

**CONCILIACIÓN FAMILIAR Y  
LABORAL EN  
LEKUNBERRI/LARRAUN:  
UNA APROXIMACIÓN  
ETNOGRÁFICA**

**TESIS PRESENTADA PARA OPTAR AL  
GRADO DE DOCTORA**

**ROCÍO OCHOA SANTOS**

DIRECTORA: PATRICIA AMIGOT

CO-DIRECTORA: ZURIA OLLO

**UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA**



*A mis padres, en sus Bodas de Oro*



## *AGRADECIMIENTOS*

Si bien toda tesis doctoral supone un largo proceso de trabajo y aprendizaje por el cual pasan muchas personas, las tesis de corte cualitativo, especialmente desde una aproximación etnográfica, aumentan considerablemente el número de personas implicadas directamente, por lo que intentar sintetizar todos los agradecimientos en unas pocas líneas no es tarea fácil.

Primeramente, quiero recordar que esta tesis comenzó en el año 2006 con la concesión de una beca predoctoral del Gobierno Vasco; no obstante, no me fue posible conciliar trabajo de cuidados, en particular la crianza, con tesis doctoral, por lo que temporalmente quedo en un segundo plano. Sin embargo, y a pesar de una larga pausa, me vi con el apoyo y las fuerzas necesarias para devolver la deuda contraída. Por tanto, mi agradecimiento al Gobierno Vasco por la oportunidad brindada.

Quiero expresar mi agradecimiento a la directora de esta tesis doctoral, la profesora Patricia Amigot, agradecerte aceptar ser mi directora y asumir esta responsabilidad. Gracias por la confianza ofrecida, por el apoyo brindado y por el respeto mostrado.

Seguidamente, aunque no por ello menos importante, mi mayor reconocimiento y gratitud es para todas las parejas que han formado parte como objeto de estudio en esta investigación. Tanto a las parejas entrevistadas como a las personas que de manera más informal han compartido sus experiencias, las dificultades o facilidades a la hora de conciliar empleo y trabajo de cuidados. Quiero destacar que esta tesis no tendría sentido sin la participación e implicación de estas personas anónimas, madres y padres con hijos e hijas de corta edad, las cuales a pesar de ser el tiempo de libre disposición un bien escaso, de manera desinteresada me han permitido una interacción directa en sus actividades cotidianas, han compartido su tiempo, sus historias, sus experiencias. A todos ellos y ellas con quienes he aprendido y enriquecido personal e intelectualmente mi más sincero agradecimiento.

Pero un trabajo de investigación es también fruto del reconocimiento y del apoyo vital que nos ofrecen las personas que nos estiman, sin el cual no tendríamos la fuerza y energía que nos anima a crecer como personas y como profesionales. A continuación, quiero dar las gracias a todas las personas que me han acompañado en el largo proceso de elaboración y que han contribuido, desde diferentes esferas, a hacer posible esta tesis doctoral.

A Juancar, mi compañero en la vida y quien me ha dado su apoyo incondicional, su comprensión ante las dificultades que el camino origina, su siempre saber estar, y su continua paciencia, aportando tranquilidad y serenidad, aspectos que, entiendo, contribuyen de manera poderosa a la dedicación que una tesis exige. Muchas gracias.

A mi querida amiga y mentora Amaya, por creer en mí antes que yo, por ver capacidades y potenciales no descubiertos por mí. Por recordarme que los límites no están donde consideran los demás, sino donde los establece uno mismo. Gracias por tus sabios comentarios y tus valiosas sugerencias que me orientaron e hicieron posible finalizar la tesis.

A Txuri, codirectora de esta tesis, siempre a la espera, dándome aliento y esperando(me) a que finalmente este trabajo culminara; gracias, por tu serenidad, tu confianza, tus sugerencias, tus cuidadosas revisiones, tu siempre estar para lo que necesitara.

Anika, amiga y compañera de estudio, mi par en este solitario proceso, con la que he compartido tantos y tan buenos momentos, agradeceré las horas de conversación impagables, risas y llantos, aprendizajes y desaprendizajes.

Mabel, tu gran apoyo moral y humano ha sido muy importante en unos momentos difíciles de este trabajo, gracias querida amiga.

Recordando a Virginia Wolf, la cual defendió que, para ser libres, las mujeres necesitamos “una habitación propia y quinientas libras al año”. Quiero dar mi más sincero agradecimiento a Inma Etxarri, la técnico de cultura y responsable de la biblioteca de Lekunberri por brindarme esa habitación propia, un espacio con total disponibilidad para trabajar, un espacio que me ha permitido crear.

Por último, quiero dar las gracias a todas las personas que han acompañado mi vida personal durante estos años de trabajo, no hubiese sido posible llegar hasta aquí sin la

gente que me quiere y a la que quiero y para las que no tengo palabras suficientes de agradecimiento. A todos vosotros y vosotras, a mis amigas, a mi familia, mis padres, mis hermanos y hermanas, mis sobrinos y sobrinas y en particular a mis hijos por el tiempo que esta investigación les ha tomado prestado. Muchas gracias por estar siempre ahí, por darle sentido a mi vida. Gracias por apoyarme siempre en todo lo que he querido hacer.

Dejo para el final de estas palabras de agradecimiento a dos de las personas más importantes en mi vida. A mi padre, ejemplo de serenidad, constancia y equilibrio y a mi madre, que además de las incontables horas de gratuito trabajo de cuidados, ha sido una acompañante en mi vida, accesible y disponible en todo momento, ella me ha enseñado la exigencia de la no conformidad de las cosas y me ha brindado la oportunidad de explorar el mundo atendiendo a mis intereses e inquietudes, mujer luchadora e inconformista.

Tras lo dicho, quiero presentar este trabajo, no como mérito individual, sino de esta colectividad de personas que, cada una, en su forma de ser y de hacer, han aportado algo, y que la suma de todos esos “algo”, ha contribuido a la culminación de esta tesis.





# ÍNDICE de Contenido

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.	OBJETIVO DE LA TESIS.....	1
2.	INTERÉS PERSONAL EN EL QUE SE INSCRIBE LA TESIS .....	3
3.	INTERÉS SOCIAL.....	5
4.	PRINCIPALES ASPECTOS DE LOS CAPÍTULOS DE LA TESIS.....	10
<b>II.</b>	<b>MARCO TEÓRICO Y METODOLÓGICO.....</b>	<b>25</b>
1.	LA ANTROPOLOGÍA FEMINISTA .....	25
1.1	<i>Introducción.....</i>	<i>25</i>
1.2	<i>Contexto histórico de la antropología feminista .....</i>	<i>30</i>
1.2.1	Naturalización de las diferencias .....	30
1.2.2	Origen y evolución del Hombre, la familia y la sociedad .....	33
1.3	<i>De la antropología de la mujer a la antropología feminista .....</i>	<i>37</i>
1.3.1	Matriarcados .....	38
1.3.2	Androcentrismo.....	40
1.3.3	Debate sobre la subordinación de las mujeres.....	44
1.4	<i>El sistema sexo/género.....</i>	<i>49</i>
1.4.1	La construcción del género.....	50
1.4.2	Usos y significados del género.....	52
1.4.3	El género y sus relaciones: sexo, etnia y clase.....	53
2.	LAS MUJERES Y EL TRABAJO .....	56
2.1	<i>Introducción.....</i>	<i>56</i>
2.2	<i>La división sexual del trabajo y el sistema sexo género.....</i>	<i>61</i>
2.3	<i>Aportaciones teóricas.....</i>	<i>64</i>
2.3.1	Antropología feminista: estudio de las relaciones de reproducción. ....	65
2.3.2	Otras perspectivas producción/reproducción: económica, sociología e historia .....	68
2.4	<i>Modificaciones en el sistema patriarcal.....</i>	<i>73</i>
2.4.1	Un nuevo modelo social: ama de casa/ganador de pan.....	75
2.5	<i>Trabajo asalariado .....</i>	<i>80</i>
2.5.1	El valor del empleo .....	82
2.5.2	La participación laboral femenina en España .....	84
2.5.3	La precariedad laboral .....	86
2.6	<i>El trabajo de cuidados y la crianza .....</i>	<i>91</i>
2.6.1	El valor de los cuidados .....	92
2.6.2	Las unidades domésticas .....	94
2.6.3	La invisibilidad del trabajo de cuidados.....	97
2.6.4	La complejidad del trabajo de cuidados .....	100

2.6.5	La dimensión material .....	101
2.6.6	La dimensión organizativa .....	102
2.6.7	La dimensión moral .....	103
2.6.8	La Naturalización del trabajo de cuidado .....	104
2.6.9	El ideal de crianza .....	106
2.7	<i>Las contradicciones del cuidado</i> .....	113
2.7.1	La doble presencia .....	114
2.7.2	Regreso al naturalismo: las ecomadres .....	118
2.7.3	Crisis de los cuidados .....	121
3.	<b>IGUALDAD, GÉNERO Y CONCILIACIÓN</b> .....	123
3.1	<i>Introducción</i> .....	123
3.2	<i>Cuestiones conceptuales: igualdad y género en las políticas públicas</i> .....	128
3.2.1	El concepto de igualdad en las políticas públicas .....	130
3.2.2	El concepto de género en las políticas públicas .....	135
3.3	<i>Las políticas de igualdad de género: una aproximación historizada</i> .....	139
3.3.1	Origen e institucionalización de algunas demandas feministas .....	139
3.3.2	Desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres .....	146
	Estrategias institucionales .....	150
3.4	<i>Las políticas para la conciliación de la vida familiar y laboral</i> .....	157
3.4.1	Surgimiento de las políticas de conciliación .....	159
3.4.2	De la conciliación a la corresponsabilidad .....	160
3.4.3	Críticas a las políticas de conciliación .....	164
3.4.4	Las políticas de conciliación y la crisis .....	169
3.4.5	Consecuencias para las unidades domésticas con menores a cargo .....	171
3.4.6	Un nuevo modelo social .....	172
<b>III.</b>	<b>METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>177</b>
1.	<b>HIPÓTESIS</b> .....	177
2.	<b>UNIDADES DE ANÁLISIS</b> .....	178
2.1	<i>Roles</i> .....	180
2.2	<i>Usos del tiempo</i> .....	181
2.3	<i>Estrategias</i> .....	183
3.	<b>OBJETIVOS</b> .....	184
4.	<b>EL TRABAJO DE CAMPO</b> .....	185
4.1	<i>El método etnográfico</i> .....	186
4.2	<i>La muestra</i> .....	187
4.3	<i>Las técnicas</i> .....	188
4.3.1	Entrevistas en profundidad semiestructuradas .....	188
4.3.2	Grupos de discusión .....	191
	Preparación sesiones .....	192
	Preguntas-guía .....	193

Las sesiones.....	193
4.3.3 Observación participante .....	194
5. PASOS DEL ANÁLISIS .....	195
<b>IV. MARCO ETNOGRÁFICO DE LEKUNBERRI/LARRAUN .....</b>	<b>197</b>
1. LOS MUNICIPIOS NAVARROS DE LEKUNBERRI Y DE LARRAUN. CARACTERÍSTICAS Y DESCRIPCIÓN DE LOS MISMOS .....	197
2. EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA, POBLACIONAL Y OCUPACIONAL DE LEKUNBERRI .....	200
3. RECURSOS Y SERVICIOS EN EL MUNICIPIO DE LEKUNBERRI .....	210
4. VIDA SOCIAL EN LEKUNBERRI .....	213
<b>V. ANALISIS, ELABORACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS .....</b>	<b>215</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	215
2. PERFILES DE PAREJAS ENTREVISTADAS .....	216
3. TABLA DE CORRESPONSABILIDAD .....	253
4. INTRODUCCIÓN A LOS RESULTADOS .....	256
5. RESULTADOS: ADAPTANDO EL EMPLEO .....	257
5.1 <i>Valoración del empleo, responsabilidad y disponibilidad</i> .....	258
5.1.1 Significados del empleo .....	260
5.1.2 Priorización de la crianza/priorización del empleo .....	263
5.2 <i>Ajustes en la trayectoria laboral por motivos de crianza</i> .....	269
5.2.1 Las decisiones .....	270
5.2.2 Permiso retribuido por nacimiento .....	274
5.2.3 Las Licencias parentales .....	275
Reducciones .....	276
Excedencias y/o desempleo .....	279
5.3 <i>Facilidades y dificultades para conciliar</i> .....	283
5.3.1 <i>Condicionamiento laboral en las madres</i> .....	284
5.3.2. CONDICIONAMIENTO LABORAL EN LOS PADRES .....	290
6. RESULTADOS. ADAPTANDO EL HOGAR .....	293
6.1 <i>El tiempo de los cuidados: la jornada interminable</i> .....	294
Disponibilidad permanente de tiempo .....	296
6.2 <i>La complejidad del trabajo de cuidados y su reparto dentro del hogar</i> .....	299
6.3 <i>La dimensión material</i> .....	301
Reparto desigual de las tareas .....	302
Reparto casi igualitario de las tareas .....	303
6.4 <i>La dimensión organizativa</i> .....	305
6.5 <i>La dimensión moral de los cuidados</i> .....	308
6.5.1 Percepción social de la mujer como responsable del cuidado .....	309
6.5.2 Las maternidades .....	312

El cuidado como preocupación y disposición.....	313
Entre la satisfacción y la culpa .....	315
Las ecomadres .....	319
6.5.3    Las paternidades .....	321
Distancia entre ideal y práctica .....	321
Continuidades y rupturas en los modelos de paternidad .....	324
Importancia de nuevos modelos de paternidad .....	328
7.    RESULTADOS. AJUSTES ENTRE EMPLEO, HOGAR Y TIEMPO PROPIO .....	331
7.1 <i>Contradicción entre tiempos: tiempos asimétricos de difícil conciliación</i> .....	332
7.2 <i>Los recursos</i> .....	336
7.2.1    Los servicios de apoyo públicos o privados .....	336
7.2.2    El servicio doméstico .....	341
7.2.3    La familia extensa: Las/os abuelas/os .....	344
Valoración de las medidas institucionales en pro de la conciliación.....	346
Medidas pobres e insuficientes .....	347
Refuerzo de la DST .....	349
Nuevas medidas institucionales .....	352
7.3 <i>Las consecuencias en la calidad de vida. Experiencias y expectativas de vida distintas</i> .....	353
7.3.1    El tiempo propio .....	354
Con un reparto más desigual de los cuidados .....	357
Con un reparto más igualitario de los cuidados .....	357
Con (fusión) entre tiempo propio y tiempo de cuidados .....	358
7.3.2    La doble presencia y la carga mental.....	360
<b>VI.    CONCLUSIONES.....</b>	<b>367</b>
1.    NI CONCILIACIÓN NI CORRESPONSABILIDAD .....	368
2.    LA ETNOGRAFÍA: CONSECUENCIAS PARA LAS UNIDADES DOMÉSTICAS CON MENORES A CARGO	
372	
2.1 <i>Adaptando el empleo</i> .....	375
2.1.1    El mercado laboral.....	375
2.1.2    2.1.2. El reparto del empleo .....	377
2.1.3    Condicionamiento laboral: la doble desigualdad .....	379
2.2 <i>Adaptando el hogar</i> .....	381
2.2.1    Alianza entre patriarcado y capitalismo .....	381
2.2.2    La jornada interminable .....	384
2.2.3    Las dimensiones del cuidado .....	386
2.2.4    El ideal de crianza como obligación moral .....	387
2.2.5    El reparto del trabajo de cuidados .....	389
2.3 <i>Consecuencias en la calidad de vida de los ajustes entre empleo, hogar y tiempo libre</i> .....	394
2.3.1    Los recursos.....	395
2.3.2    Expectativas y experiencias de vida distintas: el tiempo propio y la doble presencia.....	399

3.	PROPUESTAS: UN NUEVO MODELO SOCIAL .....	403
3.1	Nuevas paternidades.....	403
3.2	Nuevas maternidades.....	404
3.3	Socializar el cuidado .....	405
3.4	Políticas de corresponsabilidad transversales .....	407
3.5	Propuestas concretas .....	409
VII.	<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>413</b>
VIII.	<b>ANEXO .....</b>	<b>429</b>

## ÍNDICE de Ilustraciones

<i>Ilustración 1: Localización del Valle de Larraun.....</i>	<i>197</i>
<i>Ilustración 2: Pueblos que conforman el municipio de Larraun.....</i>	<i>198</i>
<i>Ilustración 3: Mapa general del municipio de Lekunberri .....</i>	<i>199</i>
<i>Ilustración 4: Perspectiva del centro urbano histórico de Lekunberri. Puede apreciarse la torre de la iglesia, así como la estructura de caseríos tradicionales.....</i>	<i>201</i>
<i>Ilustración 5: Calle típica del centro Urbano de Lekunberri.....</i>	<i>202</i>
<i>Ilustración 6: Plaza central del núcleo tradicional de Lekunberri .....</i>	<i>202</i>
<i>Ilustración 7: Ejemplo de las nuevas viviendas, principalmente unifamiliares, donde se han asentado las nuevas familias en Lekunberri .....</i>	<i>203</i>

## ÍNDICE de Tablas

<i>Tabla 1: datos de la población de Lekunberri .....</i>	<i>204</i>
<i>Tabla 2: Datos de la población del Valle de Larraun .....</i>	<i>206</i>
<i>Tabla 3: reparto de la población del Valle de Larraun por pueblos .....</i>	<i>207</i>
<i>Tabla 4: Tabla de corresponsabilidad.....</i>	<i>429</i>

## ÍNDICE de Gráficos

<i>Gráfico 1: Variación en la población de Lekunberri.....</i>	<i>205</i>
<i>Gráfico 2: Variación de la población de Larraun .....</i>	<i>205</i>
<i>Gráfico 3: Población de Lekunberri por edades y sexo .....</i>	<i>208</i>
<i>Gráfico 4: Población del Valle de Larraun por edades y sexo .....</i>	<i>209</i>



# I. INTRODUCCIÓN

“Yo no creo que, porque las mujeres estemos mejor posicionadas en el mercado laboral, que seamos más iguales, eso no nos va a quitar el trabajo de casa. ¿Tú crees que, si a mí me dan el trabajo y vengo a las cuatro, no voy a tener que hacer las cosas igual? Él viene a las ocho, ¿qué cena va a hacer él, qué compras? Eso lo voy a tener que hacer yo, y lo que ahora hago en la mañana, luego lo voy a tener que hacer de cuatro a nueve y yo creo que él no se va a meter en eso (...) Cuando él ha hecho algo más ha sido por la necesidad del momento, no por otra cosa” (Mertxe, U.D:2).

Con este testimonio queremos comenzar mostrando una evidencia: un modelo de familia donde ambos comparten la responsabilidad económica, pero no la de los cuidados. Éste es un tipo de reparto muy frecuente, aunque no único, en parejas heterosexuales con hijos e hijas de corta edad, donde es ella quien supedita su empleo a las necesidades de la familia y hace todos los ajustes necesarios para que todo funcione, y con una aportación paterna en el hogar mínima.

## 1. OBJETIVO DE LA TESIS

El objetivo general de esta tesis consiste en el análisis de los diferentes tipos de reparto del trabajo productivo y reproductivo en unidades domésticas y la influencia que las medidas políticas de conciliación de la vida familiar y laboral tienen en dichos repartos. Pretendemos ahondar en el problema que para madres y padres constituye conciliar empleo con trabajo de cuidados en el hogar, aportando datos principalmente cualitativos cuyo análisis permitirá acotar las permanencias y los cambios en cuanto al reparto del total de trabajo (empleo, cuidados y tiempo de libre disposición) entre madres y padres. Esto nos dará información acerca de las relaciones sociales que se establecen

entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito laboral como en el familiar, y sus repercusiones sobre los roles de género en los hogares.

Desde aquí, establecemos nuestro objeto de estudio, que son las unidades domésticas, donde trataremos de acercarnos a las vivencias de los actores sociales, sus percepciones y discursos para ver si la implantación de estas políticas cambia la estructuración de los microespacios domésticos y, si lo hacen, en qué medida.

No obstante, para conocer la incidencia que las políticas de conciliación tienen en relación al reparto del total del trabajo, en nuestras unidades domésticas analizadas, desarrollaremos nuestro trabajo de campo en un contexto social determinado, que es el Valle de Larraun en Navarra y en el cual utilizaremos el método etnográfico. Consideramos este método como el más idóneo para recoger las dinámicas de la vida cotidiana ya que tiene como objetivo describir e interpretar el modo de vida de una unidad social concreta, mediante la observación sobre el terreno, la descripción y el análisis. Para ello, nos ha resultado muy útil y enriquecedor la convivencia en el lugar de estudio.

En nuestro caso, al vivir en el lugar donde se realiza el trabajo de campo, generamos una interacción directa entre la investigadora y el objeto de estudio, favoreciendo un papel activo en sus actividades cotidianas, la participación en la vida local, el hablar con la gente, preguntar o recoger la información de manera personal y de primera mano. Lo cual nos permite contrastar los discursos con las prácticas e interpretar las distancias entre uno y otro, así como analizar críticamente esas diferencias y los intereses que les subyacen.

Con todo, puede pensarse que formar parte del objeto de estudio puede sesgar el análisis. No obstante, para que este sesgo no llegue a producirse, como señala Godelier (2016), el/la antropóloga/o deberá continuamente mantenerse en estado de vigilancia crítica, para lo cual debe construir un Yo cognitivo que se crea a partir de los conceptos y teorías elaborados anteriormente y que le permite tomar distancia con el objeto de estudio. La diferencia fundamental que el/la antropóloga/o tiene con quienes les rodea, radica en el uso de sus conocimientos que le sirven para comprender ciertamente “los modos de pensamiento y de acción de la gente que le rodea” (Ibidem.:70).



## 2. INTERÉS PERSONAL EN EL QUE SE INSCRIBE LA TESIS

El objetivo principal de esta tesis parte de un interés personal influenciado claramente por mi cosmovisión. Como antropóloga socio-cultural, considero que de cara a la comprensión de una realidad social es fundamental, en la medida de lo posible, explicitar el contexto personal y social en el cual me sitúo. No obstante, debe indicarse que toda realidad está condicionada por las representaciones ideológicas (Godelier, 1990) que forman parte de cada sociedad y cultura, y que clasifican a las personas atribuyéndoles cualidades y capacidades diferenciales y asignándoles, en función de ello, distintas actividades (Comas, 1995). Con todo, este reparto de capacidades y actividades es asimétrica, resultado de una distribución desigual de poder, bienes y recursos entre los seres humanos (Giner, 1994).

Si bien existen múltiples formas de establecer diferencias que generan desigualdad, queremos resaltar aquí la clase social porque, aunque actualmente no sea muy popular, sirve para establecer a las personas según las condiciones materiales de existencia (Comas, 1995), las cuales van acompañadas de privilegios, prestigio y poder para unos y unas, y carencia de estas características para muchos y muchas. Junto a esto, existen otras categorías construidas socialmente que también establecen diferencias y desigualdades entre las personas: hablamos del sexo, las etnias o el lugar de procedencia, entre otras.

A pesar de que son muchas las divisiones sociales que se pueden generar interrelacionadas unas con las otras, teniendo en cuenta nuestro contexto socio-histórico y nuestro objeto de estudio, nos centraremos especialmente en la clase social y el sexo/género. Este último, nos ayudará a explicar que las cualidades que se adscriben según el sexo, así como los trabajos que se les atribuyen como propios de hombres y mujeres en cada cultura, son resultado de la socialización y no están determinados de forma innata por su diferente sexo biológico.

Así, la asignación mayoritaria de las mujeres al trabajo reproductivo es fruto de un conjunto de barreras y de una socialización que tiende a conformar a estas como únicas responsables del trabajo reproductivo. Por tanto, y teniendo en cuenta a diferentes autores y autoras (Añón Roig, 2006; Astelarra, 2005; Carrasco, 2017; Méndez, 2005; Mendizábal y Ortiz de Pinedo, 1995; Sensat y Varella, 1998; Torns y Recio, 2013), consideramos que

la desigualdad social entre mujeres y hombres se construye en el contexto de un orden patriarcal y capitalista. Orden que se sustenta entre otras, en la explotación de las mujeres, ya que se sirve del trabajo de cuidados básico para la supervivencia de la especie, sin pagar los costes.

Con todo, el sexo/género en nuestro caso, está inevitablemente relacionado con la clase social y no se explica uno sin el otro. Porque a pesar de la asignación a todas las mujeres del trabajo reproductivo, el acceso a los recursos no solo materiales, sino también culturales y la posición en la estructura socio laboral, marcará diferencias profundas entre unas mujeres y otras, según su posición en la estructura social.

Dicho esto, quiero mostrar la influencia de mis características personales, sociales y culturales a la hora de hacer esta investigación.

Comenzaré diciendo que me considero una mujer privilegiada, porque, aunque he nacido y vivo en una sociedad patriarcal capitalista, está en Occidente y en un país denominado del primer mundo, desarrollado o rico y en un momento histórico de cierta paz. Lo cual, desde una perspectiva global, de un mundo caracterizado por grandes desigualdades e injusticias, el contexto socio-cultural en el cual estoy inserta me ha permitido tener los mínimos necesarios para una buena vida. No he vivido situaciones de violencia como guerras, violencia doméstica, o sexual, no he experimentado situaciones de penuria y he tenido la contención y los cuidados de una familia. Todo ello me ha posibilitado ciertas libertades y opciones. Con todo, comparto con muchas mujeres blancas de clase media-baja un malestar en la desigualdad (Izquierdo, 1998).

Soy la primogénita de una familia numerosa de clase obrera, que nació en la década de los setenta en un barrio obrero de la ciudad de San Sebastián, en el País Vasco.

Desde que soy consciente, recuerdo mi malestar al observar las diferencias entre mujeres y hombres en relación al trabajo, y con trabajo me refiero a todo el trabajo necesario para la subsistencia, tanto el empleo como el trabajo de cuidados. He crecido viendo cómo a los hombres se les valoraba y reconocía su empleo, aunque éste no fuera suficiente para mantener a su familia, y cómo con el empleo terminaban sus responsabilidades para con la familia. En cambio, he visto como las mujeres (de clase obrera) han compartido con sus parejas masculinas la responsabilidad económica, la mayoría han tenido un empleo que han debido conciliar con las responsabilidades del cuidado, pero a ellas ni se les valoraba su trabajo ni se les reconocía.

He crecido con el discurso que para ser alguien en la vida hay que estudiar para luego tener un buen empleo, pero también como mujer y futura madre (lo vayas a ser o no), tienes que preocuparte del cuidado y bienestar de tu familia, lo cual conlleva mucho trabajo material y emocional. Además, tienes que hacerlo porque sí, porque forma parte de tu naturaleza, pero eso sí, sin exigencias, sin pedir nada a cambio. He crecido viendo cómo, por ejemplo, las chicas que no queríamos ayudar, pero lo hacíamos, en los trabajos de casa o nos quejábamos si nos tocaba ir a las compras, limpiar la casa o cuidar a los hermanos y hermanas pequeñas, éramos criticadas o mal vistas; en cambio, los chicos ni hacían ni debían hacer. Esto siempre me pareció injusto. ¿Por qué tenían ellos esos privilegios? Pero en mi entorno, el problema era mío, por no asumir que las cosas eran así. Y que la única forma de cambiar esa situación sería estudiando mucho, teniendo un buen empleo en el que ganase mucho dinero y así poder contratar los servicios de una empleada (otra mujer) que asumiera esas tareas. No obstante, esa respuesta no contestaba a mi pregunta de por qué ellos no tenían que responsabilizarse de los trabajos de cuidados, de por qué ellos estaban liberados de lo que yo consideraba una gran carga.

Una vez establecido el interés personal que me ha llevado a realizar esta investigación, mostramos el interés que esta tesis presenta de cara a encontrar soluciones a la difícil conciliación entre empleo y trabajo de cuidados para parejas heterosexuales con menores a cargo. Puede decirse que éste ha llegado a convertirse en un problema social de primer orden y ha hecho que desde los gobiernos se vea la necesidad de intervenir.

### **3. INTERÉS SOCIAL**

A pesar de que las ideologías dominantes han intentado invisibilizar las aportaciones de las mujeres, argumentando que el desigual acceso a los recursos, es debido a causas naturales y, por tanto, no modificables, las mujeres han tenido y siguen teniendo un papel fundamental en el desarrollo de las sociedades. Así, dentro de nuestro contexto occidental, europeo y a partir de la década de los setenta, las transformaciones demográficas y socioeconómicas que han sufrido las sociedades capitalistas avanzadas, junto con el aumento de la conciencia crítica en los grupos sociales, especialmente los movimientos feministas, han producido avances considerables en la incorporación de las mujeres a

todos los ámbitos sociales (acceso a la educación, empleo, política...). En este marco de mayor protagonismo de las mujeres en la sociedad, la tradicional división sexual del trabajo que promovía el modelo social ganador pan/ama de casa, ha sufrido modificaciones. En estos momentos se desarrolla con fuerza un nuevo modelo familiar donde tanto hombres como mujeres mantienen un empleo.

Aunque antes se aceptaba, incluso se favorecía el abandono del empleo con la llegada de los hijos, cada vez es más común ver que las madres se mantienen en el empleo, y si lo abandonan, los periodos son más reducidos. Los estudios llevados a cabo en relación con los modelos familiares deseados coinciden en destacar que en España “existe un amplio apoyo a un modelo de familia ideal en el que los dos miembros de la pareja trabajan un número de horas laborales similar y comparten la atención a los hijos y las tareas domésticas (69 %)” (Flaquer et al., 2014:19). Según el estudio de Aristegui y otras (2018), más de ocho de cada diez personas en el Estado español se posiciona en contra del discurso tradicional que atribuye a los hombres el empleo y a las mujeres el cuidado de la prole. Vemos así que el modelo “hombre ganador de pan - mujer ama de casa” está lejos de la realidad, pero, aunque el ideal de familia sea el de unos padres corresponsables (Abril et al., 2015), no hay que olvidar que “persisten concepciones arraigadas acerca de la naturaleza y capacidades de cada uno” (Comas, 2014: 8).

Junto con esto, la situación actual de precarización generalizada del mercado laboral propiciada por los cambios producidos por las últimas reformas laborales, los recortes sociales, la subida del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), la reducción de los salarios (Alcañiz y Monteiro, 2016), y las hipotecas de las viviendas en propiedad pendientes de amortización (Flaquer et al., 2014) ha supuesto un empeoramiento alarmante de la situación de los hogares de clase media y baja. Y “con objeto de poder garantizar los estándares de vida de la familia y en el caso español las pautas de endeudamiento familiar vinculadas a la preferencia de la adquisición de la vivienda en propiedad” (Gálvez y Rodríguez, 2016:6), para la mayoría de hogares en España con niños pequeños, el actual modelo de doble ocupación familiar<sup>1</sup>, además de ser un deseo de las mujeres, es también, una necesidad de supervivencia (Tobío, 2013).

---

<sup>1</sup> Las parejas de doble ingreso menores de 65 años (*dual earner*) han pasado de representar el 23,3% en 1991 al 45,8%, mientras que las parejas tradicionales, *male breadwinner*, han descendido desde el 57,6% al 29,3% (Alcañiz 2015).

No obstante, el problema es que el derecho y deber de las mujeres en el mercado laboral no ha ido acompañado del derecho y deber de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados. En España los datos<sup>2</sup> presentan un panorama asimétrico que se caracteriza por una mayor dedicación de las mujeres a los trabajos domésticos y de cuidado y una mayor implicación de los varones en el empleo, con todo, la carga total del trabajo es mayor para las mujeres (Aristegui y otras, 2018). La pretensión de mantener la sociedad abierta a las mujeres en sus nuevos papeles sociales, sin que por ello se descarguen de las funciones tradicionales, conduce directamente a la doble jornada o, como lo define María Ángeles Durán (1986) a la “jornada interminable”, considerándola como “pura y simple explotación” (Ibidem, 2000: 36).

Esto confirma cómo el coste de la reproducción social se privatiza hacia las mujeres, fortaleciendo el modelo de cultura patriarcal desde la socialización de los valores del modelo femenino tradicional, que hace que las mujeres se sobreexijan, intentando responder a los desafíos que les impone la sociedad, asumiendo muchas veces sin cuestionamiento y otras conscientemente, el precio a pagar provocado por esta doble jornada. Ante este panorama, las contradicciones y tensiones entre empleo y cuidados son más evidentes que nunca. Si la construcción de la maternidad se basa en ser para los demás, “el sistema socioeconómico está pensado para sujetos que ni tienen necesidades propias de cuidados, ni responsabilidades sobre los cuidados ajenos” (Pérez Orozco, 2015: 8).

Con todo y afortunadamente, las mujeres hoy en día tenemos más opciones de vida digna que antaño (por lo menos en algunos países, entre ellos el nuestro). Y ante esa posibilidad de elección, pero sobre todo por la necesidad imperante de dos sueldos, se toma cada vez más la decisión de posponer la maternidad, limitar el número de hijos/as y/o decidir no tener hijos, destacando como dato que “la fertilidad de las mujeres españolas está entre las más bajas del mundo” (Merino, 2017:177). Y así, actualmente nos encontramos con un panorama donde, la presencia masiva de las mujeres en el mercado laboral y social, el envejecimiento demográfico, la intensificación del cuidado infantil, la fragmentación de las redes extensas comunitarias y de parentesco, la

---

<sup>2</sup> Las mujeres mayores de 18 años dedican una media de 58 horas semanales al trabajo de cuidados frente a 34 horas de los varones. En relación al empleo, los varones presentan una mayor dedicación 39,9 horas frente al 34,2 horas semanales de las mujeres. Con todo, la carga total de trabajo es mayor para ellas, las mujeres tienen jornadas de trabajo de 63,6 horas frente a 56,7 horas en el caso de los hombres (Aristegui y otras, 2018).

desvinculación de los hombres en los cuidados y la pobreza de las políticas públicas han provocado un colapso en la capacidad de cuidar de las familias, lo cual produce una crisis de los cuidados que intensifica las desigualdades entre mujeres y hombres así como las de raza y clase (Comas, 2014).

En este marco la responsabilidad del cuidado de las personas ha desbordado el ámbito familiar y ha hecho inevitable que desde los gobiernos se asuma la atención de las personas que no pueden valerse por sí mismas. Surgen así, desde hace más de tres décadas políticas públicas destinadas a paliar la situación de desventaja en la que se encuentran las mujeres, sensibilizando a la sociedad en general para promover transformaciones en la posición que ocupa la mujer en el ámbito laboral y familiar.

Así, las leyes, planes y programas llevados a cabo durante los últimos 30 años, tanto en Europa como en España, han sido acciones a favor de las mujeres dirigidas a paliar las diferencias de éstas con respecto a los hombres. No obstante, aunque ha habido avances indiscutibles, la literatura revisada pone de manifiesto que la igualdad lograda es más formal que real y, además, los logros conseguidos han sido muy desiguales entre las mujeres dependiendo de su clase social, de la etnia y de la nacionalidad. A pesar de varias conferencias mundiales, cientos de planes, leyes, directivas, reglamentos, convenios, etc. siguen existiendo profundas desigualdades en todos los niveles. Por eso solo es posible hablar de logros parciales.

En este contexto surge la conciliación entre la vida familiar y laboral como una de las fórmulas en que se concreta la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres desde mediados de los años 90. A partir de entonces, la conciliación ha ido entrando en las agendas políticas y se ha ido popularizando. No obstante, el tratamiento que se ha dado a la necesaria articulación entre lo laboral y lo doméstico ha sido, en la mayoría de los casos, poco beneficioso para las mujeres, puesto que no han logrado romper con la rígida división sexual del trabajo, presentándose aún hoy como un problema de las mujeres y no como un problema social.

Como es bien sabido, este intento de conciliación entre las categorías de lo profesional y lo doméstico ha sido un resultado directo de las políticas europeas en dichos ámbitos, con un claro objetivo de promover el empleo femenino (Torns et al., 2003/2004; Lapuerta 2012; Torns et al., 2013; Campillo 2014). Si en la parte de trabajo familiar las políticas no han servido para incorporar a los hombres, también se señala que en el

mercado laboral han tendido a aumentar la precariedad laboral de las mujeres. En España, las políticas de conciliación que se han llevado a cabo han quedado reducidas, en el mejor de los casos, a permisos de maternidad, excedencias y a reducciones de jornada laboral, donde el déficit en servicios públicos es evidente y simplemente, hacen una declaración de intenciones, que no se plasma en ningún proyecto ni realidad concreta.

De cara a mostrar la relevancia que tiene esta investigación sobre la influencia que las políticas de conciliación tienen en cuanto al reparto del total del trabajo (empleo y trabajo de cuidados) dentro de los hogares, queremos destacar que, la complejidad del tema de la conciliación entre la vida personal y la laboral se refleja en la perspectiva multidisciplinar que aborda la cuestión. Encontramos estudios teóricos y empíricos desde diversas disciplinas, especialmente feministas desde la sociología y la economía (Alcañiz 2015; Aristegui y otras, 2018; Astelarra, 2005; Campillo, 2014; Carrasco y Recio 2014; Durán, 2006; González y Jurado, 2015; Lapuerta, 2012; Merino, 2017; Tobío, 2005; Torns, 2012; Valiente, 2000). No obstante, aunque desde la antropología socio cultural encontramos referencias en relación con alguno de los aspectos que recoge nuestra investigación (Comas, 2014 y 2017; del Valle y otros, 2002; Esteban y otras, 2016; Esteban, 2017, Imaz, 2010; Méndez, 2005; Narotzky, 1995 y 2004). En concreto, no hemos encontrado ninguna investigación sobre las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde un planteamiento etnográfico.

Por tanto, nos parece relevante proponer una investigación que analice esta realidad social desde un enfoque etnográfico, cuyo objetivo será contrastar toda la información teórica recogida en relación a tres ejes; la antropología feminista, el trabajo de las mujeres y las políticas de conciliación, con la información práctica recogida en el trabajo de campo, lo cual nos permitirá dar respuestas, explicar los motivos y las consecuencias sobre los tipos de reparto del total del trabajo entre padres y madres trabajadoras.

Para ello, cabe recordar nuestra perspectiva teórica, que parte desde los planteamientos de la antropología socio-cultural. La antropología, al igual que otras disciplinas sociales, tiene como objetivo “contribuir a esclarecer las contradicciones y tensiones presentes en la sociedad, poniendo especial atención en la diversidad humana y las desigualdades sociales” (Comas, 2017:91). Una línea central de la antropología ha sido desde sus comienzos, explicar la diversidad humana a través de la cultura, diferenciar entre lo cultural y lo natural o biológico. Queremos resaltar la importancia de la antropología en la lucha contra el racismo, el sexismo y el clasismo, al denunciar y

evidenciar que las diferencias de sexo, clase, raza o cultura como diferencias sociales que han sido naturalizadas para facilitar la dominación política y económica.

En nuestro caso, partimos desde el paradigma crítico de la antropología feminista, que como veremos explica que la diferencia y las desigualdades entre hombres y mujeres tiene raíces sociales y culturales, no biológicas y además nos muestra “los mecanismos de subordinación y poder” (Comas, 2017:101) que rigen el sistema sexo/género (Rubin, 1975). Por tanto, desde la antropología feminista, utilizamos el concepto de género como un instrumento de análisis que nos permite dar cuenta de las relaciones de poder que se establecen entre mujeres y hombres dentro de un contexto concreto y atravesadas por otras relaciones históricas, de clase o de raza. Planteamos una epistemología feminista que cuestiona “los marcos a través de los que interpretamos lo observado, y atenta a cómo influyen los valores sociales y políticos dominantes sobre la selección y diseño de las problemáticas de investigación” (Méndez, 2018:2). Y desde esta perspectiva teórica utilizaremos la etnografía como herramienta metodológica, ya que consideramos que es un instrumento importante para la comprensión de las dinámicas culturales y sociales y su relación dentro de entornos concretos a la vez que muestran su conexión con el contexto global.

#### **4. PRINCIPALES ASPECTOS DE LOS CAPÍTULOS DE LA TESIS**

Como bien es sabido, la finalidad que tiene el marco teórico es situar el problema que se quiere estudiar dentro de un conjunto de teorías, y presentar los conceptos teóricos que guiarán la investigación. Así, en el capítulo segundo presentamos nuestro marco teórico y metodológico, el cual está dividido en tres apartados. Queremos destacar que se trata de un marco teórico ecléctico, entendiendo por eclecticismo el manejo de ideas y conceptos pertenecientes a diversos campos de investigación. Como señalan Marcus y Fischer, “una apertura a diversas influencias que abarque todo lo que parezca ser eficaz en la práctica” (2000: 13). Creemos que las respuestas a nuestras preguntas de investigación no se agotan en un paradigma. No obstante, a pesar recoger aportaciones de distintas disciplinas, como la sociología o la economía, todas tienen en común que se trata de teorías críticas y reflexivas con el sistema social hegemónico que se sustenta, entre



otras, en la desigualdad de las mujeres. Por tanto, podemos decir que, nuestro marco se desarrolla desde una epistemología feminista.

Así, el primer apartado tiene como objetivo presentar la antropología feminista como método de análisis, desde esta perspectiva se destaca la importancia de que no se trata de estudiar mujeres, sino del análisis de las relaciones de poder que se establecen entre mujeres y hombres en contextos determinados y sobre temáticas particulares. Esto significa investigar una realidad social desde un planteamiento que entiende las relaciones estructurales entre hombres y mujeres como relaciones jerárquicas en una sociedad patriarcal capitalista que organiza la convivencia según el criterio de división sexual del trabajo y desigualdad social de las mujeres.

Para ello, desde una visión histórica, recogeremos las propuestas teóricas que desde posturas feministas han ido creando y configurando la antropología feminista. Veremos, cómo a pesar de la pluralidad de perspectivas y planteamientos tanto desde la teoría como desde la práctica feminista, existe un objetivo común hacia la voluntad de transformar un orden social en el que las mujeres estamos subordinadas. Presentaremos los principales debates y aportaciones teóricas feministas procedentes del campo de la antropología y de otros ámbitos teóricos, dada su importancia e interés para la antropología feminista y, por supuesto, por su relevancia para nuestro objeto de estudio.

Mostraremos cómo las nuevas disciplinas constituidas en el siglo XIX, entre las que se encuentra la antropología, plantearon las “verdades” de la modernidad para justificar que las jerarquías entre los sexos y las razas son el resultado del orden de la naturaleza que determinan el ser físico, psíquico y social de cada persona. Con todo, veremos cómo a partir de la década de los setenta, se produce un fuerte aumento de la conciencia crítica emanada del movimiento feminista que repercute igualmente en las académicas feministas, siendo conscientes de la necesidad de transformar las bases del conocimiento, ya que se seguían reproduciendo en las aulas una visión sexista de la cultura como verdad consagrada.

En esta época se va configurando la antropología de la mujer con las primeras investigaciones centradas en la mujer como sujeto social y objeto de estudio. La primera urgencia será rellenar el hueco vergonzoso, la *falta de datos* sobre la vida de las mujeres en las sociedades estudiadas por los antropólogos. También cuestionarán las descripciones pre-feministas en la medida que los antropólogos habían sufrido de

*etnocentrismo* y de *androcentrismo*. No obstante, no se trataba de recoger nuevos datos, sino que eran necesarios esquemas conceptuales nuevos que no conllevaran en sí mismos la exclusión.

El interés se centrará también en buscar explicaciones de la posiblemente universal opresión de la mujer y de la variedad observada en su grado y forma, situando a la vanguardia el análisis de las dicotomías. En este sentido, será a principios de los ochenta cuando la antropología feminista realizará una importante aportación en el cuestionamiento de las categorías binarias (doméstico/público, naturaleza/cultura, producción/reproducción...), considerando que todas son construcciones culturales.

Al igual que las teorías universalistas ancladas en las oposiciones binarias fueron largamente criticadas, del mismo modo la distinción analítica entre sexo y género será también cuestionada, pues, es también una dicotomía que esencializa el sexo, al no tener en cuenta que el sexo biológico es también una construcción social que varía en cada sociedad y periodo histórico. A partir de aquí las propuestas se centran entonces en intentar definir qué se entiende por género y cuáles son sus usos. Junto con ello, intentar explicar cómo se relacionan entre sí sexo, género, identidad sexual e identidad de género. De la misma manera surgen las críticas a una supuesta identidad de género universal que no tiene en cuenta la clase social o la etnia. Por lo tanto, será también tema de debate la necesidad de tener en cuenta la existencia de diferencias fundamentales entre mujeres según criterios de clase, raza, cultura o historia.

Terminamos el apartado recogiendo las aportaciones de la antropología feminista en relación a nuestro objeto de estudio. Para el tema que nos ocupa, las políticas de conciliación de la vida laboral y familia, explicaremos cómo a pesar de que la teoría del género ha ganado terreno progresivamente, el problema teórico de fondo reside en los múltiples significados asignados al género: la opacidad del concepto de género y de las percepciones, significados e interpretaciones imprecisas que de ahí se derivan. Por ello, veremos que el uso que se hará del concepto es lo políticamente correcto. Que las intervenciones que desde distintos organismos se llevan a cabo se centran en diagnosticar, combatir o responder a problemas de mujeres y no a problemas sociales, y que no trata en ningún caso de fomentar análisis que entiendan las relaciones entre hombres y mujeres, como relaciones jerárquicas en una sociedad organizada en base a la división sexual del trabajo y a la desigualdad social de las mujeres.

El segundo apartado tiene como título el trabajo de las mujeres y en él queremos mostrar cómo las ideologías sociales influyen directamente en la distribución del trabajo asignado a mujeres y hombres. Expondremos que no es la diferenciación de tareas entre mujeres y hombres, lo que explica la subordinación de las mujeres, sino que es la desigualdad entre mujeres y hombres lo que se utiliza para justificar la posición inferior de las mujeres en las sociedades. Por tanto, un primer objetivo se centrará en identificar analíticamente las raíces de la subordinación de las mujeres en el ámbito del empleo y de los trabajos de cuidados, para lo cual es imprescindible entender que su desigualdad social está asentada sobre una estructura patriarcal capitalista.

Así, presentamos el patriarcado como el sistema por el cual los varones dominan a las mujeres (Millet, 1995), destacando la capacidad de éste para adaptarse a cualquier sistema económico, político y cultural, y mostraremos las modificaciones que se han producido en el sistema patriarcal, las cuales nos sirven para mostrar las razones que permiten explicar la persistencia de la división sexual del trabajo, las cuales hay que buscarlas en la alianza entre el capitalismo y el patriarcado.

Veremos que, aunque antes de la industrialización ya existía división sexual del trabajo y las actividades de las mujeres tenían menos prestigio y también estaban subordinadas. La división ideológica que el capitalismo lleva a cabo entre producción y reproducción si bien, no consiguió que las mujeres dejaran de trabajar, sí logró invisibilizar y desvalorar más sus tareas. Se destaca aquí la creación de un nuevo modelo social, ama de casa y ganador de pan, reforzado con una nueva ideología de la maternidad. Y aunque este modelo era y sigue siendo más un ideal que una realidad, por lo menos en las clases obreras, logrará naturalizar más las relaciones entre los sexos y reforzar la desigualdad de las mujeres.

Con esto, un segundo objetivo será analizar las características principales del mercado laboral y del trabajo de cuidados dentro de los hogares españoles de clase media-baja, las cuales nos darán respuestas sobre la posición social que ocupan las mujeres actuales tanto en el mercado laboral como en los hogares.

En relación con el empleo, veremos cómo con la industrialización éste llega a convertirse en el eje del orden social. Teniendo en cuenta el valor que llega a tener el empleo como garante de recursos y derechos, el logro de un empleo decente tanto para hombres como para mujeres se presenta como un deseo, pero también como una

necesidad en las sociedades capitalistas. No obstante, los cambios acaecidos en las últimas décadas; flexibilidad, precariedad, consumismo, ha cambiado su concepción como signo de identidad y de integración social, generando un aumento de la pobreza laboral (Banyuls y Recio, 2017), lo cual afecta negativamente a las familias de clase baja y media-baja y dentro de ellas en particular a las madres trabajadoras, al ser ellas las principales responsables de los trabajos de cuidados.

Después de esto, analizaremos el reparto de todo el trabajo de cuidados y tareas de crianza que se precisa dentro del entorno familiar. Pondremos de relieve que se trata de una gran cantidad de trabajo material que implica una considerable carga emocional. Plantearemos que a pesar de la importancia que tiene el trabajo de cuidados para la sostenibilidad de la vida, es un trabajo que ni la sociedad ni los hombres asumen. Particularmente, cuando se realiza en la familia, es un trabajo no pagado, invisibilizado y escasamente valorado. No obstante, el sistema capitalista se mantiene gracias al trabajo gratuito de las mujeres, sin él, difícilmente serían posibles los procesos de acumulación básicos del sistema y la reproducción de jerarquías. Esto se logra mediante un proceso de naturalización que permite la generación de una relación en la que las mujeres dan sin recibir.

Seguidamente, presentaremos la complejidad del trabajo de cuidados, teniendo en cuenta la dificultad de su análisis y su medición, así como las variadas dimensiones que encierra, los conflictos ideológicos que lo atraviesan y las desigualdades sociales que genera y regenera. Con todo, y teniendo en cuenta su carácter relacional y transversal hemos diferenciado analíticamente tres dimensiones en el trabajo de cuidados, una dimensión material, otra organizativa y otra moral donde se recogen los aspectos más subjetivos. No obstante, estas dimensiones se solapan y se relacionan entre sí, pues como veremos operan simultáneamente.

Profundizaremos en esta dimensión que hemos definido como moral, ya que, según nuestro punto de vista, es la más compleja y en ella se recogen distintos aspectos más subjetivos que tienen que ver con la actitud, la responsabilidad, el deber ser, la obligación, la preocupación o el amor entre otros. Si bien los cuidados en general están naturalizados, la maternidad y la crianza es el ámbito de los cuidados que más natural se considerar y por lo tanto inamovible e inevitable. A continuación, explicaremos cómo se produce este proceso de naturalización, el cual se ha llevado a cabo mediante una ideología que ha logrado imponer un modelo ideal de crianza muy exigente donde las madres serán las

principales responsables no solamente del cuidado físico y afectivo, también psicológico, social e intelectual de las criaturas.

El último punto expone las consecuencias que para las mujeres madres conlleva en la actualidad ser corresponsables económicas, pero sin corresponsabilidad en el trabajo de cuidados por parte de sus parejas. Mostraremos que las madres trabajadoras, en general, experimentan lo que ya en la década de los setenta se definió como doble jornada o doble presencia, concepto que a día de hoy sigue siendo una herramienta fundamental que ha sido utilizada y enriquecida por muchas autoras feministas en la explicación de la realidad que viven la mayoría de las mujeres empleadas con cargas familiares. Con esta doble presencia se explica la exigencia social pero también auto-exigencia de cumplir diversos roles que funcionan con lógicas diferentes, y que en general disminuye la capacidad de actuar de las madres trabajadoras, así como su bienestar físico y emocional.

El último apartado titulado igualdad, género y conciliación tiene como objetivo reflexionar acerca de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar (políticas de conciliación) en el contexto económico y político actual, para ello recurriremos a la literatura feminista sobre las políticas de igualdad y sobre la crisis económica. Mostraremos que, como respuesta a las constantes reivindicaciones que formulan los grupos feministas y de mujeres en distintos países desde hace ya tres décadas, se han ido diseñando e implementando políticas públicas destinadas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, extendiéndose en España y Europa, reforzando y desarrollando la legislación, las estructuras y planes que las sostienen. En este contexto, aparece la conciliación entre la vida profesional y doméstico-familiar como una de las fórmulas en que se concreta la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres desde mediados de los años 90.

Hablar de políticas de conciliación es hablar de políticas de igualdad de género. Por tanto, en un primer apartado definiremos dos conceptos claves: la igualdad y el género desde el punto de vista de las políticas públicas.

Así, en un primer subapartado veremos, que las políticas de igualdad parten de la premisa de que existe una discriminación basada en el sexo que afecta a las mujeres y que es necesario intervenir desde los poderes públicos para corregir la desigualdad entre mujeres y hombres. Desde aquí, se plantea necesario un acercamiento al concepto de

igualdad para saber cuál es el tipo de igualdad que subyace en los objetivos de dichas políticas.

En un segundo subapartado presentamos el concepto de género, el cual se ha aplicado en los últimos años a través de estrategias como el empowerment (empoderamiento) y el mainstreaming (perspectiva de género) que irrumpió con fuerza en las últimas directivas en materia de igualdad. Este hecho plantea la necesidad de definir el concepto de género y sus derivados para poder comprender a qué se están refiriendo cuando, por ejemplo, se propone como estrategia para el logro de la igualdad la inclusión de la perspectiva de género o mainstreaming en todas las políticas.

El segundo apartado, tiene como objetivo un acercamiento al marco social, teórico e institucional del que parten las reivindicaciones feministas.

Primero, y desde una aproximación histórica, presentaremos el origen e institucionalización de algunas demandas feministas. Veremos cómo a partir de los años ochenta ciertas reivindicaciones del feminismo de la igualdad alcanzan las instituciones y se empiezan a crear organismos específicos encargados de la gestión de la desigualdad entre mujeres y hombres. No obstante, las propuestas de actuación que se elaboran por parte de los poderes públicos responden a distintos planteamientos políticos e ideológicos por lo que las actuaciones del Estado tendrán un impacto diferente en la situación de hombres y mujeres.

En el siguiente subapartado, incidiremos en cómo se han ido desarrollando cronológicamente las políticas de igualdad, destacando la influencia tanto de Naciones Unidas como de la Unión Europea en la introducción e implementación de dichas políticas en España. Presentamos los organismos encargados de gestionar su desarrollo, describiremos la estructura de estos organismos, señalando el tipo de medidas que se desarrollan y su concreción en estrategias de intervención.

Terminamos centrándonos en las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral (CVFL). Explicaremos que el progresivo incremento de las mujeres en el mercado laboral, ha modificado la división sexual del trabajo, creciendo el modelo de doble ocupación familiar, que es tanto un deseo de las mujeres como una necesidad de supervivencia. Esta realidad ha provocado que el volumen de las tareas de cuidado que una mujer asume se reduzca, lo cual ha producido la denominada “crisis de los cuidados”,

y ha hecho inevitable que desde los gobiernos se asuma la atención de las personas que no pueden valerse por sí mismas.

Presentaremos las medidas implementadas, los logros conseguidos y los límites encontrados. Seguidamente, expondremos con claridad qué estamos diciendo cuando hablamos de conciliación de la vida familiar y la vida laboral, explicando las limitaciones del término y la propuesta de un nuevo término, el de corresponsabilidad, el cual plantea la necesidad de un nuevo modelo de sociedad que rompa con la división y jerarquización entre esfera productiva y reproductiva.

No obstante, veremos que el tratamiento que se ha dado ha sido en la mayoría de los casos poco beneficioso para las mujeres, se han centrado básicamente en el ámbito laboral, sin adoptar un enfoque integral que impulse el papel de los servicios públicos de cuidado de la infancia y personas dependientes. Por tanto, no han logrado romper con la rígida división sexual del trabajo, presentándose aún hoy como un problema de las mujeres y no como un problema social. Situación que se ha visto agravada, sobre todo a partir de la crisis económica de 2007, donde la respuesta dada por la Unión Europea y por los gobiernos del Estado español a partir de 2008, ha sido el recorte de presupuestos y paralización de acciones encaminadas a lograr una mayor equidad social, lo cual es una muestra de la debilidad en la práctica política. Todo esto ha supuesto una reprivatización de los cuidados hacia el ámbito familiar, llevando a la intensificación del trabajo de las mujeres, más trabajo remunerado y no remunerado. No obstante, veremos que a pesar de los devastadores efectos sociales que se han producido en las últimas décadas en España, desde posturas feministas se plantean propuestas para salir de este círculo perverso, propuestas que como veremos se centran principalmente en transformar la arquitectura política, social y económica.

Una vez establecido el marco teórico del que partimos, presentamos en el capítulo tercero la metodología y las técnicas que hemos aplicado a la investigación. Para conocer la incidencia que las políticas de conciliación tienen en nuestras unidades domésticas analizadas, comenzamos con el diseño de una investigación cualitativa que tiene como objetivo general analizar el tipo de reparto tanto del empleo como del trabajo de cuidados dentro de un contexto social determinado, que es el Valle de Larraun en Navarra.

Primeramente, presentamos las hipótesis, las cuales junto con el marco teórico nos permiten elaborar las unidades de análisis y los objetivos. En relación a las hipótesis

defenderemos, la aparición de un nuevo modelo social donde la responsabilidad económica está repartida entre mujeres y hombres dentro de las familias, pero la responsabilidad del trabajo de cuidados sigue recayendo en las mujeres. Podemos afirmar que es la misma sociedad la que hace difícil la existencia de la conciliación por tener un Estado del bienestar débil, con pocos servicios públicos y mucho trabajo doméstico-familiar. Las medidas implementadas se concretan en pequeñas facilidades para que las mujeres puedan responder a su empleo sin dejar de lado su responsabilidad en los cuidados. Y así se refuerza la imagen de los hombres como trabajador ideal y de las mujeres como fuentes secundarias de ingresos. Esto tiene como consecuencia acrecentar la doble carga de las trabajadoras, manteniéndose así la discriminación contra las mujeres.

Desde aquí, establecemos nuestro objeto de estudio que trata de acercarse a las vivencias de los actores sociales, sus percepciones y discursos, para ver si la implantación de estas políticas cambia la estructuración de los microespacios domésticos y, si lo hacen, en qué medida. Para ello es necesario partir de una perspectiva integral, conociendo el conjunto de esa realidad diaria en la que se enmarcan las situaciones actuales y la gestión de la vida cotidiana en relación a la CVFL.

A continuación, presentamos las tres unidades de análisis elegidas como herramientas claves que nos permiten vincular la teoría con la práctica; roles, usos del tiempo y estrategias. Con todo, las referencias conceptuales sobre el cambio y las percepciones sociales están implícitamente presentes en las unidades analíticas, entendiendo éstas transversal y dinámicamente, es decir, son una forma de categorizar el análisis. Referente al cambio mostraremos qué explica la persistencia y qué explica el cambio de ese sistema de papeles y posiciones sociales; también el cómo afectarán los cambios a la estructura familiar y ocupacional en el futuro. Y sobre las percepciones sociales de los hombres y mujeres, éstas vienen expresadas en las creencias, valores y discursos, bien sean sobre las responsabilidades domésticas y laborales, sobre las funciones de los grupos domésticos o sobre las unidades domésticas mismas.

Respecto a los roles, el trabajo empírico nos permitirá poner de manifiesto hasta qué punto se reproducen los roles tradicionales dentro de las unidades domésticas. Pretendemos profundizar en cómo se reparten las tareas y trabajos dentro de las unidades familiares con hijos pequeños a cargo y qué consecuencias tienen para unas y otros



Con referencia a los usos del tiempo, nuestro objetivo no es solamente ver cuántas horas dedican hombres y mujeres a sus diferentes trabajos, sino mostrar desde un análisis del tiempo a través de su dimensión cualitativa (García, 2003; Torns, Borrás y Carrasquer, 2003/2004; Carrasco y Recio, 2014), cómo se establece un tiempo social que conforma experiencias y expectativas de vida distintas, motivada por la distinta utilización de tiempos y espacios que configuran proyectos de vida y prácticas sociales distintos entre mujeres y hombres.

En relación a las estrategias, comprobamos que se trata de un concepto con múltiples y variadas aplicaciones, donde la racionalidad e intencionalidad de las prácticas sociales cobran especial importancia. En términos generales, las estrategias de conciliación utilizan una combinación o suma de recursos diversos, materiales y humanos, para hacer frente a los condicionantes de la vida cotidiana.

Con todo ello, establecemos el trabajo de campo, entendido éste no solo, como el lugar donde llevaremos a cabo la recogida de los datos, sino que forma parte del método etnográfico el cual se destaca por su idoneidad para recoger las dinámicas de la vida cotidiana. Queremos destacar que lo que caracteriza a una etnografía es la observación sobre el terreno, la descripción y el análisis de una unidad social. Lo cual nos permitirá la reconstitución más fiel posible de los diversos aspectos que responden al tipo de reparto que establecen las familias y también sobre las permanencias y los cambios que se producen en el reparto.

En este apartado presentamos también el proceso seguido, tanto en la selección de la muestra como en las técnicas utilizadas. Queremos destacar que el trabajo de campo es una herramienta fundamental en el estudio directo de la realidad social que, mediante la observación participante, las entrevistas y los grupos de discusión nos aportará una imagen más realista y fiel de nuestro objeto de estudio.

En el capítulo cuarto recogemos el marco etnográfico: en él situamos la población objeto de estudio. Presentamos primeramente las características y descripción del municipio a nivel geográfico, histórico y social. Queremos destacar que, a pesar de tratarse de un entorno rural, al hablar de Lekunberri/Larraun, como de cualquier otro pueblo, hay que tener en cuenta que no nos encontramos, ante una comunidad cerrada en sí misma, que presente rasgos particulares frente a la mayoría de los pueblos del entorno. Se trata, por el contrario, de una sociedad cada vez más insertada y ramificada en la

realidad socio-cultural que la engloba, en la que se encuentra articulada, y en la cual debemos contextualizarla.

A continuación, presentamos la evolución demográfica, poblacional y ocupacional, destacando los factores del incremento poblacional que se ha producido en Lekunberri en las últimas décadas. Seguidamente, recogemos el conjunto de recursos y servicios que se encuentran en el valle. Cabe destacar que en Lekunberri se aprecia una actividad industrial, comercial y de servicios superior a su peso demográfico. Este aspecto favoreció que muchas parejas jóvenes de la zona, pero también de diferentes puntos de Navarra y Gipuzkoa lo escogiesen como lugar de residencia. Terminamos el apartado destacando que, tanto en las personas oriundas, como en la nueva población instalada en Lekunberri, se percibe un arraigo hacia el pueblo que favorece una alta implicación y participación.

Teniendo en cuenta el marco metodológico y etnográfico en el cual se inscribe la investigación, pasamos al análisis, elaboración e interpretación de los datos recogidos en el trabajo de campo, los cuales, presentamos en el quinto capítulo.

El enfoque etnográfico en el trabajo de campo nos ha permitido acercarnos a las vivencias de las unidades domésticas entrevistadas, sus percepciones y discursos. La información recogida tiene como objetivo analizar como gestionan las y los entrevistados la vida cotidiana. El tipo de reparto que tienen en el empleo, en el hogar y en el tiempo para uno mismo. La valoración de los distintos trabajos y los grados de responsabilidad. También hemos recogido información acerca de los cambios que unos y otras llevan a cabo por motivos de crianza. Los recursos tanto materiales como humanos que utilizan las familias para conciliar empleo con trabajo de cuidados. Con todo, queremos mostrar los motivos, las causas y las consecuencias de los distintos tipos de repartos que realizan hombres y mujeres dentro de las unidades domésticas analizadas.

Una vez recogida y clasificada la información, elaboramos los perfiles de las 30 personas entrevistadas en base a nuestro objeto de estudio y unidades de análisis, posteriormente recogemos en una tabla la información más descriptiva en cuanto al reparto del empleo, de los trabajos en el hogar, del tiempo libre y sobre los recursos. Para finalmente, presentar los resultados del análisis elaborado y teniendo en cuenta toda la información recogida tanto en el trabajo de campo; entrevistas individuales, grupos de discusión y observación participante, como del marco teórico. Queremos destacar que,

aunque el peso fuerte del trabajo de campo han sido las entrevistas individuales, tanto el marco teórico, como los grupos de discusión y la observación participante nos ha ayudado a contrastar y enriquecer el análisis.

Los resultados del análisis están divididos en tres apartados. No obstante, antes que nada, hay que insistir en las variadas situaciones que presentan las unidades domesticas analizadas, así como las diversas estrategias utilizadas para compatibilizar empleo y trabajo de cuidados. Por ello hablaremos de los grados de implicación de la pareja en el reparto tanto del empleo como del trabajo de cuidado.

Queremos destacar que, aunque el reparto que tienen antes de nacer sus criaturas puede influir en el reparto posterior, el tipo de empleo de la pareja, junto con los recursos económico-familiares con los que puedan contar, así como el grado de auto atribución en la crianza de cada uno de sus miembros definirá su implicación en el reparto del trabajo dentro y fuera del hogar.

Se destaca también, la fuerza de los mandatos culturales, lo que se espera de las mujeres en cuanto madres y de los hombres en cuanto padres tendrán un gran peso en las decisiones que tomen las parejas para poder conciliar empleo y trabajo de cuidados. Así, por ejemplo, podemos pensar que, si ambos tienen buenos empleos y unas actitudes igualitarias, el grado de corresponsabilidad será alto. No obstante, veremos que se trata más de una construcción en la que diversos factores, influyen, pero no determinan. Queremos mostrar las diversas maneras de repartirse el total del trabajo, más o menos igualitarias y “a veces desde condiciones favorables y otras veces sin que estas se den” (González y Jurado, 2015: 220).

En el primer apartado de los resultados, recogemos toda la información referente al reparto del empleo. Todas las parejas entrevistadas son de doble ingreso, por lo que la responsabilidad económica es compartida, aspecto que tanto ellos como ellas asumen. No obstante, las dificultades para compaginar empleo con trabajos de cuidados favorecen u obligan en muchos casos a realizar cambios en el empleo.

En este sentido, veremos cómo se produce una prioridad de la crianza sobre el empleo por parte de las madres, situación que se produce a la inversa en los padres, donde veremos un refuerzo de su rol gana-pan. Es reiterativo en los testimonios cómo las mujeres son más proclives a la hora de hacer cambios en el empleo en función del cuidado de sus hijos/as. No sucede lo mismo con los hombres entrevistados, a pesar de que

también, muchos de ellos, tienen empleos precarios (contratos temporales, malos horarios, salarios bajos), la llegada de las criaturas no los hace mejores candidatos a la hora de hacer cambios en su empleo, más bien al contrario. Queremos mostrar qué tipo de ajustes o cambios hacen, quien los hace y por qué motivos y destacar las consecuencias que tienen para los miembros de la unidad familiar.

En líneas generales, y teniendo en cuenta las diferentes situaciones socio-laborales y familiares que viven nuestras unidades domésticas analizadas, veremos que las estructuras laborales junto a la persistencia de actitudes patriarcales y estereotipos profundamente arraigados con respecto al papel y las responsabilidades de mujeres y hombres en la familia y en la sociedad hará que los padres varones siguen presentando una disponibilidad laboral que como veremos además de no penalizarles les refuerza su posición laboral y que sean las madres empleadas las que condicionen o limiten sus empleos por las necesidades familiares.

En el segundo apartado nos centraremos en el reparto del trabajo de cuidados proporcionado a los hijos e hijas dentro del entorno familiar. Presentaremos, primeramente, las diferencias entre los tiempos del empleo con los de los trabajos de cuidados, su invisibilidad y falta de valoración. Después profundizaremos en las distintas dimensiones que engloba el trabajo de cuidados destacando así su complejidad. Queremos mostrar las distintas actividades que el trabajo de cuidados requiere, analizar los grados de implicación de padres y madres y explicar los distintos factores que intervienen a la hora de un reparto más o menos corresponsable. Destacaremos cómo la percepción social de la madre como la responsable del cuidado, dificulta considerablemente el reparto del trabajo de cuidados dentro del hogar. Terminamos el capítulo presentando la distancia que se observa entre los ideales de padre/madre corresponsable y las prácticas de las parejas entrevistadas, destacando como las estructuras socio-culturales y laborales dificultan el desarrollo de una mayor implicación por parte de los varones padres. Veremos también la importancia que tienen los nuevos modelos de paternidad, los cuales son fundamentales, aunque no suficientes, para un reparto justo del trabajo de cuidados.

En el último apartado queremos mostrar que los problemas entre empleo y hogar, se debe a que se trata de dos realidades que funcionan con lógicas diferentes lo cual tiene consecuencias negativas para las familias y en especial para las madres trabajadoras. No obstante, para responder a esta ardua tarea de conciliar empleo con trabajo de cuidados, las familias entrevistadas cuentan o carecen de una serie de recursos. Así, analizaremos

los principales recursos considerados como los más frecuentemente utilizados por las familias para hacer compatible la vida familiar y la vida laboral. También recogemos aquí valoración de las medidas institucionales en materia de conciliación. Terminamos el análisis presentando las consecuencias que tienen en la calidad de vida de los y las entrevistadas. Presentaremos las diferencias entre madres y padres en cuanto a utilización de tiempos y cómo esta distinta utilización de tiempos está condicionada por experiencias y expectativas de vida distintas, lo cual tiene repercusiones como hemos visto, en relación al empleo y en el reparto del trabajo de cuidados, pero también en la calidad de vida, en su bienestar físico y emocional.

Terminamos con el capítulo seis donde recogemos las conclusiones. Defenderemos en este apartado que, para que se produzca una corresponsabilidad real, o sea un reparto más justo de los trabajos necesarios para el cuidado de la vida, es necesario socializar el cuidado, es decir, que sea una responsabilidad colectiva y común a toda la sociedad y no un deber que deban asumir de forma gratuita las mujeres. No habrá corresponsabilidad mientras las madres sean las únicas responsables de solucionar los problemas de la conciliación. Y no habrá cambios sin un nuevo modelo de sociedad que rompa con la división y jerarquización entre esfera productiva y reproductiva, donde el cuidado de la vida sea una prioridad. Para ello es necesario una nueva forma de pacto social entre Estado, sociedad y otras instituciones, hombres y mujeres y otros miembros de la familia, que permita un reparto de todo el trabajo más justo. Por tanto, las actuaciones políticas tienen que ir encaminadas a cambiar la estructura patriarcal capitalista que se nutre entre otras de la sobreexplotación de las mujeres, mediante la implementación de medidas que operen en todos los ámbitos y a todos los niveles.



## **II. MARCO TEÓRICO Y METODOLÓGICO**

### **1. LA ANTROPOLOGÍA FEMINISTA**

#### **1.1 Introducción**

El objetivo de este capítulo es presentar la antropología feminista como nuestro método de análisis, para ello y desde una visión histórica recogeremos las propuestas teóricas que desde posturas feministas han ido creando y configurando la antropología feminista.

No obstante, queremos hacer una primera matización sobre las teorizaciones feministas. Al igual que toda historia, proyecto y realidad humana, el feminismo no ha tenido una trayectoria lineal, ni libre de desacuerdos, alianzas o disputas. Los caminos seguidos por las investigadoras feministas son plurales, no hay una única vía teórica para el análisis de las relaciones entre los sexos, del mismo modo que en el movimiento feminista no se da un único planteamiento político. Con todo, el nexo entre la práctica política del movimiento feminista y la teoría feminista es indiscutible. La voluntad política de transformar un orden social en el que las mujeres sufrimos una opresión específica fundamentada en nuestra pertenencia a un sexo culturalmente construido, es un objetivo común dentro del feminismo.

Desde el siglo XVIII, la posición feminista consistió siempre en atacar los supuestos naturalistas acerca de la inferioridad intelectual de las mujeres, desplazando las bases del debate hacia la construcción social y cultural de las mujeres como seres diferentes. Si bien, las reivindicaciones iniciales consistían en la demanda de unos pocos derechos, con

el paso de los años las reivindicaciones se han ido ampliando y complejizando. Uno de sus objetivos es el cuestionamiento de categorías consideradas como inmutables y naturalizadas respecto a las mujeres, describiendo los mecanismos culturales que hacen de la realidad una construcción social y planteando la necesidad de visiones dinámicas, cambiantes, contextualizadas temporalmente e interrelacionadas.

Como hemos vistos a pesar de la pluralidad de perspectivas y planteamientos tanto desde la teoría como desde la práctica feminista, existe un objetivo común hacia la voluntad de transformar un orden social en el que las mujeres estamos subordinadas. Y al igual que dentro de otras disciplinas, en lo que se refiere a la antropología feminista también hay que tener en cuenta la variedad en cuanto a sus propuestas, por eso, explicar en qué consiste es una tarea bastante complicada, pues como escribe Henrietta Moore “múltiples son los feminismos, múltiples son las antropologías” por lo cual no se pretende “una crónica exhaustiva y definitiva del feminismo ni de la antropología, y menos aún de las relaciones entre ambos” (Moore, 1991:9). Así las cosas, siendo consciente que no se trata de un análisis en profundidad, sino más bien un acercamiento a la amplitud de perspectivas que hay y que ha habido, en este capítulo presentaremos los principales debates y aportaciones teóricas feministas procedentes del campo de la antropología y de otros ámbitos teóricos, dada su importancia e interés para la antropología feminista y, por supuesto, por su relevancia para nuestro objeto de estudio.

No obstante, antes de proseguir es necesario diferenciar entre antropología de la mujer y del género o feminista - el debate de cómo se debe llamar está abierto -, si bien hay bastante consenso a la hora de denominar y establecer la antropología de la mujer (Martín, 2008; Méndez, 2007; Moore, 1991; Narotzky, 1995; Thuren, 1992). No lo hay tanto con la connotación de género o feminista.

Podemos decir que la antropología de la mujer fue la precursora de la antropología feminista; esta nació a principios de la década de 1970 para explicar “cómo representaba la literatura antropológica a la mujer” (Moore, 1991:14), logrando establecerse como un área de interés creciente en el ámbito académico, consiguiendo reunir una cantidad respetable de datos empíricos, y situando a la mujer en el punto de mira. Como veremos después de una etapa de recogida de datos, de denuncia y posicionamiento, comienza otra en la que las autocríticas y elaboración de nuevas categorías, como el género, definirán la nueva etapa donde algunas autoras pasarán a denominarla como antropología del género (Martín, 2008; Narotzky, 1995; Thuren, 1992) y otra antropología feminista (Méndez,



2007; 2018; Moore, 1991). En nuestro caso hablaremos de antropología feminista, pues el término de género como explicaremos en este capítulo puede llevar a confusiones.

En líneas generales podemos decir que la antropología feminista se centra en el análisis de la subordinación de las mujeres en la sociedad, describiendo, analizando y criticando la base estructural de la asimetría de poder entre hombres y mujeres. Cabe destacar que no se basa en el estudio de la mujer, sino en el análisis de las relaciones entre mujeres y hombres y del género como principio estructural de todas las sociedades humanas (Moore 1991). Por tanto, no se trata de estudiar “mujeres”, sino del análisis de las relaciones de poder que se establecen entre mujeres y hombres en contextos determinados y sobre temáticas particulares. Así tampoco podemos decir que cualquier estudio que trate sobre mujeres, o asuma la perspectiva de género adopta un método de análisis feminista. Planteamos entonces que la antropología feminista es más que una teoría, es un método de análisis (Méndez, 2007), que al igual que la evolucionista, la estructural o la marxista puede aplicarse a cualquier campo de estudio. En efecto, dicha antropología feminista como método “plantea nuevas problemáticas y al tiempo obliga a replanteamientos conceptuales que afectan a toda la disciplina” (Narotzky, 1995: 11). Una epistemología feminista “crítica con los marcos a través de los que interpretamos lo observado; y atenta a cómo influyen los valores sociales y políticos dominantes sobre la selección y diseño de las problemáticas de investigación (Méndez, 2018:2).

Desde este método, analizaremos los efectos prácticos que las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral tienen en unidades domésticas heterosexuales con menores a cargo, el cual nos permite investigar una realidad social desde un planteamiento que entiende las relaciones estructurales entre hombres y mujeres como relaciones jerárquicas en una sociedad patriarcal capitalista que organiza la convivencia según el criterio de división sexual del trabajo y desigualdad social de las mujeres.

A juzgar por la literatura antropológica en general, los hombres dominaban a las mujeres en todas partes y esto parecía ser funcional para la armonía y el bienestar económicos de cada sociedad. En el primer apartado mostraremos como las nuevas disciplinas constituidas en el siglo XIX, entre las que se encuentra la antropología, plantearan las “verdades” de la modernidad para justificar que las jerarquías entre los sexos y las razas son el resultado del orden de la naturaleza que determinan el ser físico, psíquico y social de cada persona. Desde aquí, las diferencias sexuales y los consiguientes comportamientos de cada sexo quedan adscritos al terreno de la ciencia biológica,

consolidándose aún más la naturalización. Ahora no solo Dios justifica la supremacía de un sexo sobre el otro o de una raza sobre la otra, también la ciencia lo corrobora.

Expondremos también que ya en esta época hubo hombres y mujeres que trabajaron para denunciar que la desigualdad social entre mujeres y hombres no era consecuencia de la naturaleza, sino que estaba directamente ligada a factores culturales. A continuación, presentaremos que será en este marco donde aparecerá la primera escuela antropológica: el evolucionismo, donde el discurso misógino se valdrá de estas teorías para posicionarse en contra de la vindicación de la igualdad entre los sexos. Un debate importante en esta escuela será, el problema del origen y la evolución de la familia, el matrimonio y la posición de las mujeres ocuparan un lugar preponderante, destacándose dos teorías contrapuestas para explicar las formas sociales posteriores, la matriarcal y la patriarcal. Con todo, estos y otros planteamientos de los teóricos del siglo XIX serán puestos en tela de juicio. Así, en la primera mitad del siglo XX se consolida la antropología como disciplina, con un especial énfasis en la investigación empírica, es decir, basada en el trabajo de campo. Junto a ello, veremos que aparecen nuevas teorías de gran relevancia para el pensamiento feminista de los años setenta, entre las que se destacan, el psicoanálisis de Freud, el estructuralismo de Lévi-Strauss y el análisis de la construcción de la subordinación de las mujeres en la sociedad patriarcal de Simone de Beauvoir.

En el segundo apartado, se recogen las principales aportaciones feministas que surgen a partir de la década de los setenta, etapa en la que se produce un fuerte aumento de la conciencia crítica emanada del movimiento feminista que repercute igualmente en las académicas feministas, siendo conscientes de la necesidad de transformar las bases del conocimiento, ya que se seguían reproduciendo en las aulas una visión sexista de la cultura como verdad consagrada. En esta época vuelve el interés por los matriarcados primitivos, pretendiendo averiguar cuál sea el origen de la subordinación de las mujeres y de sus condiciones de opresión. Mientras algunas antropólogas reexaminan el matriarcado, Millet, afirmará que todas las civilizaciones históricas eran patriarcales, proporcionando la primera definición feminista del patriarcado. Aparecerán, también las primeras investigaciones centradas en la mujer como sujeto social y objeto de estudio. La primera urgencia será rellenar el hueco vergonzoso, la falta de datos sobre la vida de las mujeres en las sociedades estudiadas por los antropólogos. También cuestionarán las descripciones pre-feministas en la medida que los antropólogos habían sufrido de etnocentrismo y de androcentrismo. La crítica feminista al androcentrismo señala el

silenciamiento de las mujeres por parte de la práctica antropológica debido al tipo de “modelos de sociedad” que los antropólogos desean encontrar. Esta realidad en un primer momento, se pretende resolver con la inclusión de la perspectiva de las mujeres en las investigaciones, apareciendo así los primeros estudios centrados directamente en la mujer. No obstante, recoger y consolidar información acerca de la mujer y de la importancia de sus actividades, aunque indispensable, sólo será un primer paso. Ya no se trataba de recoger nuevos datos, sino que eran necesarios esquemas conceptuales nuevos que no conllevaran en sí mismos la exclusión. Comienza así un trabajo de crítica y revisión de las teorías clásicas, donde la antropología feminista coloca las relaciones entre los sexos en un primer plano del análisis del sistema social. El interés se centrará también en buscar explicaciones de la posiblemente universal opresión de la mujer y de la variedad observada en su grado y forma, situando a la vanguardia el análisis de las dicotomías. En este sentido será a principios de los ochenta cuando la antropología feminista realizará una importante aportación en el cuestionamiento de las categorías binarias (doméstico/público, naturaleza/cultura, producción/reproducción...), considerando que todas son construcciones culturales. Tanto las antropólogas marxistas como culturalista acordaron que el uso de las dicotomías analíticas naturaliza las relaciones entre los sexos.

En el tercer apartado, recogemos las aportaciones en torno a la necesidad de distinguir analíticamente entre sexo y género, impulsando el uso de la categoría gender. Aparece entonces el género como campo de conocimiento y categoría de análisis donde surge la pregunta de por qué una determinada distinción biológica, “el sexo”, se construye socialmente como diferencia de “el género”. Al igual que las teorías universalistas ancladas en las oposiciones binarias fueron largamente criticadas, del mismo modo la distinción analítica entre sexo y género será también cuestionada, pues, es también una dicotomía que esencializa el sexo, al no tener en cuenta que el sexo biológico es también una construcción social que varía en cada sociedad y periodo histórico. A partir de aquí las propuestas se centran entonces en intentar definir qué se entiende por género y cuáles son sus usos. Junto con ello, intentar explicar cómo se relacionan entre sí sexo, género, identidad sexual e identidad de género. De la misma manera surgen las críticas a una supuesta identidad de género universal que no tiene en cuenta la clase social o la etnia. Por lo tanto, será también tema de debate la necesidad de tener en cuenta la existencia de diferencias fundamentales entre mujeres según criterios de clase, raza, cultura o historia.

Así la principal aportación será demostrar que las relaciones de género son esenciales para analizar seriamente las relaciones históricas y de clase.

Terminamos el capítulo recogiendo las aportaciones de la antropología feminista en relación a nuestro objeto de estudio. Para el tema que nos ocupa, las políticas de conciliación de la vida laboral y familia, explicaremos como a pesar de que la teoría del género ha ganado terreno progresivamente, el problema teórico de fondo reside en los múltiples significados asignados al género: la opacidad del concepto de género y de las percepciones, significados e interpretaciones imprecisas que de ahí se derivan. Y por ello veremos que el uso que se hará del concepto es lo políticamente correcto. Qué las intervenciones que desde distintos organismos se llevan a cabo se centran en diagnosticar, combatir o responder a problemas de mujeres y no a problemas sociales, y que no trata en ningún caso de fomentar análisis que entiendan las relaciones entre hombres y mujeres, como relaciones jerárquicas en una sociedad organizada en base a la división sexual del trabajo y a la desigualdad social de las mujeres.

A continuación, señalaremos brevemente la historia de la antropología como disciplina centrándonos en las discusiones que afectan tanto a la antropología como al feminismo, sugiriendo algunas pautas en las que la antropología puede clarificar la historia y la situación actual de la mujer.

## **1.2 Contexto histórico de la antropología feminista**

### ***1.2.1 Naturalización de las diferencias***

Es importante recordar que la tradición europea se nutre de las raíces grecorromanas y judeocristianas en la justificación de la subordinación de las mujeres y de su supuesta inferioridad física y moral. A partir del siglo XV se produce principalmente en Europa una serie de acontecimientos que van a suponer un cambio brutal en la sociedad. En las sociedades feudales tradicionales, heredadas de las formas de organización de las antiguas sociedades agrícolas, caracterizadas por la idea de la divina providencia como directora de las vidas humanas y de los procesos sociales, se abre camino un cambio de mentalidades. El dominio de la Razón y los procesos racionales de la reforma y la Ilustración facilitan el avance de la ciencia. Un nuevo concepto de tiempo lineal, los

nuevos descubrimientos tecnológicos y geográficos (América) abren las puertas al desarrollo de nuevas formas de producción y de nuevos mercados. La revolución Industrial y los grandes cambios sociales que va a suponer marcan el inicio de la etapa de la Modernidad. La nueva visión lineal del tiempo unida a la razón va a permitir mirar al futuro con una visión de progreso. Esta idea, la del progreso va a ser el gran motor de avance en la modernidad. (Tezanos, J.F., 2013).

Desde aquí y ya en el siglo XIX comienzan a emanciparse de la filosofía las ciencias humanas. Disciplinas como la antropología, la psicología y la sociología crearán sus métodos y áreas de estudio, pero dichas disciplinas estarán centradas en una perspectiva androcéntrica, basándose en los discursos y actividades de los varones. Estas nuevas ciencias sociales y humanas plantearán la unidad psíquica y biológica de la especie humana, y desarrollarán la idea de que la humanidad progresa de lo más simple a lo más complejo. Dichas ciencias, creadoras de las “verdades” de la modernidad van a justificar que las jerarquías entre los sexos y las razas son el resultado del orden de la naturaleza que determinan el ser físico, psíquico y social de cada persona, teniendo como supuesto que las diferencias de sexo organizan a los individuos y a las sociedades que éstos forman, y derivándose de dicho supuesto estructuras justificadoras de la jerarquía entre los sexos, estructuras androcéntricamente elaboradas. “Este debate sobre la evolución humana es importante para comprender el desarrollo de la antropología profesional como práctica ideológica que justificaba el sistema de valores burgués y la explotación y subordinación, entre otros, de las mujeres” (Harris y Young, 1979:15). Lo que se entienda por naturaleza va a ser el leit motiv justificador de las diferencias entre los sexos y su correspondiente jerarquización y sometimiento.

Ya Aristóteles apeló a la naturaleza para justificar el destino no solo de las mujeres y hombres, sino de los hombres libres y los esclavos: “por naturaleza están definidos la mujer y el esclavo” y “la naturaleza no hace nada precariamente (...) sino cada cosa con una única finalidad” (Aristóteles, Política 1252b (1986:42)). La concepción aristotélica de la naturaleza influirá en todas las concepciones teleológicas del mundo y de la sociedad hasta la modernidad y, además, contribuirá a construir una concepción organicista de sus componentes, los individuos, en el caso que nos ocupa, hombres y mujeres. Esta visión naturalista-teleológica asignará funciones de desarrollo a cada elemento constituyente, realizándose este sí, y sólo si, su naturaleza se ejecuta. Aplicado esto a los sexos, significa

que cada uno funciona adecuadamente tan sólo cuando ejecuta su naturaleza propia, reforzándose así las ideas naturalistas y jerarquizadoras de la sociedad.

Queremos destacar que ya antes de la modernidad, hubo hombres y mujeres, que impulsaron la ruptura con un pensamiento biologicista respecto a la naturaleza inferior de las mujeres. Las primeras voces en denunciar que la desigualdad social entre mujeres y hombres no era consecuencia de la naturaleza, sino que estaba directamente ligada a factores culturales fue Poulain de la Barre, autor de la obra *La igualdad de los sexos* [1673] (2007). Denuncias que autoras como Olympe de Gouges retomaran en la lucha contra la creencia de la inferioridad “natural” de las mujeres. Esta autora redactará en 1791 la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana parafraseando la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano; texto fundamental de la revolución francesa.

Ya en el siglo XIX fruto de los cambios sociales que se iban produciendo (revolución industrial, avance del liberalismo...), van surgiendo los primeros movimientos feministas que reclamaban mayores libertades y derechos para las mujeres. En Estados Unidos será la Declaración de Seneca Falls el primer documento colectivo en defensa de los derechos de la mujer. En la Inglaterra victoriana John Stuart Mill y *El sometimiento de la mujer* [1869] (2010), se convirtió en libro de referencia para el sufragismo.

Sin embargo, junto a la Ilustración feminista surge otra Ilustración antiilustrada y patriarcal, cuyo representante más sólido y genuino es Rousseau. En este autor y en el romanticismo se encuentra el origen del discurso misógino que se desarrollará a lo largo del siglo XIX y que definirá a las mujeres como inferiores a los varones (Martín, 2008; Valcárcel, 1997).

A Rousseau se le debe la reivindicación de la igualdad entre los hombres: “todos los ciudadanos poseen los mismos derechos” [1755] (1985), pero las mujeres no eran consideradas como ciudadanas. El centro de su filosofía sobre la cultura y la sociedad es el concepto de naturaleza. El hombre y la humanidad, buenos por naturaleza, han perdido su estado primitivo y se hallan encadenados. El ideal rousseauiano consistía en una sociedad que dejase al hombre “tan libre como era”. El concepto de naturaleza tiene en la mujer dos significados, seres puros que se ocupan de lo privado y naturaleza salvaje que hay que sujetar. Mary Wollstonecraft en su conocidísima obra *Vindicación de los*

derechos de la mujer [1792] (1994) criticó duramente a Jean-Jacques Rousseau por considerar «naturales» los roles asignados culturalmente a las mujeres, etiquetados de «femeninos».

A pesar de las voces discrepantes, como hemos visto, el rasgo presente más poderoso de esta época es el naturalismo, que, en general, consiste en la identificación de la mujer con la naturaleza. El discurso misógino creó una esencialidad femenina y mantuvo que tal esencialidad era ontológica (Valcárcel, 1997).

Aunque ya antes se había comenzado a plantear el debate del cambio y la evolución, desafiando así las interpretaciones creacionistas, el darwinismo social, con su teoría de la evolución, produjo un cambio radical en la concepción del mundo. La premisa básica de esta teoría desarrollada en el campo de la biología consiste en afirmar que tanto el comportamiento humano como determinados aspectos de la organización social han evolucionado, al igual que nuestros cuerpos, a través de adaptaciones basadas en el principio de la selección natural. Asume que los comportamientos humanos basados en determinadas configuraciones genéticas han sido seleccionados porque son más adaptativos.

Llevando esto al terreno de lo social, la naturalización del sexo se eleva un peldaño más, pues las diferencias sexuales y los consiguientes comportamientos de cada sexo quedan adscritos al terreno de la ciencia biológica, consolidándose aún más la naturalización. Ahora no solo Dios justifica la supremacía de un sexo sobre el otro o de una raza sobre la otra, también la ciencia lo corrobora. Será en este marco donde aparecerá la primera escuela antropológica: el evolucionismo, donde el discurso misógino se valdrá de estas teorías para posicionarse en contra de la vindicación de la igualdad entre los sexos.

### ***1.2.2 Origen y evolución del Hombre, la familia y la sociedad***

La antropología se ha centrado en el estudio de las sociedades ajenas (en sus comienzos llamadas primitivas), poniendo de manifiesto otras formas de vida, de parentesco, de economía, y mostrando que la idealizada familia victoriana de clase media no era un dictado de la naturaleza, sino una de las diversas posibilidades sexuales humanas. Pero a pesar de esto, fue también soporte de la visión convencional; el orden

actual debía ser visto como la culminación, el glorioso producto final humano y evolutivo en lo social, lo sexual y lo moral.

El evolucionismo antropológico sostenía que todas las sociedades se desarrollaban a través de unos estadios fijos por los que había que pasar hasta llegar al último estadio cúspide de la civilización cuyas características coincidían con las particularidades organizativas e institucionales de la sociedad europea; matrimonio monógamo, familia nuclear, varón proveedor de recursos y mujer ama de casa.

En este marco, el problema del origen y la evolución de la familia, el matrimonio y la posición de las mujeres ocuparon un lugar preponderante. La mayoría de los antropólogos evolucionistas sostuvieron que en un tiempo remoto la especie humana vivía en un estado de promiscuidad sexual donde no existía regulación sexual ni social.

En el año 1861 se publicaron dos libros donde se recogían dos teorías contrapuestas para explicar las formas sociales posteriores; la matriarcal o dominio de la madre sobre la familia y el estado y la patriarcal. Maine, abogado inglés, en su *Ancient Law* fue el único autor que afirmó que el patriarcado –dominio del hombre- ha sido la ley universal de la sociedad humana desde sus orígenes, mientras que Bachofen, abogado suizo, y con él otros, defendió en *Das Mutterrecht* (Harris y Young, 1979 y Bamberger, 1979), la existencia de una etapa evolutiva de derecho materno, donde las mujeres tenían el poder doméstico, religioso y político, pero como en esta etapa no existía regulación sexual, las mujeres se sentían insatisfechas y lo consideraban degradante, entonces ellas desearon cada vez más el derecho a la castidad, al matrimonio con un solo hombre, pasando así de la matrilinealidad a la patrilinealidad. La evidencia para ambas posturas proviene de antiguos textos de historia, de leyes y de mitos de la literatura clásica. No obstante, la obra de Bachofen causó gran impacto en la visión que el siglo XIX tenía de la evolución de las primeras instituciones sociales.

El desarrollo del pensamiento social evolucionista y la importancia que éste asignó al control de la sexualidad, a la posición de la mujer, a la familia, es importante en tanto nos permite apreciar cómo fue posible incorporar un creciente número de datos dentro de un sistema intelectual que no cuestionó la posición asignada a la mujer en los círculos burgueses de mediados del siglo XIX (Harris y Young, 1979: 16).



El escritor que desarrolló la teoría más sofisticada, con respecto a los beneficios del patriarcado, fue Lewis Henry Morgan. Autor de *Ancient Society* [1877] (1987), pasó gran parte de su vida investigando la organización de los aborígenes iroqueses. Restableció la idea de un estadio matriarcal en la evolución humana. Aparte de ser el único de los grandes teóricos en basar su trabajo en los datos por él mismo reunidos (otros antropólogos evolucionistas no realizaron trabajo de campo, usando informes de personas no especializadas), amplió sus hallazgos con datos solicitados a corresponsales en distintas partes del mundo. A pesar de considerar una mayor inteligencia en los hombres, defendió la emancipación de las mujeres pues entendía que “el desarrollo de la patrilinealidad y el dominio masculino fue perjudicial para las mujeres” (Harris y Young, 1979: 17).

El esquema de Morgan fue asumido, aunque modificado, por Engels en *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado* [1884] (1972). El autor postula tres estadios evolutivos, cada uno con su correspondiente forma de matrimonio, relaciones de producción y propiedad: salvajismo-matrimonio grupal; barbarie-apareamiento; civilización-monogamia. Al igual que Morgan, Engels otorga gran importancia al desarrollo de la propiedad privada. Para él es la interrelación entre la transformación de la familia y el desarrollo de las relaciones de clase que confluyen en la opresión de la mujer. A pesar de que su trabajo fue criticado, tanto para feministas como para socialistas es un texto clave.

Desde una revisión feminista de las teorías antropológicas se criticó que todos los evolucionistas sostuvieron los mismos estereotipos sexistas. Considerando que la agresividad y la competencia eran resultado del carácter viril y potente del varón y las actitudes de resistencia y limitadoras de la mujer en la sexualidad eran base de su carácter débil, sumiso, dependiente e inactivo. En realidad, lo que hicieron estos evolucionistas fue trasladar las definiciones “típicas” de la Europa victoriana a los primeros hombres y mujeres (Maquieira, 2001).

Así las cosas, en la segunda mitad del siglo XX tanto en Estados Unidos como en Europa occidental, aparece un renovado interés del público por el tema de los matriarcados primitivos (Harris y Young, 1979). Del mismo modo, dentro de la antropología feminista será un tema de gran interés, puesto que está en relación directa con el origen de la opresión de la mujer.

Ciertamente, muchos de los planteamientos de los teóricos del siglo XIX han sido puestos en tela de juicio, especialmente los referentes a la evolución unilineal. “En las décadas de 1920 y 1930 se consolida la antropología como disciplina, con un especial énfasis en la investigación empírica, es decir, basada en el trabajo de campo” (Moore, 1991: 26).

En esta misma época de consolidación de la antropología empírica, se construye el psicoanálisis freudiano, partiendo de supuestos patriarcales en el terreno de lo social y de lo simbólico. El movimiento feminista retoma de la obra freudiana, para ser objeto de crítica, la formación de la cultura y del orden simbólico a partir de la naturaleza, la universalidad del patriarcado y el análisis de la sexualidad.

Al igual que Freud, Lévi-Strauss y Simone de Beauvoir serán igualmente muy importantes para el pensamiento feminista de los años setenta. Donde la cuestión de las relaciones entre naturaleza y cultura serán analizadas desde perspectivas antropológicas muy distintas, aunque sin cuestionar su oposición.

De todos modos, la pregunta que quedaba sin responder era la de cómo a partir de una misma base biológica se habían producido distintas respuestas culturales. Una de las respuestas, la de Lévi-Strauss, que propuso un método basado en los binomios naturaleza/cultura y hombre/mujer, produciéndose el paso de la naturaleza a la cultura mediante la prohibición del incesto. Obligando a un intercambio de mujeres entre los grupos de hombres. “cabe recordar que el método estructural de Levi-Strauss supone una significativa ruptura en el seno de la disciplina e inaugura una nueva forma de elaborar conocimiento antropológico que difiere radicalmente de las anteriores” (Méndez, 2007:83). Del mismo modo, “estos supuestos estructuralistas dejaron una huella indeleble en el desarrollo de las teorías sobre la relación entre mujeres y naturaleza” (Martin, 2008: 152). Y por ello, serán objeto de crítica entre las antropólogas feministas de los 70.

El axioma de Simone de Beauvoir de que “no se nace mujer, sino que se llega a serlo” abre nuevas posibilidades en los caminos de crítica de la teorización feminista. Esta filósofa, muy influenciada por el estructuralismo, en su obra *El segundo sexo* [1949] (2000), pretende explicar la subordinación de las mujeres respecto a los hombres y destaca la importancia del constructivismo del sexo en las relaciones sociales. Puede decirse que resituía a la mujer en un marco socio-cultural y, para ello, describe cómo la conciben la biología, el psicoanálisis, el materialismo histórico, la historia y los mitos,

pilares culturales sobre los que se gesta la conceptualización de la mujer. Su objetivo es el estudio de una realidad sobre el hecho de ser mujer desde un plano filosófico existencialista, las razones por las que la mujer es “la otra” que solo se reconoce en función del hombre, dependiente y sumisa a éste. Éste es el concepto clave en torno al cual gira toda la obra: explicar por qué la mujer es Otra. En Beauvoir la categoría de Otra sirve para explicar la división de la sociedad en dos grandes grupos: el de los hombres, que es el grupo opresor, y el de las mujeres, las Otras, que es el grupo oprimido. “En conclusión, el segundo sexo sentó las bases de las posteriores investigaciones sobre la dominación masculina a través del análisis de la construcción de la subordinación de las mujeres en la sociedad patriarcal” (Martin, 2008:96).

### **1.3 De la antropología de la mujer a la antropología feminista**

Como ya hemos adelantado y teniendo en cuenta El segundo sexo, a partir de la segunda mitad del siglo XX el feminismo destacará como movimiento social articulado en organizaciones con agenda política y reivindicativa. En la década de los setenta se produce un fuerte aumento de la conciencia crítica emanada del movimiento feminista que repercute igualmente en las académicas feministas, siendo conscientes de la necesidad de transformar las bases del conocimiento, ya que se seguían reproduciendo en las aulas una visión sexista de la cultura como verdad consagrada. A partir de ese momento la pluralidad de concepciones feministas irá en aumento. Y desde aquí, cabrá etiquetar al feminismo no solo como liberal, socialista o radical: se podrá hablar también de feminismo de la igualdad frente a feminismo de la diferencia, de feminismo ilustrado y feminismos posmodernos, cultural, materialista, comunitarista, multiculturalista... (Díaz y Dema, 2013).

Las antropólogas estadounidenses serán las primeras que comenzarán a dar conferencias y cursos sobre la mujer. Estos cursos y conferencias darán lugar a las primeras publicaciones colectivas de la antropología feminista. Los libros *Woman, Culture and Society*, editado por Michelle Rosaldo y Louise Lamphere (1974), *Toward an Anthropology of Women*, editado por Rayna Reiter (1975) y *La mujer: un enfoque antropológico* de Kay Martin y Barbara Voorhies (1978) son colecciones de artículos que

marcaran un hito decisivo en las teorizaciones feministas de los setenta y en la actualidad pueden ser consideradas obras clásicas, aunque no exentas de crítica.

### ***1.3.1 Matriarcados***

Como ya adelantábamos, en esta época vuelve el interés por los matriarcados primitivos, pretendiendo averiguar cuál sea el origen de la subordinación de las mujeres y de sus condiciones de opresión (Méndez, 2007).

Paula Webster y Esther Newton, en su artículo *Matriarcado: enigma y paradigma* (1979), analizan el trabajo de ocho autoras feministas para analizar sus posiciones sobre el matriarcado. Si bien podemos decir que no hay dudas a la hora de cómo definen las autoras analizadas el patriarcado, entendido por todas como el poder de los hombres. Hay distintas formas de entender que se entiende por matriarcado. Resumiendo, podemos decir que solo dos autoras Davis (1971) y Diner (1965) afirman el matriarcado como un poder de dominación de las mujeres sobre los hombres y defienden la existencia del mismo. Mientras otras cuatro (autoras marxistas), Leacock (1972), De Beauvoir (1952), Reed (1972) y Firestone (1970) aceptan el matriarcado si es definido como un estadio de igualdad armoniosa entre los sexos. Estas autoras inspiradas por Engels defienden que “en las sociedades primitivas de pueblos cazadores/recolectores y horticulturales, las mujeres eran más iguales, más estimadas y no oprimidas (...) pero con la aparición del Estado, de la sociedad de clases y del matrimonio monógamo, la condición de la mujer empeoró.” (Webster y Newton, 1979: 90). Solo dos autoras niegan la existencia del matriarcado; Borun et al (1971) y Gough (1971).

La antropóloga Joan Bamberger (1979) sostiene que en ningún lugar ha sobrevivido matriarcado alguno, y que, siendo conjeturas todo lo escrito sobre su existencia y reproducción, lo mejor es relegar dicha hipótesis. Asimismo, señala la traslación de las concepciones modernas de hombre y mujer a la antigüedad, cuando en realidad no hay evidencia histórica. El problema principal no está en si la mujer tuvo o no una posición importante sino en la existencia de mitos que afirman que la mujer tuvo el poder, pero no supo manejarlo. El mito no es una réplica de la realidad histórica, más bien es un fragmento de la experiencia colectiva que existe fuera del tiempo y el espacio que se utiliza para reafirma la inferioridad de la condición femenina:

(...) el mito del matriarcado es un instrumento utilizado para mantener a la mujer en su lugar, para liberarla es preciso destruir el mito (...) si algún día las mujeres han de llegar a gobernar, deben acabar con el mito que las hace aparecer como indignas de ejercer tareas de dirección en un gobierno (Bamberger, 1979: 81).

Mientras estas antropólogas reexaminan el matriarcado, Millet, había afirmado que todas las civilizaciones históricas eran patriarcales, proporcionando la primera definición feminista del patriarcado en su *Política sexual* [1969] (1995). Para Millet la sexualidad de las mujeres se considera prioritaria en la constitución del patriarcado puesto que “el sexo es una categoría social impregnada de política” (1995: 22). La autora plantea las relaciones sexuales como relaciones políticas, a través de las cuales los varones dominan a las mujeres. Y explica que el carácter patriarcal de la sociedad hace que las costumbres sexuales envuelvan relaciones de dominio y, por tanto, estén impregnadas de política. Aunque el término patriarcado había sido acuñado por la antropología para designar el orden social que estructura el parentesco y la transmisión del poder y de la herencia siguiendo la línea de los varones. Millet subraya que el patriarcado constituye el fundamento de la dominación de las mujeres por los hombres: “si consideramos el gobierno patriarcal como una institución en virtud de la cual una mitad de la población (es decir, las mujeres) se encuentra bajo el control de la otra mitad (los hombres)” (Millet, 1995: 35).

Asimismo, insiste esta autora en el carácter patriarcal no sólo de nuestra sociedad, sino de todas las civilizaciones que se han sucedido a lo largo de la historia. El patriarcado tiene una enorme capacidad para adaptarse a cualquier sistema económico, político y cultural. El análisis del patriarcado que llevó a cabo Kate Millet supuso una gran aportación teórica para las nuevas orientaciones que el movimiento feminista desarrolló a partir de los años setenta.

Como ya hemos adelantado, uno de los temas centrales de la antropología feminista en los años setenta fue la búsqueda del origen histórico y social de la subordinación de las mujeres, así como la crítica a las teorías antropológicas que, a pesar de sus divergencias, todas naturalizaron a las mujeres e hicieron derivar de una hipotética naturaleza femenina la posición que éstas ocupaban en la sociedad. Del mismo modo otra de las tareas más importantes de esta época consistió en la reconsideración del material etnográfico a la luz de nuevas preguntas y de nuevos enfoques teóricos.

### 1.3.2 *Androcentrismo*

En esta etapa de cuestionamiento, la antropología fue un terreno privilegiado, ya que en su estudio de las sociedades ajenas los antropólogos pusieron de manifiesto el etnocentrismo, designando la superioridad de los propios valores y en consecuencia la exclusión o infravaloración de lo ajeno. Respecto a esta cuestión es significativa las percepciones de Malinowski sobre los otros, quien en su *Diario de Campo de Melanesia* escribe: “los nativos son desagradables y responden a mis preguntas con evidente reticencia” (1989: 225), “los nativos semicivilizados de Samarai son a priori algo repulsivo y faltos de interés” (Malinowski, 1989: 125).

Este etnocentrismo se concreta en dos aspectos: proyectando las categorías de la propia sociedad y valorando superiormente la propia cultura en comparación con la otra. Allí donde los antropólogos realizan su trabajo de campo, se produce la identificación entre hombre y varón, dando mucha más relevancia a las actividades masculinas. Se transfiere a la investigación de otras sociedades las relaciones de explotación de nuestra sociedad y las ideologías dominantes.

Así aparece el androcentrismo, preocupación central de la antropología feminista de los setenta. En líneas generales podemos decir que se trata de una “actitud que consiste en identificar el punto de vista de los varones con el de la sociedad en su conjunto” (Martin, 2008:20). La crítica, surgió de la inquietud suscitada por la atención pobre y ambigua que la disciplina prestaba a la mujer. Aunque la antropología tradicional no ignoró nunca a la mujer totalmente. Podemos ver que la presencia de la mujer en los informes etnográficos ha sido constante, debido eminentemente al tradicional interés antropológico por la familia y el matrimonio. (Moore, 1991; Stolcke, 1996). El problema es que el sujeto de conocimiento había sido siempre un sujeto masculino y desde una situación de poder elaboró discursivamente el lugar atribuido a hombres y mujeres en la vida social.

La crítica feminista al androcentrismo señala el silenciamiento de las mujeres por parte de la práctica antropológica debido al tipo de “modelos de sociedad” que los antropólogos desean encontrar. Este androcentrismo lo podemos encontrar a tres niveles; el primero se refiere a la visión personal del investigador/a, que incorpora suposiciones y expectativas acerca de las relaciones entre hombres y mujeres; el segundo se centra en la

visión que los informantes tienen y pueden transmitir de la sociedad estudiada; el último tiene ver con la ideología propia de la cultura occidental donde está inmersa la antropología. “Estos tres niveles de androcentrismo pueden actuar en conjunto o de manera relativamente diferenciada” (Martín, 2008: 21).

Vemos que la perspectiva de las mujeres es, en gran medida, extraña a una antropología que se ha desarrollado básicamente a través de los varones, donde las actividades que las mujeres realizan han sido ocultadas o menospreciadas. El estudio que Sally Linton realiza muestra el androcentrismo de la disciplina en los trabajos de campo; “hay un fuerte sesgo machista en las preguntas formuladas y en las interpretaciones dadas” (en Harris y Young, 1979: 36). La tesis que la autora quiere presentar a través de la crítica al concepto de Hombre Cazador, es que la elección de las preguntas, así como de las repuestas proceden del contexto cultural en el cual existen la antropología y los antropólogos, ha sido desarrollada principalmente por los varones blancos occidentales. La teoría del Hombre Cazador, justificadora de la supremacía masculina, plantea que la caza, actividad realizada siempre por el hombre, es mucho más que una simple actividad económica, y que la psicología, la biología y las costumbres de nuestra especie, que son las que nos separan de los simios han sido desarrolladas gracias a la caza. Desde este planteamiento se difiere la agresividad masculina y la pasividad femenina. La autora plantea que esta teoría deja fuera a la mitad de la especie humana. Linton argumenta que la recolección, actividad tanto de mujeres como de niños, fue mucho antes de que las proteínas animales pudieran añadirse a la dieta, y aún después entre los grupos de cazadores-recolectores modernos, la recolección y la caza menor, y por tanto el trabajo de mujeres y niños significa una mayor porción de la dieta. Vemos así la importancia del trabajo que realizan las mujeres para la subsistencia del grupo.

Desde la antropología simbólica, Ardener (1975) fue uno de los primeros en reconocer la importancia del androcentrismo en el desarrollo de modelos explicativos en antropología social. Ante este hecho, propuso la teoría de “grupos silenciados”, concluyendo que el androcentrismo no existe únicamente porque la mayoría de etnógrafos y de informantes son varones, sino porque los antropólogos y las antropólogas se basan en modelos masculinos de su propia cultura para explicar los modelos masculinos presentes en otras culturas. Las herramientas analíticas y conceptuales disponibles no permiten que el antropólogo oiga ni entienda el punto de vista de las

mujeres. No es que las mujeres permanezcan en silencio; es sencillamente que no logran ser oídas (Moore, 1991).

Los investigadores, en su mayoría hombres, llevan unos “modelos” de lo que son los hombres y las mujeres, y eso es lo que buscan en los hombres y después lo generalizan a toda la sociedad sin tener en cuenta el discurso o la acción de las mujeres. Se pone de manifiesto la escandalosa ausencia de datos sobre la vida de las mujeres en la mayoría de las sociedades estudiadas por antropólogos hombres. Y los datos existentes plantean que los hombres dominaban a las mujeres en todas partes y ello parecía ser funcional para la armonía y el bienestar económico de cada sociedad, lo cual como veremos es erróneo.

Esta realidad en un primer momento, se pretende resolver con la inclusión de la perspectiva de las mujeres en las investigaciones, apareciendo así los primeros estudios centrados directamente en la mujer. No había descripciones de lo que hacían las mujeres en la vida cotidiana ni en su interpretación de la sociedad. Se trataba de vivir con mujeres, estudiar sus actividades, sus espacios, sus conocimientos... dar voz y valor a las actividades que las mujeres realizan. Se puede decir que de este olvido surgió la antropología de la mujer.

Phyllis Kaberry (1939) es una de las primeras antropólogas en hacer un estudio exclusivamente centrado en la mujer. En los estudios sobre las aborígenes australianas, mientras sus compañeros masculinos las presentan como profanas, ritualmente sucias y económicamente insignificantes, la autora pone de manifiesto la importancia de las actividades de subsistencia que realizan las mujeres y esto se refleja en su posición en el ámbito de lo sagrado, donde las ceremonias de hombres y mujeres son fundamentales para el mantenimiento de la sociedad, dándose una relación de respeto entre mujeres y hombres. También destaca cómo la procreación no supone una limitación de las actividades de las mujeres. Con esta obra se abre así el paso a la Antropología de la Mujer “que pretende compensar, mediante un aporte etnográfico que concierna las actividades de las mujeres, una visión androcéntrica de las sociedades” (Narotzky, 1995: 21).

Otra de las primeras investigaciones centradas en la mujer es la de Margaret Mead, [1949] (1994). La autora estudia tres tribus de Nueva Guinea mostrando el constructivismo social del sexo respecto a los roles que cumplen hombres y mujeres. Cada uno de los pueblos analizados presenta diferencias entre los sexos, pero cada uno ha



desarrollado este tema de forma diferente. Su hipótesis es la separación entre los conceptos biológico y social de la sexualidad.

Ruby Rohrlich-Leavitt, Barbara Sykes y Elisabeth Weat Herford (1979), hacen un análisis comparativo de los descubrimientos de antropólogos y antropólogas sobre la mujer australiana, destacando cómo los etnógrafos masculinos utilizan informadores masculinos y que observan aquellas actividades que son masculinas o en las que participan ambos sexos, pero raramente aquéllas en las que participa únicamente la mujer.

En estas etnografías masculinas de los aborígenes australianos las sociedades se presentan como dominadas por el hombre, teniendo las mujeres un status subordinado y degradado. Los funcionalistas y estructuralistas como Durkheim, Warner y Lévi-Strauss establecen dicotomías ficticias y simplistas que designan arbitrariamente a los hombres como sagrados y a las mujeres como profanas. Sin embargo, la ya citada Phyllis Kaberry y Jane Goodale (1971) presentan una imagen totalmente diferente de la mujer aborígen, describiendo sus roles económicos como de importancia crucial, y como éstos determinan la naturaleza de sus roles espirituales refutando el punto de vista masculino de que las mujeres son excluidas del aparato sagrado (Ruby Rohrlich-Leavitt et al., 1979).

Puede decirse que las antropólogas han tomado consciencia de la opresión de las mujeres en las sociedades androcéntricas. Y han contribuido a visibilizar y dar valor a las actividades que las mujeres realizan. Esto sería debido al cambio en las observaciones de los hombres respecto a las mujeres. De todos modos, a mediados de la década de los ochenta, estos puntos de vista serán revisados al estimar que dirigen sus propias experiencias y expectativas políticas sobre las mujeres en las sociedades estudiadas.

Los descubrimientos que las antropólogas feministas llevan a cabo, cambiarán el rumbo de las explicaciones sociales, al demostrar que la asimetría entre los sexos está basada en una construcción sociocultural, así como las variaciones en los papeles sexuales de una cultura a otra. Por tanto, las relaciones entre hombres y mujeres son producto de procesos sociales y culturales que carecen de un sustento biológico determinista y esencialista (Stolcke, 2006).

No obstante, recoger y consolidar información acerca de la mujer y de la importancia de sus actividades, aunque indispensable, sólo era un primer paso. “Reconocieron asimismo que limitarse a «añadir» mujeres a la antropología tradicional no resolvería el

problema de la «invisibilidad» analítica de la mujer, no eliminaría el efecto distorsionador provocado por el androcentrismo” (Moore, 1991:15).

A pesar de que en esta época ya se va configurando en la antropología la preocupación por cuestiones que afectan de forma directa a las mujeres, se descubre que incluir la perspectiva de las mujeres en las investigaciones, no era suficiente, ya que no se trataba de recoger nuevos datos, sino que eran necesarios esquemas conceptuales nuevos que no conllevaran en sí mismos la exclusión. Así las cosas, desde el campo teórico, un número significativo de científicas feministas europeas y estadounidenses, y por primera vez de forma colectiva, intentan desmontar el corpus teórico de la antropología y formular una visión crítica de las relaciones entre los sexos (Méndez, 2007).

### ***1.3.3 Debate sobre la subordinación de las mujeres***

En este trabajo de crítica y revisión de las teorías clásicas, la antropología feminista coloca las relaciones entre los sexos en un primer plano del análisis del sistema social, situando a la vanguardia el análisis de las dicotomías entre los ámbitos público y privado, así como la cuestión del poder de la mujer en la sociedad. De esta manera, comenzó el debate sobre la universalidad o no de la subordinación de las mujeres que marcó la década de los setenta y que se desarrolla dentro de un marco de crítica a los planteamientos universalistas de las ciencias sociales, tomando como punto de partida las dicotomías público / privado, naturaleza/cultura y la cuestión del poder de la mujer.

Para explicar la subordinación de las mujeres a los hombres, Michelle Rosaldo (1979) partirá de la división entre lo público y lo doméstico, donde la mujer aparece siempre ligada al ámbito doméstico. Sherry Ortner (1979) relacionará la desvalorización universal de la mujer con su asociación a la esfera de la naturaleza, y Nancy Chodorow (1974) explicará la asimetría sexual debida al rol de la mujer como madre.

Para Chodorow, la causa sería el rol de la mujer como madre, pero no la maternidad biológica, los hechos del embarazo, el parto o la lactancia, sino una consecuencia social de estos hechos. Las mujeres suelen encargarse también del cuidado de los niños pequeños y aunque el cuidado no es biológicamente necesario, resulta práctico y suele suceder así. Las mujeres son madres de una manera que los hombres no son padres,

aunque podrían perfectamente serlo, si la cultura construyera la paternidad de otra manera. Por lo tanto, el cuidado de los niños pequeños, podría relacionarse con su status bajo (Thuren, 1992). La autora plantea que, la experiencia universal de la socialización femenina condiciona el desarrollo de la personalidad de género de hombres y mujeres.

La tesis de Chodorow le sirve a Ortner para explicar por qué la “personalidad femenina presta apoyo a la concepción de las mujeres como seres más próximos a la naturaleza” (Méndez, 2007: 149). A este respecto, Sherry Ortner (1979) pregunta: ¿es la mujer a la naturaleza como el hombre es a la cultura? La autora parte de la idea de Lévi-Strauss de que la dicotomía naturaleza/cultura es universal, “sin embargo las simbolizaciones y concepciones culturales concretas son extraordinariamente variadas e incluso contradictorias unas con otras” (1979: 109). Asimismo, relaciona la desvalorización universal de la mujer con su asociación a la esfera de lo “natural”. Para la autora, “naturaleza” y “cultura” son categorías conceptuales opuestas estructuralmente y presentes en todas las culturas: doméstico-natural, público-cultura. Desde estas posturas existe una asimetría universal, dado que las actividades masculinas se consideran más importantes que las femeninas.

Las funciones procreadoras de las mujeres, son las que las sitúa fisiológicamente más próximas a la naturaleza. Su cuerpo parece condenarla a la mera reproducción. A pesar de parecerlo, Ortner niega que esta desvalorización universal de la mujer sea debida a un determinismo biológico, no cree que el macho tenga algo genéticamente inherente que de modo natural le haga ser el sexo dominante. La cuestión estaría en que ese hecho distinto adopta el significado de inferior o superior dentro del entramado culturalmente del sistema de valores. Sería este entramado el que ha provocado su confinamiento a la familia doméstica y del cuidado de la prole. El macho, sin embargo, expresa su creatividad simbólicamente y por medio de la tecnología, fuera del ámbito estrictamente privado, siendo la religión, la política, el ritual y otras esferas donde se expresarían. No obstante, la mujer no está sólo anclada en la naturaleza, pues también se ocupa de socializar a los niños, participando en el proceso cultural. Por tanto, la mujer ocupa una posición intermedia entre la naturaleza y la cultura, con una ambigüedad simbólica.

Ortner pone especial empeño en resaltar que en realidad la mujer no está más cerca ni más lejos de la naturaleza que el hombre. Su objetivo consiste en descubrir el sistema de valores culturales en virtud del cual las mujeres parecen más próximas a la naturaleza. Según la autora, al considerar este esquema como una construcción cultural y no un hecho

de la naturaleza, el cambio, aunque complejo, es posible. Para ello es necesario “una concepción cultural distinta que sólo puede surgir de una realidad social distinta y a su vez una realidad distinta solo puede surgir de una concepción cultural distinta” (1979: 130).

Al igual que Ortner y Chodorow, Rosaldo (1979) vincula la posición de las mujeres al rol de la mujer como reproductora biológica y cuidadora de la prole. Defiende que, a pesar de la gran variabilidad de papeles desempeñados por los hombres y mujeres de todas las sociedades conocidas, existe, sin embargo, una asimetría universal, dado que las actividades masculinas se consideran más importantes que las femeninas. Llega a la conclusión de la existencia en todas las sociedades de dos ámbitos uno público y otro privado donde indefectiblemente se situarían las mujeres y de ahí su posición dominada, esto sería debido a la universalidad del lazo biológico madre-hijo.

Para Rosaldo, esta oposición proporciona las bases de un modelo estructural que permite identificar y explorar la situación masculina y femenina en los aspectos psicológicos, culturales, sociales y económicos de la vida de la humanidad. La autora define lo doméstico como "aquellas instituciones y formas de actividad organizadas de modo inmediato alrededor de una o varias madres y sus hijos" (1979: 160). Lo público se refiere a actividades, instituciones y formas de asociación que ponen a estos grupos en relación entre sí. Además de varias consecuencias para la personalidad, que luego tendría consecuencias para las relaciones de poder según Chodorow, Rosaldo piensa que esto tiene consecuencias para la organización del poder más directamente. “La utilización de este modelo estructural tiene la virtud de permitir identificar comparativamente las situaciones más o menos igualitarias: así, a mayor separación entre las esferas, más desigualdad entre los sexos”. (Thuren, 1992: 6).

El otro enfoque se centra más en las diferencias entre las mujeres y aparece anclado en el feminismo marxista y materialista. Partiendo de la obra de Engels *Los orígenes de la familia, la propiedad privada y el Estado* [1884] (1976), tanto antropólogas estadounidenses como europeas plantean la hipótesis de que el status de hombres y mujeres en las sociedades no capitalistas, y las formas tradicionales de división sexual del trabajo, se habían modificado por el impacto que sobre ellas tuvo el colonialismo. Desde estas posturas se intenta mostrar la diversidad de posiciones que una mujer puede adoptar. La posición de las mujeres varía de una sociedad a otra, de un contexto a otro. Plantean

que las dicotomías no son universales ni transhistóricas, sino que pertenecen a una realidad particular, histórica y contextualizada, representante de las sociedades de clases.

Eleanor Leacock (1978) es una antropóloga marxista que rebate el carácter universal de la subordinación de la mujer. Rechaza que la condición de la mujer depende directamente de su función de concebir y criar, pero la distinción pública/doméstico es un marco válido para el análisis de las relaciones de género en todas las culturas. Señala que en las sociedades preclasistas hombres y mujeres ocupaban posiciones de idéntico prestigio y valía. Décadas de investigación antropológica entre varias culturas realizadas por Leacock desacreditan los mitos de rasgos "naturales" femeninos o masculinos, tales como la inherente superioridad del hombre o la pasividad natural de la mujer.

Frente a otras feministas, la condición de la mujer no depende de su papel de madre ni de su reclusión en lo doméstico, sino de controlar el acceso a los recursos, a las condiciones de trabajo y a la distribución del producto del trabajo.

A este respecto, Sacks (1979), a partir del análisis de cuatro sociedades africanas antes del dominio colonial, destaca que el status de las mujeres decayó desde una situación igualitaria como consecuencia de la “domesticación” del trabajo de la mujer, con el desarrollo de la producción para el intercambio y con el aumento de la propiedad privada.

Para la autora, la subordinación de las mujeres reside en la fuerte dicotomía que se establece en las sociedades de clase entre la esfera pública y la doméstica, y este ámbito doméstico no es convertible en poder o posición social en la esfera pública. Como señala Moore,

La obra de Sacks es muy útil porque no da por supuesta la igualdad y la autonomía de la condición de la mujer en sociedades “preclasistas” como parece ser el caso de Leacock, y, por consiguiente, ofrece la posibilidad de examinar cómo ha evolucionado la posición de la mujer en estas sociedades (1991:49).

Si bien las antropólogas marxistas ya denunciaron que las dicotomías no eran universales, será a principios de los ochenta cuando la antropología feminista realizará una importante aportación en el cuestionamiento de las categorías binarias (doméstico/público, naturaleza/cultura, producción/reproducción...), “presentes en el centro del pensamiento occidental como modelos de representación de las relaciones

entre los sexos y que se presentan como oposiciones fijas que simplifican y distorsionan la vida de hombres y mujeres” (Maquieira, 2001: 149). Tanto marxistas como culturalistas acordaran que el uso de las dicotomías analíticas naturaliza las relaciones entre los sexos.

Como venimos argumentando, las categorías “mujer” y “hombre” son construcciones culturales y que incluso la función considerada como más natural de todas, la maternidad, es una actividad definida culturalmente. Queremos destacar que los estudios feministas se han afanado en demostrar esta realidad, y resaltar la complejidad y la diversidad de estas categorías que siempre se habían dado por supuestas, “y en matizar el carácter problemático y potencialmente distorsionador de distinciones analíticas como naturaleza/cultura y esfera doméstica/pública, cuya vigencia se presupone en las diferentes culturas” (Moore, 1991: 45).

Así las cosas, el problema está en proyectar estas dicotomías generadas en nuestra sociedad hacia otras sociedades, en las cuales no tienen por qué darse esta distinción. “La única forma de superar este problema es mediante la deconstrucción de tales categorías, es decir, mediante el análisis de cómo sus significados funcionan en diferentes contextos culturales, lo que posibilita no tomarlas como algo dado”. (Comas, 1995: 24)

En esta tarea de reflexión sobre las categorías conceptuales fue importante la autocrítica que Rosaldo (1980) realizó. Si en un principio defendió la universalidad de la separación entre público privado, años más tarde criticó sus planteamientos, argumentando que la dicotomía doméstica / público utilizada por ella como modelo de análisis hunde sus raíces en enfoques y modelos teóricos de las ciencias sociales desarrollados en el siglo XX. Primeramente, afirmó que los roles de sexo eran una consecuencia de la asociación de las mujeres con sus tareas reproductivas en el ámbito doméstico, después rectificó, planteando que los roles de sexo son el producto complejo de una multiplicidad de fuerzas sociales. Y, si bien la subordinación de las mujeres a los hombres es universal, el objeto de estudio no debe ser las mujeres, sino las relaciones sociales entre mujeres y hombres en un contexto histórico y social en el que éstas se insertan.

Como ya hemos explicado, la sociedad occidental del siglo XIX y principios del XX presentó un modelo de vida social en el que lo “doméstico” estaba separado de lo “público”, y “dentro de estas dos esferas los “derechos” de los individuos dependían de

su sexo” (Moore, 1991: 37). Este modelo social instauró la desigualdad de derechos entre mujeres y hombres y excluyó a las mujeres como sujetos de derecho al situarlas en el ámbito naturalizado de la domesticidad. “De la misma forma se tradujo también en una concepción cultural específica a cerca de los comportamientos normativos para varones y mujeres tanto en el hogar como fuera de él” (Maquieira, 2001:152). Los sesgos de la herencia intelectual de occidente se reproducen, en parte, en el seno feminista, a causa de categorías que fueron naturalizadas y asimiladas como inamovibles. Ya hemos visto como a pesar de la contradicción entre los modelos teóricos dominantes y las experiencias reales de las mujeres, estos tienen una gran fuerza normativa. Por tanto, éste es un aspecto que hay que tener en cuenta en cualquier análisis social, ya que,

Las ideologías sociales están presentes tanto en las construcciones teóricas como en la vida social y las dicotomías han sido y siguen siendo una manera de organizar la vida económica, política y familiar asignando diferencialmente tareas y reconocimientos a mujeres y hombres (Maquieira,2001:158).

## 1.4 El sistema sexo/género

Recoger y consolidar información acerca de la mujer y sus actividades, denunciar el androcentrismo de la disciplina, indagar sobre los orígenes y las causas de la subordinación de las mujeres o acuñar conceptos capaces de dar cuenta en términos sociales de la situación de las mujeres son los objetivos de la antropología feminista de los setenta. Si bien, aun compartiendo estos objetivos el punto de partida desde el que se enfrentarán dependerá de la perspectiva teórica desde la que partan. A pesar de las diferencias en el punto de partida teórico, desde la antropología anglosajona, todas asumirán la necesidad de distinguir analíticamente entre sexo y género, impulsando el uso de la categoría *gender*. Se trata de un concepto que intentó evidenciar que las diferencias entre mujeres y hombres eran de base cultural y no biológicas (Oakley, 1977; Rosaldo, 1979). Aparece entonces el género como campo de conocimiento y categoría de análisis donde surge la pregunta de por qué una determinada distinción biológica, “el sexo”, se construye socialmente como diferencia de “el género”.

### ***1.4.1 La construcción del género***

A pesar de sus importantes diferencias, podemos decir que todos los significados feministas modernos de género parten de Simone de Beauvoir y de su afirmación de que “una no nace mujer”, así como de las condiciones sociales posteriores a la segunda guerra mundial que han permitido las construcciones de mujeres como un sujeto histórico.

Una de las primeras en separar analíticamente sexo y género fue la socióloga inglesa Ann Oakley (1977). Para la autora, mientras que el sexo hace referencia a las diferencias biológicas entre machos y hembras, el género es una cuestión de cultura y nos remite a la clasificación social de lo que es “masculino” y “femenino”. Para ella, el género es el producto de una variedad de fuerzas sociales que varía de cultura en cultura. El concepto de género de Oakley aglutina las múltiples diferencias interculturales constatadas entre varones y mujeres.

Rosaldo (1979) hará la misma distinción que Oakley, permitiendo así separar las diferencias de sexo biológico de sus consecuencias sociales. El género es considerado como una construcción que varía según el contexto y la época, entonces hay que analizar cómo se construye, qué formas reviste y cómo ha cambiado históricamente. Vemos que en esta década el uso de la noción de género se utilizaba para incidir en que las relaciones entre hombres y mujeres tenían un carácter cultural, rebatiendo así a las teorías científico-sociales dominantes que le asignaban un carácter natural. No obstante, el problema que se plantea es que tanto Oakley como Rosaldo al entender el sexo como un mero dato biológico no fueron conscientes de que el sexo también es cultural.

El ensayo de Gayle Rubin (1975) *El tráfico de mujeres; notas sobre la “economía política” del sexo* ha sido uno de los textos más relevantes de la antropología feminista de los setenta. Desde una perspectiva similar a sus antecesoras, Rubin, partiendo de los planteamientos de Marx y Lévi-Strauss, hace una definición provisional del sistema sexo/género como “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana transformada” (Rubin, 1975: 42). Utilizará el concepto de sistema sexo/género para referirse a un aspecto específico de la vida social que permita estudiar los modos en los que el sexo es convertido por medio de las relaciones sociales desiguales en un sistema de prohibiciones, obligaciones y derechos diferenciales para hombres y mujeres. Este sistema construye normas,



representaciones y prácticas sociales incluyendo la división del trabajo y las identidades subjetivas. Si bien es verdad que al igual que sus antecesoras (Oakley, Rosaldo, Strathern) contribuyó a sedimentar la distinción sexo/genero de manera excluyente, en su intento de desentrañar el proceso a través del cual se construyen las diferencias entre mujeres y hombres, utilizará nociones como asimetría, jerarquía, relaciones de poder que no estaban presentes en sus predecesoras. A pesar de que la propia autora criticó su denominación de sexo/género diez años más tarde por considerar que puede desprenderse la idea de que el sexo es una realidad siempre constante y universal y por tanto una realidad ‘natural’. Su teoría sobre la universalidad de la subordinación de las mujeres será referente para los estudios posteriores, aportando un armazón conceptual a la antropología feminista, así como a otras disciplinas.

Aunque el feminismo francés ha tenido poca repercusión en nuestro contexto, las aportaciones que la antropóloga materialista Mathieu realizó en esta época, son relevantes en este sentido. Mathieu nos explica como el sistema oprime a las mujeres, en el sentido que las ahoga y las explota. Plantea un análisis de “la realidad de las relaciones cotidianas entre hombres y mujeres” (2018:167). Es destacable que la autora no usa el concepto de género, no obstante, subraya la necesidad de conceptualizar a las mujeres y a los hombres de forma relacional y dialéctica y para ello utiliza el concepto de “relaciones sociales estructurales de sexo”, destacando así la cuestión del poder y la importancia de que se trata de relaciones que se producen a nivel macro, quiere decir que para poder modificarlas serán necesarias luchas colectivas (Flaquet, 2018).

Como ya hemos adelantado, en la década de los setenta se realizará un proceso de revisión y crítica de los planteamientos anteriores. Las teorías universalistas ancladas en las oposiciones binarias fueron largamente criticadas. Del mismo modo la distinción analítica entre sexo y género era también una dicotomía que esencializaba el sexo, sin tener en cuenta que el sexo biológico es también una construcción social que varían en cada sociedad y periodo histórico. Se trataba entonces de intentar definir que se entendía por género y cuáles eran sus usos e intentar explicar cómo se relacionan entre sí sexo, género, identidad sexual e identidad de género. De la misma manera surgen las críticas a una supuesta identidad de género universal que no tiene en cuenta la clase social o la etnia. Por lo tanto, será también tema de debate la articulación entre sexo/género, con otras categorías que generan desigualdades como son, la etnicidad y la clase social.

### ***1.4.2 Usos y significados del género***

Recordemos que el feminismo anglosajón impulsó el uso de la categoría *gender* pretendiendo así diferenciar las construcciones sociales y culturales de la biología. No obstante, a la hora de utilizar esta categoría surgen dificultades. En la década de los ochenta una de la reflexión se centrará en la polisemia de la palabra, sobre sus problemas de traducción, así como de sus usos. Mientras en inglés hace referencia exclusivamente a los sexos, en castellano tiene más significados; clase, especie o tipo al que pertenecen las cosas. Cabe preguntarse de qué estamos hablando; de un género literario o musical, de género gramatical... señalando cómo los usos del término pueden operar muy fuertemente en favor de la discriminación (Haraway, 1995; Scott, 1986; Lamas, 1999, Izquierdo, 1998; Méndez, 1997; Braidotti, 2004).

La noción de género se ha convertido en una especie de término académico condensado que, con frecuencia es mal utilizada como sinónimo culturalista de sexo. Izquierdo (1998) remarca la importancia de precisiones terminológicas y conceptuales en el uso de género, pues lo que en su origen fue un concepto se está usando como término.

En un ensayo clave la historiadora Joan W. Scott (1986) apunta varios usos del concepto género y explica cómo muchas feministas americanas de los ochenta en su búsqueda de legitimidad académica las llevo a sustituir mujeres por género. La autora diferenciará género como sinónimo de mujer y género como construcción cultural de la diferencia sexual, aludiendo a las relaciones de los sexos. En el uso descriptivo del término dice que “esta acepción no comporta una declaración necesaria de desigualdad o de poder, incluye a las mujeres sin nombrarlas y así parece no plantear amenazas críticas” (1986: 39). A pesar de su potencial la estructura patriarcal hegemónica intenta reducir el género a un estereotipo sexual. Hemos visto que la palabra género tiene distintas acepciones y aplicaciones y se utiliza, a veces, sin ningún rigor, quedando la mayoría de las veces vacía de contenido. Rosi Braidotti (2004) sostiene que académicamente es más confortante utilizar la expresión estudios de género que la de estudios feministas, por ejemplo.

### ***1.4.3 El género y sus relaciones: sexo, etnia y clase***

Pero género se utiliza también para designar las relaciones sociales entre los sexos. Scott, quiere mostrar que no hay mundo de las mujeres aparte del mundo de los hombres, que la información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres, rechazando la idea de las esferas separadas. Señala que los “estudios de la mujer” perpetúan la ficción de que la experiencia de un sexo tiene poco o nada que ver con la experiencia del otro sexo (Lamas, 1999). En la misma línea, Stolcke lo ejemplifica: “así, del mismo modo que no se puede pensar al amo sin el esclavo, tampoco puede pensarse, no por una razón existencial, sino epistemológico-política, a las mujeres sin los hombres” (1996: 341).

El género no es una ideología que funciona sobre el hecho de la diferencia sexual, no describe una identidad fija sino una relación. Y del mismo modo que no se puede pensar a la mujer sin el hombre, tampoco se puede ocultar su relación con otros ejes de poder como el sexo, la raza la etnia o la clase. Al no tener esto en cuenta, se abandona precisamente esa perspectiva relacional fundamental que necesariamente exige un análisis histórico de las relaciones culturalmente diversas de poder y de dominación constitutivas de las identidades y sistemas de género (Stolcke, 1996).

A pesar de sus limitaciones desde la teoría feminista, el concepto plantea que a través del género se perciben con más claridad las desigualdades, la heterogeneidad y la diversidad social (Stolcke, 2006). Al ser una categoría de ordenamiento de los actores sociales, el género atraviesa todas las actividades y acciones de éstos, desde los espacios individuales a los espacios colectivos. El género, por tanto, surge como un sistema de relaciones que superan los análisis parciales de los fenómenos sociales. No obstante Méndez insiste en que

(...) las relaciones entre los sexos son relaciones de poder que se configuran de un modo específico en cada cultura y que, para analizarlas, hay que inscribirlas en el seno de las otras relaciones de poder -entre clases sociales, entre grupos étnicos, entre colonizadores y colonizados- que estructuran lo social y a su vez construyen determinadas y específicas identidades de género en cada periodo histórico y en cada cultura. (1997: 30).

Los sistemas de género son sistemas de poder que condicionan las acciones de los individuos y que quieren presentar como verdadera y natural unas formas de organizaciones sociales y representaciones culturales. El poder en los sistemas de género se hace patente en las relaciones hegemónicas entre sexos, relaciones que pretenden instaurar un modelo de dominación que minoriza a las mujeres como seres sociales.

Lo más interesante de esta perspectiva centrada en el género es que los procesos que constituyen las categorías de género se perciban como indisolublemente ligados a los que producen desigualdades entre hombres y mujeres (Narotzky, 1995), constituyéndose en un instrumento de análisis que permite dar cuenta de estas relaciones.

Hemos visto que la antropología feminista advierte de la necesidad de tener en cuenta la existencia de diferencias fundamentales entre mujeres según criterios de clase, raza, cultura o historia. Así la principal aportación sería demostrar que las relaciones de género son esenciales para analizar seriamente las relaciones históricas y de clase. Para Moore, “la contribución de la antropología feminista al feminismo contemporáneo estriba sencillamente en valorar la comparación y en reconocer la importancia del concepto de diferencia”. (1991:228).

Este concepto de diferencia será relevante tanto para la teoría queer, así como para los feminismos que nacen en los márgenes en la década de los ochenta. Puede decirse que la fijeza del significante mujer genera exclusiones en dos sentidos: mantiene intactos los privilegios de clase y raza (Butler, 2001) y prioriza el género frente a otros ejes de poder. Este giro de la unidad a las diferencias y de lo material a lo discursivo ha llevado a algunas a hablar de feminismo posmoderno (Braidotti, 2004) o posfeminismo. Esta explosión de las diferencias ha supuesto la modificación de nociones tales como mujer, sujeto, patriarcado o poder, las cuales han sido centrales para el feminismo, basado hasta entonces en la preexistencia de una esencia colectiva pero estas diferencias van expresándose en el interior del feminismo hasta llegar a las prácticas difusas de los años noventa (Gil, 2011).

En resumen; además de las críticas al contenido y los usos del género (Scott, 1990; Braidotti, 2004; Haraway, 1995, Stolcke, 1996, 2006; Izquierdo, 1998; Méndez, 1997, 2007), la literatura de los ochenta y, más específicamente, la de los noventa, estará marcada por el paso del singular, Mujer, al plural, Mujeres; de la definición de la identidad en torno a una única categoría a insistir en su multiplicidad (Butler, 2001;

Braidotti, 2004); una reacción ante las teorizaciones de tipo universalista y por un intento de situar en el centro de las investigaciones a los sujetos sociales. Constatar que categorías como ‘mujer’ ‘hombre’, ‘masculino’, ‘femenino’, poseen contenidos históricos específicos y resulta analíticamente problemático aplicarlas universalmente. No obstante, no se trataba solamente de constatar que las mujeres somos plurales, criticando una supuesta identidad de género compartida por todas las mujeres, sino de afirmar que la etnicidad/raza y la clase social configuran de manera específica la identidad de género (Moore, 1991; Méndez, 1997, 2007; Narotzky, 1995). Asimismo, también su articulación con la sexualidad: se trataría de contemplar la sexualidad como una construcción social, como el producto de múltiples influencias e intervenciones sociales y ubicarla dentro de la historia y como un producto histórico, así como su interconexión con otros sistemas de dominación como la clase, el género y la raza.

Si bien al inicio de la lucha feminista, el concepto de género sirvió para acometer contra el determinismo biológico enarbolado por el patriarcado y exponer la subordinación y la opresión de las mujeres como algo social y no natural, hoy por hoy, ante la deconstrucción del sistema sexo/género (punto de la diferencia sexual) y del propio sujeto del feminismo y ante la aceptación de la diversidad de esos sujetos, se empieza a hablar de “conjuntos difusos de género” frente al binarismo (Braidotti, 2004).

No obstante, y para el tema que nos ocupa, las políticas de conciliación de la vida laboral y familia, a pesar de que la teoría del género ha ganado terreno progresivamente, el problema teórico de fondo reside en los múltiples significados asignados al género: la opacidad del concepto de género y de las percepciones, significados e interpretaciones imprecisas que de ahí se derivan.

En el nuevo contexto político y económico en el que se inscriben los estudios de género, habría que tener en cuenta que, si existe una noción instrumentalizada por las instituciones políticas de los Estados que afirman tener como prioridad política la igualdad entre los sexos, esa noción es la de género (Méndez, 2007:205).

Por ello veremos que el uso que se hará del concepto es lo políticamente correcto, y qué las intervenciones que desde distintos organismos se llevan a cabo se centran en diagnosticar, combatir o responder a problemas de mujeres y no a problemas sociales, y que no trata en ningún caso de fomentar análisis que entiendan el género como relaciones estructurales entre hombres y mujeres, relaciones jerárquicas en una sociedad sexista que

organiza la convivencia según el criterio de división sexual del trabajo y desigualdad social de las mujeres (Izquierdo 1998).

## **2. LAS MUJERES Y EL TRABAJO**

### **2.1 Introducción**

En el capítulo anterior vimos que desde la creación de las nuevas ciencias sociales y humanas se ha asumido que las diferencias de sexo o de raza son un dato de naturaleza que estructura a las personas justificando así que las jerarquías entre los sexos y las razas son el resultado del orden de la naturaleza, por tanto, no modificables.

Sabemos que uno de los objetivos de la antropología feminista ha sido el cuestionamiento de estas categorías consideradas como inmutables y naturalizadas respecto a las mujeres, puesto que han hecho derivar de una hipotética naturaleza femenina la posición que éstas ocupaban y ocupan en la sociedad. No obstante, a pesar de considerar estas categorías como construcciones culturales y los roles de sexo como el producto complejo de una multiplicidad de fuerzas sociales, dentro de un contexto histórico y social. Conviene recordar que

(...) las ideologías sociales están presentes tanto en las construcciones teóricas como en la vida social y las dicotomías han sido y siguen siendo una manera de organizar la vida económica, política y familiar asignando diferencialmente tareas y reconocimientos a mujeres y hombres (Maquieira, 2001:158).

Este capítulo versa sobre el trabajo de las mujeres y en él queremos mostrar cómo estas ideologías sociales influyen directamente en la distribución del trabajo asignado a mujeres y hombres. Por tanto, un primer objetivo se centrará en identificar analíticamente las raíces de la subordinación en el ámbito del empleo y de los trabajos de cuidados, para lo cual es imprescindible entender que su desigualdad social está asentada sobre una estructura patriarcal capitalista. Con esto un segundo objetivo será analizar las características principales del mercado laboral y del trabajo de cuidados dentro de los hogares españoles de clase media-baja, las cuales nos darán respuestas sobre la posición social que ocupan las mujeres actuales tanto en el mercado laboral como en los hogares.

En el primer apartado explicaremos la perspectiva desde la que partimos la cual entiende las relaciones entre los sexos como relaciones desiguales de poder dentro de un sistema y contexto determinado, ponemos así en evidencia la relación que existe entre división sexual del trabajo y el sistema sexo género. Se destaca aquí, que a pesar de la diversidad que pueda existir en el reparto de los trabajos entre mujeres y hombres, la asignación de tareas diferenciadas entre unos y otras es un rasgo universal y, además en la división social del trabajo, el trabajo de cuidados en los hogares es realizado por las mujeres. Por sí, la diferenciación de actividades no sería tan relevante, a no ser que, como sucede, le acompañe una valoración diferencial y que repercuta en los modos de vida.

En el segundo apartado haremos una revisión de las que a nuestro parecer son las teorías más relevantes que a partir de perspectivas feministas tanto desde el punto de vista antropológico como de otras disciplinas, han analizado el trabajo de las mujeres. Teorías que han tratado la relación entre la división sexual del trabajo y el sistema capitalista de producción, destacando la importancia de incluir en los análisis sobre la materia la interconexión entre producción y reproducción

Si bien, el primer y segundo apartado nos sirven para establecer nuestra perspectiva teórica, es en este tercer apartado donde se recoge el grosso de la información.

En primer lugar, haremos un recorrido histórico por lo que ha sido el mundo del trabajo en las sociedades capitalistas occidentales. Esta revisión de la historia permite realizar un análisis relacional y comparativo con la situación actual, favoreciendo la comprensión de los procesos sociales contemporáneos. Pondremos de manifiesto que, aunque antes de la industrialización ya existía división sexual del trabajo y las actividades de las mujeres tenían menos prestigio y también estaban subordinadas. La división ideológica que el capitalismo lleva a cabo entre producción y reproducción si bien, no consiguió que las mujeres dejaran de trabajar, sí logró invisibilizar y desvalorar más sus tareas.

Así, presentamos el patriarcado como el sistema por el cual los varones dominan a las mujeres (Millet, 1995), destacando la capacidad de éste para adaptarse a cualquier sistema económico, político y cultural, y mostraremos las modificaciones que se han producido en el sistema patriarcal, las cuales nos sirven para mostrar las razones que permiten explicar la persistencia de la división sexual del trabajo, las cuales hay que buscarlas en la alianza entre el capitalismo y el patriarcado, alianza que conforma la

organización socioeconómica, política y cultural de las sociedades actuales. Se destaca aquí la creación de un nuevo modelo social; ama de casa y ganador de pan reforzado con una nueva ideología de la maternidad. Y aunque este modelo de ama de casa solo dedicada a sus labores y del varón como único responsable económico era y sigue siendo más un ideal que una realidad, por lo menos en las clases obreras, logrará naturalizar más las relaciones entre los sexos y reforzar la desigualdad de las mujeres.

Si bien, examinar el trabajo de las mujeres significa ocuparse de todo el trabajo que realizan las mujeres, tanto del trabajo familiar como del trabajo asalariado. Así las cosas, por motivos analíticos en un primer momento separaremos el trabajo para el mercado del trabajo para el hogar.

A continuación, nos centraremos en el trabajo asalariado, sus usos y significados, destacando como logra transformarse en algo dignificante, llegando a convertirse con la industrialización en eje del orden social. Teniendo en cuenta el valor que llega a tener el empleo como garante de recursos y derechos, el logro de un empleo decente tanto para hombres como para mujeres se presenta como un deseo, pero también como una necesidad en las sociedades capitalistas. Con todo explicaremos aquí, cómo se ha desarrollado la participación laboral femenina en las últimas décadas en el contexto español. No obstante, los cambios acaecidos en las últimas décadas; flexibilidad, precariedad, consumismo, ha cambiado su concepción como signo de identidad y de integración social, aspectos que trataremos en este punto. Destacaremos también, como esta nueva realidad laboral ha generado un aumento de la pobreza laboral lo cual afecta negativamente a las familias de clase baja y media-baja y dentro de ellas en particular a las madres trabajadoras, al ser ellas las principales responsables de los trabajos de cuidados.

Después de esto, recogemos el análisis sobre los trabajos de cuidados y la crianza. Aquí presentamos que, a pesar de todos los cambios acaecidos, siguen siendo las mujeres las que asumen la mayor parte de estas tareas, tanto cuando se realiza desde las familias, como si se hace desde el mercado laboral. En nuestro caso analizaremos el reparto de todo el trabajo de cuidados y tareas de crianza que se precisa dentro del entorno familiar. Teniendo en cuenta este contexto en el que nos centramos, comenzaremos explicando que entendemos por estos términos, poniendo de relieve que se trata sobre todo de una gran cantidad de trabajo material que implica una considerable carga emocional. Destacamos también, la importancia que tienen estos trabajos para la supervivencia y el bienestar de



las personas. Desde aquí defenderemos la necesidad de un sistema de organización de los cuidados justo, donde además de reconocer el derecho de todas las personas a ser cuidadas, también tiene que ser una responsabilidad de toda la sociedad, y no solo de las mujeres.

Centramos el trabajo de cuidados dentro de las unidades domésticas, destacamos las características principales que definen a los hogares en la actualidad, teniendo en cuenta la diversidad de los hogares más allá de la familia nuclear y viendo su funcionamiento de forma dinámica. Explicaremos también la importancia que tienen los microespacios domésticos como red de protección social, sustituyendo al Estado en la prestación de servicios de cuidados.

A continuación, plantearemos que a pesar de la importancia que tiene el trabajo de cuidados para la sostenibilidad de la vida, es un trabajo que ni la sociedad ni los hombres asumen. Particularmente cuando se realiza en la familia, es un trabajo no pagado, invisibilizado y escasamente valorado. Presentaremos también los motivos por los que estos trabajos no están valorados ni reconocidos. Entre ellos se destaca que el sistema capitalista se mantiene gracias al trabajo gratuito de las mujeres, sin ellos difícilmente serían posibles los procesos de acumulación básicos del sistema y la reproducción de jerarquías. Para ello se produce un proceso de naturalización que permite la generación de una relación en la que las mujeres dan sin recibir. En definitiva, el trabajo gratuito que realizan las mujeres en los hogares nos muestra las relaciones de poder que se producen en nuestro sistema social el cual se nutre entre otras desigualdades de la explotación de las mujeres.

Seguidamente, presentaremos la complejidad del trabajo de cuidados, teniendo en cuenta la dificultad de su análisis y su medición, así como las variadas dimensiones que encierra, los conflictos ideológicos que lo atraviesan y las desigualdades sociales que genera y regenera. Con todo, y teniendo en cuenta su carácter relacional y transversal hemos diferenciado analíticamente tres dimensiones en el trabajo de cuidados, una dimensión material, otra organizativa y otra moral donde se recogen los aspectos más subjetivos. No obstante, estas dimensiones se solapan y se relacionan entre sí, pues como veremos operan simultáneamente. Profundizaremos en esta dimensión que hemos definido como moral ya que a nuestro parecer es la más compleja y en ella se recogen distintos aspectos todos ellos más subjetivos que tienen que ver con la actitud, la responsabilidad, el deber ser, la obligación, la preocupación o el amor entre otros.

Teniendo en cuenta el trabajo de cuidados como una obligación moral que la cultura patriarcal capitalista fomenta en las mujeres, explicaremos a continuación que ha sido posible ocultarlo y desvalorarlo gracias a su arma más poderosa, la naturalización. Si bien los cuidados en general están naturalizados, la maternidad y la crianza es el ámbito de los cuidados que más natural se consideran y por lo tanto inamovible e inevitable. No obstante, esto se produce gracias a no tener en cuenta los contextos, relaciones de poder e intereses que ha convertido a las mujeres en las principales responsables de los trabajos de cuidados y en especial de la crianza.

A continuación, explicaremos como este proceso de naturalización se ha llevado a cabo mediante una ideología que ha logrado imponer un modelo ideal de crianza muy exigente donde las madres serán las principales responsables no solamente del cuidado físico y afectivo, también psicológico, social e intelectual de las criaturas.

El último punto del capítulo expone las consecuencias que para las mujeres madres en la actualidad conlleva ser corresponsables económicas, pero sin corresponsabilidad en el trabajo de cuidados. Mostraremos que las madres trabajadoras, en general, experimentan lo que ya en la década de los setenta se definió como doble jornada o doble presencia, concepto que a día de hoy sigue siendo una herramienta fundamental que ha sido utilizada y enriquecida por muchas autoras feministas en la explicación de la realidad que viven la mayoría de las mujeres empleadas con cargas familiares. Con esta doble presencia se explica la exigencia social pero también autoexigencia de cumplir diferentes roles que funcionan con lógicas diferentes, y que en general disminuye la capacidad de actuar de las madres trabajadoras, así como su bienestar físico y emocional.

Destacamos también que estas tensiones y conflictos a los que se enfrentan muchas mujeres, entre una dedicación intensiva a los hijos y las dificultades que existen en el mercado laboral; precariedad, flexibilidad, techos de cristal, pero sobre todo suelos pegajosos, está generando que en los últimos años estemos asistiendo a un resurgir de la maternidad, como dedicación absoluta y vista como el único camino posible de realización de las mujeres. Encontramos así, un modelo de madres a las que hemos denominado *ecomadres* que presentan unas creencias naturalistas ecológicas que las lleva a pensar que todo lo natural es bueno. No obstante, este modelo que exige una dedicación en exclusiva de la madre en la crianza y durante largo tiempo no es una opción para la mayoría de las madres trabajadoras de clase media-baja, porque no pueden permitírselo y otras porque no quieren.

Así las cosas, en un último punto, veremos que actualmente, nos encontramos con un panorama donde, la presencia masiva de las mujeres en el mercado laboral y social, el envejecimiento demográfico, la intensificación del cuidado infantil, la fragmentación de las redes extensas comunitarias y de parentesco, la desvinculación de los hombres en los cuidados y la pobreza de las políticas públicas han provocado un colapso en la capacidad de cuidar de las familias, lo cual produce una crisis de los cuidados que intensifica las desigualdades entre mujeres y hombres así como las de raza y clase. Crisis que las clases altas y medias han solucionado de manera individual mediante la contratación de empleadas domésticas y aunque el empleo doméstico no es nuevo, lo que sí es novedad es su magnitud, su relación con los cuidados y el que se está externalizado, cada vez más, a la población inmigrante, apareciendo lo que se ha denominado como las cadenas mundiales de cuidados. No obstante, para la mayoría de familias que no puede permitirse el coste de una trabajadora asalariada, el proceso de sustitución se produce como ya hemos señalado por la nueva familia extensa, es decir por las abuelas y los abuelos.

Terminamos poniendo al descubierto una dimensión mucho más amplia de lo que supone el cuidado, mostrando que es un problema socioeconómico de primer orden y que compete a la sociedad en su conjunto hacerse cargo de él. Y no un problema de mujeres como se intenta hacer ver.

## **2.2 La división sexual del trabajo y el sistema sexo género**

En las últimas décadas hemos asistido a un aumento de los estudios e investigaciones que, desde distintas disciplinas, abordan la relación entre espacio público y privado, producción y reproducción o trabajo remunerado y no remunerado. No obstante, el análisis de los datos recogidos en las investigaciones sería muy limitado si no se hace desde perspectivas que tengan en cuenta las relaciones entre sexos, como relaciones desiguales de poder dentro de un sistema social y contexto determinado.

La antropología ha puesto de manifiesto que el trabajo tiene una dimensión cultural y social en cada grupo humano, pues éstos diferencian entre lo que se considera trabajo de lo que no, a la vez que se atribuyen distintas valoraciones a cada actividad realizada. Asimismo, queda de manifiesto la gran variación cultural existente respecto a las

actividades que realizan mujeres y hombres, la cual depende de factores culturales y no de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Por tanto,

(...) no es suficiente identificar actividades, ni tampoco identificar qué personas hacen qué cosas, sino que todo ello debe inscribirse en el conjunto de las relaciones sociales y de significados culturales por los que se articulan la división del trabajo y los sistemas de género (Comas, 1995:33).

En el terreno antropológico, como ya hemos visto, será en los años setenta del pasado siglo cuando se empieza a explicar las causas de la opresión de las mujeres. Consecuencia directa de ello es la denuncia de los sesgos androcéntricos de los estudios de campo. Partiendo de estas críticas, distintas antropólogas empezarán a estudiar qué hacen las mujeres, señalando de este modo la visibilidad e importancia de las actividades realizadas por las mujeres, y “obteniendo toda una serie de datos etnográficos que contribuirán a cambiar la visión que se poseía de algunos grupos humanos y sus sociedades” (Comas, 1995:19). Por tanto “las investigaciones respecto a la división generizada del trabajo en las diferentes sociedades son esenciales para comprender la posición social de los hombres y de las mujeres” (Martín, 2008:188).

La división sexual del trabajo hace referencia al reparto social de tareas o actividades según el sistema sexo-género. En líneas generales podemos afirmar que, en la división sexual del trabajo, la asignación de tareas diferenciadas entre mujeres y hombres es un rasgo universal (Comas, 1995), no obstante, las mismas actividades pueden ser asignadas a unos u otras según las sociedades y los periodos históricos. Tomemos como ejemplos los siguientes:

Entre los navajos el tejido de las mantas es ejecutado por las mujeres, mientras que, entre sus vecinos, los hopi, se limita exclusivamente a los hombres. Las mujeres de África occidental son hábiles comerciantes y negociadoras, actividad que en otros lugares corresponde a los hombres. En la India se prefiere a los hombres como criados, en Europa a las mujeres. En Bulgaria los trabajos de albañilería y jardinería son realizados básicamente por mujeres, en España se trata de oficios masculinos (Comas, 1995: 32).

No obstante, a pesar de la variabilidad que pueda existir en el reparto de tareas, en la división social del trabajo, el trabajo familiar es realizado por las mujeres. Por sí, la diferenciación de actividades no sería tan relevante, a no ser que, como sucede, le

acompañe una valoración diferencial y que repercuta en los modos de vida. El ejemplo que a continuación exponemos nos sirve para argumentar nuestra idea.

Presentamos así la teoría del Hombre Cazador que ya vimos en el apartado anterior para mostrar el androcentrismo que se revela en la disciplina antropológica. Pero aquí nos sirve para mostrar cómo la valoración que se hace del trabajo que realizan mujeres y hombres está fuertemente marcada por la ideología dominante.

Durante miles de años la especie humana ha subsistido basándose en actividades humanas como la caza, la pesca y la recolección. Como ya vimos en el apartado anterior se ha creído – y todavía se cree- que la caza (actividad masculina) fue además de la centralidad para la subsistencia, la actividad que más contribuyó a ir diferenciándose de los otros primates. No obstante investigaciones posteriores (Linton, 1979; Martin y Voorhies, 1978) han rebatido estas afirmaciones y demostrado como “la recolección tenía mayor importancia para la subsistencia que la caza 58% frente al 25% de la caza”, (Martin y Voorhies, 1978:166), siendo una actividad mucho más regular a diferencia de la caza más, impredecible y esporádica. En la división del trabajo la recolección es una tarea que realizan las mujeres, por lo que su contribución es básica para la subsistencia del grupo, no obstante, la caza tiene más prestigio. Desde aquí podemos plantear que las tareas de las mujeres no fueron visibles socialmente hasta que se observaron expresamente. La importancia económica de cada tarea no corresponde necesariamente con el valor social que se le otorga. El valor del trabajo que realizan mujeres y hombres tiene más que ver con las percepciones ideológicas que con lo que realmente es. Por tanto, es importante el ejemplo que hemos descrito, ya que refleja como la ideología patriarcal subordina lo femenino a lo masculino. La ideología patriarcal se refuerza entre otros por el papel que se asigna a cada sexo, y

(...) que decreta para cada sexo un código de conductas, ademanes y actitudes altamente elaborado (...) donde a la mujer se le asigna el servicio doméstico y cuidado de la prole, mientras que el varón puede ver realizados sus intereses y su ambición en todos los demás campos de la productividad humana (Millet, 1995:72).

La antropología en su análisis comparativo histórico y cultural de las sociedades nos puede ayudar en la comprensión de las circunstancias diferentes en que se encuentran las mujeres, “destacando el papel de la ideología y la estructuración de las ideas, los cuales

nos hacen percibir como algo natural una condición que es en realidad social y que, como tal, cambia constantemente” (Harris y Young, 1979: 27).

Por tanto, las dimensiones ideológicas como las simbólicas tendrán un papel relevante en el siguiente análisis. Queremos mostrar que no es la diferenciación de tareas entre mujeres y hombres, lo que explica la subordinación de las mujeres, sino que es la desigualdad entre mujeres y hombres lo que se utiliza para justificar la posición inferior de las mujeres en las sociedades. Así pues, en lugar de preguntarse cómo hombres y mujeres se distribuyen en las actividades laborales, debemos invertir el planteamiento y preguntarnos “cómo cada sociedad construye su representación de las diferencias entre los sexos y cómo a través del reconocimiento de las capacidades y habilidades diferenciales se distribuyen las actividades” (Yanagisako y Collier, 1987: en Comas, 1995:35). Es decir, hay que tratar de identificar los símbolos y los sistemas de significados con los que cada sociedad asigna valoraciones diferentes entre mujeres y hombres.

## 2.3 Aportaciones teóricas

En este apartado presentaremos las principales teorías que han tratado la relación entre la división sexual del trabajo y el sistema capitalista de producción. Presentaremos los debates que, desde perspectivas feministas, se han llevado a cabo. Estos nos permitirán replantear la validez de determinados modelos analíticos, en concreto los estudios sobre producción/reproducción tanto desde el punto de vista antropológico como de otras disciplinas. Estos debates han sido tratados de forma más sistemática en sociología y después en historia y economía y, “van a señalar que el análisis de cómo se producen los productos es indisoluble del análisis de cómo se producen las personas” (Narotzky, 1995:137). En el momento actual, tanto dentro como fuera de la academia el interés se centra en la importancia social y económica de los cuidados, destacando que el movimiento feminista lo ha convertido en uno de sus ejes centrales (Esteban, 2017). Con todo, nuestro interés se centra en presentar teorías que defiendan la centralidad y valoración de los cuidados, pero que, a la vez, nos alejen lo más posible de esencialismos, generizaciones y naturalizaciones (Ibidem).

### ***2.3.1 Antropología feminista: estudio de las relaciones de reproducción.***

En el campo de la antropología feminista uno de los debates centrales ha sido el de la crítica al binomio producción/reproducción (Comas, 1995; Harris y Young, 1979; Martín, 2008; Moore, 1991; Narotzky, 1995). “La corriente marxista-materialista es la aproximación teórica que más directamente aborda la relación entre producción y reproducción (concebida como reproducción de mano de obra) y la división generizada del trabajo para explicar la subordinación de las mujeres” (Martín, 2008: 197). Y ha sido un postulado teórico fundamental que impulsó a las antropólogas a estudiar las actividades económicas de las mujeres. Recordemos que desde esta perspectiva la subordinación de las mujeres no es universal, “consideran que los procesos sociales sólo se pueden explicar buscando causas culturales y, en consecuencia, transformables” (Imaz, 2010: 95). Y por ello en sus análisis será central lo que mujeres y hombres hacen en cada sociedad y periodo histórico concreto.

En *El Capital* (1975), Marx tiene en cuenta el proceso de producción y reproducción de forma unitaria, considerando que la reproducción ocurre dentro y fuera del proceso de trabajo. Siguiendo esta línea se toma en cuenta la idea engelsiana (1972) de no sólo analizar las relaciones de producción, sino también las relaciones de reproducción, ya que la opresión de las mujeres proviene de su asociación con la esfera reproductiva y la desvalorización de ésta por considerarse fuera de la producción social. Consecuentemente, puede decirse que en toda sociedad se da una producción social de bienes y una producción social de seres humanos: producción y reproducción son inseparables, aunque históricamente haya sucedido todo lo contrario y las variables de la producción han establecido las de la reproducción.

Tanto Marx como Engels se apoyaron en estudios etnográficos y teorías antropológicas que posteriormente antropólogas marxistas y feministas continuarán desarrollando. “Pero, además, constituyen una de las primeras corrientes teóricas que tienen en cuenta la liberación de las mujeres en sus proyectos ideológicos” (Martín, 2008:170).

En los años 80 se vuelven a retomar algunos presupuestos de la teoría marxista con el objetivo de asentar el estudio de las relaciones de reproducción. Desde estas

aproximaciones se destaca que la división del trabajo social es una herramienta fundamental para entender la subordinación de las mujeres (Comas, 1995).

La obra de Claude Meillasoux (1977), *Mujeres, graneros y capitales*, es significativa para comprender las relaciones entre producción y reproducción. En dicha obra se plantea la importancia de las relaciones de reproducción, en la continuidad de los sistemas económicos. A diferencia de Engels, Meillasoux postula que controlar los medios de producción es menos importante que el control de las mujeres. Con todo, las críticas que se dirigen contra su postura (Comas, 1995; Moore, 1991), coinciden en que no se plantea las causas de la subordinación de las mujeres y que piensa en las mujeres tan sólo en su dimensión reproductora, renunciando al análisis de este hecho al darlo por indiscutible. Además, “no logra llegar al fondo de la cuestión porque no conecta la producción con la reproducción” (Moore, 1991:72).

La antropóloga Karen Sacks (1979) también cuestionará las teorías de Engels sobre la producción y la propiedad privada, argumentando que la supremacía del hombre no se debe a la posesión de propiedad. Considera que la posición de las mujeres no ha sido siempre y en todas partes de subordinación, el problema estaría en función del acceso a los medios de producción. Plantea también que si las mujeres tienen peor posición en las sociedades clasistas es debido a la fuerte dicotomía que se establece entre familia y sociedad, quedando el trabajo doméstico devaluado y plantea que para que exista igualdad entre mujeres y hombres estos dos ámbitos no pueden seguir conceptualizándose como dos esferas separadas.

Otras antropólogas (Harris y Young, 1981; Yanagisako y Collier, 1987) también plantean la necesidad de desarrollar una teoría sobre las relaciones de reproducción y la necesidad de romper con la dicotomía producción/reproducción. Estas categorías dicotómicas contienen relaciones diferentes en las distintas sociedades.

Sostienen asimismo que se produjo una lectura en exceso simplista que integra muchos elementos analíticamente distintos, lo que genera una confusión en cuanto al contenido de la reproducción. Por tal motivo, sin negar los aportes del marxismo, desglosan la categoría reproducción con la finalidad de hacerla operativa y de otorgarle potencialidad explicativa (Harris y Young, 1981). En vez de separar un nivel económico y otro reproductivo, diferencian tres niveles de la reproducción: a nivel más amplio la reproducción social o sistémica, luego la reproducción de la mano de obra que refiere al



mantenimiento cotidiano de trabajadores presentes y futuros, y, por último, la reproducción biológica de las poblaciones humanas. Cada nivel de la reproducción tiene implicaciones particulares para las mujeres y se encuentra mutuamente comprometido con los otros niveles.

En esta línea, la caracterización del “modo de producción doméstico” propuesto por Sahlins conducirá a muchas antropólogas feministas a repensar cómo se organizan las relaciones de poder dentro de la familia y de la unidad de producción doméstica, enfatizando la dimensión ideológica de la familia (Narotzky, 1995).

Teniendo esto en cuenta, podemos afirmar que, “no es la división del trabajo lo que ocasiona las asimetrías sexuales, sino que estas asimetrías se incorporan como elemento básico para la perpetuación de determinadas relaciones de producción” (Comas, 1995:29). Por tanto, supone un avance notable considerar que trabajo y familia no son más que ámbitos separados ideológicamente, no se constituyen como aspectos funcionalmente separables entre sí, pues desde una lógica económica y social están solapados, vehiculizando la producción y la reproducción. Entonces, el objetivo está en integrar los procesos reproductivos (determinados como procesos de reproducción biológica, de la fuerza laboral y especialmente de reproducción social) con los procesos económicos (Narotzky, 2004).

Dar visibilidad a las actividades que han realizado las mujeres, denunciar las dicotomías que han servido de justificación para mantener la subordinación, mostrando que las actividades de mujeres y hombres están construidas culturalmente, que cambian según el contexto y por tanto no pueden considerarse como naturales. Estas han sido contribuciones importantes que la antropología feminista ha hecho al estudio de las mujeres en relación al trabajo.

Así las cosas, la antropología feminista en estos momentos tiene como reto “focalizarse en la distribución social de los cuidados, que trasciende la división del trabajo entre hombres y mujeres y abarca las instituciones derivadas del Estado y del mercado, así como las asociativas o comunitarias” (Comas, 2014: 2). Para ello es importante considerar el cuidado como una necesidad de todos que debe ser asumida por todos, no solo por las mujeres dentro del hogar. “Se trata de considerar el cuidado como una forma de reciprocidad generalizada, como una deuda moral, no sólo entre generaciones, sino entre todos los componentes de la sociedad” (Comas, 2014: 3).

### ***2.3.2 Otras perspectivas producción/reproducción: económica, sociología e historia***

Incorporar a la antropología otras perspectivas provenientes de la economía, la historia y la sociología, han resaltado la posibilidad de nuevos análisis sobre la división sexual del trabajo teniendo en cuenta las relaciones entre producción y reproducción, en primer lugar, destacando el reconocimiento de la existencia del trabajo doméstico, así como la necesidad de analizar la actividad laboral femenina teniendo en cuenta su especificidad. También se ve la necesidad de reconceptualizar el propio concepto de trabajo que solo tiene en cuenta el empleo. Los primeros debates y aportaciones teóricas más relevantes en España comenzaron con el libro *Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales* (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994).

Las primeras aportaciones en el campo del trabajo doméstico se centraron en destacar las actividades que se desempeñan en el hogar, destacando su parte física, poco después el foco de atención se pondrá en la parte subjetiva, emocional y moral, actualmente la mayoría de los estudios consideran ambas dimensiones como parte del trabajo doméstico-familiar (Carrasco, Borderías y Torns, 2011; Marugán, 2015; Sagastizabal y Legarreta, 2016).

Consecuencia del debate acerca del trabajo doméstico fue la elaboración del concepto de reproducción social, entendiéndolo como un complejo proceso de tareas, trabajos y fuerzas, teniendo como objetivo la reproducción de la población y de las relaciones sociales, en especial de la reproducción de la fuerza de trabajo. Variados son los estudios que consideran tener en cuenta la presencia del trabajo doméstico en la reproducción del sistema capitalista, criticando el uso de indicadores macroeconómicos que no tienen en cuenta la producción doméstica, así como la importancia que tienen los procesos políticos e ideológicos (Borderías y otras, 1994).

Desde perspectivas feministas económicas se critica que desde los análisis “de los mercados y procesos de trabajo deben abandonar la idea de que es posible analizar la producción en términos “ciegos al sexo” y empezar a incorporar un análisis de género a sus marcos conceptuales”. Beechey, 1990:439). Para ello es fundamental estudios que analizan el trabajo de las mujeres desde una perspectiva producción-reproducción. Intentando dar la importancia a ambas esferas y criticando que una cuestión básica del

sistema económico –el trabajo de reproducción- se ha analizado como una cuestión marginal, privada y propia de las mujeres. (Picchio, 1990). Denunciando también, como estas teorías “no fueron capaces de incorporar algo tan obvio como es el trabajo realizado desde los hogares, necesario tanto para la reproducción de la población como para la fuerza de trabajo, sin la cual el capitalismo estaría condenado a desaparecer” (Carrasco, 2016: 41).

Los estudios sobre el mercado de trabajo desde una perspectiva feminista destacan la insuficiencia de los análisis convencionales respecto al trabajo de las mujeres y, denuncian la segregación ocupacional horizontal y vertical que afecta a las mujeres ocupadas, así como la no desaparición de las discriminaciones laborales indirectas tales como la discriminación salarial, el acoso sexual o la creciente precarización del empleo femenino (Torns y Recio, 2013).

Podemos apreciar, cómo estos estudios han permitido destacar la interrelación entre la responsabilidad asignada a la mujer en la reproducción y las condiciones de su participación en el mercado de trabajo y también han constatado que tanto los empresarios como el Estado han ido implementado medidas que aprovechan esta situación, ya sea sustituyendo producción doméstica por servicios estatales o bienes de mercado que “ayudan” a las mujeres a integrar sus responsabilidades domésticas con su participación en el mercado laboral.

En esta misma línea, y desde una perspectiva histórica y sociológica, las investigaciones feministas sobre el trabajo de las mujeres mostraron la necesidad de adoptar una perspectiva que tuviera en cuenta producción y reproducción para entender las experiencias de trabajo femeninas. Para ello plantean la importancia de aplicar la interrelación, no sólo al trabajo femenino, sino también al de los hombres, el cual se caracteriza por la ausencia en la esfera familiar.

De este modo el trabajo de las mujeres se caracteriza por la “doble jornada” que se complejiza con el concepto de “doble presencia” (Balbo, 1978) pues no significa solamente realizar dos trabajos, sino que se trata de una presencia simultánea, entre familia y trabajo remunerado. Con este concepto la autora pretende poner de manifiesto la situación en la que vivían y todavía viven cotidianamente las mujeres madres adultas que, en las sociedades del bienestar, debían compatibilizar su actividad laboral con el trabajo doméstico y de cuidados.

En relación al concepto de doble presencia, Borderías y Carrasco (1994) recogen las aportaciones que algunas autoras hacen para explicar la complejidad del trabajo que las mujeres realizan. Destacan el de “gestion mentale” (Devreux 1985) o “charge mentale” (Haicault 1984) con el propósito de analizar una dimensión oculta del trabajo que las mujeres tienen que realizar para poder gestionar los diversos espacio-tiempo que funcionan con lógicas diferentes.

Surge también la “doble invisibilidad” (Borderías 1984) para presenta cómo vivían (y todavía viven) las mujeres madres asalariadas, la necesidad de ocultar sus cargas familiares en el mercado laboral y esconder el empleo una vez en el hogar para poder responder a los trabajos de cuidados. Esto a su vez genera una presencia-ausencia (Borderías, 1984), presencias que a la vez suponen ausencias en otros espacios. Ausencias cubiertas por otras redes de mujeres.

En esta línea está surgiendo una nueva noción la “triple presencia-ausencia” (Sagastizabal y Legarreta, 2016) que tiene en cuenta junto con empleo y el trabajo doméstico-familiar la participación sociopolítica además de introducir también la dimensión subjetiva al estudio del trabajo de las mujeres. En conjunto, desde estas perspectivas se recoge la experiencia subjetiva de las mujeres en los planos práctico, cultural y simbólico, para convertirse en el objetivo de los análisis sobre el trabajo de las mujeres.

En los 80 se produjeron los primeros estudios sociológicos que tuvieron en cuenta la existencia de los cuidados (Borderías y Carrasco, 1994), compartiendo una perspectiva feminista que hiciera visible el trabajo realizado por las mujeres para cuidar de la vida en las sociedades del bienestar. Como herramienta metodológica utilizaban la visión subjetiva que las mujeres tenían sobre el tiempo dedicado a las tareas de cuidado, algo que en los estudios previos no se había tenido en cuenta, situando la vida cotidiana y el tiempo dedicado a ella como principal objeto de análisis.

Posteriormente, en el terreno de la sociología anglosajona surgió una conceptualización de los cuidados, posteriormente popularizada, donde priman aspectos subjetivos como la emoción, el amor y los sentimientos. No obstante, estos análisis cualitativos realizados no siempre han sido capaces de tener en cuenta las vivencias, los significados y percepciones subjetivas de las prácticas cotidianas de los cuidados (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

Las nuevas necesidades sociales que se van imponiendo debido al envejecimiento de la población, junto con la presencia masiva de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y la ausencia masiva de los hombres en los cuidados han hecho que desde posturas feministas de las políticas del bienestar, se exija la organización social del cuidado, para ello será necesario tanto la redefinición del cuidado y de los tiempos que ello precisa como de los planteamientos del Estado del Bienestar (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

Desde las teorías feministas otro de los objetivos que se ha planteado es cómo se podría medir el trabajo doméstico y de qué manera se le podría atribuir valor económico. No obstante, la medición del trabajo doméstico no está exenta de controversia. Lourdes Benería (1981), ha sido una de las primeras voces en denunciar cómo esa contabilización no ha alcanzado los éxitos esperados, dado lo infravalorado que está ese trabajo de las mujeres. Lentamente va haciéndose paso la idea de que el trabajo no remunerado que se produce en los hogares tiene un valor económico de primera magnitud. No obstante, la definición, clasificación y medición de las actividades del trabajo no remunerado es prácticamente tan compleja como la del trabajo remunerado y, en gran parte, está aún sin consensuar ni hacer. Las actividades más difíciles de medir son las del cuidado debido a su dimensión subjetiva (Durán, 2013). En esta línea, Martín Palomo (2008) propone incorporar en el análisis de los cuidados además de la perspectiva material, en tanto que se trata de un trabajo realizado, tanto la dimensión afectiva que conlleva el cuidado, como la moral en cuanto a la responsabilidad que comporta. La autora plantea la herramienta teórica de ‘domesticación del trabajo’ la cual puede servir no solo “para valorar los trabajos que habitualmente han realizado las mujeres y que no han tenido apenas reconocimiento social, sino también para redimensionar la propia noción de trabajo, moderar esa aspereza de carácter que conlleva este concepto” (Martín Palomo, 2008:34).

El tiempo, percibido en su dimensión social, se ha convertido en la clave para lograr la mejor visualización del trabajo doméstico y de cuidados. Los estudios que miden el uso social del tiempo son las herramientas más utilizadas.

Este tipo de encuestas empiezan a proliferar a partir de 1995, en el marco de la Conferencia de Naciones Unidas para la Mujer celebrada en Beijing, donde se recomienda a todos los países miembros llevar a cabo Cuentas Satélite de Producción Doméstica. (...) La materia prima con la que se alimentan las Cuentas Satélite son las Encuestas de Usos de Tiempo (Legarreta y Sagastizabal, 2018:25).

No obstante, esta categoría debe ser también cuestionada. Así, por ejemplo, las Encuestas de Presupuestos de Tiempo, no son capaces de comprender algunos aspectos más subjetivos del trabajo doméstico-familiar como la intensidad, la disponibilidad o el tiempo de presencia ya que solo tienen “en cuenta la dimensión material, cuantitativa, lineal y secuencial de las actividades cotidianas en vez de atender a las vivencias subjetivas de las mismas” (Sagastizabal y Legarreta, 2016: 8). Pero, aunque no sirven para captar con precisión la complejidad de este trabajo, permite “dar visibilidad, valor y reconocimiento social al trabajo llevado a cabo principalmente por las mujeres en el ámbito doméstico-familiar” (Legarreta y Sagastizabal, 2018:26). Con todo, es importante ir perfeccionando las herramientas existentes y crear otras nuevas que presenten una concepción del tiempo plural que tenga en cuenta no solo los aspectos materiales sino los inmateriales para el análisis del trabajo doméstico y de cuidados poniendo en el centro la sostenibilidad de la vida (Legarreta, 2014).

Desde la aparición del término sostenibilidad de la vida (Carrasco, 2001) la economía feminista ha querido y quiere mostrar la interdependencia entre los ámbitos de la naturaleza, de la producción y de lo doméstico. Cada uno de estos ámbitos tiene que ser “sostenible en interdependencia con los demás. Pero, además, insistimos en que no se puede perder de vista la centralidad de la vida donde los cuidados -, materiales y emocionales- son determinantes” (Carrasco, 2016: 49). Desde aquí, el principio de reproducción (de la naturaleza, de la población y de los bienes y servicios) juega un papel central ya que, si no se dan las condiciones de reproducción, la sociedad no tiene asegurada su continuidad. A su vez, unido al anterior, plantear como objetivo social, el estar-bien (Carrasco, 2016; Pérez Orozco, 2015) de las personas y no el beneficio privado. Para ello es necesario tener como objetivo principal la centralidad de la vida.

Con este mismo objetivo presenta la economista Kate Raworth su libro *Economía rosquilla: 7 maneras de pensar la economía del siglo XXI* (2018). La autora plantea que tras la última crisis financiera acaecida en el 2008 y una muy desigual recuperación, la economía de este siglo tiene que tener en cuenta el futuro común de la humanidad a través de políticas que nos hagan prosperar en equilibrio para ello propone una nueva economía regenerativa y distributiva mediante la teoría que desarrolla de una brújula con forma de rosquilla en la que la economía está al servicio del bienestar humano y del planeta y no al revés.

## 2.4 Modificaciones en el sistema patriarcal

Recordemos que antes de la industrialización ya existía división sexual del trabajo y que las actividades de las mujeres tenían menos prestigio y también estaban subordinadas. Ahora bien, teniendo en cuenta las críticas hacia los primeros “estudios feministas y a la necesidad de cuestionar las ortodoxias conceptuales, está perfectamente justificada la tesis de que el desarrollo capitalista influyó de manera especial en la mujer y de que su posición global es altamente vulnerable” (Moore, 1991:104).

Comenzaremos destacando cómo siglos antes de la industrialización, la esfera privada se fue devaluando y la esfera pública se fue idealizando. Así las cosas, desde finales del siglo XIX y principios del XX en occidente se instauró un modelo de vida social donde lo doméstico estaba separado de lo público y desde aquí se excluyó a las mujeres como sujetos de derecho al situarlas en el ámbito naturalizado de la domesticidad.

Así las cosas, tal como indica Vandeland,

Lo esencial es comprender cómo la supremacía del orden patriarcal y productivista (...) sólo ha podido apoyarse sobre la previa eliminación de la producción-reproducción de la especie, relegada al ámbito de la naturaleza...y con ella también las mujeres; este orden de la naturaleza apropiable por excelencia y sus “mujeres-naturaleza” apropiadas como si fuera por esencia (1979:203).

Aunque la separación entre producción y reproducción no consiguió que las mujeres dejaran de trabajar, sí logró invisibilizar más sus tareas. Desde posturas feministas, (sobre todo las historiadoras) se comienza a revisar el proceso de industrialización, mostrando como las mujeres tuvieron una presencia activa en los comienzos del trabajo industrial. Destacaron también como el ama de casa fue una figura construida en aquella época para que pudiera hacerse cargo del cuidado de la fuerza del trabajo presente y futura. (Carrasco, Borderías y Torns 2011; Torns y Recio 2013). No obstante, veremos como a pesar de la contradicción entre los modelos teóricos dominantes y las experiencias reales de las mujeres, estos tienen una gran fuerza normativa.

En un primer momento trataremos de presentar el origen histórico de una profunda división ideológica y material entre lo público y lo privado, una división fundamental de las relaciones entre los sexos y la subordinación de las mujeres. Se trata pues de

desmitificar el esencialismo de las concepciones modernas del trabajo que realizan las mujeres y mostrar la variabilidad histórica y de clase de las concepciones y prácticas del trabajo de las mujeres. (Carrasco, Borderías y Torns, 2011). Y así, desvelar las causas que actualmente hace que las mujeres tengan que ser equilibristas para poder responder satisfactoriamente a la vez a las exigencias del mercado laboral y del hogar, identificando los factores que influyen en el proceso (sistemas de género, posición social, ideología dominante).

En el capítulo anterior presentamos el patriarcado como el sistema por el cual los varones dominan a las mujeres (Millet, 1995), destacando la capacidad de éste para adaptarse a cualquier sistema económico, político y cultural. Teniendo en cuenta esta premisa, planteamos que la organización social de los trabajos en las sociedades occidentales actuales es producto de un largo proceso histórico que comenzó a gestarse durante la industrialización.

En esta etapa histórica y social se van a producir grandes avances sociológicos y eventos de gran importancia para la evolución de las sociedades y de la propia humanidad. A pesar del reconocimiento de la ciudadanía acompañada de los derechos políticos y sociales que marcaría un hito en la organización social, la nueva realidad no está exenta de incoherencias y desigualdades. La gran dualización social resultante de las nuevas formas de producción; la acumulación de capital, por un lado, y el trabajo asalariado por otro, genera nuevas desigualdades.

Engels en *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado* (1972) plantea por qué en el sistema capitalista la mujer está subordinada al hombre, así como qué transformaciones económicas y políticas serían necesarias para acabar con la desigualdad sexual. El autor realiza un recorrido histórico donde las mujeres pasan de ser miembros libres y productores iguales de la sociedad a ser mujeres dependientes y subordinadas: a medida que la propiedad privada resultaba ganadora en la estructuración de la sociedad, la posición social de la mujer fue a menos, describiendo la relación entre propiedad, clase social y sexo. Sacks (1979) matiza la posición de Engels argumentando que a pesar de que la propiedad otorga a las mujeres un considerable poder doméstico, en las sociedades de clases existe una marcada dicotomía entre las esferas pública y doméstica, y el poder doméstico no se transvasa a la posición social en la esfera pública. Previamente al modo de producción capitalista, se fijó un sistema patriarcal en el que los hombres controlaban



el trabajo de las mujeres, aprendiendo los hombres las técnicas de organización y control jerárquicos sobre la fuerza de trabajo de las mujeres (Hartmann, 1976).

No obstante, el capitalismo cambió no sólo las relaciones de producción, sino también las de reproducción, (Carrasco, Beneria y Torns, 2011; Hartmann, 1976; Kergoat, 1984; Marugán, 2015; Moore, 1991; Sacks, 1979), la reestructuración impuesta a raíz del capitalismo impactó fuertemente en la actividad económica de la mujer, en la división sexual del trabajo, así como en las opciones políticas y sociales abiertas a las mujeres. Podemos corroborar cómo el capitalismo ha sabido sacar provecho de las relaciones preexistentes entre los sexos (Kergoat, 1984). Por tanto, las razones que permiten explicar la persistencia de la división sexual del trabajo hay que buscarlas en la alianza entre el capitalismo y el patriarcado, alianza que conforma la organización socioeconómica, política y cultural de dichas sociedades (Torns y Recio, 2013).

### ***2.4.1 Un nuevo modelo social: ama de casa/ganador de pan.***

Aunque en los hogares preindustriales se desarrollaban conjuntamente funciones productivas y reproductivas, a medida que se desarrollaba el proceso de industrialización, se fue separando la producción de la reproducción. En esta fase de industrialización el campo pierde importancia a nivel económico y la ciudad se presenta como el lugar de las oportunidades. La migración a las grandes ciudades produce un efecto demográfico terrible en los primeros años. Las ciudades crecen, el porcentaje de trabajadores y trabajadoras aumenta y también los barrios y arrabales donde encuentran ubicación. En los albores de la industrialización, debido a la explotación de hombres, mujeres y niños, la reproducción llega a ser lamentable.

La prolongación de la jornada fabril a lo largo del siglo XIX, especialmente la de las mujeres obreras, llegó a extremos que imposibilitaba a las mujeres asumir los trabajos de crianza sin una red de apoyos familiares o vecinales suficientes. Consecuencia directa de este hecho, se produce un aumento de la desatención a la infancia, que unido a la falta de condiciones salubres y malas condiciones de vida hacen que las tasas de mortalidad infantil aumenten considerablemente, poniendo en cuestión el crecimiento vegetativo y el futuro de las nuevas generaciones de trabajadores y trabajadoras. A partir de aquí se

inicia la reglamentación y la limitación del tiempo de producción (Combes y Haicault, 1984).

Surgen discursos de reformadores sociales, médicos y legisladores que naturalizan las relaciones entre los sexos, justificando un nuevo orden social, al que dan forma y sentido. Este reforzamiento de la división sexual del trabajo que se lleva a cabo durante la industrialización por las clases dominantes y con el apoyo de los sindicatos, tuvo como objetivo según Sacks (1979) no pagar los costes de la reproducción. Incluso sostiene que la elección de los hombres para la producción social se debe a que pueden ser explotados con más intensidad. Esto permitiría crear el sustrato para que los hombres estén legitimados para el trabajo público o a sueldo, quedando para las mujeres restringidas al hogar, un nivel de organización donde poca cabida tiene el cambio social.

Por un lado, Los salarios de los varones deben ser suficientes para mantener a sus familias, lo cual, no sólo concedía más valor a su trabajo, sino que otorgaba al varón el estatus de responsable de familia y, en última instancia, de la reproducción. Por otro, Las mujeres quedan reducidas a la categoría de esposas dependientes de sus maridos trabajadores; se las considera menos productivas y mano de obra barata. Un orden que sólo se quiebra, coyunturalmente, en situaciones de penuria de mano de obra masculina, como sucederá en las guerras.

Aunque hubo algunas voces discrepantes, la mayor parte de las asociaciones obreras vieron en la expulsión de las mujeres casadas del mercado de trabajo la solución a la desastrosa vida familiar y comenzaron a considerar como un signo de estatus el disponer de una esposa dedicada exclusivamente a los cuidados del hogar y de la familia.

Para las mujeres más acomodadas se trataba de un espacio de reclusión que impedía su acceso al espacio público, a la participación política y al trabajo profesional remunerado y reconocido socialmente. Para las trabajadoras, suponía unas obligaciones que formaban parte de su interminable “doble jornada”, tras pasar horas agotadoras en fábricas y talleres con un salario inferior al de los hombres, aunque realizaran el mismo trabajo (Palomo, 2017/18:228).

### **Una nueva ideología de la maternidad**

Es importante recordar que, el valor que se le comienza a atribuir tanto a la infancia como al amor maternal, es una invención creada en esta época y desconocida en Europa

hasta entonces. A continuación, veremos cómo se va produciendo el cambio en la forma de entender a la familia, la infancia y la maternidad. Hasta los siglos XVII y XVIII el cuidado de los menores no tenía ningún valor social, las labores de crianza eran reducidas al máximo o delegadas en otras personas.

Para la aristocracia y clases altas no se consideraba propio el cuidado de las criaturas y “las pequeñas burguesas (...) se apresuraban a copiar a sus hermanas más favorecidas” (Badinter, 2011: 201). Además, ninguna mala conciencia les invadía, puesto que el entorno admitía estas prácticas y desembarazarse de los hijos era signo de distinción social. Aunque con otros fines, en las clases obreras, también era común delegar el cuidado de los menores en manos de otras mujeres de la familia o vecindad, así como el envío de los bebés a granjas o pensionados durante los primeros años de vida, e incluso su abandono en instituciones. Traer una criatura al mundo no podía parar el trabajo que aseguraba el sustento. Además, los infantes pobres comenzaban a desarrollar labores productivas desde muy pequeños, era habitual que sobre los siete u ocho años los menores abandonasen el hogar para ir a trabajar como sirvientes y aprendices. Los de clases altas eran enviados a internados o a conventos. “Por supuesto, no se creía en el instinto materno que llevaba a las madres a proteger y alimentar a sus hijos. La crianza infantil, a diferencia del hecho de dar a luz, no confería ni honor ni jerarquía a quienes la cumplían” (Hays, 1998: 51).

Junto con el interés en la separación de dos espacios; productivo público por un lado y reproductivo privado por otro, aparece otro por el aumento de la población, donde el niño se comienza a ver como un valor económico en potencia. (Imaz, 2010). De estas prácticas patriarcales va a nacer una nueva ideología de la maternidad que apuntan directamente a la mujer como responsable natural de los cuidados, bajo supervisión del padre de familia.

Los nuevos trabajos filosóficos sobre crianza infantil particularmente los de Jean-Jacques Rousseau, junto las nuevas teorías médicas sobre el cuidado infantil hacían cada vez más complejos los trabajos de cuidados de las madres, reforzando su dimensión emocional y situándolas como responsables naturales del cuidado. En estos momentos “la maternidad se transforma no sólo en el centro de la identidad femenina, sino que, además, ser madre comienza a ser considerado simultáneamente como algo natural, intrínseco a la naturaleza femenina” (Imaz, 2010: 24).

Esta nueva ideología de la maternidad que se va configurando, se refuerza en la idea de que la ternura y los cuidados maternos son elementos irremplazables para la conservación y el bienestar en la infancia. A partir de ahora la madre individual será la responsable de la crianza adecuada y su posición social dependerá cada vez más de su rol de cuidadora más que de su fertilidad.

La buena madre no sólo debía derramar cariño sobre el niño; también debía vigilar constantemente el mantenimiento de su propia virtud y usar los métodos adecuados para imbuir de similar virtud a su hijo. Todo esto, por cierto, no era sólo absorbente desde el punto de vista emocional, sino que también requería una dedicación intensa” (Hays, 1998: 63).

La maternidad se convierte así en un trabajo a tiempo completo que conlleva consagrar la vida al hijo. No obstante, este modelo solo se da en las clases medias. “Para las madres de clases bajas –necesitadas de salario- y las que imitan o aspiran a la aristocracia –atraídas por la vida social y cultural- resultarán menos impermeables a la nueva ideología” (Imaz, 2010:59).

Para la población rural, las prácticas de crianza infantil casi con seguridad seguían los viejos métodos de la economía familiar. Para los pobres, los inmigrantes y la población de la clase obrera de las ciudades, como demostraré, había poca separación entre las esferas pública y privada, y los hijos seguían siendo pequeños trabajadores y sus esforzadas madres tenían escaso tiempo para ser cariñosas guardianas (Hays, 1998: 66).

Con todo, desde finales del XIX y primera mitad del XX y casi erradicada la lactancia mercenaria, debido sobre todo por la sustitución de la lactancia artificial, serán estas mujeres “las que se convertirán en objetivo de los discursos moralizantes sobre la buena maternidad” (Imaz, 2010:59).

En España persiste la mortalidad infantil y continúa también el descenso de la natalidad por lo que la instrucción de las mujeres a partir del siglo XX será central. Las mujeres deberán ser adoctrinadas como reproductoras y socializadoras de las futuras generaciones. Aunque cada vez más se valora la educación femenina, ésta estará destinada más a la maternidad desde un punto de vista cristiano, que a la formación de las mujeres en cuanto a individuos. (Imaz, 2010).

Al igual que en el siglo XVIII lo fue la lactancia mercenaria, a finales del XIX y principios del XX el empleo femenino que comienza a aumentar será considerado como el enemigo de la infancia y de la vida familiar. Se emprenden medidas legales de protección a la maternidad, así como la regulación de las condiciones de trabajo de mujeres, niños y niñas. La necesaria instrucción de las madres se centrará en el correcto cuidado de las criaturas, la higiene, la alimentación, especialmente la lactancia materna, serán los primeros objetivos. Más tarde, durante el franquismo además de esto, se fomentará el ideal de familia numerosa basada en la doctrina ortodoxa del catolicismo. Se promulgarán leyes que condenen el aborto, los métodos anticonceptivos, las uniones fuera del matrimonio católico y se premiará con ayudas económicas una prole numerosa (Imaz, 2010).

Recapitulando, a pesar de que la familia es la institución donde se realiza las cada vez más numerosas tareas de crianza y manutención de la futura generación de trabajadores, las mujeres se verán abocadas a realizar este trabajo sin compensación económica. La clase media logró formar así, una noción de vida familiar “natural” basada en el varón como sostén de la familia, y en la mujer y la descendencia como dependientes de él (Moore, 1991). Una vez creada esta figura del ama de casa y establecidas sus tareas como norma social, los trabajos domésticos y de cuidados dejaron de tener valor, quedando invisibilizados. Y las mujeres, en tanto no asalariadas, fueron consideradas como “dependientes” y dado que los derechos sociales se adquirirían mediante el empleo, las mujeres quedaron así subordinadas también como ciudadanas (Marugán, 2015).

Con todo, esta separación ideológica entre el hogar y el mundo marcará, como veremos, los comienzos de las contradicciones culturales de la maternidad, donde la familia tendrá que funcionar según la lógica opuesta al mundo público dominado por el interés personal (Hays, 1998). Consiguiendo así abrir “un proceso de resignificación de la maternidad en conflicto con las actividades productivas, un conflicto desconocido hasta entonces” (Carrasco, Borderías y Torns, 2011:19). Y donde la maternidad “se convierte en un estado considerado excluyente y difícilmente compatible con cualquier otro rol social, el pilar de la esfera doméstica concebida como contrapuesta e irreconciliable a la esfera pública” (Imaz, 2010:24).

Así las cosas, en la formación del sistema patriarcal capitalista, los espacios y roles de hombres y mujeres quedaron asignados de la siguiente manera: a los hombres les correspondía desempeñar el rol público y, por lo que se refiere al ámbito de la privacidad,

la actividad centrada en dedicarse a uno mismo; Para las mujeres, el rol doméstico “el lugar de lo relacional y lo expresivo, con nítidas fronteras que la separan del hostil mundo exterior masculino, guiado por el interés individual y por los fines instrumentales” (Imaz, 2010:24).

No obstante, desde una visión histórica más amplia, podemos considerar como excepcional el modelo de familia donde el hombre es el único proveedor de recursos, puesto que las mujeres han contribuido siempre al sostenimiento de la familia, aunque la forma de hacerlo haya variado. Estudios antropológicos realizados en todo el mundo revelan “el enorme abismo entre la penetración y el poder de una ideología, y la estructura y las circunstancias económicas reales de la mayoría de la población” (Moore, 1991:145). Esta figura de ama de casa solo dedicada a sus labores era y sigue siendo más un ideal que una realidad, por lo menos en las clases obreras. A mediados del S. XX, durante las guerras que asolan el mundo, las mujeres accederán al empleo masivamente iniciando un proceso de empoderamiento socio laboral que supondrá la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral en las siguientes décadas. A pesar de ello, seguiremos viendo cómo, el binomio mujer ama de casa/hombre ganador de pan están fuertemente arraigadas en el contexto (Comas, 1995).

Por tanto, examinar el trabajo de las mujeres significa ocuparse de todo el trabajo que realizan las mujeres, tanto del trabajo familiar como del trabajo asalariado. Así las cosas, por motivos analíticos en un primer momento separaremos el trabajo para el mercado del trabajo para el hogar.

## 2.5 Trabajo asalariado

Para entender el entramado que existe por debajo del concepto de trabajo es necesario hacer una primera matización y diferenciar entre trabajo y empleo, aunque en la práctica se utilicen indistintamente. Trabajo sería toda actividad que los seres humanos realizan para poder satisfacer sus necesidades y las de otros individuos. Son “todas las actividades humanas que sostienen la vida, no sólo aquéllas que se realizan a cambio de unos ingresos” (Pérez Orozco y Agenjo Calderón, 2018: 7). En su uso cotidiano, el empleo sería una modalidad de trabajo, normalmente definido por su carácter remunerado y asalariado. Queremos recordar que trabajo no equivale a empleo, error que comete la

economía tradicional, recordemos que el empleo es una creación del capitalismo. No obstante, como señala Carrasco (2013) “el trabajo mercantil es el único considerado como tal, convirtiéndose el término trabajo en sinónimo de empleo” (p: 43).

El trabajo asalariado tiene que ver con la producción de bienes y servicios, incluyendo también a las relaciones sociales. En primer lugar, debe destacarse que, a pesar de que el concepto de trabajo ha ido cambiando con el tiempo, la vinculación de trabajo con trabajo productivo posee un evidente sesgo de género puesto que lo que no es trabajo productivo queda invisibilizado. Hay personas que trabajan y no están cobrando por ello, la mayoría son, pero no exclusivamente, mujeres. El cuidado de la familia, de los niños y de los mayores, de los que no están empleados, y de los que están empleados, pero necesitan comer, dormir, vestirse, suele recaer en las mujeres. A pesar de los cambios que se han introducido en la actividad laboral de las mujeres, apenas se han modificado las percepciones ideológicas respecto a lo que se considera trabajo de hombres y mujeres: si para los hombres el empleo se considera una obligación, para las mujeres cuando las necesidades de cuidados se imponen, se estima como una opción (Comas, 1995).

El trabajo tal como lo conocemos hoy, no puede ser generalizado ni en el tiempo ni en el espacio. En la antigua Grecia, por ejemplo, el trabajo ha tenido un desprestigio generalizado, ha sido una actividad a realizar por los esclavos y por lo tanto indigna para los ciudadanos. Así pues, el trabajo ha ido evolucionando a la par que las sociedades. Los avances tecnológicos han contribuido a facilitar las tareas y mejorar las producciones de bienes. Los excedentes de productos mejoraron las condiciones de vida (sedentarismo, nuevas organizaciones sociales y expresiones culturales...) pero también procuraron las desigualdades y la propiedad privada, germen de las estratificaciones sociales (Tezanos, 2013). A pesar de no definir ni constituir el trabajo la estructura de la sociedad ni el orden social, resulta obvio la relevancia del mismo para el desarrollo económico. Esta situación es una constante que se mantendrá hasta la modernidad. Será en este momento histórico cuando el trabajo en su versión asalariada se transforme en algo dignificante, llegando a convertirse con la industrialización en eje del orden social. No obstante, los cambios acaecidos en las últimas décadas; flexibilidad, precariedad, consumismo... han hecho cambiar su concepción, pero vallamos por partes.

### ***2.5.1 El valor del empleo***

Como sabemos el mercado ha sido el aspecto central de nuestra sociedad. El trabajo ha vinculado al sujeto con el mercado. Recordemos que con la modernidad se va a destacar el aspecto meramente económico del mundo laboral, olvidándose otros aspectos que tradicionalmente habían sido considerados importantes. En suma, la modernidad ha acarreado la mercantilización del mundo del trabajo. Esto se ve manifiestamente en la ruptura que ha habido entre la producción mercantil y la producción y reproducción doméstica. Como hemos visto el proceso moderno de industrialización cambió la división sexual del trabajo, relegando al olvido la producción doméstica, olvidando y banalizando la participación de las mujeres en el desarrollo económico de la sociedad industrial. A este respecto, conviene recordar que, aunque se quiera marcar la entrada de las mujeres en el mercado laboral tras la segunda guerra mundial, ya en la época de la protoindustrialización como en los inicios de la industrialización el trabajo de mujeres y niños era una práctica generalizada (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

Con la industrialización se ha presentado un personaje absolutamente autónomo sin necesidades e independiente, siempre joven, ni niño ni enfermo que se mueve solo en el mercado, pero este personaje simbólico que ha presentado el capitalismo no existe. “es un espejismo; que se mantiene en base a ocultar sus dependencias y a los sujetos que se hacen cargo de ellas” (Pérez Orozco, 2015: 9). Además, cabe destacar que este prototipo ideal de ciudadano, un ser autónomo, independiente y sin cargas, centrado en su desarrollo socio-profesional, se ha creado paralelo a un proceso de degradación social, material y simbólica del trabajo que realizan las mujeres en el hogar (Merino, 2017).

Con todo, no podemos olvidar que, en las sociedades capitalistas se ha considerado el trabajo asalariado como una condición fundamental que proporciona identidad y valoración a las personas. Asimismo, el empleo también contribuyó a garantizar la estabilidad económica de los individuos y a asignarles unos derechos sociales. Desde las organizaciones sindicales se reivindican condiciones y derechos básicos, y el empleo se convierte en un aliado de los y las trabajadoras. En el caso de la mayoría de las mujeres, cabe recordar que el empleo ha tenido un papel central en el logro de la autonomía (Merino, 2017).



Así las cosas, los derechos políticos, conquistados durante el siglo XIX, comienzan a dar sus frutos, en concreto, después de la segunda guerra mundial se produce el mayor desarrollo de los diferentes derechos sociales recogidos por los sistemas de bienestar a nivel mundial. En líneas generales, el objetivo de las acciones implementadas fue generar un impacto que redujera la pobreza y la desigualdad, el cual tuvo un efecto distribuidor confirmado. Su función la cumplía por medio de transferencias económicas, generación de bienes y servicios públicos o por ambas (Luís Moreno y Pau Marí-Klose, 2013). En esta etapa el empleo “era el mecanismo central de distribución de riqueza y permitía tener los ingresos necesarios para vivir de forma digna” (Banyuls y Recio, 2017: 137). No obstante, a pesar de sus beneficios, recordemos que el acceso a estos derechos sociales básicos dependía de la participación en el empleo, pero también de otras divisiones estructurales como el género, la raza o la clase por lo que solo una minoría relativamente privilegiada pudo alcanzar ese ideal. Para la inmensa mayoría de las mujeres, así como para los habitantes del Sur Global y un gran número del Núcleo; los trabajadores racializados, trabajadores domésticos, poblaciones rurales seguían excluidos de la seguridad social y otras formas de provisión pública (Fraser y Jaeggi, 2019).

Con todo, esta época dorada de la sociedad laboral y del pleno empleo que comenzó después de la segunda guerra mundial finaliza con la entrada del neoliberalismo a partir de los años ochenta (Merino, 2017). Un neoliberalismo que desmantela las protecciones sociales y vuelve a externalizar la reproducción social (Fraser y Jaeggi, 2019). Además, en España, este proceso socioeconómico denominado Estado de Bienestar Mediterráneo (Sping-Andersen, 1993), no llegó a consolidarse. “España vivía el desarrollismo bajo el régimen de Franco, y justo cuando la democracia desembarcó en nuestro país, comenzó a mutar la sociedad europea según recetas neoliberales” (Merino, 2017:160).

También y a pesar de sus beneficios, ha de destacarse, que el modelo propio del Estado del Bienestar que garantizaba el pleno empleo, estaba basado en un trabajador masculino, cabeza de familia, convirtiendo en estructural e institucionalizando la distribución de roles en la que el elemento masculino es el productor económico y la mujer la encargada del trabajo doméstico y de reproducción, reforzando así la dependencia de las mujeres y la heteronormatividad (Fraser y Jaeggi, 2019). En España, tuvo además de la particularidad de desarrollarse escasa y tardíamente, el importante papel de la familia en la provisión del bienestar. Moreno y Marí-Klose (2013) señalan que los países del Régimen Mediterráneo tienen un fuerte carácter “familista”, es decir,

los hogares asumen la responsabilidad de procurar y organizar el bienestar de sus miembros, lo que ha supuesto la falta o escasa atención a la dependencia, y la falta de atención a las familias, reforzando así el papel de las mujeres como cuidadoras. Asimismo, este modelo familiar “implica que la realidad de interdependencia en la que ese sujeto está inserto no se resuelve en términos de reciprocidad, sino de asimetría, en base a transferencias desiguales de cuidados y a la explotación” (Pérez Orozco, 2015: 9).

Recordemos que, el que el trabajo de los hombres esté asociado al mercado y el de las mujeres al hogar, supone que las mujeres que no tienen un empleo sólo pueden acceder a los recursos y a los derechos a través de otra persona, además de no tener reconocimiento social.

Por tanto, y teniendo en cuenta que es el trabajo remunerado el principal eje vertebrador de nuestras sociedades. El logro de un empleo decente tanto para hombres como para mujeres es el deseo y también la necesidad en las sociedades capitalistas. Además “su escasez –tasas de desempleo astronómicas, gran cantidad de trabajo basura- lo hace aún más valioso y deseable” (Merino, 2017:140). Y así, mientras el empleo sea la única forma de acceder a los recursos económicos, al estatus, a los derechos sociales estamos obligados y obligadas a buscarlo y mantenerlo.

### ***2.5.2 La participación laboral femenina en España***

A continuación, nos centraremos en cómo se ha desarrollado la participación laboral femenina en las últimas décadas en España. En los años setenta del siglo pasado, la participación laboral femenina era baja: solo un 20 % de la población femenina (Durán, 1972) estaba incorporada al mercado laboral y de esta cantidad, un porcentaje muy importante eran las mujeres jóvenes. Recordemos que la dictadura franquista llevó este modelo familiar dominante hasta el extremo. En el ámbito educativo se promulgan leyes donde se especifica que la educación de la mujer tendrá como objetivo prioritario la preparación para el hogar. Del mismo modo las normativas legales en el ámbito laboral, limitará los empleos, las ocupaciones y los puestos a los que las mujeres pueden acceder, imponiéndose la excedencia forzosa por matrimonio y la prohibición de contratar a mujeres casadas (del Valle, 2002).

No obstante, a pesar del contexto político y social de la postguerra, en el que se socializaron mujeres y hombres, los cambios en la situación económica de producción y consumo, las normativas legales y las políticas públicas en pro de la igualdad y en las identidades de las mujeres han modificado, sin duda alguna, los comportamientos anteriores por parte de las mujeres. Los datos muestran el proceso creciente de incorporación de las mujeres al mercado laboral. “España es el país donde más aumentó la tasa de empleo de las mujeres en edad de trabajar entre 2000 y 2006, principalmente porque era de las más bajas de la UE, y todavía en la actualidad es menor que en la mayoría de países de la Unión Europea” (Meil y Rogero, 2014: 53).

En los últimos veinte años la tasa de actividad femenina ha aumentado casi veinte puntos (Alcañiz, 2014). Al mismo tiempo se produce una importante bajada en las tasas de fecundidad. Así muchas mujeres, ante el dilema entre vida profesional o maternidad eligen posponer su maternidad, y en muchos casos renuncian a ella. Para las que optan por conciliar crianza y empleo, como veremos más adelante, “lo harán a costa de tener que realizar una «doble jornada» con el consiguiente cansancio y agotamiento físico y mental” (Alcañiz, 2014: 20).

En España la mayor presencia de mujeres en el mercado laboral se da tras el fin de la dictadura. Esta “creciente participación de las mujeres en el mundo laboral dotaba al mercado de un grupo de población activa que aceptaría unas condiciones degradadas y menos exigentes respecto al concepto clásico del trabajo asalariado” (Vicent y otros, 2013:9).

No obstante, aunque se suele presentar el inicio de la actividad laboral femenina en España con el fin de la dictadura, (recordemos que la legislación del estado franquista solo permitía el empleo de una esposa con la autorización del marido) queremos señalar que como ya hemos venido matizando, la participación laboral de las mujeres, también en España ya había comenzado o seguía en proceso de evolución. Por ejemplo, tal incorporación ya se había dado en algunas zonas del país con tradición industrial, a la par que había una alta presencia femenina en la economía sumergida (muchas mujeres siguieron trabajando en el domicilio, limpiando, cuidando, ayudando en los negocios familiares o en las tareas del campo). Con todo, a partir de 1985 se produce un aumento masivo de mujeres en el mercado de trabajo (regulado) español. Si bien hasta entonces la pauta dominante era la salida del mercado laboral con la entrada en la maternidad y mientras los hijos eran pequeños, a partir de entonces la tasa de empleo también de las

madres aumenta de forma continuada (Meil y Rogero, 2014). No obstante, este aumento también conllevó la aparición de un desempleo femenino que dista de desaparecer dado su carácter estructural. Desde entonces el abundante desempleo y el empleo de baja calidad marcan la realidad laboral femenina (Torns y Recio, 2013).

### ***2.5.3 La precariedad laboral***

En la década de los noventa, nos encontramos con un nuevo escenario de transformaciones múltiples y en cadena en los Estados de Bienestar de todos los países del mundo, cuyo origen se encuentra en la asunción y adaptación de las teorías económicas y políticas neoliberales. Estas políticas se caracterizan según Tezanos (2001) en las leyes de libertad de mercado y en la reducción del control de los estados. Fraser, 2016 y Fraser y Jaeggi, 2019, denominan a este nuevo régimen como capitalismo financiarizado globalizador y neoliberal, “este régimen promueve la desinversión estatal y empresarial del bienestar social, al tiempo que atrae a las mujeres a la fuerza de trabajo remunerada, externalizando los cuidados a las familias” (Fraser, 2016:126). En este contexto la economía española se caracteriza por “la desregulación, el aumento de las formas atípicas de empleo y una gestión laboral que en muchas empresas es muy regresiva” (Banyuls y Recio, 2017: 138).

Los nuevos empleos se van a caracterizar por; la información y conocimientos como poder, la supremacía de la productividad en un mercado muy competitivo que pretende lograr sus objetivos a cualquier coste, la disposición al trabajo en cualquier momento o lugar y la flexibilidad como vehículo para optimizar todos estos elementos (Carnoy, 2001). No obstante, para que esta nueva forma de organización laboral sea capaz de aumentar la productividad reduciendo los costes al mínimo y para competir en un mercado donde los cambios y las transformaciones de tecnología, material, productos y personas son una constante, se necesita una sociedad, un individuo y un empleo flexible y disponible en todo momento. Es aquí donde cobra sentido la incertidumbre, el riesgo y la flexibilidad como conceptos importantes y básicos para entender la sociedad actual en la que vivimos (Beck, 1999). Y así, en un mercado internacional cada vez más exigente y que aboga por la eficiencia económica, la flexibilidad en el trabajo va a ser considerada un elemento clave que garantiza la creación de empleo, la calidad y el crecimiento económico. Respecto al empleo, la flexibilidad se opondrá a la rigidez, no obstante, lo

que esta flexibilidad va a promover será la inseguridad y precarización de los trabajadores (Beck, 1999).

Vemos que la flexibilidad se ha convertido en un eufemismo que tapa el proceso de desregulación laboral, además éste incremento de la desregulación no produce un aumento del empleo sino la inseguridad, por lo que quedan patentizadas las consecuencias negativas sobre las personas trabajadoras, apareciendo lo que podemos denominar como pobreza laboral (Banyuls y Recio, 2017). En un contexto como el español “el mero acceso al empleo, por más que sea codiciado, no soluciona ya los problemas de la gente, y ni siquiera garantiza la autosuficiencia económica” (Merino, 2017:158).

Además de disminuir la provisión pública y atraer a las mujeres al trabajo asalariado, el capitalismo financiarizado ha reducido los salarios reales, aumentando así el número de horas de trabajo remunerado que cada hogar necesita para sostener a la familia y provocando una desesperada pelea por transferir el trabajo de cuidados a otros (Fraser, 2016:128).

Podemos observar cómo se produce una involución en el desarrollo de políticas que aseguren los derechos sociales hasta entonces en funcionamiento, volviendo progresivamente a situaciones del pasado que dejan en evidencia una creciente dualización y exclusión social.

Y así, en un sistema social que no ofrece otra alternativa para lograr los recursos necesarios de una vida digna que el empleo, la inestabilidad se convierte en una característica fundamental de los nuevos empleos, repercutiendo directamente en la seguridad y vulnerabilidad de los trabajadores. Ese deterioro de las condiciones del trabajo y de los ingresos derivados de la precarización del mercado y que era justificado gracias a argumentos a favor de la competitividad, en España producirá paralelamente, una mayor dependencia económica de más de un sueldo necesario en los hogares (Vicent y otros, 2013). En consecuencia, lo que este sistema va a favorecer es

(...) la desaparición de las clases medias, institucionalización del precariado y el trabajo informal como condición laboral normal de una gran parte de la población, el empleo decente se limita a ser privilegio de unos cuantos, y la inseguridad es la condición vital habitual (Merino, 2017:159-160).

Queremos mostrar como a partir de aquí el empleo empieza a perder su capacidad socializadora y medio de acceso a recursos y derechos para convertirse en una realidad que deja a mujeres y hombres en situación de inseguridad y precariedad. El paradigma del empleo seguro, estable y a tiempo completo tuvo una etapa (relativamente corta) en la que fue un fin en sí mismo, signo de identidad y garante de los recursos y derechos de las personas. Pero actualmente ya no es así. “Este paradigma del trabajo como vertebrador de la identidad y de la integración social está siendo cuestionado en tanto que ya no define un proyecto de vida” (Bauman, 2003: 149). “las actuales derivas del mercado laboral han rebajado su potencial emancipador a niveles ínfimos, mientras que su funcionalidad como vehículo de fragmentación social se ha multiplicado” (Merino, 2017:164).

Un entorno laboral como el actual que exige un mayor compromiso con el empleo, que aumenta la presión de la disponibilidad, con altas tasas de incertidumbre e inseguridad para los y las trabajadoras afecta negativamente a las familias, en especial a las madres trabajadoras, porque ante este panorama con la mujer incorporada a un mercado laboral precario e inestable junto con una falta de corresponsabilidad en los cuidados tanto en la infancia, como en la vejez o enfermedad potencia la precariedad laboral de las mujeres y “está oprimiendo la reproducción social hasta llevarla al punto de ruptura” (Fraser y Jaeggi, 2019).

En concreto, “en España, el mercado laboral está diseñado para ser feudo de quienes no tienen responsabilidades de cuidado” (Merino, 2017:167). Y así, Las diferencias más notables entre hombres y mujeres surgen al comparar la tasa de empleo en función de la presencia de cargas familiares en el hogar, siendo la maternidad un factor de penalización respecto al empleo de las mujeres. Se percibe así su contratación como un mayor riesgo, asociado como futuro comportamiento individual y afectando a todas las mujeres. A este fenómeno se le ha denominado “discriminación estadística” y significa “la pérdida de oportunidades en la contratación y en la promoción en razón de la posibilidad de ser madres en una sociedad en la que son las madres, y no los padres, quienes se especializan en el cuidado” (Pazos, 2016: 65).

Además, la penalización ocurre también de manera directa, tanto por la menor tasa de empleo de las madres con hijos/as menores de 12 años, como por la mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial (Vicent y otros, 2013), aunque éste no es muy frecuente debido a su precariedad (Merino, 2017). En resumen, podemos decir que las tasas de empleo femeninas decrecen con la aparición de cargas familiares, especialmente si hay

hijos e hijas; mientras que la tasa de empleo masculina presenta una tendencia inversa, incrementándose con la aparición de cargas familiares.

Con todo podemos ver que estas características no sólo proporcionan menores ingresos y escasas posibilidades de promoción profesional, sino que contribuye al reforzamiento de la división sexual del trabajo. También puede sumarse a la baja calidad del empleo femenino las relacionadas con la segregación ocupacional, tanto horizontal (concentración del empleo femenino en los sectores con menor prestigio y peores condiciones laborales) como vertical (manifestada en una desigual presencia de mujeres en la jerarquía empresarial). Asimismo, inciden también negativamente discriminaciones indirectas, como la salarial o el acoso sexual (Torns y Recio, 2012).

El panorama socio-laboral que hemos mostrado, se ha visto agravado con la última crisis acaecida en 2007. Esta crisis, aunque se ha querido mostrar como una crisis económica financiera, en realidad ha sido una crisis multidimensional donde se ha producido

(...) una profunda agudización de los mecanismos de explotación del sistema socioeconómico –capitalista heteropatriarcal–(...). Un sistema depredador al que no le preocupan las condiciones de vida de las personas, que en su afán de lucro está poniendo en peligro el planeta y las condiciones ambientales de vida, que mantiene condiciones de trabajo inaceptables a una parte relevante de los y las trabajadores y que se aprovecha del trabajo de cuidado de las mujeres para disponer de fuerza de trabajo a costes muy por debajo del real (Carrasco, 2017:68).

Crisis que se ha mostrado con especial crudeza en España, debido a los problemas estructurales ya existentes, no obstante, ha impuesto medidas de austeridad severas que conducen a una mayor flexibilidad, reducción de los salarios y aumento exponencial de las formas atípicas de empleo. Junto con esto los recortes en el gasto público han sido impactantes, especialmente en las políticas de cuidado y de apoyo a las familias (Alcañiz y Monteiro, 2016). Esto, ha dejado como resultado un incremento cada vez mayor de personas con empleo y que al mismo tiempo son pobres (Banyuls y Recio, 2017). En 2010 España estaba a la cabeza entre los países menos redistributivos de Europa y en 2013 esta situación no cambió (Merino, 2017). Junto con ello, la ineficiente orientación de las políticas públicas aprobadas y el desmantelamiento de los sistemas de protección social y de bienestar disparó las tasas de pobreza infantil y la población en riesgo de

exclusión con una fuerte incidencia del riesgo de exclusión social de las mujeres (Vicent y otros, 2013).

En líneas generales podemos decir que la precariedad afecta a las clases bajas y medias-bajas y más a las mujeres que a los hombres, no obstante, esta realidad va siempre muy unida a la pobreza infantil, son las dos caras de la misma moneda. El aumento de la pobreza en los hogares donde hay menores nos “confirma la penalización económica de la crianza en España, donde solo los estratos sociales superiores pueden criar a sus hijos e hijas sin la amenaza de la precariedad” (Merino, 2017:194). Situación que a día de hoy no se ha visto mejorada.

La orientación actual de las políticas de empleo auspiciadas por la Unión Europea que descansa en la desregulación y la empleabilidad profundiza más este proceso. Se pone énfasis en aumentar el empleo, pero no se considera que tener un empleo no es sinónimo de integración ni de una vida digna. Más empleo puede significar más pobreza y pobreza laboral ya que no se presta atención a las características del empleo creado y las condiciones de vida de las personas (Banyuls y Recio, 2017: 137).

El desempleo en España sigue teniendo perfil femenino, que además de ser el más alto de Europa presenta un fuerte carácter estructural (Merino, 2017; Torns y Recio, 2013). Si bien durante los primeros años de la crisis, se produjo un fuerte incremento del desempleo masculino, generando la percepción de que esta crisis afectaría fundamentalmente a los hombres, no obstante, poco después cambió. A este respecto, la Encuesta de Empleo del Tiempo del INE, correspondiente a 2009-2010 analizada por María Ángeles Durán revela que,

(...) aunque la participación de la mujer en el trabajo remunerado había aumentado tres puntos y la del hombre había bajado en cuatro puntos, la diferencia del porcentaje de empleados remunerados sigue estando a favor de los hombres con un 38,7% frente al 28, 2% de las mujeres (2013:199).

La fase iniciada en 2010 y su mayor incidencia en el adelgazamiento del sector público (recortes en educación, sanidad y servicios sociales) están mostrando que no hay excepción respecto a las anteriores crisis y a la penalización sobre los derechos y condiciones de vida de las mujeres. Mostrando así “Una orientación de las políticas públicas que favorece una recuperación de la crisis más temprana en sectores



masculinizados, manteniendo el ideario que asocia al hombre como el sostén económico de las familias” (Vicent y otros, 2013:11).

En conclusión, el actual crecimiento económico y la consiguiente recuperación de la economía española no ha cambiado la pobreza laboral existente en España, más bien al contrario, las políticas de austeridad y la orientación de las reformas laborales recientes ha fomentado el empeoramiento de las condiciones laborales, un aumento de la precariedad laboral y mayores posibilidades de prácticas de gestión de reducción de los salarios lo que ha generado un aumento de la pobreza laboral tanto para los empleados como para las empleadas (Banyuls y Recio, 2017).

No obstante, las características del mercado laboral actual, desregulación, (in)flexibilidad, disponibilidad total de tiempo, etc. “hacen del mercado laboral un espacio muy masculinizado, en el que la maternidad y los cuidados no tienen cabida” (Merino, 2017:167). Por ello, la desigualdad laboral entre mujeres y hombres conlleva una desigualdad económica, siendo esta una de las desigualdades “más persistentes y aparentemente más difícil de erradicar” (Larrañaga y otras, 2018: 105).

Así, mientras los derechos de las personas dependen de la intensidad de su vínculo con el empleo las mujeres serán las principales perjudicadas puesto que, sufren mayor discriminación laboral; tienen empleos más precarios, salarios más bajos a pesar de tener un mayor nivel formativo, más paro “una vejez más depauperada, y un trabajo de cuidados no remunerado que nuestro sistema productivo ni siquiera podría pagar” (Pérez Orozco, Carrasco, Pazos y Gálvez: en Rodríguez Palop, 2018).

## **2.6 El trabajo de cuidados y la crianza**

Hemos visto como la ideología patriarcal capitalista estableció una dicotomía entre lo que debe ser el trabajo de hombres y mujeres, comparando tan sólo el trabajo del hombre con otras actividades remuneradas y el de la mujer respecto a la maternidad y las tareas domésticas. Esta realidad constituye la raíz de las diferencias entre hombre y mujeres.

Si bien, este tipo de trabajo ha acompañado desde siempre a la humanidad, resultando básico para la supervivencia de las personas, la tendencia a considerarlo como natural ha llevado a pensar que se trata de una serie de necesidades inamovibles que no necesitaba

someterse a ningún análisis histórico. No obstante, según hemos señalado, la separación del trabajo doméstico y el trabajo para el mercado tiene un peso histórico, social y cultural. Por ello los trabajos domésticos y de cuidados dependen, sobre todo, de la ideología y de normas sociales circunscritas históricamente (Picchio, 1990).

Recordemos que, la nueva ideología doméstica promovida durante la industrialización, situó en la familia, y en las mujeres principalmente, la responsabilidad del bienestar de las personas. Actualmente y a pesar de todos los cambios acaecidos, siguen siendo las mujeres las que asumen la mayor parte de estas tareas, tanto cuando se realiza desde las familias, como si se hace desde el mercado laboral. Teniendo en cuenta este contexto, podemos comenzar afirmando que cuando hablamos de cuidados estamos hablando sobre todo de una gran cantidad de trabajo material que implica una considerable carga emocional. Pero sobre todo “que se han naturalizado como actividades propias de las mujeres” (Comas, 2017:20).

### ***2.6.1 El valor de los cuidados***

Es por todos y todas conocido la importancia que tienen los cuidados para el mantenimiento de la vida. Expertos en psicología infantil evidencian que los cuidados “son tan imprescindibles para la supervivencia como otras funciones vitales” (Barudy y Dantagnan, 2006:25). En líneas generales cuando hablamos de trabajo de cuidados, nos estamos refiriendo a diversas actividades que tienen como objetivo aportar bienestar físico, psíquico y emocional a las personas. Y aunque hay etapas dentro del ciclo vital en las que se requiere de más cuidado, como la etapa de crianza, en situaciones de dependencia, enfermedades o en la vejez, todas las personas somos vulnerables y precisamos cuidados.

Por tanto, a pesar de que la ideología patriarcal capitalista pretende mostrarnos como seres autónomos, independientes y libres, somos seres sociales, interdependientes unos con otros y vulnerables. Queremos reivindicar y reconocer la importancia y la centralidad que tienen los trabajos de cuidados para la sostenibilidad de la vida (Carrasco, 2001). Este ha sido y sigue siendo un objetivo primordial desde posturas feministas. Sin el trabajo tanto afectivo como material que realizan de manera gratuita las mujeres en los hogares “no podría haber cultura, ni economía, ni organización política” (Fraser, 2016: 112).

Desde la economía feminista nos recuerdan que “los cuidados son aquellos trabajos que reparan el daño hecho por los mercados y hacen todo lo demás necesario para que la vida salga adelante” (Pérez Orozco y Agenjo Calderón, 2018:9).

Cabe destacar que el concepto de cuidados es complejo y muy general, por lo que precisa de concreción. Aunque analizaremos su significado e implicaciones más adelante, primeramente, queremos mostrar en que ámbito nos centramos.

Las investigaciones sobre trabajo doméstico y de cuidados se pueden realizar desde diferentes perspectivas y centrándose en aspectos variados. Por ejemplo, los estudios pueden centrarse tanto dentro, como fuera de los entornos familiares, ya sea desde el ámbito profesional, dentro de la economía sumergida, y/o desde los hogares. Antes que nada, cabe tener en cuenta, que no es lo mismo cuidar de una persona enferma o anciana, o si el trabajo está dirigido a personas discapacitadas, incluso adultos independientes, o se trate, como es nuestro caso de los trabajos de cuidados proporcionado a los miembros de la unidad doméstica en particular a los hijos y las hijas dentro del entorno familiar.

Queremos destacar también, que si bien cuidar de personas adultas o mayores es “fundamental para la justicia y la dignidad de una sociedad” (Merino, 2017:155), las tareas de crianza suponen para las madres (como veremos más adelante) un compromiso moral siendo ellas, generalmente, las principales responsables no solo de su bienestar, sino de su buen desarrollo, incluso de lo que vayan a ser sus hijos e hijas en el futuro. No estamos diciendo que la capacidad de producir cuidados sea exclusiva de las mujeres, pero mayoritariamente, han sido ellas las que han desempeñado el papel más importante en el cuidado de la vida humana. Es verdad que, para la mayoría de las mujeres, cuidar de la vida es un aspecto fundamental pues así nos hemos socializado y hemos ido formando nuestras identidades asumiendo la responsabilidad de los cuidados. Pero tampoco significa que no pueda ser de otra manera, no obstante, el problema es que la ideología patriarcal capitalista no solo feminiza estos trabajos, además se los impone a las mujeres y los invisibiliza porque “la única forma de vivir en un sistema económico donde la vida está amenazada y que el conflicto no estalle es no viendo el problema” (Pérez Orozco y Agenjo Calderón, 2018:9).

Con todo, el debate no está en asumir los cuidados o no asumirlos, como hemos visto es una necesidad humana que hay que cubrir por lo que “rechazar los cuidados es rechazar la vida misma. En este sentido, el cuidado tiene una doble dimensión: por una parte, es

un derecho de cada una/o, y por otra es una responsabilidad colectiva” (Carrasco, 2017:65). La cuestión está en que para avanzar hacia un sistema de organización de los cuidados justo debemos empezar por reconocer el derecho al cuidado, el cual debe ser para todas las personas, es decir, universal. Pero también junto el derecho que tenemos todas las personas a ser cuidadas, está el derecho de las mujeres de elegir a quién y en qué condiciones se quiere cuidar, incluso elegir no cuidar, lo cual no significa desentenderse del cuidado sino presentar el cuidado como una responsabilidad social y no exclusiva de las mujeres (Pérez Orozco, 2017).

## 2.6.2 *Las unidades domésticas*

Recordemos que el objetivo de esta investigación es analizar la incidencia que las políticas de conciliación tienen en el reparto del empleo y de los trabajos de cuidados en unidades domésticas heterosexuales con menores a cargo. Por tanto, un aspecto que hay que explicar es lo que entendemos por unidades domésticas.

Hay que tener en cuenta que cuando hablamos de doméstico, hogar o familia, “nos encontramos automáticamente frente a una serie de entidades y conceptos que como hemos visto están relacionados entre sí por un complejo entramado de superposiciones e interacciones que da sentido a la esfera doméstica” (Moore, 1991:73).

En la gran mayoría de los textos antropológicos, el hogar es la unidad básica que interviene en los procesos de producción, reproducción, consumo y socialización de una sociedad determinada. Las funciones del mismo varían de una cultura a otra, así como de una época histórica a otra. No obstante, como ya hemos visto, bajo el régimen capitalista, se produjo una distinción estricta entre las tareas domésticas desarrolladas en el hogar y el trabajo productivo efectuado en el lugar de trabajo fuera del hogar, ocultando así muchas de las importantes actividades y relaciones en las que participan las mujeres. “Insisto en todo caso en que esta asociación de familia-mujeres-cuidados es fruto de una particular articulación de las estructuras de producción y reproducción en el contexto capitalista” (Comas, 2014: 4). Así las cosas, conviene recordar que

(...) los hogares son muy relevantes en los análisis feministas ya que en torno a ellos se organiza gran parte del trabajo doméstico y reproductor de la mujer. En consecuencia, tanto la composición como la organización de los hogares influyen

directamente en la vida de las mujeres, así como en su capacidad de acceder a los recursos, al trabajo y a la renta (Moore, 1991:74).

En estos momentos, la estructura familiar tradicional, ha cambiado y se ha hecho mucho más compleja. En España los nacimientos fuera del matrimonio han aumentado exponencialmente, llegando a un 40,9% en 2013 (Merino, 2017), aspecto éste a tener en cuenta a la hora de elaboración de políticas públicas ya que refleja “la inviabilidad de tomar al matrimonio como destinatario y referente social de las políticas de conciliación” (Carrasco, 2017: 371). Hemos pasado de la familia modelo a los modelos de familia.

Tanto en su estructura como en los roles que se desempeñan o en la dinámica de relaciones que en él se dan. En la actualidad confluyen, además de las familias nucleares convencionales, otros modelos de familias: monoparentales, homoparentales, adoptivas, reconstituidas o combinadas e inmigrantes. (Morgado y otras, 2015:57).

Queremos destacar que lo que caracteriza a la familia actual es su heterogeneidad (Comas, 2016). Y dentro de la amplia variedad de tipos de familia, se encuentran también las formadas por más de dos generaciones. No obstante “no se trata, sin embargo, de la vieja familia extensa en la que conviven abuelos, hijos y nietos, sino de redes intergeneracionales que articulan varios hogares con relaciones intensas y fluidas de intercambio de ayuda de todo tipo” (Tobío, 2013:23).

A pesar de estar ampliamente demostrada la importancia del trabajo de las mujeres en el hogar y su responsabilidad en el cuidado, las ideologías dominantes han planteado que los hogares están encabezados por hombres, centralizadores de los recursos y que controlan su asignación dentro del hogar. Por tanto, desde aquí es importante saber qué tipo de relaciones se generan dentro de los hogares, de intercambio, de puesta en común, etc., pues es erróneo suponer que los recursos están controlados sólo por el hombre. Asimismo, resulta relevante tener en cuenta “que existen relaciones de poder entre los miembros del grupo doméstico, que las estrategias y los procesos de toma de decisiones son diversos y que todo ello se canaliza a través de situaciones de conflicto” (Narotzky, 1995:143).

Por consiguiente, debemos desarmar la idea de la familia como refugio donde todo es armonía y amor, así como romper con la idea de que las relaciones en el hogar son simples y fraternales. Beneria (2008) plantea el hogar cómo el lugar donde se producen

“Conflictos cooperativos” donde las relaciones son a la vez armoniosas y conflictivas. Para la autora ésta es una forma muy útil para entender las dinámicas de las familias. En conclusión, se trata pues de entender la diversidad de los hogares más allá de la familia nuclear, viendo su funcionamiento de forma dinámica.

La última crisis económica y los recortes adoptados en respuesta a ella, han provocado duros efectos sociales, que impactan en toda su crudeza en los hogares especialmente en las mujeres al no repartirse ni los tiempos, ni los trabajos, ni las responsabilidades de igual manera entre sus integrantes. Aunque analizaremos sus efectos más ampliamente en el siguiente apartado, destacamos brevemente que se ha producido un aumento en las labores del cuidado y de tareas domésticas. Productos y servicios que antes se adquirirían en el mercado tales como ropa, alimentos más elaborados, servicio doméstico, guarderías, comedores, etc. pero que ahora con la disminución de ingresos o los recortes en servicios públicos recaen en los hogares. Como consecuencia de ello, “hemos podido presenciar nuevas formas de organización que han logrado contener una más que previsible agitación social causada por la falta de compromiso y de respuesta de los poderes públicos” (Vicent y otros, 2013:12).

Destacamos así que las familias españolas están sustituyendo al Estado en la prestación de ciertos servicios de cuidado (Tobío, 2013). En este sentido la familia ha sido y sigue siendo una red de protección social, muy importante en los países de régimen mediterráneo de bienestar. En estos regímenes, el rol de la familia como proveedora de recursos y servicios crea una situación donde el Estado se desentiende de su responsabilidad lo que a su vez genera la dependencia de la familia. (Merino, 2017). La cooperación familiar, y especialmente la de las mujeres, ha sido uno de los mayores amortiguadores que ha evitado un mayor aumento de pobreza y marginalidad social.

Las políticas sociales cada vez más mermadas habrían llevado, según Tobío (2013), a la emergencia de una nueva familia extensa, “que, desde diferentes hogares, conforman una red de ayuda mutua de distinto tipo (cuidado, transferencias monetarias, apoyo emocional, etc.) y en distintas direcciones (ascendente, descendente, horizontal)” (Tobío, 2013: 18). Pero constituida sobre todo por la solidaridad de los abuelos y en especial por las abuelas maternas. Situación que no parece vaya a mejorar, a pesar que, según se dice ya hemos salido de la crisis, vemos por ejemplo que el Plan Integral de Apoyo a la Familia (2015-2017), implantado por un gobierno conservador, “pretende que la familia

fortalezca sus funciones de protección y cuidado de sus miembros, en correspondencia con la progresiva disminución de las responsabilidades del Estado” (Comas, 2016:855).

### 2.6.3 *La invisibilidad del trabajo de cuidados*

Recordemos que el trabajo doméstico y de cuidados ha sido un objeto de estudio con poca repercusión académica. Aunque ha sido una reivindicación de los movimientos feministas, señalando que es un trabajo socialmente necesario, que hombres y mujeres deben efectuar, sin embargo, es un trabajo que ni la sociedad ni los hombres asumen. Este trabajo “cuando se realiza en la familia, es un trabajo no pagado, invisibilizado y escasamente valorado” (Comas, 2017:18). A pesar de que no cuenta con prestigio, ha tenido como resultado facilitar la disponibilidad laboral de los hombres en las familias, así como a la vez proporciona bienestar cotidiano dentro de los hogares.

En los debates producidos en los años setenta desde perspectivas feministas en torno al trabajo doméstico y de cuidados se recogieron las principales características:

Invisibilidad; no-valor; desconsideración social; no remuneración (condición de gratuidad); jornadas indeterminables (*work never done*) y sin vacaciones; aislamiento de quien lo realiza, tanto en relación al acceso a la cultura y a los espacios sociales como a la política y al mercado de trabajo (o hacerlo a costa de la doble jornada); y su necesidad para el desarrollo del capitalismo y de la vida en general (Gil, 2011:282).

Una de las primeras voces que desde la academia denuncia la invisibilidad del trabajo de cuidados es María Ángeles Durán, la autora explica que el total del trabajo se reparte de la misma manera “como lo hace el agua en el iceberg: un tercio va a parar al trabajo en el mercado y dos tercios no. (...) resulta del máximo interés saber quién se hace cargo de la base invisible del iceberg” (1997: 220).

Siguiendo con la metáfora del iceberg, Cristina Carrasco (2017) la utiliza para mostrar que en las zonas invisibles estarían los recursos obtenidos de la naturaleza y el trabajo de cuidados, y en la parte visibles estaría el mercado capitalista, el sistema financiero y el Estado (Carrasco, 2017).

En opinión de Carrasco (2013), los trabajos a los que no se les da categoría económica permanecen invisibles. Ahora bien, siendo tan importantes para la vida en cuanto a atención de las necesidades básicas, ¿por qué permanecen invisibles? Una de las razones que da la autora es la misma que venimos defendiendo, y se debe a la alianza entre el patriarcado y el capitalismo. Según Pérez Orozco (2015) es imprescindible que los trabajos de cuidado permanezcan invisibilizados para mantener el sistema. Entre ellas, cobra especial relevancia la atención a la infancia, puesto que antes de que los niños sean productivos, su cuidado y crianza son muy costosos, y esto, el sistema no podría mantenerlo. En consecuencia, se desplaza ese cuidado o atención al hogar, porque ahí no tiene costes económicos. Para Fraser (2016) la acumulación de plusvalía y el funcionamiento del capitalismo no sería posible sin la actividad de reproducción social no asalariada. No obstante, quienes realizan este trabajo gratuito desde los hogares están “estructuralmente subordinadas a aquellos que reciben salarios en metálico, aunque su trabajo proporcione una precondition necesaria para el trabajo asalariado” (Ibidem, 115). Y así las mujeres que asumen la responsabilidad de los trabajos de cuidados dentro de los hogares, “entregan trabajo, tiempo y compromiso vital sin obtener nada sustancial a cambio son otra relación de tipo unidireccional –dar sin recibir- que se da en la sociedad” (Merino, 2017:288).

Destacamos así que el sistema capitalista se mantiene gracias al trabajo gratuito de las mujeres, “solo la enorme cantidad de trabajo y de cuidados que están realizando desde siempre las mujeres permite que el sistema social y económico pueda seguir funcionando” (Carrasco, 2017: 65). Además, “sin el trabajo gratuito de las mujeres, difícilmente serían posibles los procesos de acumulación básicos del sistema y la reproducción de jerarquías” (Merino, 2017:137).

En esta misma línea que busca exponer las razones de desigual reparto del trabajo de cuidados, no solo entre mujeres y hombres, sino también entre todo el conjunto social, la antropóloga Dolors Comas (2017) nos revela que los trabajos de cuidados que realizan las mujeres se entienden como un don que no conlleva una reciprocidad. La autora utiliza la teoría del don de Marcel Mauss sobre dar, recibir y devolver para explicar entre otras cosas, las causas de la gratuidad e invisibilidad del trabajo que realizan las mujeres en los hogares. Simplificando mucho la teoría del don, ésta plantea que todas las sociedades se rigen por formas de intercambio que indican la existencia de una relación social: “Mauss, resumió el don como la obligación de dar, la obligación de recibir y la obligación de



devolver” (Comas, 2017: 19). Por ejemplo, cuando haces un regalo a otra persona, ella lo recibe y aunque no se requiere devolución inmediata, incluso sería una ofensa plantearlo, se contrae una deuda, o sea, se espera que de una u otra manera sea devuelto el regalo, y así se produce el reconocimiento, la valoración hacía la persona que ha hecho el regalo. No obstante, esto no siempre es así, no todas las interacciones sociales son formas de intercambio, de reciprocidad. “el significado del don tiene que ver pues con la distancia social y las relaciones jerárquicas entre las partes implicadas” (Comas, 2017:20), como es el caso del trabajo de cuidados de las mujeres, hay don, pero no hay devolución. Esto explica las relaciones de desigualdad que se establecen entre mujeres y hombres y que se entrecruzan con otras como la raza o la clase social. Recordemos que cuando el cuidado se naturaliza, sus “dones” no tienen que ser devueltos para ello “no se le puede reconocer mérito alguno” (Comas, 2017: 24). Un trabajo donado que no conlleva reconocimiento porque reconocerlo significaría darle un valor, una devolución.

En definitiva, el trabajo gratuito que realizan las mujeres en los hogares nos muestra las relaciones de poder que se producen en nuestro sistema social el cual se nutre entre otras desigualdades de la explotación de las mujeres. Esto lo podemos observar en las diferencias entre mujeres y hombres a la hora de responder a las necesidades de cuidados. En el caso de las mujeres, se piensa que existe una predisposición interna hacia el cuidado, esta naturalización (más adelante profundizaremos en ello) genera en ellas un deber, una obligación moral (Comas, 2017). En cambio, en los hombres no se produce esa naturalización, por lo que “el cuidado en los hombres tiene mayor valor, ya que se sustenta en un compromiso con los principios abstractos de la justicia y la reciprocidad” (Comas, 2017: 24). Y, además, se configura “de este modo una “reciprocidad negativa” que es la mecánica que rige las relaciones de explotación, y tiene su reverso en el -recibir sin dar-” (Merino, 2017:404).

Con todo, los datos también nos confirman esta desigualdad, según los que obtiene el Instituto Nacional de Estadística (INE) de España, analizados por diferentes autoras (Duran, 2012; Merino, 2017; Torns y Recio, 2013 y Vicent y otros, 2013) se confirma que las mujeres soportan una mayor carga global de trabajo, siendo el trabajo doméstico y de cuidados en el que invierten más tiempo.

De esta forma, las mujeres abastecen a la sociedad en mayor medida que los hombres de los bienes y servicios necesarios para la pervivencia. Esto es, la vida

se sostiene, mayormente, por el trabajo desempeñado por las mujeres, tanto fuera como dentro de los hogares (Legarreta y Sagastizabal 2018: 27).

Queremos recordar la importancia que el trabajo gratuito de las mujeres, tiene para el mantenimiento y bienestar de las personas, No obstante, esto les deja menos tiempo para su propio descanso y desarrollo, y tiene incidencias negativas en su calidad de vida tanto respecto a su incorporación al mercado laboral, como a la menor disponibilidad de tiempo para una jornada de trabajo remunerado, a su estado de salud, al menor acceso a la participación social y política, etc.

La invisibilidad de este trabajo ha ocultado uno de los mecanismos que hace posible, formas de distribución de la renta, la riqueza y el tiempo de trabajo muy desiguales de acuerdo al sexo/género y que tiene serias consecuencias en la calidad de vida y el estar-bien de mujeres y hombres (Carrasco, 2016: 41).

#### ***2.6.4 La complejidad del trabajo de cuidados***

Hemos visto que hay distintas formas de definir el trabajo que realizan las mujeres dentro del hogar. Ha empezado a conceptualizarse solo hace cuarenta años como trabajo doméstico y un par de décadas como trabajo de cuidados (Borderías y otras, 1994). Podemos hablar de trabajo doméstico y/o de cuidados, trabajo de reproducción o reproductivo, trabajo familiar. A veces vemos que se habla de trabajo reproductivo para referirse tanto a la realización de tareas domésticas como las referentes al cuidado de los otros. Otras veces se engloba dentro del trabajo doméstico tanto los cuidados como las tareas del hogar, también vemos que se separa el cuidado de las tareas domésticas, o se habla de cuidados directos e indirectos. No obstante, “sigue sin alcanzarse entre expertos e investigadores una definición que haga consenso” (Prieto y Serrano, 2013:12). Esto puede ser debido “en parte, a las variadas dimensiones que encierra, a los conflictos ideológicos que lo atraviesan, a las desigualdades sociales que genera y regenera” (Carrasco, 2016: 42). A pesar de no haber consenso sobre qué se entiende por cuidado(s), se destaca su carácter relacional e invisible, así como su carácter transversal (Martín Palomo, 2013).

La simultaneidad de tareas, la disponibilidad, la anticipación, la preocupación por el otro, los afectos o la responsabilidad ponen de manifiesto la dificultad de su análisis y su

medición y de la misma manera y a pesar del tiempo y esfuerzo que consume no se ha llegado a visibilizarlos y valorarlos en su medida.

Así las cosas, a pesar de la ambigüedad conceptual, como de las diferentes dimensiones que encierra, en líneas generales podemos destacar, que cuando hablamos de trabajo de cuidados nos referimos a un trabajo que se realiza desde los hogares, orientados a las personas de la familia, no remunerados monetariamente y donde las ausencias de los hombres respecto a estas actividades son bien vistas socialmente.

En esta investigación hablaremos de trabajos de cuidados, los cuales van destinados a cuidar la vida y a cubrir tanto las necesidades biológicas como las emocionales. Y estructuraremos su análisis en base a tres dimensiones; una dimensión material, otra organizativa y otra moral donde se recogen los aspectos más subjetivos. No obstante, estas dimensiones se solapan y se relacionan entre sí, pues como hemos comentado ya operan simultáneamente. “El cuidado como preocupación, responsabilidad, disposición (care about) y (...) el cuidado como acción, ocupación (care for)” (Molinier y Lejarreta 2016: 1).

(...) el cuidado se aplica tanto a un trabajo tangible como a la actitud moral que se desarrolla principalmente a través de, y gracias a, dicho trabajo. Preocuparse por el cuidado implica, por tanto, considerar sus condiciones organizativas y materiales, es decir, ocuparse, lo que específicamente conlleva una división del trabajo (Molinier y Lejarreta 2016:2).

Queremos resaltar que, aunque a nivel analítico podríamos diferenciar varios tipos de actividades dentro del trabajo de cuidados, en la práctica estas tareas se relacionan y solapan entre sí. Separémoslas por un momento para destacar sus peculiaridades.

### ***2.6.5 La dimensión material***

Por un lado, están las que podríamos englobar dentro del trabajo doméstico manual, de carácter más material y mecánico, nos referimos aquí a las tareas concretas necesarias para la subsistencia y bienestar de las personas en los hogares. Estas hacen referencia a todo lo relacionado con la oferta y el consumo de servicios dentro del hogar, incluiríamos aquí las más evidentes, tales como comprar, limpiar, cocinar. En general estas son tareas

monótonas y rutinarias y podría decirse que las más invisibles. Es un trabajo del que no se obtiene un salario y que no es reconocido como trabajo ni por quienes lo llevan a cabo, está muy poco valorado socialmente, la mayoría de las mujeres jóvenes ni están dispuestas ni desean realizarlo de manera exclusiva. Estudios recientes (Legarreta y Sagastizabal 2018), revelan en relación a esta parte del trabajo una disminución en cuanto al tiempo dedicado por parte de las mujeres, no obstante, en relación a las otras dimensiones del cuidado no se ha producido el mismo avance. Con todo sería interesante conocer si esta disminución se debe a un aumento de los varones en esta parte del trabajo o la contratación de los servicios de una empleada de hogar.

Como se puede intuir, estas actividades por sí mismas, no bastan para definir los cuidados, pueden ser sustituibles, delegables en terceras personas, pero lo que no es sustituible “es lo que atañe a la responsabilidad, a las emociones y a los vínculos” (Comas, 2017:21). Estas actividades podríamos definir las como más subjetivas, de carácter más relacional, emocional y moral.

### ***2.6.6 La dimensión organizativa***

Presentamos esta dimensión que unirían la dimensión material con la moral y que tienen que ver con la gestión y organización del entorno doméstico, nos referimos a todo lo que tiene que ver con pensar y tomar la iniciativa. En una investigación reciente que tiene como objetivo analizar los grados de corresponsabilidad en parejas de doble ingreso (González y Jurado, 2015) hacen referencia a esta dimensión que hemos denominado organizativa como al tercer turno, para recoger todo lo que tiene que ver con la planificación y la gestión, destacando como con la llegada de los hijos e hijas esta tarea se hace mucho más pesada y complicada, por ejemplo, hay que coordinar los horarios laborales con los escolares o tener en cuenta las necesidades específicas de los y las menores. Es importante destacar esta labor de gestión ya que con independencia de quién haga qué cosa, lo que las mujeres no dejan de tener es esta responsabilidad global del hogar.

### 2.6.7 *La dimensión moral*

A continuación, profundizaremos en esta dimensión que hemos definido como moral ya que a nuestro parecer es la más compleja y en ella se recogen distintos aspectos todos ellos más subjetivos que tienen que ver con la actitud, la responsabilidad, el deber ser, la obligación, la preocupación o el amor entre otros.

Recordemos que el cuidado dentro de la familia “nos remite a los vínculos por los que se genera la obligación de cuidar” (Comas, 2017:21). No obstante, como ya adelantamos, cabe tener en cuenta que

Las bases morales de los cuidados (...) tienen significados distintos para hombres y mujeres y reflejan su posición en la división sexual del trabajo y en el ciclo vital (...) y tiene que ver con lo que se considera “apropiado” desde las bases morales del género y del parentesco” (Comas, 2017: 28).

En relación a lo que se considera apropiado queremos destacar que “se refiere al sentido de lo bueno, lo justo y lo adecuado, engloba tanto cuestiones disciplinarias como de socialización de los menores y la responsabilidad que conlleva” (Martín Palomo, 2013:127). Junto con las distintas obligaciones y tareas asociadas a este trabajo “Hay también una dimensión un tanto borrosa que atañe a las distintas actividades, como es la actitud de -estar disponible para-, de -estar atenta/o a” (Carrasco, Borderías y Torns 2011: 74).

Nos parece relevante, incorporar esta parte de las emociones, sentimientos, deberes y responsabilidades que, el trabajo de cuidados en los hogares conlleva porque, en esta parte es donde se recoge toda su complejidad y singularidad. Con todo, no está libre de tareas “mecánicas y repetitivas, también contiene buenas dosis de elementos vinculados con la comunicación y la relación, la producción de bienestar, la anticipación a los deseos de los otros o la creación de entornos afectivos” (Gil, 2011:282).

Por tanto, y teniendo en cuenta esta perspectiva moral, en la práctica es imposible establecer una distinción entre tareas materiales y cuidado psicológico de las personas como partes del trabajo de cuidados. El amor de las mujeres se expresa, y es exigido, en la familia en términos de trabajo. Y en base a este amor se ha llegado a “una superposición de identificaciones erróneas. Una es la de suponer que mujer es igual a madre, y por lo

tanto incondicional. Otra que madre es igual a amor, y la tercera que amor es igual a bondad” (Esteban, 2011:66). No obstante, no hay que olvidar que este trabajo no es siempre producto del amor y la solidaridad, puede ser el resultado de la coacción, del sentido del deber, de relaciones de poder, o pueden llevar al desprecio, a relaciones opresivas y de maltrato por quien cuida (Izquierdo, 2003). “la calidad humana, la preocupación por el otro, la compasión, el amor; pero también las tensiones, los chantajes, los conflictos e incluso la violencia” (Martín Palomo, 2013:127) forman parte del trabajo de cuidados.

En resumen, ahí reside la complejidad del trabajo de cuidados, “en su doble dimensión: por un lado, laboral y por otra, emocional (...) pero es en ese componente afectivo, relacional, emocional y subjetivo que contiene donde reside toda su gloria y su miseria” (Marugán, 2015:220).

Por tanto, es importante revelar la conexión “que se establece entre emociones y amor, por un lado, y asignación a las mujeres del trabajo de cuidar, basada en el hecho de que sean consideradas seres emocionales en mayor medida que los hombres, por el otro” (Esteban, 2011: 70). Entonces, si planteamos el trabajo de cuidados como una obligación moral (Comas, 2017) que la cultura patriarcal capitalista fomenta en las mujeres, podemos entender que estos sentimientos son expresión de las relaciones sociales, y no como cualidades naturales que se encuentran sólo en las mujeres.

### ***2.6.8 La Naturalización del trabajo de cuidado***

Ya hemos comentado la importancia del trabajo de cuidados para el mantenimiento de la vida, pero también que el sistema patriarcal capitalista se nutre de este trabajo para mantenerse, y para no hacerse cargo de los costes, lo ha ocultado y desvalorado, pero su arma más poderosa ha sido la naturalización. “Se resuelven al interior de los hogares como si fuera algo natural; pero no lo es. Ahí está la «mano invisible» (y el sexo invisible) actuando para que todo esté siempre en su lugar” (Carrasco, 2017: 64).

Si bien los cuidados en general están naturalizados, la maternidad y la crianza es el ámbito de los cuidados que más natural se considerar y por lo tanto inamovible e inevitable. Hay una asunción implícita, fomentada por la ideología patriarcal, de que las

madres son dueñas de determinadas capacidades para cuidar, motivo por el cual estas actividades están fuertemente naturalizadas.

Esta idea del cuidado y la crianza como responsabilidad femenina está relacionada con un proceso de naturalización, e implica una alusión al cuidado que se combina con referencias a los cambios biológicos experimentados durante el embarazo, el parto y la lactancia (muy recomendada por los organismos oficiales de salud) (Abril et al., 2015:12).

Estas capacidades maternas se consideran instintivas, y así, la maternidad aparece explícita y estrechamente vinculada al ámbito de lo afectivo y de los sentimientos. Al concebir el amor maternal en términos de instinto, creemos que se trata de un comportamiento arraigado en la naturaleza de la mujer cualquiera sea el tiempo y el espacio que la rodean (Imaz, 2010), y esta naturalización conlleva como hemos visto su invisibilización y su falta de reconocimiento.

Además, al señalar que las mujeres tienen una disposición natural para la maternidad, no se tiene en cuenta los contextos, relaciones de poder e intereses que las han convertido en las principales responsables de la maternidad y que “han llevado a tantos a creer concretamente que las habilidades maternas de las mujeres son en cierta forma naturales, esenciales o inevitables” (Hays, 1998: 230).

No es que las mujeres madres no experimenten una respuesta emocional a los hijos que podría definirse como amor, sino que, el sentido específico de este amor y las ideas y prácticas que surgen de él están socialmente construidos y varían de acuerdo con el contexto social. Por tanto, queremos ir más allá de concepciones naturalistas, y destacar la influencia que el contexto económico y social tiene sobre el sentimiento maternal, y destacar la gran variedad de respuestas que las mujeres madres desarrollan. “Existen infinidad de maneras de vivir la maternidad lo cual impide hablar de un instinto fundamentado en el determinismo biológico” (Badinter, 2011:72). Por ello es importante insistir en “que el aprendizaje es un componente básico para la asunción de estas tareas. No hay nada natural que haga a las mujeres más capaces para cuidar, como nos muestra la comparación intercultural” (Comas, 1995:131).

No obstante, este aprendizaje del trabajo doméstico y de cuidados en las mujeres se anticipa mediante la socialización de los roles tradicionalmente asignados a las mujeres, con preeminencia del de madre (relaciones madre / hija, enseñanza escolar, relaciones

sentimentales...) y conlleva una identificación de la mujer con lo maternal. Este tipo de socialización crea la expectativa/identificación con un futuro rol, que quizás jamás llegue a asumirse en concreto (mujeres solas, sin hijos o hijas), pero que sin embargo puede condicionar y limitar fuertemente, sobre todo en los años de la adolescencia, otras posibilidades concretas de identificación (intereses personales de diversos tipos, estudios, trabajo, tiempo libre, etc.). Con todo, decir que la maternidad es aprendida, no quiere decir que esté carente de valor o que sea fácilmente maleable, pero hace posible el cambio. Además,

(...) si desenmascaramos que la capacidad de cuidar no es un atributo natural de las mujeres y que la capacidad de cuidar es aprendida, entonces no hay razón alguna para que los hombres no se puedan incorporar a este tipo de trabajo, en un contexto en que las estructuras de opresión de género sean removidas (Comas, 2014:8).

### **2.6.9 *El ideal de crianza***

Hemos hablado de la importancia que los trabajos de cuidados tienen para el bienestar de las personas, no obstante, a pesar de ello están invisibilizados y desvalorados. Hemos analizado también su complejidad, la multiplicidad de tareas que requiere y la gran cantidad de tiempo que consume. Además, hemos destacado que la mayor responsabilidad de estas tareas recae sobre las mujeres dentro de las unidades domésticas, así las madres, esposas, hermanas, hijas o tías son principalmente las que cuidan. Con todo, la crianza es uno de los trabajos de cuidados que más tiempo y energías consume, además de ser el más naturalizado y del que en mayor medida se responsabilizan las mujeres. De este modo, la maternidad en general y la crianza en particular ha sido y sigue siendo una de las principales causas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Recordemos que desde mediados del siglo XVIII y hasta mediados del siglo XX se ha ido construyendo y consolidando un modelo de maternidad hegemónico en Occidente que considera el oficio materno como natural, individualizando las tareas de cuidado antes compartidas y haciendo a las madres responsables exclusivas del cuidado y bienestar de los hijos y de las hijas (Imaz, 2010). Sería de lógica pensar que en la medida que las mujeres han accedido a todos los ámbitos sociales; educación, empleo, ocio, participación



social... , este modelo hubiese cambiado y por tanto los trabajos de cuidado estarían de la misma forma repartidos, además de ser menos exigentes debido a los avances tanto médicos como tecnológicos. No obstante “a la par que se simplifica y reduce el tiempo de trabajo de cada tarea concreta, se aumenta el número de tareas y el nivel de exigencias sobre cada una” (Martín Criado, 2004:98). Y así, a partir de la segunda mitad del siglo XX, este modelo cultural de maternidad adecuada, paradójicamente a lo esperado se irá haciendo más intensivo.

Antes de definir el modelo actual de maternidad, queremos recordar que éste, no solo difiere según la época y el lugar, sino también en un mismo contexto y época, el nivel socio-económico, la procedencia o las creencias particulares definirán la diversidad, incluso la heterogeneidad de las prácticas de crianza. A pesar de ello no hay que subestimar la fuerza del modelo “ya que, sigue siendo el más poderoso, visible y conscientemente articulado” (Hays, 1998: 48). Veremos cómo este modelo ideal evoluciona no solo en función de la situación económica o de las políticas sociales si no, sobre todo son “muy importantes los cambios ideológicos respecto a la maternidad y las presiones que se ejercen sobre las mujeres para que se conformen con el modelo en boga de la buena madre” (Badinter, 2011: 40).

Podemos decir que en España este modelo no se popularizará hasta finales del siglo XX. Antes de ello, la disciplina, los horarios estrictos, el dejar llorar a los niños, el trato distante con escasas muestras de cariño, la modificación del comportamiento, eran la norma de una crianza más centrada en los intereses de los adultos. No obstante, la influencia de los descubrimientos sobre la complejidad del desarrollo infantil generará que las necesidades de las criaturas se multipliquen y el modelo se irá modificando y haciéndose más exigente, promoviendo una crianza centrada en el niño, en sus necesidades y deseos. Ya no se trata solamente del cuidado físico y afectivo, también psicológico, social e intelectual de las criaturas (Badinter, 2011). Con esto, la concepción de una familia centrada en el hijo adquiere un nuevo sentido. No sólo la vida del hogar está centrada en los niños, sino que su crianza está guiada por ellos mismos (Hays, 1998: 82). Para ello la crianza requerirá métodos más intensivos, absorbentes en términos emocionales y económicamente más caros que nunca. Además, “dada la condición ahora encumbrada del conocimiento científico, el consejo de los expertos se preferirá cada vez más al consejo de abuelas y miembros de la familia extensa” (Hays, 1998: 84).

## **El vínculo madre-hijo/a**

A continuación, queremos mostrar el modelo ideológico que desde las teorías científicas oficiales se ha promovido, en cuanto a la relación madre-hijo/a. No obstante, no es nuestro objetivo refutar ni invalidar teorías de gran difusión simplemente cuestionarlas como única verdad y mostrar su influencia de cara a la naturalización de la maternidad.

Desde que las teorías rousseauianas presentaran la infancia como un periodo de ternura y alegría determinante para la felicidad y la realización personal de los individuos, estas ideas han seguido desarrollándose. Con la entrada del siglo XX, nuevas teorías sobre el desarrollo psicológico y cognitivo tendrán gran difusión y se considerará que en la temprana infancia se localiza la identidad del futuro hombre y mujer, en consecuencia, los primeros años de vida serán decisivos para la formación de un adulto psíquicamente sano (Hays, 1998). Siguiendo esta línea, centrada en las necesidades de la infancia, teorías de gran influencia y divulgación, como son las del apego (Bowlby, John, 1976), destacaran la necesidad de establecer una relación vinculatoria, por norma general, primero con la madre y después con el padre, que dará seguridad a las criaturas. De la calidad del apego que desarrolle dependerá la vida del niño o niña “en aspectos fundamentales como el desarrollo de la empatía, la modulación de sus impulsos o deseos, el desarrollo del sentimiento de pertenencia y de las capacidades de dar y recibir” (Barudy y Dantagnan, 2006:166). Y así la relación materno-filial aparece como la causa inmediata en el equilibrio psíquico del infante. Según estas teorías del vínculo de la madre con el hijo, existiría una necesidad biológica, un instinto de ella, de estar en contacto físico con su bebé inmediatamente después del nacimiento para poder establecer entre ambas relaciones satisfactorias.

No solo desde el campo de la psicología o la pedagogía se defiende la necesidad de generar ese vínculo entre madre e hijo o hija, algunas autoras desde otros ámbitos y perspectivas defienden estas teorías. Así Casilda Rodrigañez (2011) plantea que la criatura humana, al menos durante el primer año de vida, necesita una unión continuada con la madre, donde la falta de esta unión producirá un impacto en la criatura un “impacto” para toda la vida. Patricia Merino comparte también la idea de que “su gran vulnerabilidad requiere cuidado intensivo, y esa es la función para la que la madre humana está habilitada, y que necesita la criatura para su bienestar” (2017:39). Dándole una explicación biologicista a este vínculo, Barudy y Dantagnan (2006) señalan que “lo que

impulsa a las madres a priorizar el cuidado y el buen trato de sus crías tiene relación con la capacidad del organismo femenino de producir una hormona llamada oxitocina” (Barudy y Dantagnan, 2006:40).

Hasta aquí todo parece anunciar que existe una especie de unión natural entre madre y criatura. No obstante, y siguiendo a estos últimos autores también citados, ellos mismos reconocen que si bien hay muchas investigaciones que defienden una propensión de las madres hacia el cuidado, en el caso de los hombres padres apenas ha sido estudiado “el origen biológico y psicológico de las capacidades de cuidar y tratar bien a los niños” (Barudy y Dantagnan, 2006:40). Para estos autores el ser humano (hombres y mujeres), dispone de potencialidades biológicas para ocuparse de sus crías. Cuando encuentran un entorno sociocultural adecuado estas potencialidades se manifiestan en dinámicas relacionales de buenos tratos, permitiendo el desarrollo sano de los hijos. (Barudy y Dantagnan, 2006:62). “Nuestra plasticidad cerebral nos permite, entre otras cosas, desarrollar múltiples papeles y funciones” (Barudy y Dantagnan, 2006:62). Estas afirmaciones, ponen en evidencia que la capacidad de cuidar no es exclusiva de las mujeres, que también los hombres podrían desarrollar estas capacidades siempre que seamos “capaces de modificar los condicionantes de la ideología patriarcal, las mujeres podrán asumir roles asignados a los hombres, de la misma manera que éstos podrán adoptar los roles asignados a las mujeres” (Barudy y Marquebreucq, 2006:58).

Compartimos y defendemos que, si bien los niños y las niñas necesitan generar un apego sano y seguro para lo cual precisan lazos afectivos de calidad, estables y continuos. No obstante, ni tiene que ser un único vínculo (Barudy y Dantagnan, 2006 plantean los apegos múltiples), ni tiene que ser exclusivamente con la madre, a pesar de que en la mayoría de los casos la figura de apego principal es ella. “Los vínculos profundos que el niño o la niña establecen con sus padres, con otras personas que les cuidan y con otros miembros de su familia originan la experiencia de pertenencia y familiaridad”. (Barudy y Dantagnan, 2006:66). Lo relevante de estos autores es la importancia que atribuyen al ecosistema social, donde se incluyen, las características propias del niño/a, la familia, la comunidad, pero también el contexto socio-cultural y político en el desarrollo de la infancia.

Con todo, nuestra preocupación no está en si las mujeres están biológicamente mejor dotadas que los hombres para los cuidados, sino en mostrar cómo en base a estas creencias se creó y todavía sigue vigente un modelo social que carga únicamente en las madres no

sólo la responsabilidad de la crianza sino el futuro desarrollo físico-mental y social de sus criaturas. Mientras los discursos ideológicos se centren en fomentar las bondades de la unidad madre-hijo/a y ni los padres varones ni la sociedad se implique en lograr el bienestar infantil, será difícil lograr una sociedad igualitaria, por tanto,” para que la función parental de una familia sea posible son necesarios los aportes y el apoyo de toda la comunidad” (Barudy y Dantagnan, 2006:62).

### **La lactancia materna**

Hemos visto la importancia que las teorías científicas y no científicas le dan a la unidad madre-hijo/a, para ello, como ya hemos adelantado se promovió y cabe destacar que últimamente se ha popularizado más, la lactancia materna a demanda. No obstante, y a pesar de lo que se quiera pensar, recordemos que las mujeres siempre han tenido una relación compleja con la lactancia que ha dependido de su posición en la sociedad, de sus posibilidades y también de lo que se considera correcto y apropiado, por lo tanto consideramos la práctica de la lactancia como una cuestión cultural y no puramente biológica (Gimeno, Beatriz 2018). Con todo, actualmente el discurso social hegemónico presenta la lactancia materna como algo natural, instintivo, donde “el amamantamiento ve reforzado su carácter de prueba de amor de la madre hacia el bebé y se le atribuye la capacidad de crear entre ambos profundos lazos emocionales” (Imaz, 2010:62).

Siguiendo esta línea de pensamiento que identifica la felicidad de las criaturas con la lactancia materna surge la liga de la leche, ideología de gran impacto social no solo en EEUU sino también en Europa (Badinter, 2011). Para esta ideología, la buena madre es la que amamanta, la que pone las necesidades de su hijo, que están fijadas por naturaleza, antes que nada. También desde esta ideología dejan claro que “las mujeres de la liga están en guerra con el biberón y las horribles leches en polvo, la guardería y en consecuencia el trabajo de las mamás” (Badinter, 2011: 100).

La causa de las mujeres de la liga vive un momento decisivo cuando se descubren las consecuencias desastrosas de la utilización de estas leches en los países pobres. “La Organización Mundial de la Salud y UNICEF se apodera del problema y ya no lo sueltan” (Badinter, 2011: 101). La Liga obtiene el estatus de consultor de UNICEF y se dedicará a hacer de la lactancia un tema de salud pública mundial. Se comienza una campaña contra las leches artificiales. El objetivo mundial de las organizaciones de la ONU; lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses de vida, y hasta los dos años,

donde la leche materna será un tercio de la alimentación (Badinter, 2011:103). Desde entonces las organizaciones mundiales y las asociaciones no dejan de presionar a los gobiernos, la UE ha elaborado en dos ocasiones (2004 y 2006) programas para promover y favorecer la lactancia tanto a nivel político como financiero (Badinter, 2011:104). Ya no es una asociación de mujeres las que aconsejan amamantar, son organismos institucionales de gran prestigio y poder los que promueven la lactancia materna destacando los múltiples beneficios no solo para un buen desarrollo físico sino también psicológico e incluso intelectual. “Hay una gran evidencia científica de los beneficios físicos y emocionales de la lactancia tanto a corto como a largo plazo. Todos los organismos nacionales e internacionales dedicados a la salud materno-infantil recomiendan la lactancia materna” (Merino, 2017:49). Encontramos así, discursos de entidades con gran poder que presentan una relación directa entre amamantamiento y bienestar infantil.

Teniendo en cuenta esta campaña pro lactancia materna a demanda, a partir de los años setenta, ochenta, los nuevos conocimientos científicos se van articulando con otros discursos de horizontes diversos como son la ecología y “un nuevo feminismo esencialista que hacen causa común por el bienestar de la humanidad” (Badinter, 2011:47). Desde un planteamiento ecológico se critica la explotación intensiva de la naturaleza para lo que exige poner fin a nuestros comportamientos de consumidores hedonistas. Surge también una nueva generación de feministas que considera la maternidad como una experiencia crucial de la femineidad, a partir de la cual es posible construir un mundo humano más justo. Hay que reivindicar la esencia femenina (destacando cada aspecto de la experiencia biológica de las mujeres) y convertirla en arma política y moral. En la práctica, desde esta línea se critica, la píldora anticonceptiva, los partos medicalizados, la epidural, las leches artificiales, los biberones, los pañales desechables y se fomenta del parto natural con dolor y la lactancia materna a demanda (Badinter, 2011).

No obstante promover la lactancia a demanda y tanto tiempo como el niño desee, significa para la madre una disponibilidad total de tiempo, sin horarios, tanto de día como de noche y sin posibilidad de delegar en otras personas, lo cual se convierte simplemente en privar a la madre de tiempo para el empleo, de tiempo para ella. Aunque este modelo es inaccesible para muchas mujeres, que no pueden permitirse el lujo de quedarse en casa, y no deseable para muchas otras, no obstante, ha conseguido calar generando sentimientos de culpa entre las madres que no pueden o no quieren amamantar (Badinter, 2011),

además “está sirviendo para marcar el estándar entre la buena madre y la mala madre” (Gimeno, 2018).

En conclusión, lo que queremos mostrar es, cómo el sistema patriarcal capitalista en el que vivimos ha utilizado estas teorías aquí enunciadas (que dota de carácter científico, o sea también, incuestionable) para desarrollar una ideología de la maternidad que insiste “en la presencia física continua de la madre y la dedicación exclusiva como imprescindibles en el correcto desarrollo infantil” (Imaz, 2010:63). Reclama el protagonismo y la responsabilidad asignada a la madre, fomentando a la vez la necesidad de la distinción de papeles entre los padres, donde el padre es la ley, la fuerza, una figura ausente del hogar, con una presencia más simbólica que real (Imaz, 2010). Todo ello desde unas supuestas capacidades naturales de las madres para la crianza. Así como de un esquema simbólico central; donde la buena madre se caracteriza por su capacidad de entrega y de sacrificio. “La buena madre sería la que renuncia a sí misma para conseguir el bienestar de su familia, dedicando todo su tiempo y esfuerzo a este objetivo” (Martín Criado, 2004:96).

Desde un punto de vista práctico, podemos resumir que para la buena madre las exigencias se multiplican. La exigencia de tener que cubrir las necesidades físicas, emocionales y cognitivas de los hijos, hace que sea una crianza absorbente en términos emocionales: “lo que sea mi hijo depende de mí” (Hays, 1998:162). Ella es la principal responsable de la felicidad de los hijos e hijas, dedicándoles el máximo tiempo y atención.

Cabe destacar que la cualificación de la buena madre ya no se adquiere solamente en la socialización familiar y en la práctica, si no que requiere cada vez más de formación. La psicología, pedagogía, nutrición, medicina, son parte de los conocimientos necesarios para ser una buena madre (Martín Criado, 2004). Esta educación centrada en el niño y guiada por expertos, guía a las madres, y aunque estas hacen una lectura selectiva, y lo toman con reparos influye en ellas. Además, todo esto supone que sea una crianza cara (económicamente) pues se trata de darles lo mejor: servicios de cuidado de calidad cuando la madre no puede ocuparse de ellos; comida sana y variada; una buena educación con extraescolares varias, salidas y vacaciones, accesorios (ropa, juguetes...). También las reducciones de jornada, las excedencias, incluso el abandono del empleo para poder cubrir todas las necesidades de los hijos. Y sin olvidar que, en este puzzle el elemento fundamental es el amor. “Él es el centro de atención y sus necesidades están en primer término” (Hays, 1998:173). El amor que la madre siente por sus hijos donde la

generosidad, el desinterés, la renuncia de una misma, son la base de la buena crianza infantil. No obstante, la cuestión no es tanto si los hijos necesitan más o menos. El problema está en que cubrir las múltiples necesidades de los infantes recae principalmente en las madres. Las renunciaciones, los ajustes, los conflictos son en mayor medida experimentados por ellas. Recordemos que las normas sociales, construidas genéricamente, y que definen lo que es bueno, valioso, lo que está bien y lo que está mal tienen un enorme peso en este deber ser (Martín Palomo, 2008 y 2013).

## 2.7 Las contradicciones del cuidado

Recordemos que la incorporación de las mujeres a todos los ámbitos de la sociedad, no alteró el desempeño del rol de cuidadora, en consecuencia “un sexo, el femenino, compaginaba las dos tareas sin que el otro sexo, el masculino, se implicara lo más mínimo en la otra tarea considerada como exclusivamente femenina” (Alcañiz, 2014: 24). Por ello, el derecho y deber de las mujeres en el mercado laboral no ha ido acompañado en igual medida, del derecho y deber de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados, dirigiendo el coste de la reproducción social solo hacia las mujeres, en particular a las madres. No obstante, maticemos esta idea. Hemos comentado ya, que si bien las diferencias entre mujeres y hombres en relación con el mercado de trabajo se acentúan entre quienes tienen hijos (las mujeres reducen las horas de empleo y los hombres las aumentan), lo que indica una mayor disponibilidad de las madres para la atención a los menores. La mayor participación de éstas en el mercado laboral se puede vincular también, en algunos casos, con nuevas pautas en el cuidado por parte de los padres. El análisis de los datos recogidos por Meil y Rogero-García, (2014), ponen de manifiesto una creciente implicación de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados. No obstante, esto no invalida la tesis de que las madres son las principales responsables del trabajo de cuidado, como hemos comentado más arriba y teniendo en cuenta las distintas dimensiones que engloba el trabajo de cuidados, aunque algunos padres presenten una mayor implicación en el hogar, la responsabilidad del cuidado recae principalmente en las madres.

Con todo, el asumir la responsabilidad de los trabajos de cuidado, en particular lo relacionado con la crianza, como hemos visto cada vez más exigentes, limitan considerablemente el acceso a las actividades económicas y cuando acceden lo hacen en

situación de desigualdad y en condiciones mucho más precarias. Para las mujeres madres, la indefinición de los propios objetivos individuales al poner por encima de todo el bienestar de sus hijos, la concepción del futuro en función de otras personas, el hecho de vivir el rol profesional como algo parcial y provisional respecto al conjunto de la existencia, constituyen otras tantas actitudes que influirán de manera específica la relación con el empleo. Para la mujer madre, la planificación, no sólo de su vida laboral sino también de otros intereses duraderos, constituye, por tanto, una dimensión subordinada a otras presencias proyectos y necesidades (Bianchi, 1978). A pesar de ello, las mujeres siguen incorporándose y manteniéndose en el empleo.

### ***2.7.1 La doble presencia***

Por tanto, hablar del trabajo de las mujeres en la actualidad y en nuestro contexto histórico-social es hablar de doble presencia (Balbo, 1978; Bianchi, 1978). Concepto que, desde su aparición en la década de los setenta, señaló las tensiones entre familia y Estado de bienestar, familia y trabajo remunerado, familia y otras instancias de reproducción. Concepto que a día de hoy sigue siendo una herramienta fundamental que ha sido utilizada y enriquecida por muchas autoras feministas en la explicación de la realidad que viven la mayoría de las mujeres empleadas con cargas familiares.

Esta categoría de “doble presencia” pone el énfasis no ya en el hecho de la acumulación de dos jornadas de trabajo, sino en una nueva dimensión del trabajo femenino: la necesidad de asegurar una presencia “simultanea” en ambas esferas. Esta categoría desvela la complejidad de las prácticas materiales de las mujeres que median entre trabajos y culturas regidos por lógicas diferentes. Esto implica gestionar distintos ritmos de trabajo, capacidad de coordinación, de especialización y las tensiones que ello genera. “Esta doble presencia convierte a las mujeres en equilibristas obligadas a hacer cuadrar un balance de tiempo muy rígido (...) y que se traduce en sobre agotamiento, neurotización y privatización” (Balbo, 1978:513).

Con esta doble presencia se explica la exigencia social pero también autoexigencia de cumplir diferentes roles que funcionan con lógicas diferentes, y que en general disminuye la capacidad de actuar de las madres trabajadoras, así como su bienestar físico y emocional. Surge también la “doble invisibilidad” (Borderías, 1984) para presenta



cómo vivían (y todavía viven) las mujeres madres asalariadas, la necesidad de ocultar sus cargas familiares en el mercado laboral y esconder el empleo una vez en el hogar para poder responder a los trabajos de cuidados. Esto a su vez genera una presencia-ausencia (Borderías, 1984), presencias que a la vez suponen ausencias en otros espacios. Ausencias cubiertas por otras redes de mujeres. Cabe recordar también, que la imposibilidad de una presencia simultánea en dos espacios antagónicos conlleva una doble ausencia (Izquierdo, 1998) lo cual como veremos, genera en muchas madres lo que Haicault (1984) denominó como “carga mental” y que se traduce en tensiones, renunciadas que las mujeres han de realizar para gestionar los diversos espacio-tiempos que marcan la doble presencia femenina (Haicault, Coucoureux y Pages, 1985), o cómo define Merino (2017) en dilemas morales indisolubles. En estos momentos se están planteando nuevas propuestas (Sagastizabal, 2016) que incluyen el trabajo voluntario y la participación política lo que complica más el puzle en el que algunas madres tienen que desenvolverse generándoles una triple presencia ausencia.

Si bien hay muchas mujeres incluso cada vez más hombres que asumen responsabilidades de cuidado y tienen un empleo, son las mujeres con hijos las que concretamente más se enfrentan con estas tensiones, puesto que como hemos visto la presión que ejerce la figura de la buena madre, la rigidez del mercado laboral y la escasez de ayudas estatales, hace difícil delegar muchas de las funciones a ellas asignadas.

Por lo tanto, podemos argumentar que, la mayoría de las mujeres con hijos tienen o han tenido un empleo y son las responsables del trabajo y la gestión del hogar y del cuidado de los otros. En el momento actual, este esquema patriarcal está reforzado por el sistema económico neoliberal que obedece a una lógica excluyente fuertemente jerárquica e individualista, enfatizando la posición subordinada de las mujeres en la sociedad, manteniendo su adscripción a los espacios de reproducción tradicionales, pero haciéndolas corresponsables de la producción. Como consecuencia la carga de trabajo total de estas mujeres va en aumento, así como la exigencia de cumplir diferentes roles. Una doble presencia que no se exige a los hombres, incluso si tienen hijos.

Aunque antes se aceptaba, incluso se favorecía el abandono del empleo con la llegada de los hijos, cada vez es más común ver que las madres se mantienen en el empleo, y si lo abandonan los periodos son más reducidos. Los estudios llevados a cabo en relación con los modelos familiares deseados coinciden en destacar que en España “existe un amplio apoyo a un modelo de familia ideal en el que los dos miembros de la pareja

trabajan un número de horas laborales similar y comparten la atención a los hijos y las tareas domésticas (69 %)” (Flaquer et al., 2014:19). Vemos así, que el modelo “hombre ganador de pan - mujer ama de casa” está lejos de la realidad, pero, aunque el ideal de familia sea el de unos padres corresponsables (Abril et al., 2015), no hay que olvidar que “persisten concepciones arraigadas acerca de la naturaleza y capacidades de cada uno” (Comas, 2014: 8).

Junto con esto, la situación actual de precarización generalizada del mercado laboral propiciada por los cambios producidos por las últimas reformas laborales, los recortes sociales, la subida de impuestos, la reducción de los salarios, y las hipotecas de las viviendas en propiedad pendientes de amortización ((Flaquer et al., 2014) ha supuesto un empeoramiento alarmante de la situación de los hogares de clase media y baja. Y “con objeto de poder garantizar los estándares de vida de la familia y en el caso español las pautas de endeudamiento familiar vinculadas a la preferencia de la adquisición de la vivienda en propiedad” (Gálvez y Rodríguez, 2016:6), para la mayoría de hogares en España con niños pequeños, el actual modelo de doble ocupación familiar, además de ser un deseo de las mujeres, es también, una necesidad de supervivencia (Tobío, 2013).

Ante este panorama, las contradicciones y tensiones entre empleo y cuidados son más evidentes que nunca. Si la construcción de la maternidad se basa en ser para los demás “el sistema socioeconómico está pensado para sujetos que ni tienen necesidades propias de cuidados, ni responsabilidades sobre los cuidados ajenos” (Pérez Orozco, 2015: 8). Este ser para los demás, genera en las mujeres madres una contradicción, un conflicto interior entre el yo y los otros, entre unos espacios y otros, entre unas necesidades y otras, entre unos usos del tiempo y otros.

Queremos destacar, que la dificultad de compaginar empleo y trabajo de cuidados realizado fundamentalmente por las mujeres, no es tanto el número de horas de trabajo (que también si nos paramos a pensar en el tiempo que se consume en el cuidado de un niño), “sino la lucha por dar prioridad a las necesidades de las personas frente a las restricciones y exigencias del beneficio. Lo cual se traduce en un enorme conflicto de organización de los tiempos de la vida cotidiana” (Carrasco, 2013:7). “Para las madres que trabajan el tema del tiempo es una fuente capital de ambivalencia respecto de su doble turno. Intentar hacer malabarismos con dos compromisos a la vez es, por cierto, muy difícil y motivo de tensión” (Hays, 1998: 212). Tiempos y espacios que funcionan con lógicas diferentes. Las mujeres van a vivir la enorme tensión que supone la doble

presencia obligadas a moverse de un espacio a otro, de un tiempo a otro. Recordemos que la ideología patriarcal capitalista presenta un modelo familiar donde

(...) el tiempo de los hombres se divide en tiempo para el trabajo asalariado y tiempo de ocio o de descanso (lo conocido como modelo 3×8 que, de hecho, representa un modelo masculino). Las mujeres, en cambio, en cuanto cuidadoras presentan una disponibilidad las 24 horas del día; sus tiempos son tiempos donados y generados, no disponen de tiempo propio –entendido como aquel sobre el cual se pueden tomar decisiones–, sus tiempos son compartidos, relacionales, articulados con otros tiempos significativos. Situación, esta última, que les representa enormes dificultades a la hora de tener que tomar decisiones sobre su empleo y su futuro”. (Carrasco y Recio 2014:88).

Para explicar esta realidad que viven millones de mujeres en el mundo Marcela Lagarde utiliza el concepto de sincretismo de género. La autora en su libro *Claves feministas para la autoestima de las mujeres* (2000) plantea que las mujeres actuales son a la vez tradicionales y modernas. Debiéndose mover entre lo público y lo privado de manera simultánea y atrapadas en una relación injusta entre cuidar y desarrollarse. En esta línea Hays (1998) habla de las contradicciones culturales de la maternidad para hacer referencia a las lógicas contrapuestas que funcionan en esta sociedad, y que casi todas las madres experimentan. Además, estas contradicciones son más pronunciadas que nunca. “En ningún período anterior la distinción entre lo que sea adecuado en relación con la maternidad y lo que es adecuado en el mundo exterior ha sido tan tajante” (Hays, 1998: 116). Así, mientras el mercado laboral sea la única fuente para conseguir autonomía personal, las mujeres en cuanto madres, se verán sumidas en dilemas morales irresolubles (Merino, 2017) que las obligará a moverse entre

(...) la satisfacción del deber de cuidar, convertido en deber ser ahistórico natural de las mujeres y, por tanto, deseo propio y, al mismo tiempo, la necesidad social y económica de participar en procesos educativos, laborales y políticos para sobrevivir en la sociedad patriarcal del capitalismo salvaje” (Lagarde, 2003: 2).

Elisabeth Imaz utiliza el término de *bricoler* para explicar cómo las mujeres responden a las necesidades del doble rol donde “tienen (que) apañarse y hacer verdaderas ingenierías precarias y provisionales, con retazos de recursos sociales, familiares y personales” (Imaz, 2010:350), “produciéndose un constante choque entre trabajo –que

exige estudios, preparación, dedicación y esfuerzos continuos a lo largo de los años- y maternidad –que exige toda la atención posible en el presente-“ (Imaz, 2010). De esta manera, las complejas estrategias que las madres usan para afrontar estas lógicas contradictorias iluminan el tributo emocional, cognitivo y físico que deben pagar las madres de hoy (Hays, 1998: 220).

Si la motivación dominante de nuestro tiempo es la búsqueda de la plenitud personal, las mujeres en cuanto madres se encuentran con una triple contradicción. Por un lado, el modelo de mujer ideal que triunfa profesionalmente no se ajusta al de la buena madre, ya que tanto uno como otro exigen una dedicación a tiempo completo. Otra contradicción es la que se produce en relación a la pareja, el cansancio, la falta de intimidad, las obligaciones y los sacrificios que impone la presencia de un hijo pueden acabar con la pareja. Y una última es la división que experimentan entre el amor por el hijo, sus deseos y necesidades y los deseos personales que muchas veces no cuadran (Badinter, 2011).

La reflexión de Carrasco, (2016) apunta en la misma dirección al argumentar que la complejidad del doble trabajo reside en una triple tensión que se da entre la supuesta autonomía de la producción capitalista y su necesidad del trabajo del hogar. La tensión que se produce en la vida cotidiana entre mujeres y hombres, puesto que son ellas las responsables del cuidado. Y la tensión interna que viven las mujeres al tener que estar en dos ámbitos que funcionan, como hemos señalado, con lógicas distintas. Y esta tensión influye cada vez más en la vida de las madres que participan en el mercado laboral dejándolas “con una doble sensación, de culpabilidad y de estar haciendo las cosas mal” (Hays, 1998: 211).

### ***2.7.2 Regreso al naturalismo: las ecomadres***

Recordemos que, en el apartado del ideal de crianza, pusimos de manifiesto como el discurso social hegemónico mediante argumentos biologicistas, carga con la responsabilidad de los cuidados, sobre todo lo referente a la crianza, en las mujeres madres, las cuales y dependiendo de sus deseos y/o posibilidades asumirán en mayor o menor medida. Junto con esto, hemos visto también que por necesidad (en la mayoría de los casos) o por deseo, las mujeres madres han compartido con sus parejas masculinas la responsabilidad económica y al igual que ellos, están insertas en el mercado laboral,

situación que les genera una doble jornada. Así, estas tensiones y conflictos a los que se enfrentan muchas mujeres, entre una dedicación intensiva a los hijos y las dificultades que existen en el mercado laboral; precariedad, flexibilidad, techos de cristal, pero sobre todo suelos pegajosos, está generando que en los últimos años estemos asistiendo a un resurgir de la maternidad, como dedicación absoluta y vista como el único camino posible de realización de las mujeres (Aguirre, 2016). “Se ha puesto muy en boga, la dedicación absoluta de una madre a su criatura como un requisito no solo para una existencia sana y feliz sino para cambiar el mundo” (Esteban, 2011:63). Para ello la ideología de la “maternidad intensiva” que recordemos requiere de una enorme cantidad de tiempo, energía, dinero y desgaste emocional, y donde la aportación paterna es mínima, se está imponiendo con más fuerza que nunca. Recordemos que “cuanto más impersonal, competitivo e individualista se vuelve el mundo en general y más invade la lógica de dicho mundo el ámbito de las relaciones íntimas, más intensiva se vuelve la crianza infantil” (Hays, 1998: 255).

La crisis económica, el desencanto del mercado laboral junto a las nuevas leyes de la naturaleza y la biología, ha favorecido el resurgimiento de una ideología olvidada: el naturalismo (Badinter, 2011), una nueva ideología que la crisis ha potenciado hacia un modelo maternal más exigente que nunca. Un modelo naturalista ecológico que impone la tendencia a pensar que todo lo natural es bueno. Encontramos así, un modelo de madres a las que hemos denominado ecomadres que presentan estas características (o muchas de ellas) en cuanto a; parto natural (sin anestésicos), lactancia materna a demanda durante largo tiempo, alimentación ecológica, o comida casera, escolarización no antes de los dos años. Estas madres presentan las características ya descritas en el apartado de la lactancia materna en cuanto a la creencia de unas capacidades naturales de las mujeres para la crianza y que lo ponen en práctica, primeramente, generando un vínculo con la criatura mediante la lactancia y dedicando mucho tiempo a sus hijos e hijas ya que nadie puede ocupar su lugar, por lo menos durante los primeros meses de vida. A esto se le suman además la importancia que le atribuyen a todo lo ecológico considerado también como natural y por lo tanto bueno.

Para Badinter (2011) las situaciones de doble jornada de trabajo, precariedad laboral, consumismo, estrés, en que viven muchas mujeres, han hecho que encuentren en esta ideología un nuevo sentido a sus vidas y empiecen a pensar que el estatus de madre de familia también tiene valor. No obstante vivir así la maternidad es, para la autora, una

nueva forma de esclavitud que pone en peligro el reparto de responsabilidades en el hogar y la igualdad entre mujeres y hombres. Además, esta solución sigue manteniendo los mismos problemas centrales, por un lado, tiende a absolver al mundo público de la responsabilidad de los cuidados y por el otro contribuye al mantenimiento del poder y el privilegio de los hombres, ya que deja a muchas mujeres madres “demasiado exhaustas como para competir con éxito por cargos de mayor autoridad y prestigio en dicho mundo” (Hays, 1998: 256).

Cabe destacar también, que este modelo solo se da entre dos grupos de madres; las que tienen una posición económica buena, con un empleo estable, que les permita su reincorporación sin demasiados costes, además de prescindir de un sueldo y donde, posiblemente, el desarrollo de su carrera profesional no ha logrado los frutos esperados. El otro grupo serían mujeres de escasos recursos económicos y con unas condiciones laborales tan precarias que no les permite compaginar empleo y trabajo de cuidados, ya sea por incompatibilidad de horarios y/o salarios bajos que en muchos casos no les permiten externalizar los costes del cuidado; guarderías, comedores, otros servicios de cuidados puesto que supone todo el salario, para estas mujeres el abandono del empleo es, a corto plazo, la única alternativa posible. Para muchas otras mujeres esta dedicación completa al cuidado de los hijos no es una opción, algunas porque no pueden permitirselo y otras porque no quieren. Para estas últimas, y teniendo en cuenta que la mayor parte de las mujeres activas en España trabajan a tiempo completo, por lo que

(...) el cuidado de los menores, y progresivamente también de los mayores, se basa en procesos de sustitución de unas mujeres por otras, de la madre biológica bien por trabajadoras asalariadas inmigrantes o, entre la mayoría que no puede permitirse ese gasto, por las abuelas y los abuelos, es decir por la nueva familia extensa (Tobío 2013:32).

En este contexto es pertinente insistir, que existen grandes diferencias entre mujeres madres; la clase social, la etnia, el contexto sociocultural en el que viven, las redes familiares de las que se disponga u otros recursos con los que se pueda contar, determinara tanto el tiempo de dedicación al trabajo de cuidado y al empleo como a las condiciones de realización.

### 2.7.3 *Crisis de los cuidados*

Como ya hemos adelantado el régimen capitalista actual “está oprimiendo la reproducción social hasta llevarla al punto de ruptura” (Fraser y Jaeggi, 2019:96), como consecuencia en los países llamados del Norte se ha producido una crisis de cuidados, debido a la convergencia de la presencia de las mujeres en el ámbito laboral y social y un incremento de las necesidades de cuidado, sobre todo en relación a la vejez y a la dependencia. La expansión de las familias con doble salario ha transformado las estructuras tradicionales en cuanto al reparto del total del trabajo y se han incrementado las dificultades para conciliar empleo y trabajo de cuidados. La baja natalidad es una manifestación de esta crisis de los cuidados. Cada vez más la decisión de posponer la maternidad, limitar el número de hijos/as y/o decidir no tener hijos “la fertilidad de las mujeres españolas está entre las más bajas del mundo” (Merino, 2017:177).

Actualmente, nos encontramos con un panorama donde, la presencia masiva de las mujeres en el mercado laboral y social, la imposibilidad de la mayoría de las familias de vivir con un salario, el envejecimiento demográfico, la intensificación del cuidado infantil, la fragmentación de las redes extensas comunitarias y de parentesco, la desvinculación de los hombres en los cuidados y la pobreza de las políticas públicas han provocado un colapso en la capacidad de cuidar de las familias, lo cual produce una crisis de los cuidados que intensifica las desigualdades entre mujeres y hombres así como las de raza y clase (Comas, 2014). Una crisis de cuidados que hay que enmarcarla dentro de una crisis más general que incluye otras dimensiones económicas, ecológicas y políticas y que es el resultado de unas profundas raíces sistémicas en la estructura de nuestro orden social que genera profundas contradicciones o como sostiene Nancy Fraser la sociedad capitalista se caracteriza por una

“(…) tendencia a la crisis socio-reproductiva profundamente asentada: por una parte, la reproducción social es una de las condiciones que posibilitan la acumulación sostenida de capital; por la otra, la orientación del capitalismo a la acumulación ilimitada tiende a desestabilizar los procesos mismos de reproducción social sobre los cuales se asienta” (2016: 112).

Crisis que muchas veces se intenta solucionar con la sustitución del trabajo de cuidados de unas mujeres por otras. Crisis que las clases medias y altas han resuelto de

manera individual mediante la contratación de empleadas domésticas, no obstante, esto “puede verse como una práctica escasamente equitativa en términos de clase para la solución individual de un problema social” (Flaquer et al., 2014:23). Aunque el empleo doméstico no es nuevo, lo que sí es novedad es su magnitud, su relación con los cuidados y el que se está externalizado, cada vez más, a la población inmigrante, apareciendo lo que se ha denominado como “las cadenas mundiales de cuidados: mujeres pobres de países más pobres que emigran a cuidar a personas de países más ricos, los cuales no han sabido, querido o podido resolver sus propios problemas de subsistencia social” (Carrasco, 2013: 9). Además, para hacerlo, las inmigrantes deben transferir sus propias responsabilidades familiares a otras mujeres más pobres. Generalmente, son mujeres racializadas, de origen rural y de regiones pobres (Fraser y Jaeggi, 2019) las que asumen estos trabajos que “tienen salarios bajos, son poco valorados y no están profesionalizados” (Carrasco, 2017:27).

En esta transferencia de los cuidados de las mujeres privilegiadas a las que no lo son, España está a la cabeza de la UE, lo cual, pone de manifiesto “la verdadera situación de la conciliación en nuestro país” (Merino, 2017:149). Y así este traspaso refuerza las jerarquías sociales ya que recaen los cuidados en quienes menos capacidad de elección tienen.

No obstante, para la mayoría de familias que no puede permitirse el coste de una trabajadora asalariada, el proceso de sustitución se produce como ya hemos señalado por la nueva familia extensa, es decir por las abuelas y los abuelos (Tobío, 2013). Esta realidad además de no romper con la división sexual del trabajo dentro del hogar, “refleja un déficit en el sistema público de servicios de cuidado y una falta de políticas sociales adecuadas para conciliar las demandas laborales y familiares de las familias” (Flaquer et al., 2014: 23).

Problemas que dejan al descubierto una dimensión mucho más amplia de lo que supone el cuidado, mostrando que es un problema socioeconómico de primer orden y que compete a la sociedad en su conjunto hacerse cargo de él. Y no un problema de mujeres como se intenta hacer ver. Si la actividad laboral femenina constituye ya una nueva normalidad social, el desarrollo de las políticas sociales por parte del Estado tiene un carácter muy limitado, donde son las familias, con la ayuda de las redes familiares las que están sustituyendo al Estado (Tobío, 2013). Por tanto, es fundamental visibilizar y asignar valor público no solo a los trabajos de cuidados sino también a las mujeres que lo realizan,



el cuidado y mantenimiento de la vida además de un valor social tiene que ser un deber público para ello es urgente una redistribución entre todos los componentes de la sociedad (Rodríguez Palop, 2014/15).

No obstante, ante la incapacidad para dar una solución global a esta crisis, veremos en el siguiente capítulo que las respuestas que se están dando desde las instancias públicas, como son las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, se han centrado en acciones, pobres e insuficientes, destinadas a facilitar que las mujeres puedan compaginar empleo con trabajo doméstico y de cuidados. Pero en ningún momento se está pretendido transformar, el cuidado, y en particular, la crianza infantil en trabajo compartido entre iguales sociales lo cual exigiría cambiar el modelo social.

### **3. IGUALDAD, GÉNERO Y CONCILIACIÓN**

#### **3.1 Introducción**

En los capítulos anteriores hemos visto que las mujeres han contribuido no solo al sostenimiento de la vida, mediante la crianza y cuidado de niños, adultos y ancianos, sino que han sido centrales en el desarrollo de las economías de las que han formado parte; desde los pueblos con economías de subsistencia, pasando por su papel fundamental en la industrialización hasta la actualidad, donde de un modo más visible están insertas en todos los ámbitos sociales.

También hemos querido destacar que a pesar de que las ideologías dominantes han intentado invisibilizar las aportaciones de las mujeres, argumentando que el desigual acceso a los recursos, es debido a causas naturales y por tanto no modificables. Las mujeres han tenido y siguen teniendo un papel fundamental en el desarrollo de las sociedades.

Mujeres que desde el terreno de la teoría como del político han denunciado que la desigualdad de las mujeres no es un problema de mujeres sino un problema social. Mujeres con poder y reconocimiento social y de las cuales todas las mujeres actuales somos herederas. En este capítulo partimos de esta realidad, como herederas de los logros conseguidos por las luchas de muchas mujeres reconocidas y desconocidas.

Si bien las reivindicaciones de las mujeres poseen una larga historia, no es hasta los dos últimos siglos, con la creación de movimientos organizados de mujeres, cuando han tenido lugar los hitos más conocidos. Es especialmente a finales del siglo XIX cuando se empiezan a fraguar las grandes transformaciones que supondrán la incorporación lenta, pero constante, de las mujeres a todas las esferas de la sociedad (Valcárcel, 2001).

Como ya hemos visto, a finales de los sesenta resurge el feminismo tanto a nivel de movimientos sociales, como político y académico, que coincide en el tiempo con una nueva cultura política y el nacimiento de otros movimientos sociales. La nueva cultura se enmarca en la crítica al paradigma de la modernidad (individuo productivo, libre y feliz) por sus perversas consecuencias de fragmentación y desigualdad.

En lo relativo a la situación de las mujeres en el Estado español, los derechos adquiridos durante la segunda república –voto, divorcio, aborto- fueron suprimidos durante la dictadura franquista y las únicas asociaciones de mujeres visibles no cuestionaban la diferenciación de roles entre mujeres y hombres. Recordemos que el franquismo supuso para las mujeres, especialmente para las casadas una merma de sus derechos. “Una esposa no puede comparecer en juicios, ni recibir herencias, ni trabajar, ni abrir una cuenta bancaria, ni un negocio, sin la correspondiente licencia marital” (Imaz, 2010: 69). “El franquismo extremó la definición de la mujer como madre y ama de casa, acudiendo para ello a un lenguaje patriótico y religioso” (Ibidem: 66).

Así las cosas, al final de la época franquista tuvieron lugar importantes cambios: parte de la Iglesia católica se fue distanciando del franquismo y posicionándose a favor de la nueva democracia; aparecieron multitud de organizaciones de todo tipo donde las mujeres tomaban parte en número importante. Pero las dificultades en esta época se mantienen por la ausencia de condiciones económicas y sociales, la influencia de una educación y unas vivencias de varias generaciones que destacan por una maternidad abnegada, la subordinación a la familia por parte de las mujeres, y del hombre como único proveedor y autoridad legal, ha hecho que se sigue viendo a las mujeres principalmente en la esfera reproductiva y únicamente de manera subsidiaria en la esfera productiva.

En las tres últimas décadas, la precariedad del empleo caracteriza a unas sociedades occidentales enmarcadas en un neoliberalismo económico de largo alcance. La pervivencia de unas relaciones estructurales entre hombres y mujeres que favorecen la adscripción femenina a los empleos a tiempo parcial y de escasa calidad, unida a la

responsabilidad exigida a las mujeres (o que éstas se autoexigen) de satisfacer las expectativas de su rol doméstico tradicional (maternidad, atención y cuidado de menores y/o ancianos/as unidos a ellas por lazos de parentesco), son escollos difícilmente superables mediante la aplicación de políticas de igualdad de género.

En este contexto, y como respuesta a las constantes reivindicaciones que formulan los grupos feministas y de mujeres en distintos países, desde hace ya tres décadas, se han ido diseñando e implementando políticas públicas destinadas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, se han extendido en España y Europa, reforzando y desarrollando la legislación, las estructuras y planes que las sostienen. Pese a ello, puede decirse que los logros obtenidos han sido más formales que reales, situación que se ha visto agravada, sobre todo a partir de la crisis económica de 2007 donde la respuesta dada por la Unión Europea y por los gobiernos del Estado español a partir de 2008, ha sido el recorte de presupuestos y paralización de acciones encaminadas a lograr una mayor equidad social, lo cual es una muestra de la debilidad en la práctica política.

El objetivo final de este capítulo es reflexionar acerca de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar (políticas de conciliación) en el contexto económico y político actual, para ello recurriremos a la literatura feminista sobre las políticas de igualdad y sobre la crisis económica.

Hablar de políticas de conciliación es hablar de políticas de igualdad de género, por tanto, en un primer apartado definiremos dos conceptos claves: la igualdad y el género desde el punto de vista de las políticas públicas. A partir de la definición de “política pública”, recogemos los dos principales conceptos sobre los que se asienta el análisis de las políticas públicas en materia de igualdad entre los sexos. Tanto el concepto de igualdad como el de género son nociones con múltiples usos y significados, lo que hace necesario explicitar la interpretación que desde las instituciones se hace de ambos términos.

Así en un primer subapartado veremos, que las políticas de igualdad parten de la premisa de que existe una discriminación basada en el sexo que afecta a las mujeres y que es necesario intervenir desde los poderes públicos para corregir la desigualdad entre mujeres y hombres. Es necesario por tanto un acercamiento al concepto de igualdad para saber cuál es el tipo de igualdad que subyace en los objetivos de dichas políticas.

En un segundo subapartado presentamos el concepto de género, el cual se ha aplicado en los últimos años a través de estrategias como el empowerment (empoderamiento) y el mainstreaming (perspectiva de género) que irrumpió con fuerza en las últimas directivas en materia de igualdad. Este hecho plantea la necesidad de definir el concepto de género y sus derivados para poder comprender a qué se están refiriendo cuando, por ejemplo, se propone como estrategia para el logro de la igualdad la inclusión de la perspectiva de género o mainstreaming en todas las políticas.

El segundo apartado, tiene como objetivo un acercamiento al marco social, teórico e institucional del que parten las reivindicaciones feministas.

Primero, y desde una aproximación histórica, presentaremos el origen e institucionalización de algunas demandas feministas. Mostraremos el contexto en el cual se inscribe la implantación de políticas públicas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres en España, recordemos que fueron primordiales las demandas de grupos feministas que interactuaron con otras fuerzas políticas que compartían el objetivo común de producir cambios en la realidad social. Explicaremos como en la década de los setenta del siglo XX, aumenta la conciencia crítica surgida del movimiento feminista por ser en este momento cuando se produce una complementación entre el pensamiento reflexivo de las bases sociales del movimiento y la reflexión de las académicas feministas. Con todo, destacaremos que los posicionamientos tanto de los movimientos feministas como de las académicas son cada vez más heterogéneos, dando lugar a dos principales enfoques, el feminismo de la igualdad y el de la diferencia. Veremos como a partir de los años ochenta ciertas reivindicaciones del feminismo de la igualdad alcanzan las instituciones y se empiezan a crear organismos específicos encargados de la gestión de la desigualdad entre mujeres y hombres. No obstante, las propuestas de actuación que se elaboran por parte de los poderes públicos responden a distintos planteamientos políticos e ideológicos por lo que las actuaciones del Estado tendrán un impacto diferente en la situación de hombres y mujeres.

En el siguiente subapartado, incidiremos en cómo se han ido desarrollando cronológicamente las políticas de igualdad, destacando la influencia tanto de Naciones Unidas como de la Unión Europea en la introducción e implementación de las políticas de igualdad en España. Presentamos los organismos encargados de gestionar el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, describiremos la estructura de estos organismos, así como las estrategias que estos organismos han

implementado, siendo los aspectos más específicos de las políticas de igualdad de género los que se tratarán en este apartado. Señalaremos el tipo de medidas que se desarrollan y su concreción en estrategias de intervención, resaltando cómo las distintas estrategias se han ido adaptando a diferentes concepciones políticas estando las políticas desarrolladas en el Estado Español relacionadas con el contexto internacional y europeo. Asimismo, también desarrollaremos su posterior declive con las políticas de austeridad implementadas desde la última crisis económica.

En el tercer y último apartado revisaremos en el desarrollo de las políticas de conciliación desde su aparición hasta el momento actual. Primeramente, presentaremos el problema social por el cual se han implementado medidas para favorecer la conciliación entre vida laboral y familiar. Explicaremos que el progresivo incremento de las mujeres en el mercado laboral, ha modificado la división sexual del trabajo, creciendo el modelo de doble ocupación familiar, que es tanto un deseo de las mujeres como una necesidad de supervivencia. Esta realidad ha provocado que el volumen de las tareas de cuidado que una mujer asume se reduzca, lo cual ha producido la denominada “crisis de los cuidados”, y ha hecho inevitable que desde los gobiernos se asuma la atención de las personas que no pueden valerse por sí mismas.

En el primer subapartado, presentamos el marco desde el que surgen actuaciones públicas encaminadas a lograr el objetivo de que hombres y mujeres puedan compaginar la gestión compartida del hogar y el cuidado de las personas dependientes, así como su participación en el mercado laboral. Presentamos aquí también, las medidas que se han implementado en esta materia en el contexto español.

Seguidamente, expondremos con claridad qué estamos diciendo cuando hablamos de conciliación de la vida familiar y la vida laboral, pues el fallo en las políticas de conciliación viene ya marcado desde el propio concepto que vincula como relación causa-efecto: mujer trabajadora -desatención a la familia- problema sociolaboral y desde ahí se propone la corresponsabilidad. Con este término se plantea la necesidad de un nuevo modelo de sociedad que rompa con la división y jerarquización entre esfera productiva y reproductiva. Sin embargo, en los siguientes apartados veremos la falta de implicación por parte del Estado para implantar medidas encaminadas a romper la desigual organización del sistema cuyas condiciones siguen empujando a los hombres hacia el éxito y a las mujeres hacia el espacio privado y los cuidados.

En un tercer subapartado, presentamos las críticas que desde perspectivas feministas se han llevado a cabo, destacando, sobre todo, que se han centrado básicamente en el ámbito laboral, sin adoptar un enfoque integral que impulse el papel de los servicios públicos de cuidado de la infancia y personas dependientes. Explicaremos también que, estas políticas no sólo no van a ayudar a cambiar la concepción tradicional sobre el reparto de papeles entre hombres y mujeres en cuanto a las responsabilidades familiares, sino que pueden incluso reforzarla.

Así las cosas, en el siguiente subapartado mostraremos que la crisis acaecida en España en el 2007 no hizo más que agravar esta situación, donde el despliegue de medidas de ajuste estructural que se llevaron a cabo consiguió debilitar, más si cabe, lo público y reforzar a los mercados. Esto ha supuesto un duro golpe a los pocos logros conseguidos y no han hecho más que agravar el acceso desigual a los recursos, a los derechos y al poder por parte de las mujeres.

Con todo, explicaremos en el quinto subapartado, cómo la falta de medidas en pro de la igualdad junto con una mayor libertad para los mercados ha supuesto, en líneas generales, una reprivatización de los cuidados hacia el ámbito familiar, veremos como todo esto conduce a la intensificación del trabajo de las mujeres, más trabajo remunerado y no remunerado.

Para terminar el capítulo, veremos que a pesar de los devastadores efectos sociales que se han producido en las últimas décadas en España, desde posturas feministas se plantean propuestas para salir de este círculo perverso, propuestas que como veremos se centran principalmente en transformar la arquitectura política, social y económica.

## **3.2 Cuestiones conceptuales: igualdad y género en las políticas públicas**

Las políticas públicas en materia de igualdad deberían tener como objetivo cambiar la posición de subordinación social que ocupan las mujeres en la sociedad patriarcal. Recordemos que el patriarcado es un sistema de dominio firmemente establecido, universalizado y enraizado en la naturaleza, “una institución en virtud de la cual una mitad de la población (es decir, las mujeres) se encuentran bajo el control de la otra mitad (los hombres)” (Millet, 1995:70). Para esta autora el patriarcado es un sistema universal y

tranhistórico (que se manifiesta de distintas formas según el lugar y la época) de estructuras políticas, económicas, ideológicas y psicológicas a través de las cuales los hombres subordinan a las mujeres. Por tanto, la discriminación de las mujeres se produce por la existencia de fenómenos que provienen de la organización social, pero también por la implementación de políticas públicas que tienden a mantener y en algunos casos a producir, dicha discriminación. Y aunque estas políticas no van necesariamente destinadas a oprimir ni a discriminar a la mujer, se basan en los principios y en las ideologías vigentes sobre el papel de la mujer, la naturaleza de la familia y las relaciones adecuadas entre hombres y mujeres. (Moore, 1991).

Antes de analizar los principales conceptos sobre los que se asientan las políticas públicas en materia de igualdad, es necesario un acercamiento al concepto de política pública que permita ver el nexo de unión entre la desigualdad de las mujeres y las políticas públicas.

Las Políticas Públicas son el resultado de procesos sociales que se inician en distintos espacios de la sociedad (Astelarra, 2005). El término de “política pública” remite a un conjunto de actividades o programas de acción puestos en marcha por los poderes públicos para la regulación de una realidad social. Toda política pública implica, por tanto, un proceso de decisión y la aplicación de unos recursos a unas actividades concretas<sup>3</sup>. Cabe resaltar que, para que una demanda sea asumida por los poderes políticos debe definirse y formularse como problema, si no, no tendrá relevancia política y no será digna de intervención. En este sentido, se ha argumentado que el principal obstáculo que han tenido que superar las políticas para la igualdad entre los sexos ha sido abrirse camino hacia la agenda política (Astelarra, 2005; Lovenduski, 1997; Martínez, 1997; Martín, 2016).

Resumiendo, toda política pública entraña un mecanismo de asignación pública de recursos y oportunidades entre los diferentes grupos sociales. Las políticas públicas implican opciones de fondo enraizadas en valores, paradigmas e ideas. Son estructuras de poder donde la distribución de costes y beneficios sociales está presente en cada proceso decisonal. En consecuencia, las actuaciones políticas en materia de igualdad no son más

---

<sup>3</sup> Desde la metodología clásica del análisis de políticas públicas que divide el proceso de elaboración y puesta en práctica en cinco fases o etapas. Aunque el proceso de elaboración y puesta en práctica de políticas públicas no es secuencial suele dividirse en cinco etapas o fases; Definición del problema, formulación, toma de decisiones, implementación y evaluación.

que una forma de institucionalización del conflicto entre esfera productiva (reconocimiento social y económico) y reproductiva (falta de reconocimiento social y público, invisibilizada, no remunerada) (Sensat y Varella, 1998). Por consiguiente, hay que tener en cuenta que la implementación de estas políticas depende en gran medida de la estructura político-institucional donde se pongan en práctica.

No obstante, antes de centrarnos en ese punto es necesario definir ciertos términos que son centrales para analizar las políticas públicas en materia de igualdad. La definición ideológica y política que se haga de los términos “desigualdad” e “igualdad” es central, en la medida en la que constituye el punto de partida para la decisión de qué es lo que se quiere cambiar y/o eliminar y cuáles son las medidas y actuaciones públicas que ello requiere. Al definir la igualdad, hay que considerar las categorías contrarias que permiten esta definición, a saber, las de diferencia, desigualdad, discriminación y subordinación. Al hacerlo se establecen las condiciones que permitirán la comprensión del sentido social de la igualdad, para después poder enmarcarla dentro de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

Del mismo modo y como se irá viendo a lo largo de este trabajo, la novedad más importante de las últimas directivas, recomendaciones y resoluciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres es la integración de la perspectiva de género (gender mainstreaming) en las diferentes políticas públicas y programas de acción. Por su relevancia en las políticas públicas, y sobre todo por su utilización para explicar la subordinación de las mujeres, también es necesario para ahondar en el análisis que aquí se propone, un acercamiento al contenido y uso del concepto género, diferenciando el contexto del discurso científico social feminista del contexto institucional e indagando sobre sus coincidencias y divergencias.

En los dos epígrafes que a continuación siguen, se aborda en primer lugar el concepto de igualdad y, en segundo, el de género, atendiendo a su inscripción en las políticas públicas.

### ***3.2.1 El concepto de igualdad en las políticas públicas***

Como bien señala Valcárcel (1994), la igualdad es una idea abstracta, es un ‘respecto a’ de márgenes muy amplios. El concepto de igualdad depende de aquello con que se le



haga coincidir. Así, si oponemos igualdad a diferencia, se da un tipo de discurso, si oponemos igualdad a identidad, otro, y si oponemos igualdad a desigualdad, otro. Debido a sus intereses, la intervención política opone igualdad y desigualdad. Lo que no descarta que, superada esta dimensión de la igualdad, no haya que generar políticas que apunten hacia otras dimensiones del concepto. Por este motivo y para los fines de este trabajo, se tomará la igualdad respecto a la desigualdad, puesto que es la concepción subyacente a las políticas públicas en materia de igualdad.

Una sociedad igualitaria sería aquella en que se cumplen los deseos, se satisfacen las preferencias y se consideran los intereses de todas/os. Pero este es un criterio regulativo tan indefinido que resulta poco eficaz para acometer problemas prácticos (Laporta, 1994). Para delimitar el alcance del principio de igualdad considerándolo como principio jurídico, moral y político, es necesario tener en cuenta los contextos socioeconómicos en que este principio puede ser aplicado. Con todo, diferentes autores y autoras (Añón Roig, 2006; Astelarra, 2005; Méndez, 2005; Mendizábal y Ortiz de Pinedo, 1995; Sensat y Varella, 1998) ponen de manifiesto que la desigualdad social entre los sexos se construye en el contexto de un orden patriarcal y capitalista. Recordemos que un sistema social es patriarcal en la medida en que existe una relación jerárquica entre lo masculino y lo femenino, y los hombres tienen poder sobre las mujeres. La asignación mayoritaria de las mujeres al trabajo reproductivo es fruto como ya hemos visto, de un conjunto de barreras y de una socialización que tiende a conformar a estas como únicas responsables del trabajo reproductivo.

Como ya se ha apuntado, la causa de la discriminación de las mujeres hay que buscarla en el sistema patriarcal. Este trabajo se centrará en la igualdad por razón de sexo en el contexto de las sociedades capitalistas de Europa occidental. Se trata, entonces, de la inserción de la igualdad en la economía de mercado, en reflexionar sobre, “los problemas de justicia social en el Estado democrático con economía capitalista” (Laporta, 1994: 74). En este contexto, se trata de la igualdad formal o igualdad de trato que constituye el núcleo del liberalismo político: los mismos derechos jurídicos y políticos, la misma importancia social y la igual consideración de méritos a cada uno (Vargas-Machuca, 1994). Por tanto, el problema radica en que las políticas públicas parten de una aparente universalidad de la igualdad que encubre las diferencias culturales que se manifiestan en la vida cotidiana bajo forma de desigualdad. Esta dinámica entre el discurso y la práctica equivale a una contradicción entre la propuesta política de la ley y

la concreción de la realidad, ya que parte del supuesto de que los individuos tienen igualdad de derechos y de obligaciones, independientemente de su sexo. Sin embargo, las condiciones biológicas, sociales y materiales de partida no son iguales para los dos sexos (Martínez Hernández, 1997).

Las Políticas Públicas a favor de las mujeres tienen como objetivo genérico conseguir que las mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades que los hombres para educarse, trabajar, participar en las decisiones políticas y “para poder intervenir, es necesario conocer cómo se manifiesta la desigualdad: cuáles son sus características, cómo afectan a los distintos colectivos de mujeres y qué acciones específicas se deben desarrollar” (Astelarra, 2005: 24). Considerando que la desigualdad es consecuencia de un orden económico, político y cultural, y teniendo en cuenta las distintas formas en que ésta se manifiesta (la clase social, la etnia, la nacionalidad, el sexo), la desigualdad se define como la distribución asimétrica de poder, bienes y recursos entre los seres humanos. Como bien indica Giner,

(...) la tensión entre desigualdad (natural y social) e igualdad es endémica en toda sociedad humana (...) además de ser a la vez causas y productos de esa tensión, las sociedades modernas se caracterizan por engendrar desigualdad a través de criterios igualitarios (Astelarra, 2005: 116).

Desde la perspectiva de las políticas de igualdad, la hipótesis central de la que parte todo intento de describir la situación social de las mujeres es que existen diferencias sociales en la posición de las mujeres y los hombres, y que estas diferencias son, además, discriminatorias para las mujeres. Es necesario establecer en qué casos las diferencias, que también son construidas según el contexto, muestran una situación de discriminación que conlleva desigualdad, ya que las desigualdades son construidas en base a las diferencias. Por tanto, se debe distinguir entre la diferencia y la desigualdad y, a su vez, se requiere precisar cuándo se trata de un caso de discriminación. El propio concepto de discriminación se presta a definiciones diferentes y según la definición que se adopte, se condiciona la búsqueda de datos que la avalen: “la aproximación teórica más adecuada indica que cuando se habla de discriminación se intenta medir las diferencias entre hombres y mujeres en términos de la distribución de bienes, servicios, prestigio y poder” (Astelarra, 2005: 27). Estas diferencias se pueden valorar como positivas o negativas respecto de la posición y poder social de hombres y mujeres.

Históricamente, la construcción de la igualdad entre los sexos se basó en el supuesto de que las mujeres pertenecían a un grupo desfavorecido o minoritario<sup>4</sup>, al que debía aplicarse un planteamiento antidiscriminatorio de igualdad formal. A partir de este juicio valorativo de las diferencias o de la discriminación se han generado políticas específicas que intentan revertir un proceso de discriminación negativa a través de políticas públicas de discriminación positiva.

Así las cosas, y desde un plano más concreto, el concepto de igualdad subyacente en las políticas públicas ha evolucionado, al menos en el discurso, desde la consideración de “la mujer como problema”, a la reivindicación de la igualdad entre mujeres y hombres. La estrategia más generalizada entre las teóricas de la igualdad, ha sido evidenciar la igualdad de capacidades de mujeres y hombres, lo cual plantea que la posición y reconocimiento sociales han de depender de los méritos de los sujetos y no del trato preferencial de unos, los hombres, respecto de las otras, las mujeres. Esta estrategia se ha traducido en la exigencia de igualdad de oportunidades (Izquierdo, 2013).

No obstante, las políticas públicas a favor de las mujeres remiten a una mujer universal entendiéndola como víctima, no como sujeto que ha resistido, luchado y producido. La mujer es objeto de políticas, no sujeto político. Inicialmente, las actuaciones implementadas se hacían desde una perspectiva de Igualdad a (Roldán, 2005): acciones dirigidas a que las mujeres tuvieran los mismos derechos legales y oportunidades que los hombres. Pero la sola modificación de la legalidad no produce cambios en la realidad social de las mujeres. El principal problema ha sido no tomar en cuenta la organización social que sustenta la discriminación de las mujeres, en especial su rol en la familia. Para acabar con la discriminación no basta con darles oportunidades a las mujeres, hay que actuar sobre el componente de poder que tienen las relaciones entre mujeres y hombres para que las mujeres puedan hacerle frente y, en otros casos, habría que actuar con medidas de discriminación positiva para los hombres con el objetivo de que éstos también cambien su posición en los espacios sociales. Se trata de modificar las características y la relación entre mundo público y mundo privado y eliminar la base

---

<sup>4</sup> Por grupo minoritario no se entiende menores en número sino aquellos que en una sociedad están en estado de “menor poder”. “Subordinación histórica, carencia de poder y reconocimiento de la discriminación subsecuente serían requisitos imprescindibles para que a un grupo como el de las mujeres se les reconozca el estatuto de “minoría” (Osborne, 1997:66).

cultural y política que ha sustentado la jerarquía entre lo masculino y lo femenino en las diferentes sociedades.

Por tanto, desde las políticas de igualdad se comienza a considerar algunos aspectos que tradicionalmente se pensaban privados, como asuntos públicos, y desde la reivindicación de la Igualdad a se pasa a una perspectiva relacional de Igualdad entre, donde los destinatarios son mujeres, hombres y la sociedad en general (Roldán, 2005). Ya no se trata de los problemas de las mujeres, sino de la organización social que subordina un sexo al otro, y unas tareas a otras. Pero esta inclusión relacional, pertenece más bien al enfoque normativo de lo que “debe ser” (Roldán, 2005). Las medidas desarrolladas, por ejemplo, sobre la conciliación familiar y laboral, están dirigidas a que las mujeres puedan compaginar el trabajo reproductivo con el productivo, manteniendo una estructura patriarcal básica, que atribuye una posición de subordinación a las mujeres y por tanto convierte la idea de igualdad como no discriminación en un criterio analítico y prescriptivo insuficiente para hacer frente a la discriminación, “puesto que lo relevante sería transformar y modificar las relaciones de poder/dominación, la distribución desigual de los roles, identidad, poder, recursos, tiempos y espacios” (Añón Roig, 2006:20).

Una de las medidas eficaces que se empezó a llevar a cabo con ese objetivo fue favorecer la paridad entre hombres y mujeres en los ámbitos públicos, iniciándose esta estrategia con el sistema de cuotas que, si bien es cierto no soluciona el problema estructural, sí ha servido para visibilizar y no olvidar la desigualdad de las mujeres respecto de los hombres en la sociedad occidental. El concepto de paridad y de democracia paritaria tiene como objetivo repartir proporcionalmente el poder político. La noción de democracia paritaria nace de la contradicción entre el aumento de mujeres en muchos de los ámbitos de la vida social y su ausencia de los espacios donde se votan las leyes y se toman decisiones que afectan al conjunto de la sociedad y muy particularmente a las vidas de las mujeres (Cobo, 2002).

La consecuencia de este cambio de paradigma es la exigencia de la igual categoría para las mujeres y los hombres en todas las esferas de la vida social (Vogel-Polsky, 2001). Esto supone la obligación para las autoridades públicas de adoptar medidas dirigidas a conseguir la igualdad en favor de las mujeres y, en particular, a garantizar la participación en pie de igualdad de mujeres y hombres en instituciones y organismos políticos, sociales, administrativos y judiciales. Pero para que las estrategias vindicativas de paridad puedan tener resultado a largo plazo y no se conviertan en medidas políticas coyunturales, deben

identificarse analíticamente las raíces de la subordinación y exclusión de las mujeres, para lo que es imprescindible entender que su desigualdad social está asentada sobre estructuras sociales profundas.

### ***3.2.2 El concepto de género en las políticas públicas***

En el capítulo de antropología feminista hemos presentado los debates que en torno al género han surgido, analizado sus orígenes, usos y significados, las discusiones y revisiones que en torno a él se han dado y destacando nuestra línea teórica. Para los fines de este trabajo, este debate, se concreta en cómo las políticas de igualdad han ido recogiendo el producto emanado de esta discusión teórica.

Por tanto, el concepto de género se presenta como clave para entender el desarrollo de las políticas públicas de igualdad implementadas desde la década de 1990 ya que dicho desarrollo ha ido ligado a la adopción de la perspectiva de género.

Esta estrategia contó en los últimos años anteriores a la crisis con un destacado desarrollo, por el cual no sólo fue adoptada de manera generalizada en planes y normas, sino que se introdujo una amplia variedad de instrumentos para ponerla en práctica que dio lugar a cambios en los procesos y resultados de las políticas públicas (Alonso, 2015:36).

A continuación, se trata de ver qué aporta el concepto de género cuando se traslada como perspectiva a las políticas públicas de igualdad entre hombres y mujeres, ayudando a destacar que la esfera pública no es imparcial, pues afecta a los niveles económico, político, cultural y educativo en los que las personas se socializan.

En 1995 en la Conferencia de Beijing es cuando se adopta el término “género” frente al de “sexo” en el lenguaje institucional y comienza a usarse en sentido prescriptivo.

Aparecen las expresiones “perspectiva de género” y “mainstreaming” o transversalidad de dicha perspectiva de género, como conceptos clave de las políticas de igualdad de oportunidades a nivel internacional. Cuando se habla de perspectiva de género se utiliza una expresión nueva para referirnos a una idea antigua: la desigualdad entre hombres y mujeres como un problema estructural, que atraviesa el orden socioeconómico, político y cultural establecido. Sin embargo, la Conferencia de Beijing

introdujo un matiz importante en esta vieja idea: dotarla de contenido normativo. La perspectiva de género implicó poner en cuestión la idea implícita de que las políticas públicas sean neutrales respecto al sistema sexo/género, ya que éstas reproducen las estructuras sociales en cuya base se encuentra la desigualdad, por tanto, el objetivo fue “conseguir que todas las políticas públicas sean formuladas, ejecutadas y evaluadas con perspectiva de género” (Bustelo, 2004:34). Esto llevó a que los Estados y organizaciones participantes se comprometiesen a incluir “de forma efectiva” la perspectiva de género en todas las instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones.

El concepto de mainstreaming, de difícil traducción al castellano es la estrategia que se propone para conseguir esta perspectiva de género. Ambos conceptos (perspectiva de género y mainstreaming) están intrínsecamente relacionados entre sí, de forma que el término más utilizado en la actualidad es el de gender mainstreaming, que se ha traducido como “transversalidad de género: “este término implica tanto el objetivo (la perspectiva de género) como la estrategia para conseguirlo (la transversalidad en todas las políticas públicas)” (Bustelo, 2004:35). En lo concreto, esto implicaría promover una nueva forma de trabajar que consiste en,

(...) formar y sensibilizar al personal político y técnico de las administraciones, generar herramientas analíticas e informativas, revisar los objetivos de las políticas, incorporar a expertos/as, movimiento feminista y sociedad civil, transformar las culturas organizativas, expresar el liderazgo y el compromiso público con la igualdad, y crear espacios de cooperación transversal que permitan superar un acercamiento sectorial al género, entre otras cuestiones. Se trata, por lo tanto, de una estrategia de transformación en profundidad de los valores y rutinas de las administraciones públicas que de una forma más o menos explícita cuestiona y reta los valores y prioridades hegemónicas” (Alfama, Cruells y De la Fuente, 2014: 72).

Así las cosas, a pesar de su implantación y desarrollo, lo que se observó es que ha comenzado a hablarse de transversalidad de género y a introducir formalmente ese principio en las normas y planes de actuación, existiendo para algunas autoras, “una connivencia entre académicas especializadas en el “género” y las instituciones que demandan investigar desde la “perspectiva de género” (Méndez, 2005:203) que tiene como resultado, subvencionar investigaciones realizadas desde una perspectiva de género

que no cuestiona el orden político y económico vigente y que tienen como objetivo “el logro de una igualdad limitada que podría alcanzarse sin transformar estructuralmente el sistema neoliberal y la economía capitalista” (Ibidem, 2005:223).

Otro concepto desarrollado en esta etapa y desde un punto de vista operativo, fue el de empowerment. En las políticas de igualdad, la importancia no estaba solamente en disminuir la discriminación mediante la estrategia de la transversalidad de género, sino también de favorecer el “empoderamiento” (traducción que se hace en los países de habla hispana del término anglosajón empowerment) social de las mujeres. Este cambio de lógica llevó implícito aceptar que la condición de la mujer es una construcción que no radica en su “naturaleza” y por lo tanto tiene la potencialidad de cambiar los roles y estatus social de las mujeres, y que se refuerce su identidad como sujetos sociales.

El concepto de empowerment, entendido como la redistribución de las formas de poder (Roldan, 2005), tiene su origen en los movimientos de mujeres del sur, y fue desarrollado, al igual que el mainstreaming, como una estrategia por las políticas de igualdad, como una forma de lograr “un desarrollo generador de cambios en sus vidas y en las estructuras sociales, hacia procesos de organización democráticos y participativos que fomentaran la autonomía y toma de decisión de las mujeres sobre sus propias vidas y sobre su entorno” (Roldán, 2005: 236). No se trataba exclusivamente de aumentar el número de mujeres en puestos de poder, era necesario, además, definir su incidencia en la agenda política y su capacidad para evaluar colectivamente su situación y expresar sus prioridades y puntos de vista.

Sin embargo, la realidad nos mostró, por una parte, que estos términos no siempre se emplean con el mismo significado y rigor. La dificultad está, como señala Izquierdo (1998), en la operacionalización de estos conceptos ya que se corre el riesgo de tratarlos como meros términos en la aplicación de las políticas públicas reduciendo su potencial como estrategia de intervención cultural destinada a terminar con las desigualdades entre mujeres y hombres. En esta línea, hay una tendencia a reinterpretar el concepto de género, unas veces sustituyendo el significante, otras el significado. Esta tergiversación no es sólo una cuestión de lenguaje: en el contexto de la crisis económica va acompañada de cambios institucionales, legislativos y de reducción de instrumentos destinados a implementar la igualdad de género. El empoderamiento y el género comenzaron a ser empleados por agentes dispares y con fines diversos, lo cual supuso que los términos perdieran su significado original, “pasando a convertirse en muchos casos en una fachada

“políticamente correcta” y vacía de su contenido transformador” (Roldán, 2005: 236). Por otra parte, su adopción en los distintos niveles de intervención institucional no va acompañados de aplicaciones prácticas. Méndez avisa del peligro “de la asunción acrítica de dicha representación, de la “perspectiva de género” como única rejilla de análisis de las realidades vividas por mujeres y hombres, y de una noción de “empoderamiento” básicamente individualista” (2005: 203).

En estos momentos vemos que este desarrollo teórico de la perspectiva de género y su traslado a las políticas reglamentarias e institucionales no ha calado suficientemente ni en la sociedad ni en los poderes públicos. Muestra de ello son los retrocesos habidos a partir de la crisis de 2007. Vemos, por ejemplo, esta falta de transversalidad de género en las recomendaciones de la Unión Europea a los Estados miembros para cumplir por la Europa 2020 mediante los Planes Nacionales de Reforma y estabilidad, afectando negativamente a las políticas de igualdad de género y valiéndose de la crisis para ejecutar recortes presupuestarios en base a la austeridad, eliminación o pérdida de rango de organismos e instituciones con el argumento de la racionalización administrativa y cambios legislativos que promueven el rol cuidador y dependiente de la mujer, por ejemplo con la modificación de la ley del aborto y el destino de fondos a redes y campañas provida (Alfama et al., 2014; Lombardo y León, 2014; Paleo y Alonso; San José, 2014).

Por tanto, podemos concluir que una cosa es la adopción formal de principios, en este caso el de transversalidad de género y el empoderamiento, y otra muy distinta su aplicación real: “el éxito efectivo de la estrategia del GM no puede sino calificarse como lento, limitado, parcial y desigual en función de ámbitos sectoriales, territorios y niveles administrativos” (Alfama et al., 2014: 80). La ausencia de controles eficaces, junto a la falta de concienciación, formación y voluntad política en asuntos relativos a la igualdad de género, ha sido también responsable de que estas instituciones no hayan adoptado el principio de transversalidad de género en sus políticas y en sus normas más que formalmente.



### **3.3 Las políticas de igualdad de género: una aproximación historizada**

#### ***3.3.1 Origen e institucionalización de algunas demandas feministas***

Las políticas en contra de la discriminación de las mujeres han surgido como una respuesta a las demandas del movimiento feminista. Sabemos que, históricamente, han sido las feministas quienes han asumido la crítica a la discriminación de las mujeres como una de sus reivindicaciones y las que han propuesto soluciones al respecto. En líneas generales, podemos decir que, en la década de los setenta del siglo XX, aumenta la conciencia crítica surgida del movimiento feminista por ser en este momento cuando se produce una complementación entre el pensamiento reflexivo de las bases sociales del movimiento y la reflexión de las académicas feministas. Esa nueva situación legitima la crítica feminista al hacer consciente la necesidad de transformar los cimientos del conocimiento científico social. Progresivamente se produce un nuevo corpus de conocimiento asentado en “la voluntad política de transformar un orden social en el que las mujeres sufrimos una opresión específica fundamentada en nuestra pertenencia a un sexo culturalmente construido” (Méndez, 1993: 47).

Sin embargo, los posicionamientos sociales y culturales de las mujeres que conforman el movimiento feminista son heterogéneos, lo que provocó diferencias de perspectiva en la explicación sobre las causas de la subordinación social de las mujeres y en las propuestas para solucionarlas. Esta situación da origen a dos grandes corrientes políticas del feminismo: la de la igualdad y la de la diferencia, que en la actualidad todavía siguen aportando herramientas con sus reflexiones. Es importante señalar que en los últimos tiempos el feminismo se ha incorporado a las instituciones con lo cual ha aumentado su representación social, ya que está presente en las bases sociales de donde emerge, en la Academia que lo legitima y en las instituciones que posibilita tomar decisiones y actuar.

Pese a las grandes diferencias existentes en el feminismo, podemos partir de un denominador común: la lucha contra el sistema patriarcal, es decir, el sistema en el que

se jerarquiza la relación entre lo masculino y lo femenino, detentando los hombres el poder sobre las mujeres.

Muchas activistas de movimientos feministas en los años 60 o 70 del siglo XX pasaron a formar parte de la administración en calidad de “feministas de Estado” o “femócratas” (de Mello, 2003; Valiente, 1996; Bustelo, 2004) desde donde empezaron a instaurar políticas igualitarias. Este feminismo institucional o de Estado, que se generaliza a partir de la década de los setenta y de los ochenta en la mayoría de los países occidentales, puede definirse como “las estructuras, procesos y prácticas que resultan de la institucionalización del feminismo en el Gobierno” (Lovenduski, 1997:207).

En el denominado “feminismo institucional” (Valiente, 1996), las diferencias de perspectivas se traducen en la formulación de sus políticas y estrategias, así como en la relación que según el país en el que se inscribe, mantiene con el Estado. A pesar de todo, su tarea ha ido encaminada a completar las demandas por la igualdad de derechos, legales y reales, iniciadas a finales del siglo XIX por el movimiento sufragista. Por ello, el feminismo contemporáneo ha contemplado dos objetivos políticos principales: hacer que se cumplan en la práctica los derechos que las mujeres tienen, y extenderlos al campo donde aún no existen (derechos reproductivos y de cuidado).

También se ha llevado a cabo una transformación de la concepción de la política, de manera que no exista una separación tan drástica entre lo privado y lo público, considerando a la política sólo en la esfera de lo público (Astelarra, 2005). El lema “lo personal es político” denuncia la forma tradicional de definir la política como algo que transcurre en la esfera de lo público y queda separado de la esfera de lo privado.

Hemos comentado que la entrada de la discriminación de las mujeres en la agenda política es muy reciente. Por tanto, cabe preguntarse por qué hasta ahora no se han impulsado acciones para cambiar esta situación de discriminación. Para que un tema se incorpore a la agenda política no es suficiente con que afecte a importantes sectores de la sociedad, sino que además es necesario que se dé un contexto donde las propias instituciones se hagan cargo de ello. A continuación, veremos cómo ciertos elementos de la sociedad, tales como el clima social, la situación económica y el contexto político inciden en mayor o menor posibilidad de que un tema ingrese en la agenda pública.

En relación a la implantación de políticas públicas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, recordemos que fueron primordiales las demandas de grupos

feministas que interactuaron con otras fuerzas políticas que compartían el objetivo común de producir cambios en la realidad social. Posteriormente, los gobiernos se han ido haciendo cargo de las demandas y se fue formando una maquinaria institucional con el fin de cambiar la situación de desigualdad.

En el Estado Español las demandas para desarrollar políticas en contra de la discriminación de las mujeres surgieron en la segunda mitad de los años setenta, aunque no será hasta los primeros años de los ochenta cuando el feminismo alcance las instituciones. Esta institucionalización se produce a partir del movimiento feminista y en el marco de la transición de la dictadura franquista a la democracia. Principalmente como resultado de las demandas de un sector de militantes feministas dentro del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) que conocían la existencia del feminismo de Estado en otros países occidentales y en el ámbito de esta formación política.

Antes de pasar a analizar cómo se ha desarrollado el feminismo institucional en el Estado español, cabe hacer una aclaración, puesto que no podemos confundir el contexto anglosajón con el español. A este respecto,

La composición del movimiento, el estadio de desarrollo del capitalismo o el momento histórico en el que despegó el feminismo organizado no son los mismos. Las raíces burguesas y liberales, individualistas, del feminismo anglosajón distan mucho de la realidad singular del feminismo del Estado español, nacido al calor de las luchas antifranquistas, el movimiento vecinal y el movimiento obrero; e inseparable en sus orígenes de una contundente crítica al sistema capitalista (Gil, 2011: 128).

Por tanto, en el Estado español desde mediados de los años sesenta hasta mediados de los setenta, el pensamiento y la práctica de las mujeres que se ocuparon de lo que entonces se denominaba el “problema de la mujer” o “condición femenina” (Grau, 1993) se debe vincular, por una parte, con las profundas transformaciones estructurales que el proceso de industrialización y crecimiento económico estaba desencadenando en la sociedad española y, por otra, con las perspectivas de la lucha por la democracia articulada en amplios movimientos sociales. Durante este periodo, los enfoques desde los que se aborda la situación de las mujeres eran dos, uno conectado con la tradición liberal, enmarcada en el catolicismo progresista, y el otro con la marxista, socialista y comunista, y pese a las diferencias, todos ellos coincidían en la reivindicación del derecho de las

mujeres a la educación, al trabajo y a la igualdad jurídica, así como la necesidad de que las mujeres se incorporasen a todos los niveles de la sociedad para alcanzar su emancipación. De esta manera, no será hasta mediados de los años setenta cuando los movimientos feministas empiecen a ser más visibles, produciéndose un periodo de expansión que durará hasta el año 1979 (Grau, 1993; Mendizábal y Ortiz de Pinedo, 1995).

Alrededor de 1975 tuvieron lugar dos encuentros<sup>5</sup> cruciales donde se pondría de manifiesto las diferentes actitudes de los grupos feministas. Por un lado, había una línea de continuidad en los enfoques marxista y liberal progresista; por otro, aparece como elemento de renovación del discurso y la práctica feminista el denominado feminismo radical (Grau, 1993). Por tanto, en líneas generales, las corrientes del feminismo de la igualdad y de la diferencia se concretan en dos posiciones; la política o de doble militancia y la radical (Mendizábal y Ortiz de Pinedo, 1995). Entre los grupos de doble militancia, que parten de la corriente de la igualdad, se encuentran mujeres de partidos políticos: comunistas, socialistas, republicanas, anarquistas, etc. “Sus deseos se concretaban en la formación de una plataforma política desde la que demandar los derechos y libertades de las mujeres, así como la eliminación de todo tipo de barreras” (:68). El interés de los grupos radicales, desde la perspectiva de la diferencia, también considerados de militancia única o autónomos se centraba en el análisis teórico y en su repulsa hacia los partidos políticos y el sistema patriarcal.

En las II Jornadas feministas celebradas en Granada en 1979, nos encontramos con un movimiento cada vez más plural, además de oponer a feministas “de la igualdad” y “de la diferencia”, empieza a dividirse sobre la autonomía del feminismo como movimiento social y se produce así la primera ruptura del movimiento al abandonar el encuentro quienes se oponían a la presencia de partidos de izquierda. Se produjo un enconado debate entre quienes defendían la doble o la única militancia: las del primer grupo sostenían que era necesario contar con el apoyo de grandes organizaciones; las del segundo grupo pensaban que era preciso invertir en lo específico femenino, históricamente minorizado, y que ese campo no podía desarrollarse plenamente en contacto con hombres y partidos que siempre habían mediado en la relación de las

---

<sup>5</sup> Primeras Jornadas por la Liberación de la Mujer (Madrid, 6 al 8 de diciembre de 1975) y las Primeras Jornadas Catalanes de la Dona (Barcelona, 27 al 30 de mayo de 1976). (Grau, 1993; Mendizábal y Ortiz de Pinedo, 1995).

mujeres con la sociedad, imponiendo perspectivas y jerarquías. No obstante, “en realidad existían otros motivos más profundos: para las que buscaban la igualdad era menos problemático organizarse en los partidos junto a los hombres porque partían de que las diferencias entre hombres y mujeres podían desaparecer” (Gil, 2011:64). En estas Jornadas las mujeres no llegaron a ningún tipo de acuerdo: las feministas de la diferencia criticaban a las de la igualdad por ignorar las diferencias psico-sexuales y por ir a la búsqueda de reformas institucionales, así como por proclamar la igualdad de un sistema injusto, vinculado a lo masculino; las feministas de la igualdad echaban en cara la posibilidad de cambios reales en la sociedad.

La década de los ochenta presenta dos elementos nuevos con respecto a las anteriores. Por una parte, la existencia de lo que se ha llamado un feminismo difuso (Grau, 1993), que tiene que ver con la mayor presencia de las mujeres en todas las esferas de la sociedad, produciéndose “la recepción y asunción por parte de la población femenina de algunas de las ideas y comportamientos propugnados por el feminismo” (Grau, 1993:680). La otra novedad es la presencia del feminismo en las instituciones<sup>6</sup>. Ciertos movimientos de mujeres apoyaron la creación de organismos de igualdad e incluso algunos la consideraban como una de sus reivindicaciones (Valiente, 1996). Aunque serán las mujeres de partidos políticos las que lograrán incorporar varias de sus demandas en los programas electorales de sus partidos políticos. Esta institucionalización del feminismo junto con el desarrollo de políticas de igualdad no se produce con el acuerdo de los grupos feministas. Todo esto fragmentó aún más el movimiento feminista e hizo difícil la cooperación entre todos los grupos, además, “las asociaciones de mujeres apenas fueron consultadas, ni acerca de la conveniencia de fundar en España un organismo de igualdad, ni respecto a cómo debía organizarse la futura institución” (Valiente, 1996: 171).

Las diferentes posturas (de clase, étnica, de práctica sexual, ideológica) afectaron organizativa, política y teóricamente a los movimientos de mujeres, perdiendo fuerza de manera progresiva. Aparecen nuevas temáticas, se fragmentan los grupos y emergen nuevas identidades, apareciendo una nueva manera de entender el feminismo: “es a las nuevas prácticas feministas que surgen en este contexto a lo que llamamos «nuevos feminismos»” (Gil, 2011: 33). Se consiguieron cambios legislativos como la legalización

---

<sup>6</sup> Valiente (1996) plantea la existencia de tres posturas mantenidas en torno al feminismo institucional; *liberal* que defendían la igualdad de derechos y la intervención del Estado, *radical* que valoraban negativamente al Estado y una tercera postura que no estaba claramente a favor o en contra del feminismo oficial.

de los anticonceptivos en 1977, la Constitución de 1978, la regulación del matrimonio y el divorcio en 1981, la protección de los hijos que nacen fuera del matrimonio, la patria potestad compartida en 1981, las pensiones de los hijos y la legalización parcial del aborto en 1985. Estas concesiones influyeron en la fuerza de los movimientos y disminuyó la búsqueda de nuevos horizontes de libertad.

Y así las cosas, en el periodo que comienza en 1982, ciertas reivindicaciones del feminismo de la igualdad alcanzan las instituciones y la institucionalización de una determinada ideología política feminista, “fue el reformismo la opción de mayor peso” (Gil, 2011:104), y los mecanismos que la acompañan empezó a fraguarse en el Estado español cuando, utilizando su mayoría absoluta y a instancias del grupo Mujeres y Socialismo, el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) aprobó en 1983 la creación del Instituto de la Mujer. Así, tras la victoria socialista, el subdepartamento de la “Condición Femenina” creado durante la etapa de Unión Centro Democrática (UCD) se convierte en el “Instituto de la Mujer” en 1983, dotándole de mayor nivel administrativo y duplicando su presupuesto. Su creación obedece, por una parte, a la presencia de las mujeres en los partidos políticos en el poder, y por otra, a la presión feminista nacional y europea (Mendizábal y Ortiz de Pinedo, 1995).

El Instituto de la Mujer, se convirtió rápidamente en un actor clave para situar la igualdad en la agenda de gobierno y para reformar un marco legal claramente discriminatorio (Valiente, 2006). No obstante, a medida que el proceso de descentralización avanzaba y las Comunidades Autónomas adquirían nuevas competencias y mayores recursos, su papel en la promoción de la igualdad adquirió más relevancia así,

(...) las Comunidades Autónomas han sido pioneras en la introducción de medidas clave que posteriormente se han visto generalizadas. Por ejemplo, la principal norma a nivel estatal, la Ley Orgánica 4/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, fue aprobada por el Congreso de los Diputados cuando seis leyes de igualdad autonómicas ya estaban en vigor” (Alonso, 2015: 36).

El objetivo que persigue este Instituto es implementar el principio de la no discriminación manifestado en la nueva Constitución de 1978. Estas instituciones “pueden proponer cambios legales pero su presupuesto y su ubicación política es inadecuada para proveer los cambios necesarios a fin de erradicar el sistema patriarcal y

tampoco es suficiente para cubrir las necesidades demandadas de las mujeres” (Mendizábal y Ortiz de Pinedo, 1995: 70), pues lo hacen desde un planteamiento en el que pueden convivir con la ideología neoliberal dominante, sin cuestionar el orden social, político y económico establecido.

Estas tendencias quedan reflejadas en el hecho de que

(...) cuando se pusieron en marcha las primeras instituciones estatales “de la mujer” (Instituto Navarro de la Mujer, el Instituto de la Mujer etc.) desde el feminismo militante se apuntó al carácter desmovilizador y usurpador del discurso, que en las manos de la institución perdía su capacidad revulsiva, limitando la transformación a las reformas legales necesarias de cada momento (Gil, 2011:110).

Pero en muchos otros casos lo que se produjo fue la marginación sistemática de cualquiera que cuestionaba el modelo y el discurso institucional (Sanz, 2005). Por ello, muchas de las preocupaciones en los movimientos de mujeres, en líneas generales, se mueven en torno a las limitaciones y los techos de las políticas de igualdad que, de un lado, no alcanzan a todas las mujeres y, de otro, una vez aplicadas no responden a los intereses reales de muchas mujeres.

Estos organismos recurrirán cada vez más a académicas expertas en género para elaborar planes de igualdad que se basaban en políticas neoliberales internacionalmente consensuadas y respetuosas con los intereses de los Estados. Ese impulso por parte de esos organismos permite controlar los grupos de mujeres y/o feministas, control en el sentido de que para subsistir y poder desarrollar sus proyectos dichos grupos solicitan subvenciones. Dicha situación beneficia a los Institutos de la Mujer pues legitima su función y anula toda posible crítica feminista ante sus propuestas, de tal modo que “a quien no beneficia la situación es a un movimiento feminista que se irá fragmentando en múltiples asociaciones que encontrarán cada vez mayores dificultades para diseñar idearios políticos comunes” (Méndez, 2014:16). En efecto,

(...) los grupos que aparecen lo hacen muy desconectados entre sí y esa pérdida de vínculo hace que la memoria histórica vaya quebrando, se resienta: muchos de los nuevos grupos no se sienten parte del movimiento feminista ni lo toman como referente, incluso lo rechazan. Pero, además, a este final del movimiento tal y

como se había conocido hasta entonces, se suma un momento de políticas fuertes impulsadas por el feminismo de Estado o feminismo institucional (Gil, 2011:35).

Con todo, los movimientos feministas en el Estado español se inscriben hoy en un contexto marcado por treinta años de Planes de Igualdad y por leyes recientes de violencia de género, de salud sexual y reproductiva, de conciliación, de dependencia, etc.

No obstante, los profundos cambios ocurridos en el marco de la era de la austeridad, ha llevado consigo un renacimiento de la sociedad civil, donde el movimiento feminista ha experimentado igualmente un incremento en su actividad. Por una parte, los diferentes movimientos sociales han contado con un claro activismo de las mujeres, así como con la presencia de reivindicaciones específicamente vinculadas a la igualdad. Así, el 15M contó con comisiones feministas especialmente activas en diversas ciudades (Alonso, 2015), la marea violeta – formada por organizaciones feministas y de mujeres – ha incorporado las demandas en materia de igualdad en las protestas multicolor en defensa del Estado de Bienestar, y la PAH (Plataforma de afectados por la hipoteca) se distingue por el destacado liderazgo y participación de las mujeres.

Por otra parte, resulta innegable que el movimiento feminista español ha experimentado un resurgimiento al calor de uno de los mayores ataques ejercidos a los derechos de las mujeres españolas en décadas, el Anteproyecto de Ley Orgánica para la Protección de la Vida del Concebido y de los Derechos de la Mujer Embarazada.

La respuesta fue de absoluta oposición y desencadenó uno de los picos de movilización más notables en toda su historia, así como la recuperación de las actuaciones a nivel estatal, que no habían resultado comunes en mucho tiempo dado el elevado nivel de regionalización del movimiento (Alonso, 2015:44).

### ***3.3.2 Desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres***

En el apartado anterior hemos visto cómo algunas demandas surgidas desde movimientos feministas logran entrar en la agenda política y convertirse en políticas públicas mediante la creación de organismos específicos encargados de gestionar la desigualdad entre mujeres y hombres. En este apartado presentaremos como se han desarrollado las políticas de igualdad en España a partir de la creación de organismos de



igualdad impulsores de estas políticas, así como las principales estrategias que se han llevado a cabo en esta materia.

El desarrollo de Políticas Públicas destinadas a disminuir y eliminar la discriminación por razón de sexo tiene una tradición relativamente corta. El primer instrumento internacional en establecer el principio de igualdad para hombres y mujeres fue la Declaración Universal de los Derechos Humanos ratificada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948.

Desde la constitución de la Comunidad Económica Europea en 1975 con el Tratado de Roma, el tema de la igualdad de oportunidades para las mujeres fue incorporado. En los años 80 las instituciones europeas fueron las principales impulsoras de proponer e implementar acciones para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; en 1983 la Comisión Europea pone en marcha los programas de Acción Comunitaria. Además, España se ha ido adhiriendo a los tratados internacionales en materia de igualdad. En el año 1984 ratificó la Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW). Posteriormente, su ingreso en la CEE en el año 1986 supuso la incorporación al sistema jurídico español de todas las directrices y disposiciones legislativas existentes en materia de lucha contra la discriminación y la desigualdad de las mujeres. La legislación española en materia de igualdad se puso prácticamente en el mismo nivel que la del resto de los países de la UE.

### **Estructura organizativa de los organismos de igualdad**

Los organismos de igualdad son el instrumento para el diseño, impulso, coordinación y evaluación de las políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estos organismos varían en términos del rango, el campo de actuación y los recursos que posea (Astelarra, 2005). Es importante tener en cuenta estos factores ya que permitirán mostrar la capacidad institucional de dichas estructuras.

Bustelo (2004) señala dos factores organizativos que permitirán determinar el rango de un organismo: el tipo de organismo y su posición en el Gobierno.

El tipo de organismo determina el grado de autonomía y, en muchos casos la fortaleza de la estructura. Hay que tener en cuenta si son organismos autónomos o unidades administrativas (dirección general, secretaria regional, comisión interdepartamental,

etc.). Que el organismo de igualdad sea una unidad autónoma marca diferencias con otras unidades administrativas, ya que entre otras ventajas<sup>7</sup> tienen más autonomía y presupuesto propio.

En relación a su posición en el Gobierno, se trata de ver a qué departamento gubernamental está adscrito, debido a que es determinante para tener una mayor autoridad como impulsor de las estrategias políticas propuestas. Hay que ver la Consejería o Departamento al que están adscritos y su situación en el organigrama de Gobierno. Por ejemplo, los organismos que dependen de Departamentos de Presidencia tendrán una mejor posición para conseguir que otros departamentos formulen y ejecuten las medidas correspondientes contempladas en los planes de igualdad, además con mayor autoridad con respecto a las restantes áreas y más cercana al poder.

El campo sobre el que actúa el organismo puede ser preferentemente social, político, económico o cultural, o tener competencias en todos ellos.

Finalmente, los recursos que posea se refieren a la disponibilidad de personal, especialmente de un/a técnica/o, de recursos económicos y de asignación presupuestaria. Estos recursos pueden ser limitados o suficientes para la implementación de las políticas diseñadas.

No obstante, Ricard Goma y Joan Subirats (1998) señala que el proceso de elaboración de cada política se explicará más por la específica combinación de actores, estrategias e interacciones que cada tipo de política acostumbra a generar, que por la estructura institucional en la que se desarrollan esos procesos. Para Bustelo (2004) los organismos de igualdad en el Estado español se configuraron más como impulsores que como ejecutores directos de las políticas de igualdad, siendo su labor la de persuadir a otras unidades de sus respectivos gobiernos a que asuman una serie de objetivos para promover la igualdad en cada una de las áreas de las que son responsables y para ello se

---

<sup>7</sup> Bustelo (2004) recoge algunas de las características de los organismos autónomos: Son creados por ley. El resto de los organismos son unidades administrativas que están reguladas por decretos. Tienen personalidad jurídica propia y una autonomía funcional y administrativa mucho mayor. Tienen su propio presupuesto, independientemente de la consejería o Departamento al que estén adscritos. Cuentan con un “Consejo de Administración” en el que existe la posibilidad de que estén representadas otras fuerzas sociales.

adoptaron como principal instrumento de las políticas de igualdad la elaboración y aprobación de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el caso español, el Instituto de la Mujer, creado en 1983, fue el primer organismo a nivel estatal y marcó la expansión de la idea a nivel autonómico. En 1988 surgen organismos autónomos similares en Andalucía y en Euskadi. Para cuando en Navarra, en 2006, se crea la última entidad de esta índole, ya existían instituciones parecidas en doce autonomías. Las restantes habían gestionado la promoción de la igualdad con organismos como direcciones generales o secretarías.

Estudios recientes (Alonso 2015; Paleo y Alonso, 2014; San José, 2014) muestran que esta tendencia positiva se ha visto interrumpida en los últimos años, como consecuencias de las políticas de austeridad implantadas durante la crisis. Primero con la eliminación en 2010 del primer Ministerio de Igualdad que ha existido en España, por el mismo gobierno que dos años antes lo había creado. Esta significó un evidente retroceso en la situación de la igualdad ya que las competencias en la materia pasaron a formar parte de una Secretaría de Estado, un organismo de menor rango junto con una notable disminución presupuestaria y de recursos humanos, además de una pérdida de peso político<sup>8</sup>. Una segunda reestructuración de los ministerios se lleva a cabo de nuevo bajo el gobierno conservador de Rajoy. En esta ocasión, el Instituto de la Mujer pasa ahora a depender del Ministerio de Salud, Servicios sociales e Igualdad, deja de ser una Secretaría de Estado para depender ahora de una Dirección General por la Igualdad de Oportunidades (situada dentro de la Secretaria de Servicios sociales e Igualdad), lo que supone un rango institucional menor. Esta pérdida de rango institucional o incluso desmantelamiento en las instituciones de igualdad se ha producido tanto en el Estado como en las Comunidades Autónomas<sup>9</sup>. Las razones para estos recortes han sido la crisis económica y la necesidad de racionalizar el tamaño del sector, aunque su peso en los presupuestos totales sea ínfimo (San José, 2014).

---

<sup>8</sup> El Informe Sombra de las 277 ONGs denuncia que los recortes (49% en el Presupuesto del Estado para igualdad y del 23% en Violencia de Género), se asumen acriticamente en los Informes oficiales de Impacto de Género de los Presupuestos del Estado de 2009 a 2014. (San José, 2014).

<sup>9</sup> Ese ha sido el caso de autonomías como Navarra donde las competencias de familia han sido añadidas a la nomenclatura de la principal institución en la materia, derivando en el Instituto para la Familia e Igualdad, que refuerza la tradicional identificación de mujeres con familia, cuidados y políticas de carácter asistencial.

## Estrategias institucionales

Como hemos señalado, a partir de los años ochenta con la institucionalización del feminismo se empiezan a crear instituciones específicas encargadas de la gestión de la desigualdad entre mujeres y hombres. Las propuestas de actuación que se elaboran por parte de los poderes públicos responden a distintos planteamientos políticos e ideológicos y así, cada actuación del Estado puede tener un impacto diferente en la situación de hombres y mujeres. Es necesario por tanto revisar el tipo de acciones que se elaboran, ya que permitirá ver el alcance de las medidas propuestas, así como su grado de efectividad. Varias autoras y autores (Gardiner, 1997; Lovenduski, 1997; Martínez Hernández, 1997; Goma y Subirats, 1998), siguiendo la tipología de políticas públicas que desarrolló Lowi<sup>10</sup>, señalaron la necesidad de tener en cuenta el tipo de medidas que se implementan, ya que éstas pueden adquirir solo un carácter simbólico (pronunciamientos retóricos o programas sin efectividad) o ser deficiente en planteamientos o en asignar recursos.

Las medidas que se ponen en práctica suelen ser de tres tipos: las políticas distributivas hacen referencia a la distribución de recursos nuevos a individuos o grupos, como por ejemplo los subsidios; las regulativas, tratan de la creación de nuevas leyes encaminadas a controlar y disciplinar ciertas actividades, generan mayor conflicto porque aparecen ganadores y perdedores, exigiendo mayor capacidad de generar alianzas que, sin ser permanentes, sí tienen un carácter menos efímero que las distributivas. Se concretan en instrumentos legislativos como directivas, reglamentos, decisiones, recomendaciones y dictámenes. Su implementación puede ser ligeramente controvertida; las redistributivas, son las que presentan altos niveles de controversia y resistencia en su implementación ya que se trata de transferencias o beneficios de un grupo a otro. Dentro de estas medidas políticas encontramos las denominadas “acciones positivas”. Son las más conflictivas, ya que se cambia la distribución de los recursos preexistentes y por tanto exigirán alianzas y liderazgos más estables que “serán más explicables desde categorías analíticas de segmentación social y de élites” (Goma y Subirats, 1998: 26). El objetivo final de estas medidas es la transformación de las estructuras sociales generadoras de desigualdad (Comas, 2014).

---

<sup>10</sup> Lowi en 1964 desarrolla una tipología de políticas públicas teniendo en cuenta el impacto en la sociedad más el tipo de coacción que desde el poder se puede ejercer para la efectiva implementación de la política y el contexto en que mayormente se desarrollará. (En Goma y Subirats, 1998).

En líneas generales, el tipo de medidas que se han implementado en materia de igualdad han sido con demasiada frecuencia simbólicas, y aunque más o menos de manera general en todos los países se han desarrollado algunas políticas regulativas y distributivas, han sido muy pocas las políticas redistributivas implementadas (Martínez, 1997).

Después de señalar el tipo de medidas que se desarrollan cabe recoger su concreción en estrategias de intervención, resaltando cómo las distintas estrategias se han ido adaptando a diferentes concepciones políticas estando las políticas desarrolladas en el Estado Español relacionadas con el contexto internacional y europeo. Por consiguiente, se puede hacer una clasificación de tres estrategias generales de actuación que han sido implementadas a través de políticas públicas y programas específicos. La mayoría de políticas públicas se recogen en las siguientes estrategias: la igualdad de oportunidades; la acción positiva y el “mainstreaming” o transversalidad de género. Como veremos cada una de ellas aborda diferentes aspectos de la discriminación de las mujeres. Con estas estrategias se pretendía pasar del reconocimiento formal de la igualdad en las constituciones y las leyes a su consecución práctica.

La primera estrategia de intervención desarrollada ha sido la igualdad de oportunidades surgidas en la tradición liberal clásica. Implica que todos los individuos han de tener las mismas oportunidades. Esta estrategia surgió en el mundo anglosajón debido a la importancia del liberalismo político decimonónico en el desarrollo del Estado moderno (Astelarra, 2005), pero a partir del siglo XX se extiende al resto de países occidentales. Se trata de que el Estado garantice que todos tengan las mismas oportunidades. En este sentido “la igualdad de oportunidades, en la ideología liberal, ha funcionado como el mecanismo que, asegurando la igualdad en el punto de partida, justifica las diferencias de resultado atribuyéndolas al talento y al esfuerzo individual” (Barrére y Morondo, 2005:150). Para ello, este tipo de políticas tienen como fin la eliminación de barreras legales, económicas, sociales, culturales y de poder para que las mujeres puedan acceder a los mismos puestos que los hombres. Para que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres, estas políticas se han centrado en el ámbito público y en sus principales actividades, es decir, el trabajo remunerado, la cultura, la política y la vida social, eliminando las barreras legales que impedían el acceso de las mujeres a todos los ámbitos de la sociedad. Se trata de medidas regulativas, pero resulta constatable que la sola modificación del marco jurídico no produce a continuación

cambios en la realidad social de las mujeres. Los roles del mundo público se segregan inmediatamente en masculinos y femeninos, y el valor y la jerarquía mantienen el predominio de lo masculino y la desigualdad de las mujeres. Además, el acceso al mundo público no cambia las responsabilidades femeninas en el ámbito privado.

Se puede afirmar que, si bien la igualdad de oportunidades ha tenido algunos éxitos sobre todo en la incorporación de las mujeres al ámbito público, eliminando leyes discriminatorias que impedían el acceso de mujeres a todas las esferas sociales o con la creación de leyes que han reconocido el derecho a la igualdad de trato y salario. El principal problema ha sido no tomar en cuenta la organización social que sustenta la discriminación de las mujeres, en especial su rol en la familia. La igualdad de oportunidades se centra en garantizar la igualdad en el punto de partida, aunque debido a la carga extra de responsabilidades de su rol doméstico, el punto de partida de las mujeres no es igual ni en el trabajo, ni en la política, ni en la vida social. Pero éste no ha sido el único problema, puesto que el acceso al mundo público ha mostrado que también en él se reproduce la discriminación de las mujeres. La incorporación de las mujeres al ámbito público del que estaban ausentes está condicionada tanto porque mantienen su presencia en el ámbito privado, con una doble jornada de trabajo, como porque existe una segregación profesional según el sexo en el ámbito público. En el caso del mercado laboral las profesiones femeninas están menos valoradas que las masculinas y, aun cuando se incorporan también a estas profesiones, obtiene por ello un menor salario.

Lo cierto es que la mayoría de las mujeres no ha podido hacer uso de estas oportunidades y la desigualdad se ha mantenido. Frente a esta limitación de las políticas de igualdad de oportunidades aparece una primera respuesta, la acción positiva. Según Larrañaga sólo se ha tratado la igualdad como punto de partida y no se ha intentado garantizar la igualdad de resultados por medio de acciones positivas: “si una situación es desigual al principio, no bastará con hacer valer la ley de igualdad para que se ajuste la situación, (...) se hará necesario tomar medidas de acción positiva” (2002: 359).

El surgimiento de estas medidas aparece en Estados Unidos a partir de 1965 y vienen de la mano de la lucha contra la discriminación racial y las desigualdades materiales producto de ella (Lazo Fuentes, 2005). En 1967 las mujeres estadounidenses serán incluidas, aunque “la ley se desarrolló hasta 1987 de manera desigual y fue interpretada de manera ambigua en lo que a las mujeres concierne” (Osborne, 1997: 69). La convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las

Mujeres (CEDAW), aprobada por la ONU en 1979 y puesta en práctica en 1981 proclamó que las medidas especiales de acción positiva deberán ser tomadas por los Estados miembros. En el año 1985, 24 países europeos entre ellos España habían ratificado la Convención de la ONU y poniendo en marcha políticas que incluyen la estrategia de las acciones positivas. Hay muchos tipos de políticas que emplean formas de acción positiva, la más conocida y la vez debatida ha sido el sistema de cuotas, que trata de equilibrar numéricamente la proporción de hombres y mujeres en distintas actividades, para ello reserva un número garantizado de plazas. El “empoderamiento” va en esta línea de acción positiva ya que pretende garantizar mayores cuotas de poder a las mujeres. A este respecto, Astelarra (2005) señala que para acabar con la discriminación no basta con darles oportunidades a las mujeres, sino que hay que actuar sobre el componente de poder que tienen las relaciones entre mujeres y hombres para que las mujeres puedan hacerle frente.

Cabe destacar las variaciones del uso de las medidas de acción positivas según las regiones. Así, la normativa y políticas sociales comunitarias de la UE han incidido, en la discriminación de las mujeres en el área económico-laboral, así como en el área de la participación política (Lazo Fuentes, 2005). El caso del Estado español las principales medidas de acción positiva, en el sentido al que se ha aludido de las cuotas, se han aplicado, sobre todo, al área de la participación política, no siendo así en el terreno laboral, donde sólo se han aplicado medidas de fomento de empleo, pero no acciones positivas (Osborne, 1997).

Esta estrategia consiste en un mecanismo para corregir la desventaja de las mujeres en el mundo público y equilibrar la presencia de las mujeres en aquellas actividades del ámbito público en que la discriminación se mantiene: “la acción positiva para las mujeres consiste, en un tratamiento normativo y formalmente desigual, favorable para la mujer, y que tiene por objeto establecer la igualdad de oportunidades” (Larrañaga, 2002: 359). Se trata del establecimiento de medidas temporales que, con el fin de implantar la igualdad de oportunidades en la práctica, permitan mentalizar a las personas o corregir aquellas situaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales discriminatorios.

Estas acciones especiales a favor de las mujeres se consideran medidas redistributivas, pues se trata de favorecer a un grupo sobre otro. Aunque la discriminación positiva solo se aplica cuando se da igualdad de capacitación entre dos candidatos, siempre y cuando el grupo de las mujeres esté infrarrepresentado. Este trato preferencial

provoca reacciones contra las acciones positivas. Los argumentos más sólidos que se oponen a estas políticas se han hecho desde posturas liberales y suelen girar en torno a la meritocracia, argumentando que estas acciones no tienen en cuenta la individualidad de las personas, limitando a los individuos espacio para su libertad de elección y acción. Estas medidas, además de ser consideradas como paternalistas, son también consideradas como un atentado contra los derechos individuales que algunos sujetos han de padecer por el hecho de pertenecer a la mayoría social. “Nociones como el valor del mérito en conexión con las oportunidades laborales de las mujeres, o la validez de los derechos de los individuos por oposición a los de los grupos, fueron sometidas a reexamen” (Osborne, 1997:70) y creó un importante debate que se manifestó en dos polémicas sentencias del Tribunal de Justicia de la UE<sup>11</sup>. No obstante, si bien las acciones positivas han superado en buena medida los obstáculos ideológicos y constitucionales, no queda claro hasta qué punto es posible que mediante ellas se consiga transformar las condiciones materiales de las mujeres.

La acción positiva ha sido complemento de la igualdad de oportunidades y un primer mecanismo para superar sus limitaciones. Pero, a pesar de su aplicación, la discriminación no desaparece, porque sigue subsistiendo el mismo problema básico: la incorporación de las mujeres al mundo público no las libera de las responsabilidades familiares, es más, las sitúa en una posición de doble jornada donde siempre saldrán perdiendo porque no podrán satisfacer adecuadamente las responsabilidades familiares y las laborales. Esta doble jornada refleja la desigualdad estructural de esta situación con respecto a la que viven los hombres. Por tanto, lo que no pueden resolver estas estrategias es que el obstáculo principal radica en que lo que se debe modificar no son sólo roles individuales (los de las mujeres y los hombres), sino que también es necesario cambiar la organización social que los sustenta, es decir, las estructuras patriarcales. Esto nos indica que para que estas políticas no se den sólo a nivel formal es necesario revisar el marco conceptual desde el cual se debe actuar. Hacen falta nuevas categorías para definir en qué consiste la desigualdad de las mujeres, teniendo en cuenta el sistema social que genera las desigualdades y no exclusivamente el lugar que ocupan las mujeres en el espacio público.

---

<sup>11</sup> Las sentencias del caso Kalanke en 1995 y el caso Gruber en 1999 son dos muestras de la polémica en torno a las acciones positivas. Para más información sobre el caso Kalanke ver Osborne, 1997; Izquierdo, 1996. Para el caso Gruber ver Barreré y Morondo, 2005.



Una muestra del intento de nuevas formas de intervención política impulsadas en los años noventa ha sido, como ya hemos adelantado, la propuesta de la transversalidad de género o *gender mainstreaming*. Ya no se trata simplemente de los problemas de las mujeres, sino de la construcción de los “géneros” –masculino y femenino–, del sistema de relaciones entre los sexos. Surge la necesidad de adoptar con carácter general una perspectiva de género y a esto se comprometieron los Estados participantes en la Conferencia de Beijing, a aplicar la Plataforma para la acción adoptada “garantizando que en todas nuestras políticas y programas quede reflejada la perspectiva de género” (punto 38 de la Declaración de Beijing, ONU 1996:22).

Recordemos que la estrategia de *gender mainstreaming* parte en su aplicación del principio de que todas las relaciones entre hombres y mujeres y su participación social están condicionadas por el sistema sexo/género, de modo que hay decisiones políticas que parecen no sexistas, pero que pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. La transversalidad de género no es tanto un fin en sí mismo, como una estrategia con el objetivo de encontrar “los puntos de vista y los intereses de mujeres y hombre queden incluidos en las decisiones políticas, las estructuras institucionales y la asignación de recursos, a todos los niveles y en todas las etapas de los procesos políticos” (Roldán, 2005:239). El Consejo de Europa a través de su grupo de especialistas en *mainstreaming* definió la transversalidad de género como la

(...) (re) organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos de políticas, de forma que la perspectiva de la igualdad de género se incorpora en todas las políticas y a todos los niveles y en todas las fases, por parte de los actores normalmente implicados en la formulación de políticas (Consejo de Europa, 1999:19).

Así entendido, este principio exige que todas las políticas y acciones que lleven a cabo las instituciones públicas y los agentes sociales sean evaluadas, en primer lugar, conforme al criterio del impacto de género que pueden tener, es decir, que se preste atención a los efectos diferenciales que la aplicación de esa concreta política o acción supone o puede suponer para las mujeres y para los hombres. Se hace necesario, por lo tanto, que cada actuación pública deba ser analizada en términos del impacto diferencial que tendrá en el colectivo femenino y en el masculino. Esto supone políticas de más envergadura y con objetivos más amplios. Para ello, esta estrategia requiere de

compromiso y voluntad política y técnica, lo cual supone la inversión en recursos humanos y financieros. Se trata de modificar las características y la relación entre mundo público y mundo privado, y eliminar la base cultural y política que ha sustentado la jerarquía entre lo masculino y lo femenino en todos los tipos de organización social. Esto, como puede deducirse, supone una verdadera revolución de la sociedad y las personas. Como señala Astelarra, “la sociedad debe organizar su base privada, en especial los servicios producidos en la familia, de otra manera. Las personas deben modificar radicalmente sus ideas, sus modos de actuar y sus valores, con respecto al género” (2005: 346).

Pero como veremos más adelante, una cosa es la adopción formal de los principios, en este caso del principio de transversalidad de género, y otra muy distinta su aplicación real. Estudios recientes (Alfama et al., 2015; Alonso, 2015; Lombardo y León, 2014; Martín, 2016; Poyatos, 2019; San José, 2014) coinciden con los anteriores tanto en planteamientos como en los objetivos de la estrategia de transversalidad de género, cuestionando que, en su implantación solo podemos hablar de logros parciales y destacando que

(...) esta promesa de transformación no siempre se ha materializado de la forma esperada. Las resistencias a este proceso de cambio – implícitas y explícitas, intencionales o no- han sido intensas, y a la postre el compromiso con la igualdad en general no se ha considerado prioritario (Alfama et al., 2014: 72).

Además, estos estudios dan un paso más, ya que el tiempo transcurrido, les permite analizar cómo se ha implantado esta estrategia en el contexto de la crisis económica y de políticas de austeridad, lo cual “hace pensar que estas políticas tienen por delante un camino tremendamente incierto”. (Lombardo y León, 2014:14).

La crisis económica ha derivado en la puesta en marcha de profundas reformas y de amplios planes de actuación que desde el año 2010 no han incorporado la perspectiva de género. La disminución de presupuestos, la eliminación de organismos de igualdad, la falta de evaluación de los planes o la práctica paralización de actuaciones en vigor, como la ley de dependencia o el plan para la escolarización de niños/as de 0 a 3 años, retraso de la extensión del permiso de paternidad (retomada siete años después), etc. Estos programas de ajuste se centran esencialmente en la reducción del gasto público y la apuesta por un marco de actuación basado en la austeridad y en el desmantelamiento del

Estado de Bienestar, “enviando una señal contundente sobre la volatilidad del ilusorio compromiso con la igualdad” (Castro, 2013: 14).

Los estudios, antes señalados, no solo se han ocupado de destacar que este tipo de políticas están lejos de ser neutras desde la perspectiva de género, sino que más bien han representado un claro retroceso en la situación de las mujeres y en la lucha por la igualdad. Las valoraciones preliminares ponen de manifiesto el impacto negativo que han tenido dichas políticas sobre la situación de las mujeres, así como sobre el desarrollo de las políticas referidas a la promoción de la igualdad.

Esto es especialmente significativo en relación a las políticas económicas, que justamente son un campo caracterizado por su ceguera al género. Así, la falta de perspectiva de género de las políticas fiscales, macroeconómicas y de regulación del mercado laboral han provocado que los esfuerzos institucionales para favorecer la incorporación de las mujeres al empleo hayan convivido con políticas estructurales que desincentivaban esa misma participación. (Alfama et al., 2014: 73).

En países como Suecia la igualdad se ha considerado como una inversión para el desarrollo social y el bienestar, en cambio en países como España se ha considerado como un coste a evitar (Castro, 2013), los numerosos recortes en los servicios públicos, la reducción de la inversión en las políticas de igualdad y también en las políticas de apoyo a las familias son un síntoma de la débil consideración que la igualdad entre mujeres y hombres merece a los gobiernos; todas esas medidas inciden en el refuerzo del establecimiento de los roles de género asentado en la división sexual del trabajo; tanto en el remunerado como en el no remunerado.

### **3.4 Las políticas para la conciliación de la vida familiar y laboral**

En el capítulo anterior hemos mostrado que el trabajo de cuidados permanece invisible, y que la mayor parte de este trabajo lo realizan las mujeres. Pero, además, las responsabilidades de estas actividades no asalariadas limitan considerablemente el acceso a las actividades económicas y cuando acceden lo hacen en situación de desigualdad y en condiciones mucho más precarias. Por tanto, aunque el binomio “hombre ganador de pan-

mujer ama de casa” no es una norma, ya que el empleo femenino es una realidad, el modelo, la idea de lo es trabajo de mujeres y de hombres sigue vigente. Hemos visto como hoy más que nunca la mujer es corresponsable con el hombre a la hora de traer dinero al hogar, pero la responsabilidad del cuidado sigue recayendo básicamente sobre las mujeres. Como ya hemos señalado, fuerzas poderosas modelan esa desigualdad, incluyendo normas, valores, creencias y leyes, así como un acceso desigual a gran parte de los recursos económicos y espacios de poder.

Recordemos que a partir de la década de los setenta, las transformaciones demográficas y socioeconómicas que han sufrido las sociedades capitalistas avanzadas, junto con el aumento de la conciencia crítica en los grupos sociales, especialmente los movimientos feministas, han producido avances considerables en la incorporación de las mujeres a todos los ámbitos sociales (acceso a la educación, empleo, política...) esto ha tenido consecuencias cuyas manifestaciones más visibles han sido la disminución del índice de fecundidad y los obstáculos aún existentes para el acceso, mantenimiento y promoción de las mujeres en el empleo. En este marco la responsabilidad del cuidado de las personas ha desbordado el ámbito familiar. El progresivo incremento de las mujeres en el mercado laboral, ha modificado la división sexual del trabajo, creciendo el modelo de doble ocupación familiar<sup>12</sup>, que es tanto un deseo de las mujeres como una necesidad de supervivencia. Esta realidad ha provocado que el volumen de las tareas de cuidado que una mujer asume se reduzca, lo cual ha producido la denominada “crisis de los cuidados”, y ha hecho inevitable que desde los gobiernos se asuma la atención de las personas que no pueden valerse por sí mismas. En este contexto, “las políticas dirigidas a facilitar recursos económicos, servicios y tiempo para las familias cobran una importancia crucial” (Lapuerta, 2012: 171).

Ante esta realidad, desde los gobiernos se han buscado soluciones; unas de ellas han sido las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral (políticas de conciliación) que se enmarcan dentro de las políticas de igualdad. Tanto en la Unión Europea primero como en España poco después, se empieza a tomar conciencia de la necesidad de regular estas cuestiones. Pero, como veremos, las respuestas que se han dado, se han centrado en

---

<sup>12</sup> Las parejas de doble ingreso menores de 65 años (*dual earner*) han pasado de representar el 23,3% en 1991 al 45,8%, mientras que las parejas tradicionales, *male breadwinner*, han descendido desde el 57,6% al 29,3%. Alcañiz 2015.

acciones destinadas a facilitar que las mujeres puedan compaginar empleo con trabajo doméstico y de cuidados.

### ***3.4.1 Surgimiento de las políticas de conciliación***

Si por conciliación de la vida familiar y laboral entendemos la capacidad de mujeres y hombres para participar en igualdad de condiciones tanto en la esfera pública como en la privada, sin que implique costes laborales no deseados ni se vea afectado el reemplazo generacional (Carrera, 2015). Por políticas de conciliación podemos entender un conjunto de actuaciones públicas encaminadas a lograr este objetivo; que hombres y mujeres puedan compaginar la gestión compartida del hogar y el cuidado de las personas dependientes, así como su participación en el mercado laboral.

Para John Macinnes (2005) la conciliación nació como fruto de las políticas europeas y no como demanda social explícita por parte de las personas ocupadas. Para este autor la importancia que ha adquirido este tema es debida a dos motivos: el aumento reciente y rápido en el empleo femenino y la reducción a la mitad de la tasa de fecundidad. Más concretamente las políticas de conciliación fueron creadas desde la UE para lograr nuevas estrategias para el empleo. Esos acuerdos deben lograr un aumento de la participación femenina en el mercado laboral y ello debe ir acompañado por políticas de igualdad de oportunidades en el empleo y de conciliación de la vida laboral y familiar. Y así,

Desde 1989 la conciliación de la vida familiar y laboral está recogida en toda la legislación de la UE; en su Carta comunitaria de Derechos Fundamentales, en las Directivas comunitarias que establecen requisitos mínimos de obligado cumplimiento que pueden ser mejoradas por los Estados miembros en las decisiones y resoluciones del Consejo Europeo (CE) —en 2000, con el establecimiento de programas de acción comunitaria— o en la propuesta de modelo de calidad de vida de la Comisión Europea (2001) (Palomo, 2017/18:230).

En 1997 se aprueba en España el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1997-2000), donde se introduce la expresión conciliación de la vida laboral y familiar y que preveía ya la puesta en marcha de una ley de conciliación durante su periodo de vigencia. En esta fecha comienza una fase de desarrollo e inversión en

conciliación<sup>13</sup> que durara hasta el año 2010, comenzando otra etapa de crisis y retroceso en las políticas de conciliación (Campillo, 2014).

Durante el periodo 1997-2010, la problemática de la conciliación de la vida laboral y familiar gana protagonismo en la agenda política española y se convierte en una cuestión central para partidos políticos de diferente color, sindicatos y movimiento feminista. Este protagonismo se traduce en el aumento de iniciativas legislativas que reconocen nuevos derechos o afianzan y amplían los derechos ciertos ya existentes (Campillo, 2014:8).

No cabe duda que durante esta etapa se alcanzan algunos logros, sobre todo en relación a los derechos formales, pero como veremos no lograron ni en su mejor época, cuando contaban con recursos, cambiar la doble presencia de las mujeres como primeras responsables del hogar y una posición precaria en el mercado laboral. Con todo, en el año 2010 se agrava la crisis económica y entre las medidas de austeridad se incluyen la puesta en suspenso y la eliminación de algunas de las medidas introducidas anteriormente.

### ***3.4.2 De la conciliación a la corresponsabilidad***

Primeramente, se trata de recapitular brevemente y definir con claridad de qué estamos hablando cuando hablamos de conciliación de la vida familiar y la vida laboral pues el fallo en las políticas de conciliación viene ya marcado desde el propio concepto que “vincula como relación causa-efecto: mujer trabajadora -desatención a la familia-problema sociolaboral” (Martín, 2016:18). La autora propone el cambio por el de

---

<sup>13</sup> A continuación, citaremos las principales medidas implantadas en España.

Siguiendo la normativa europea en 1998 el gobierno del PP regula el trabajo a tiempo parcial (RD-Ley 15/1998). Un año después tal y como preveía el III Plan de Igualdad, el gobierno del PP aprueba en 1999 la ley de “conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras” (Ley 39/1999). La primera legislatura del gobierno de Zapatero (2004-2008) está marcada por el compromiso con la igualdad de género y la conciliación, que se traduce en la introducción de una variedad de medidas; una nueva ley de educación (LOE, Ley 2/2006) que devuelve los servicios de atención infantil de 0 a 3 al sistema educativo. En 2006 entre en vigor el “Plan Concilia” dirigido a los trabajadores y trabajadoras de la Administración General del Estado. en diciembre de 2006, el gobierno socialista aprobó la ley de “Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia” (Ley 39/2006). El Plan Educa3 presentado en 2008 que preveía la creación de nuevas plazas educativas. en marzo de 2007, el gobierno socialista aprobó ley “para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” (Ley 3/2007), ley transversal que afecta a diversos terrenos y políticas públicas. Además, tiene como objetivo la adopción de medidas que garanticen la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres. En 2008, el gobierno introduce el polémico “cheque bebé”. Terminando así una etapa de medidas en pro de la conciliación. Para una información más detallada ver: Alcañiz 2014 y 2015; Alonso, 2015; Campillo, 2014).

corresponsabilidad ya que este hace referencia al reparto de las tareas del cuidado en la familia, y no solo a cómo afecta el cuidado al empleo.

Los primeros inconvenientes que surgen sobre la conciliación de la vida laboral y familiar provienen de las limitaciones que el propio concepto origina. Según, Junter-Liseau y Tobler (en Torns et al 2003/2004) este término aparece ya en el siglo XIV como acercamiento de mundos contrarios. Estas autoras proponen el rechazo de este término ya que en la actualidad se sigue la misma lógica de mediación entre dos ámbitos que no son, de partida ni equitativos ni democráticos. Así comparten la posición defendida desde la economía feminista en la que “plantean que no resulta viable conciliar dos lógicas con objetivos contrapuestos, la del mercado y la de la sostenibilidad de la vida” (Legarreta, 2014: 22).

El término conciliación aparece por primera vez en el discurso de las políticas sociales de la Unión Europea en 1974. Posteriormente, en 1989, apareció de nuevo el término en el contexto de las políticas familiares y finalmente, en 1993, en el denominado Libro Blanco, “donde se usó con un sentido alejado del objetivo anterior de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, así como de las políticas familiares incorporándose como un objetivo para combatir el desempleo” (Alcañiz, 2015:34).

Y es que hablar de “conciliación” lleva implícito el reconocimiento de la existencia de algo que no encaja, se manifiesta un conflicto entre la vida personal y la actividad laboral y la ley de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, de noviembre de 1999, constituye un claro ejemplo del conflicto entre lo profesional y lo familiar.

Debido a sus limitaciones, desde algunas instancias políticas, podemos observar el avance en el discurso en relación a la conciliación, con la emergencia y difusión de un nuevo término más expresivo como es el de corresponsabilidad.

Por ejemplo, Emakunde ya en el título del Eje III cuestionaba el término de conciliación, ya que remite a la separación de “dos ámbitos: el público y privado, estancos, separados y que han de conciliarse” (Emakunde, 2006:28), y consolida la división sexual del trabajo como modelo social que invisibiliza el trabajo de producción y reproducción social realizado en el ámbito doméstico. Por ello propone cambiar éste por el de corresponsabilidad, con el que se plantea la necesidad de un nuevo modelo de sociedad que rompa con la división y jerarquización entre esfera productiva y

reproductiva, planteando “la necesidad de ‘una nueva organización social’ y no tanto de ‘conciliación’, puesto que el reto consiste en ir haciendo camino hacia el horizonte de un nuevo modelo social más justo y democrático para mujeres y hombres” (Emakunde, 2006:28).

Una investigación promovida por el Instituto de la Mujer planteó también este cambio de conceptos, ya que las políticas de conciliación se han limitado a regular permisos laborales dirigidos a las mujeres contribuyendo a reproducir la estructura tradicional de los roles de género y presentando la corresponsabilidad como una nueva forma de pacto social entre Estado, sociedad y otras instituciones, hombres y mujeres y otros miembros de la familia (GPI Consultores, 2008).

La ley estatal “para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” (Ley 3/2007), que destacó por ser un verdadero programa de declaración de intenciones sobre cómo lograr la igualdad entre mujeres y hombres, proponía, entre otras cosas, fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares. No obstante, para ello, la ley reguló la creación de un permiso exclusivo para los padres de 13 días, a los que se suman los 2 días por nacimiento de hijo que ya reconocía el Estatuto de los Trabajadores. Medida sin duda favorable pero lejos de romper con la división de roles. Esta medida contempla además alcanzar el objetivo de 4 semanas a los 6 años de su entrada en vigor. Pero ha sido suspendida durante varios años y hasta el año 2017 no se ha puesto en práctica. También se hacía una proposición de ley para la equiparación de los permisos por nacimiento.

Existen evidencias de cómo la introducción de estos permisos bien pagados e intransferibles para los padres conducen a que los hombres, en su mayoría, modifiquen su “norma social”, ausentándose más tiempo de su puesto de trabajo y aumentando el tiempo de dedicación al trabajo no remunerado (Castro, 2013:16).

El Plan Integral de Apoyo a las Familias 2015-2017 (en adelante PIAF 2015-2017) habla también de la corresponsabilidad, reconociendo la necesidad de abordar el desigual reparto de las tareas domésticas y de cuidados, no obstante “las medidas que propone son genéricas y poco concretas” (Comas et al., 2016: 870).

Aunque todo apunta a la idea de la corresponsabilidad como un factor importante en la resolución de este problema entre producción y cuidados, entre desigualdad de género y participación igualitaria, entre espacio privado y espacio público, entre capital y vida.



Sin embargo, vemos la falta de implicación por parte del Estado para implantar medidas encaminadas a romper la desigual organización del sistema cuyas condiciones siguen empujando a los hombres hacia el éxito y a las mujeres hacia el espacio privado y los cuidados. Así lo demuestran estudios cualitativos que indican un aumento de espacios de colaboración en el hogar y crianza, pero no reflejan una corresponsabilidad en las parejas (Abril et al., 2015). Es interesante observar cómo en algunos casos de ideas iniciales más identificadas con la corresponsabilidad, los resultados finales no concuerdan con los deseos iniciales. En la misma línea otra investigación (Esteban et al., 2016), muestran como en las parejas jóvenes entrevistadas se pasa de una situación más o menos corresponsable a otra, con la aparición del primer hijo donde se produce una priorización de las funciones de crianza de las hijas y los hijos sobre el empleo por parte de las madres y a la inversa en el caso de los padres; priorización del empleo y menor responsabilidad en la crianza.

Aunque vemos como en las políticas de conciliación aparecen discursos acerca de la corresponsabilidad del cuidado entre mujeres y varones, la tendencia sigue siendo enmarcar el problema como conciliación de trabajo y vida familiar por parte de las mujeres (Lombardo y León, 2014:30). A pesar de la potencia que puede tener el término de corresponsabilidad, el problema es, una y otra vez el mismo, la distancia entre lo que se dice y las actuaciones que se proponen, que a pesar de su novedad y avance no se corresponden con las acciones a implementar. Podemos confirmar que, aunque se habla de corresponsabilidad no se plantean políticas de corresponsabilidad. En líneas generales, se limitan a señalar estrategias recomendadas para la consecución de ambiciosos objetivos, que en bastantes ocasiones no se concretan en actuaciones a ejecutar, con lo cual, será difícil de evaluar el grado de ejecución y su impacto en la realidad de las mujeres.

Por eso, tanto en la LOI 3/2007 como en Planes estratégicos de Igualdad posteriores, o el PIAF 2015-2017 la idea de la corresponsabilidad “acompaña, sin suplantar, la idea de conciliación como apuesta necesaria para conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo” (Carrasquer, Recio y Rodríguez-Soler, 2015: 83).

Así, podemos decir que tanto el término de conciliación como el de corresponsabilidad son parte del mismo discurso de lo políticamente correcto, vemos que además de la falta de medidas dirigidas en exclusiva a los hombres para que se corresponsabilicen del trabajo de cuidados, hay otra falta de servicios en la atención al

cuidado, por ello sería importante centrarse en reclamar no solo permisos laborales para tiempos excepcionales, son fundamentales el desarrollo de servicios de atención a la vida diaria (SAD). “Unos servicios que se han detectado como instrumentos clave para alcanzar el bienestar cotidiano y paliar las desigualdades de género, de manera mucho más efectiva que las apelaciones a la corresponsabilidad” (Torns, 2011:8). Se trata entonces de “avanzar hacia una redistribución más justa de las tareas y del tiempo de cuidado entre sexos y generaciones y entre individuos, familia y estado” (Comas, 2014:3).

La corresponsabilidad no es un asunto sólo de pareja, es una cuestión de organización y valoración social del trabajo de cuidados, además debe ser el fruto de un nuevo modelo social que suponga un reparto más justo de todos los trabajos. No obstante, en una sociedad como la actual, donde las necesidades y el beneficio del mercado son la base de una ideología dominante (el neoliberalismo) y cuya expresión social se está identificando entre otras acciones, con los recortes y disminución de los servicios, parece difícil emprender acciones para valorar los trabajos de cuidados de forma que se conviertan en una posibilidad deseable que empuje más allá de las condiciones económicas, sistémicas y laborales a los hombres a elegir la opción de la Corresponsabilidad.

### ***3.4.3 Críticas a las políticas de conciliación***

En general, entre las estudiosas de las políticas de igualdad existe un cierto acuerdo sobre los motivos principales que explicarían el relativo fracaso de las medidas implementadas en pro de la conciliación.

Ya hemos visto que las actuaciones llevadas a cabo en relación a la conciliación tanto desde la UE, como estatales, se han centrado básicamente en el ámbito laboral, sin adoptar un enfoque integral que impulse el papel de los servicios públicos de cuidado de la infancia y personas dependientes. Todos los análisis llevados a cabo en esta materia, tanto anteriores a la crisis (Aragón y otros, 2005; Astelarra, 2006; Macinnes, 2005; Tobío, 2005; Torns et al., 2003/2004) como actuales, (Alcañiz, 2014, 2015; Campillo, 2014; Carrasquer, Recio y Rodríguez-Soler, 2015; Flaquer et al., 2014; Lapuerta, 2012; Merino, 2017; Torns, 2011; Torns y Recio, 2012) coinciden en que las políticas de conciliación son políticas de empleo que en algunos casos pueden contribuir a generar más puestos de trabajo, eso sí, a tiempo parcial y temporales, para las mujeres.

Estas políticas lo que han promovido es la creación de dos tipos de presencia en el mercado laboral: a tiempo completo, ocupada fundamentalmente por hombres y por algunas mujeres, y a tiempo parcial, tipo de jornada fundamentalmente femenina (Alcañiz, 2014). No obstante, cabe matizar ésta última idea sobre el empleo a tiempo parcial ya que tiene poca tradición en España.

El empleo a tiempo parcial tiende a ser inestable, peor pagado, con nulas posibilidades de promoción y con una menor jubilación futura. Esto explica por qué no se concibe como una estrategia para la conciliación de la vida laboral y familiar (Flaquer et al., 2014: 22).

Si en la parte de trabajo familiar las políticas no han servido para incorporar a los hombres, también se señala que en el mercado laboral han tendido a aumentar la precariedad laboral de las mujeres. Los datos aportados defienden la perpetuación de tales desigualdades que se transforman al ritmo que se desregula y precariza el mercado laboral. Parece viable, reconocer que las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo no desaparecen, sino que se transforman. En este sentido, se “perpetúan las desigualdades sociales al promover la conciliación de la vida laboral y familiar, únicamente, entre aquellas personas que tienen, ya de por sí, una situación ventajosa en el mercado de trabajo” (Lapuerta, 2012:23). Personas con niveles de renta media-alta y con empleos decentes que disponen de recursos para delegar. Lo cual muestra un claro “sesgo heteronormativo y de clase” (Campillo y del Olmo, 2018). Unas desigualdades que se tornan más evidentes entre los colectivos de mujeres peor situados, pero que no desaparecen entre aquellas mujeres más cualificadas y en mejor posición de partida para lograr un empleo en igualdad de condiciones al de sus compañeros masculinos, puesto que “se mantienen las “barreras” hacia una disponibilidad femenina en el empleo que sigue midiéndose bajo parámetros masculinos” (Carrasquer, Recio y Rodríguez-Soler, 2015: 90).

Investigaciones recientes (Alcañiz, 2014; Campillo, 2010; Flaquer et al., 2014; Lapuerta, 2012; Poyatos, 2019; Torns y Recio, 2012) coinciden en destacar, que las medidas de conciliación primadas en España se han centrado únicamente en la regulación de las jornadas, descansos y permisos para la atención de necesidades inmediatas en relación a nacimientos o adopciones concentrado todo en los meses en torno al nacimiento y dejando “un vacío de protección en el lapso que va entre algunos meses después del nacimiento y los 3-6 años” (Merino, 2017:256). La ausencia de prestaciones para la

infancia, junto con unas medidas de conciliación que han sido incapaces de desarrollar otras medidas en forma de servicios públicos de proximidad (Torns y Recio, 2012), unos servicios que también fueron reclamados en los primeros planes europeos de igualdad de oportunidades y en las recomendaciones sobre la conciliación<sup>14</sup>. Esto genera un incremento en los trabajos de cuidados en las unidades domésticas y en la familia extensa a causa de que “el estado se ha escaqueado a la hora de asumir su responsabilidad en el ámbito del trabajo de reproducción: gracias a nuestras estructuras familiaristas ha sido la *mamma ibérica* quien ha cargado con ella” (Merino, 2017:150).

Instrumentos como asistencia domiciliaria, guarderías, centros de día, incentivos para provisión de cuidados en el mercado o la reorganización de las horas de trabajo en función de las necesidades de cuidados han sido muy limitados. La falta o el alto coste de estos servicios de atención a la infancia y la dependencia lejos de paliar las desigualdades entre mujeres y hombres generan nuevas desigualdades entre mujeres (Lapuerta, 2012; Torns y Recio, 2012). Es importante recordar que no todas las mujeres son iguales, su posición en la estructura social, así como sus circunstancias personales o su nacionalidad condicionará tanto su vida laboral como familiar<sup>15</sup>.

Junto con la regulación de los tiempos para atender a los cuidados inmediatos que necesitan las criaturas, en España los pocos beneficios para la infancia se logran por vía fiscal y estas desgravaciones fiscales además de considerarse muy pobres se da la circunstancia absurda y perversa de que las rentas más altas son las que más se favorecen de estas desgravaciones y donde las personas cuyos ingresos no son suficientes como para pagar impuestos no se benefician de estas ayudas (Merino, 2017). Por lo tanto, el sesgo heteronormativo y de clase que subyace en las políticas de conciliación “hace que no sea universalizable ni, por ello, eficaz” (Campillo y del Olmo, 2018:79). Y así, nos encontramos con “una situación básica de inexistencia de políticas familiares modernas

---

<sup>14</sup> El informe del 2006 presentado por la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo Económico y Social y al Comité de las Regiones. Reconoce las desventajas de las mujeres en el mercado laboral, así como la falta de servicios públicos de cuidado. Pero también reconoce que el modelo social vigente sigue haciendo difícil un reparto equitativo de las responsabilidades, ya que pocos hombres disfrutaban de un permiso parental o un trabajo a tiempo parcial y son las mujeres las principales cuidadoras y como solución se plantea el animar y estimular a los hombres.

<sup>15</sup> Las mujeres con alto nivel económico y/o una buena posición laboral utilizan en un primer momento la reducción de jornada y/o excedencia para después gestionar las necesidades de conciliación con los servicios pagados en centros especializados o/y con el trabajo de las mujeres inmigradas. Para las mujeres que no disponen de suficientes recursos económicos, utilizarán el soporte familiar, generalmente los abuelos, y si tienen esa posibilidad, o muchas tendrán que optar por la inactividad o el desempleo (Lapuerta, 2012).

entendidas como la asunción de una corresponsabilidad del estado en el bienestar de lxs menores” (Merino, 2017: 243).

Si bien se ha modificado el rol de las mujeres a la hora de ser sustentadora económica, no ha pasado lo mismo con su rol como responsable del trabajo de cuidados. Así sucede que estas políticas no sólo no vayan a ayudar a cambiar la concepción tradicional sobre el reparto de papeles entre hombres y mujeres en cuanto a las responsabilidades familiares, sino que pueden incluso reforzarla (Flaquer et al., 2014; Lapuerta, 2012). La discriminación salarial, la segregación por sectores y categorías, hacen a las mujeres madres las candidatas apropiadas a la hora de decidir quien pide un permiso en el seno de la pareja. Eso por no insistir en la resistencia de los hombres y en la presión social. La posibilidad de disfrutar de las medidas de conciliación, mayoritaria para las mujeres, nos hace reflexionar sobre si el objetivo es que las mujeres trabajen de manera remunerada pero que lo hagan a tiempo parcial, para que así sigan ocupándose del rol tradicional como antes (Alcañiz, 2014).

Además de las carencias en servicios de asistencias y la precarización laboral de las mujeres, vemos como el modelo social vigente sigue cargando sobre las mujeres las responsabilidades domésticas y de cuidado. Las medidas que los diferentes gobiernos implementan en pro de la conciliación suelen mantener un claro sesgo patriarcal dirigiéndose tácitamente sólo a las mujeres. “De hecho, al fomentar una distribución desigual de los tiempos de cuidado en el seno de las parejas se refuerza la idea de que la atención de los menores es una responsabilidad prioritariamente femenina” (Lapuerta, 2012:175).

Ello se ha traducido en la práctica en pequeñas facilidades para que las mujeres puedan compatibilizar la dedicación familiar con el trabajo retribuido. El alto y conocido precio; tanto en las oportunidades como en la calidad de vida (Martín, 2016) que las mujeres pagan cuando participan del ámbito de lo público sin que el trabajo del hogar y los cuidados sea compartido por los hombres es indicador de esas ineficaces políticas.

En ningún momento, estas políticas han tenido en cuenta las dificultades socioculturales que se encuentran en el trasfondo de dichas políticas y obstaculizan, por tanto, su desarrollo. El conflicto derivado de la división sexual del trabajo es ocultado, negado y, cuando sale a la luz, tiende a ser visto como un asunto privado, o, en la mayoría de los casos, parece como una cuestión exclusivamente femenina (Campillo 2010; Torns

y Recio 2012; Lapuerta 2012). De ahí nace la idea de que la conciliación sea vista como un problema de mujeres y, por tanto, las soluciones pasen sólo por ellas mismas, ya que sólo de este modo se va a poder mantener el orden social establecido.

El problema, como hemos visto es que las acciones institucionales se quedan en declaraciones de buenas intenciones, subrayando que una de las características compartida por muchas de las normativas es la ligereza de un marco legislativo que demasiadas veces recomienda más que obliga, lo cual pone en evidencia la falta de compromiso, esto además de mostrar la poca efectividad, deja patente en muchos casos el reforzamiento de los roles sexuales y la consideración de la necesidad de conciliación como problemática femenina. Estas políticas no pueden funcionar porque no actúan sobre la causa, que no es otra que la división sexual del trabajo (Pazos, 2016).

En líneas generales, podemos decir que han mantenido el núcleo duro del patriarcado y de la división sexual del trabajo. La conciliación es, en este sentido, una solución políticamente correcta por lo que podemos constatar el carácter simbólico de las medidas y el triunfo de la corrección política (Carrasquer, Recio y Rodríguez-Soler, 2015; Abril et al., 2015; Pazos, 2016; Torns y Recio, 2012).

Que las políticas de conciliación tengas buenos resultados, parece bastante difícil al menos en la forma en que están planteadas. Además de las carencias en servicios de asistencia y la precarización laboral de las mujeres, vemos como, el modelo social vigente sigue cargando sobre las mujeres las responsabilidades domésticas y de cuidado. A nuestro parecer es necesario un cambio de modelo social donde todas las esferas de la vida social no deban acomodarse a una, el mercado laboral y donde el trabajo doméstico y de cuidados deje de estar invisibilizado y desvalorizado, esencial para el mantenimiento de nuestras sociedades tanto o más que el productivo. Esto que estamos diciendo no es nada nuevo, como hemos visto, algunas de las políticas públicas en materia de igualdad - por lo menos en el discurso- cuando hablan de cambiar el concepto de conciliación por corresponsabilidad, por ejemplo, hacen referencia a la necesidad de cambiar el modelo social. No obstante,

(...) tal transformación no será posible sin alterar el diseño actual del mercado laboral y el estatus del empleo, de manera que cuidados y mercado laboral sean ámbitos complementarios, amigables y alternos en las vidas de las personas y no

opuestos, incompatibles y absolutistas en términos del tiempo que demandan (Merino, 2017:153).

Desde la economía feminista se propone también la necesidad de un cambio de modelo en vez de intentar integrar a las mujeres en el modelo masculino de empleo puesto que “el modelo masculino de trabajo en el mercado no es generalizable, ya que implica libertad de tiempos y acciones, lo cual no es compatible –ni conciliable– con la responsabilidad sobre el cuidado de las personas” (Carrasco, 2013:8).

### ***3.4.4 Las políticas de conciliación y la crisis***

A pesar de todas sus limitaciones, las medidas implantadas durante el periodo (1997-2010) han permitido el logro de ciertos avances en derechos individuales y en relación al empleo femenino. No obstante, todas las críticas que hemos señalado, nos confirman la fragilidad de tales logros alcanzados, puesto que muchos de ellos se han venido abajo durante la crisis y con las políticas de austeridad llevadas a cabo.

Aunque en estos momentos ya se está hablando de una crisis superada, sus efectos están repercutiendo de forma alarmante en las condiciones de vida de las personas. El despliegue de medidas de ajuste estructural que se llevaron a cabo han supuesto un duro golpe a los pocos logros conseguidos y no han hecho más que agravar el acceso desigual a los recursos, a los derechos y al poder por parte de las mujeres (Vincent y otros, 2013).

Queremos destacar que las medidas llevadas a cabo en pro de la austeridad implican el desmantelamiento de lo público y el reforzamiento de lo privado (Alcañiz y Monteiro, 2016; Pérez Orozco y Agenjo Calderón, 2018), esto ha generado más poder para los mercados y más responsabilidad para los hogares donde las mujeres son las principales y a veces únicas responsables del bienestar de la familia. No obstante, las consecuencias no son iguales para todas las familias ni para todas las mujeres con cargas familiares, las diferencias vienen marcadas según su posición, de clase, raza, estatus migratorio y edad (Pérez Orozco y Agenjo Calderón, 2018).

Así, en la etapa 2010-2014 las reformas y recortes que se llevan a cabo producen la paralización de políticas y la eliminación de los organismos competentes, los cuales se lleva a cabo sin ningún miramiento (Castro, 2013).

Además, se ha transmitido un mensaje que pretende dejar claro que, si no hay suficientes recursos para todos, no se puede seguir sufragando determinadas concesiones realizadas a las mujeres, transmitiendo una imagen en la que los derechos de las mujeres compiten con los otros derechos sociales y laborales, y así se justifican todos los recortes que se han implantado, no obstante “es una tremenda irresponsabilidad pretender defender las conquistas sociales y el llamado bienestar sin incluir los derechos de las mujeres, como derechos humanos que son” (Castro, 2013:20).

A continuación, podemos citar algunos ejemplos de estas políticas de austeridad que, a través de la aplicación de recortes en ciertas partidas, evidencian la falta de compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y el mantenimiento de unos mínimos servicios públicos garantizados.

El último Informe Sombra publicado en España<sup>16</sup>, pone de manifiesto que las reformas laborales y las medidas anticrisis<sup>17</sup> son “insensibles” a la perspectiva de género.

Estas reformas se han centrado en flexibilizar las condiciones de trabajo, rebajado el coste del despido y debilitando la negociación colectiva. Todo ello ha añadido precariedad y parcialidad a las ya de por sí peores condiciones laborales de las mujeres y obstaculizado los esfuerzos realizados anteriormente para incorporar medidas que favorezcan la igualdad de género en los convenios (Alfama et al., 2014: 16-17). Ya desde el inicio de la crisis las medidas implementadas se centraron en estimular sectores altamente masculinizados como la construcción o la industria y los recortes se produjeron en el sector público como la educación o la sanidad donde el porcentaje de mujeres es especialmente significativo. Además de eliminarse las medidas de acción positiva para la inserción y permanencia de las mujeres en el empleo.

Los recortes en educación han afectado también a las actuaciones para facilitar la conciliación. Las reducciones presupuestarias han supuesto, por ejemplo, la paralización del Plan Educa3, que buscaba garantizar la escolarización de los niños/as de 0 a 3 años, o la drástica reducción de las becas de comedor o de transporte escolar, que son

---

<sup>16</sup> Informe Sombra 2008-2013 sobre la aplicación en España de la Convención para la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), 2014.

<sup>17</sup> Para más información ver: Alfama y otros, 2014; Alonso, 2015; Beteta, 2013; Campillo, 2014; Poyatos, 2019; Vicent y otros, 2013).



especialmente importantes ya que conlleva un incremento del trabajo doméstico y condiciona la disponibilidad laboral de las mujeres.

El apoyo público a los cuidados recogido en la Ley de dependencia había vivido un impulso considerable. Esta ley se definía como capaz de actuar contra el desigual reparto de tareas del cuidado entre hombres y mujeres, reconocía la insostenibilidad del sistema de cuidados familiares y abogaba la creación de un sistema de cobertura social y económica que garantizara la protección de las personas dependientes y de su entorno familiar. Pero que, tras su desmantelamiento, los límites que ya tenía se han hecho más que evidentes, y ha supuesto para muchas mujeres la pérdida de independencia y el sometimiento al entorno familiar (Beteta, 2013).

En el conjunto de servicios públicos se ha producido una gran reducción presupuestaria y de personal, lo que afecta especialmente a las mujeres por la feminización del sector público. Además, se reducen las ayudas a las familias al disminuir drásticamente la financiación a los servicios sociales locales: “el menor gasto en políticas sociales de proximidad impacta así en un sector económico fuertemente feminizado y traslada al sector doméstico y/o informal la realización de muchas de estas tareas, aumentando la carga de trabajo de las mujeres” (Alfama et al., 2014:16).

### ***3.4.5 Consecuencias para las unidades domésticas con menores a cargo***

Todos estos ejemplos identificados por el Informe Sombra y por otros estudios en la materia, ponen de manifiesto la falta de perspectiva de género de las medidas implementadas desde el inicio de la crisis y el reforzamiento de las desigualdades. En este sentido, los datos indican que se han repetido fenómenos identificados en crisis anteriores tales como los retrocesos de los avances en igualdad conseguidos en épocas de bonanza económica puesto que las medidas de igualdad pasan a ser consideradas como absolutamente prescindibles. La recuperación más tardía del empleo femenino y su precarización; las reformas del mercado de trabajo han originado más desempleo, más inestabilidad laboral, menor remuneración y mayores dificultades para conciliar la vida personal y laboral (Gálvez y Rodríguez-Modroño, 2016). Todo esto lleva a incrementar el trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres, “que debido a los recortes presupuestarios ya no son suministrados por el Estado y que está funcionando como

amortiguador de los efectos devastadores de la crisis en el bienestar de las personas” (Carrasco, 2013: 53). Pero que “descansa sobre la pérdida de autonomía personal de las mujeres en quienes se delegan todas las funciones sociales que el estado se niega a asumir” (Beteta, 2013:14).

Esta reprivatización de los cuidados hacia el ámbito familiar, -también denominado proceso de re-familiarización, (Gálvez y Rodríguez, 2016; Gálvez, 2013; Comas et al., 2016), o reprivatización de la reproducción social (Carrasco, 2013; 2017), “implica una intensificación de la explotación en el sentido de traspasar más trabajo a los hogares, en particular a aquellos de menores niveles de renta” (Carrasco, 2017:66) y con ello se

(...) refuerza el modelo “familiarista” en el que se espera que sea a través de la “solidaridad familiar” que se lleguen a cubrir las necesidades de atención y cuidado de quienes integran un núcleo de convivencia. En la práctica, son las mujeres quienes cargan con la mayor parte de tales obligaciones que antes eran consideradas como una responsabilidad pública a hacer efectiva (Castro, 2013:15).

Además, con esta reubicación de las tareas domésticas, reproductivas y de cuidado de las personas hacia el ámbito familiar, se pretende que sean asumidas como moralmente buenas, utilizando para ello mecanismos de control social sobre las mujeres, recordemos el discurso social hegemónico que fomenta y refuerza un modelo intensivo de maternidad o de la buena madre.

### ***3.4.6 Un nuevo modelo social***

En definitiva, cuando el resurgir patriarcal se alía a la voracidad del capital, el resultado es mortal para gran parte de la población (Castro, 2013), lo que obliga a examinar la naturaleza del sistema capitalista, su capacidad de reproducción y sostenibilidad. Entonces, pese a sus devastadores efectos sociales, puede proyectarse como una oportunidad crucial para cuestionar, debatir y transformar la arquitectura política, social y económica. Es posible salir de este círculo perverso y hay propuestas inspiradoras para ello.

Desde hace ya algunos años y desde posturas feministas se vienen planteando el cuestionamiento de la centralidad hegemónica que tiene el tiempo de trabajo remunerado

en la organización socioeconómica y en la vida cotidiana de las personas. Y presentando alternativas a las dificultades que plantea la conciliación, propuestas que priorizan el bienestar y el cuidado de las personas.

Unas primeras propuestas se centraron en reclamar una organización social del cuidado donde los servicios de atención a la vida diaria (SAD) desarrollados y organizados socialmente, serían una pieza clave para la equidad democrática.

Solidarias con estas demandas desde el feminismo italiano, aparecen las políticas de tiempo centradas en revisar la relación entre el tiempo y el trabajo. Las primeras reivindicaciones se centraron en tres puntos; regular la jornada laboral, el tiempo a lo largo del ciclo de vida y el tiempo de la ciudad. No obstante, se les critica que han priorizado el tiempo de trabajo remunerado. En esta línea desde el centro de investigación QUIT (Centro de Estudios Sociológicos sobre la vida Cotidiana y el Trabajo) de la Universidad autónoma de Barcelona (Torns, 2011), se plantean que las políticas de tiempo deben comenzar por cuestionar la centralidad hegemónica que tiene el tiempo de trabajo remunerado en la vigente organización socioeconómica y en la vida cotidiana de las personas. Esta centralidad tiene como consecuencia dejar menos tiempo para los trabajos que necesariamente se deben dedicar al cuidado de uno mismo y de los demás.

Se trata entonces de presentar las políticas de tiempo como alternativa a la conciliación y reclamar la organización social del cuidado donde los servicios de atención a la vida diaria (SAD), desarrollados y organizados socialmente “se orientan hacia un horizonte, ciertamente utópico, donde el tiempo de vida y la sostenibilidad son el objetivo a alcanzar a largo plazo, mientras que el bienestar cotidiano se convierte en la finalidad más inmediata” (Torns, 2011:9).

Estudiosas del Estado del bienestar presentan el tiempo como un recurso que el Estado ha de regular para una mejor redistribución, para ello es necesario tener en cuenta la corresponsabilidad de género intergeneracional al diseñar políticas públicas y es condición necesaria un reparto equitativo de tiempos y cargas entre mujeres y hombres (Astelarra y Zaragoza, 2014).

La antropóloga feminista Dolors Comas (2014) plantea las políticas de redistribución como una reflexión académica desde objetivos políticos para la transformación de las estructuras más profundas de la desigualdad social y del sistema neoliberal y entiende éstas como redistribución de las tareas y del tiempo de cuidado, no solo entre mujeres y

hombres sino entre todos los componentes de la sociedad. “Esto requiere fortalecer la responsabilidad del Estado en la provisión de servicios públicos. Ya que estos son esenciales para enmarcar el cuidado social en la lógica del compromiso mutuo y de la justicia social” (Comas, 2017: 28-29).

Desde la economía feminista proponen una alternativa analítica y política para enfrentar la actual situación, se trata de plantear la organización social de los tiempos teniendo en cuenta “la sostenibilidad de la vida humana. Sostenibilidad entendida como proceso multidimensional que permite dar cuenta de la profunda relación entre lo económico, lo ecológico y lo social” (Carrasco y Recio, 2014: 93).

En relación al mercado, las propuestas se centran en desplazar la centralidad del mercado en la vida de las personas, trasladando “de una vez la abusiva preeminencia de lo mercantil y competitivo de nuestro mundo” (Campillo y del Olmo, 2018:84).

Para ello, entre otras medidas se propone la reducción de la jornada máxima, esta sería una medida fundamental para modificar las dinámicas del uso del tiempo entre mujeres y hombres. Junto con ello se precisa también un reparto más justo de los empleos entre toda la población en edad de trabajar con horarios y jornadas más flexibles y adaptadas a las necesidades de las personas. Por tanto, para poner la vida en el centro es fundamental “una reducción radical de la jornada laboral (...) con 20 o 25 horas a la semana no solo repartimos el empleo, sino que posibilitamos que todas las personas puedan cuidarse y cuidar de sus familiares o amistades” (Campillo y del Olmo, 2018:86).

En lo que se refiere al Estado este tiene que garantizar los servicios y recursos necesarios para que la corresponsabilidad sea un hecho; asignar prestaciones para la provisión de servicios públicos de calidad en la atención a la infancia y la dependencia, así como una sanidad y una educación públicas, de calidad, de acceso universal y gratuito.

Para que la corresponsabilidad en el hogar sea posible y evitar la discriminación por maternidad y también para favorecer la satisfacción con la crianza, se defiende la equiparación de los permisos por nacimiento para que estos sean iguales, intransferibles y pagados al 100% para cada persona progenitora, (Carrera, 2015; Castro, 2018; Ezkerro, 2018; Pazos, 2016), aunque ésta es una medida importante, no la única. Junto con ello la ampliación de su cobertura hasta los doce meses, para asegurar el cuidado de la criatura directamente de sus progenitores (Castro, 2018; Merino, 2017).

No obstante, como hemos visto, estos permisos solo son accesibles a quienes tienen un empleo formal más o menos estable, dejando fuera a muchas personas empleadas y no empleadas de forma precaria. Por lo tanto, “habría que desligar definitivamente la protección y la seguridad vital del empleo remunerado” (Campillo y del Olmo, 2018:84). En este sentido, las transferencias monetarias universales por menor a cargo, también son una propuesta a tener en cuenta porque no dependen de la relación con el empleo, reduce la pobreza infantil y benefician a todos y todas por igual (Merino, 2017).

Teniendo como objetivo principal la sostenibilidad de la vida, otra propuesta interesante y que tiene que ver con la idea de que el trabajo de cuidados es un bien y un deber común, se destaca la necesidad de favorecer la implicación de la comunidad en su mantenimiento. Para ello, “es preciso ampliar y diversificar las redes de apoyos y recursos: la familia no puede ser su única fuente” (Merino, 2017:364). Así se plantea “Facilitar espacios públicos donde autogestionar colectiva, democrática y comunitariamente las necesidades de sostener la vida, tales como el cuidado de personas, comedores comunitarios, huertos urbanos, lavanderías, intercambio de objetos y de conocimientos, espacios de ocio y encuentro intergeneracional, etc.” (Ezkerro, 2018:20).

Aunque no nos hemos centrado en el ámbito de la educación, es evidente la importancia de éste como instrumento de socialización y de transmisión de cultura, por lo que actuar desde este campo es también fundamental. En este sentido, las acciones deben ir encaminadas a favorecer experiencias de cuidado en los centros escolares donde “los y las niñas mayores aprendan a cuidar y proteger a los y las más pequeñas, iniciando una dinámica virtuosa que ponga fin al callejón sin salida del individualismo hedonista competitivo” (Campillo y del Olmo, 2018:84).

En líneas generales podemos observar que todas las autoras plantean la necesidad de una nueva organización social donde los cuidados que sostienen la vida sean reconocidos como una responsabilidad colectiva, para ello es crucial reivindicar su reparto y corresponsabilidad. Se presenta así una redistribución de los tiempos que tenga en cuenta la relación entre lo económico, ecológico y social como una herramienta clave. “Ahora bien, ninguna política específica de manera aislada, podría lograrlo por sí misma, por lo cual hay que analizarlas desde una mirada integral e interconectada, lo que en sí ya conlleva un cambio estructural importante” (Castro, 2018:13). Con todo, las nuevas políticas deben trabajar la corresponsabilidad en tres niveles; entre mujeres y hombres; entre personas y empresas y en las administraciones (Comas et al., 2016). Para ello es

necesario vincular una mayor diversidad de recursos tanto del mercado, como del Estado, como de la comunidad (Merino, 2017).

### **III. METODOLÓGIA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

Para conocer la incidencia que las políticas de conciliación tienen en nuestras unidades domésticas analizadas, comenzamos con el diseño de una investigación cualitativa que tiene como objetivo general analizar el tipo de reparto tanto del empleo como del trabajo de cuidados dentro de un contexto social determinado, que es el Valle de Larraun en Navarra.

Primeramente, presentamos las hipótesis, las cuales junto con el marco teórico nos permiten elaborar las unidades de análisis y los objetivos. Con todo ello, establecemos el trabajo de campo, entendido este no solo, como el lugar donde llevaremos a cabo la recogida de los datos, sino que forma parte del método etnográfico el cual se destaca por su idoneidad para recoger las dinámicas de la vida cotidiana. En este apartado presentamos el proceso seguido tanto en la selección de la muestra como en las técnicas utilizadas. Queremos destacar que el trabajo de campo es una herramienta fundamental en el estudio directo de la realidad social que, mediante la observación participante, las entrevistas y los grupos de discusión nos aportará una imagen más realista y fiel de nuestro objeto de estudio.

#### **1. HIPÓTESIS**

La creciente incorporación de las mujeres a todos los ámbitos sociales en especial al mercado laboral ha conducido a la erosión del modelo del varón como único sostén económico de la familia, pero no ha cambiado el modelo de la mujer como ama de

casa/cuidadora: se sigue esperando de las mujeres que asuman la responsabilidad principal del cuidado de la familia. Por tanto, es la misma sociedad la que hace difícil la existencia de la conciliación por tener un Estado del bienestar débil (pocos servicios públicos y mucho trabajo doméstico-familiar), junto con la permanencia de una estructura de relaciones sociales entre hombres y mujeres que sigue atribuyéndoles roles y funciones diferenciadas y jerárquicas. Las medidas implementadas aparecen enfocadas sólo hacia las mujeres, de manera que la conciliación parece que “no es cosa de hombres”. Estas políticas no consiguen sino reforzar el actual contrato social entre los sexos, manteniendo la imagen de los hombres como trabajador ideal y de las mujeres como fuentes secundarias de ingresos y acrecentar la doble carga de las trabajadoras, manteniéndose así la discriminación contra las mujeres.

Con todo, una vez presentadas las hipótesis de las que partimos, en el trabajo de campo pretendemos centrar el análisis en el espacio doméstico y recoger cómo se vive dentro de las unidades domésticas el problema de la conciliación.

Desde aquí, establecemos nuestro objeto de estudio que trata de acercarse a las vivencias de los actores sociales, sus percepciones y discursos, para ver si la implantación de estas políticas cambia la estructuración de los microespacios domésticos y, si lo hacen, en qué medida.

## **2. UNIDADES DE ANÁLISIS**

Para poder mostrar cómo se gestiona dentro de las unidades domésticas la CVFL, es necesario partir de una perspectiva integral, conociendo el conjunto de esa realidad diaria en la que se enmarcan las situaciones actuales y la gestión de la vida cotidiana en relación a la CVFL.

Como previamente hemos dicho, el objetivo de las políticas de conciliación no ha sido reorganizar la sociedad, sino sólo permitir que las mujeres pudieran compaginar las actividades públicas y privadas. La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo no palia la diferente asunción de responsabilidades. Es más, su acceso al espacio público no se ve acompañado de un reparto equitativo de responsabilidades domésticas y familiares por parte de los hombres, sufriendo dobles o incluso triples jornadas que incide negativamente en su calidad de vida, pero también en un auténtico ejercicio de la



ciudadanía. La adopción de responsabilidades distintas, y, por tanto, la adscripción a uno u otro espacio regulan las diferentes experiencias de vida de hombres y mujeres y explican las discriminaciones que sufren las mujeres en el mercado de trabajo.

La forma en que las parejas con menores a cargo van a organizarse estará condicionada no solo por la realidad de cada individuo; sus ideas, valores, preferencias, nivel educativo y económico. Así, además de los recursos personales y de pareja con los que puedan contar, también es importante los modelos de organización de las estructuras sociales y laborales. Por tanto, queremos recordar que las discriminaciones no sólo se deben al modelo de organización de vida de mujeres y hombres sino también a los modelos de organización de las estructuras sociales y laborales. La división sexual del trabajo no solo ha conformado un modelo de organización de vida de mujeres y hombres, también los modelos de organización de las estructuras sociales y laborales.

Si nos detenemos en las estructuras laborales, éstas están concebidas atendiendo al modelo masculino de participación en la vida pública, lo que supone plena disponibilidad e inexistencias de obligaciones familiares más allá de la aportación económica (Carrasco, 2001).

Si nos paramos en las estructuras sociales, éstas están concebidas desde el papel esencial, aunque no valorado, que juega la esfera doméstica y, con ella, las mujeres que cubren toda una serie de necesidades físicas, afectivas y sociales que el Estado de bienestar antes no cubría, hecho que se mantiene hasta nuestros días.

A partir de aquí y previamente a especificar las unidades de análisis, nos parece necesario explorar la existencia de las dificultades socioculturales donde la fuerza de las pautas y valores sociales asumidos por hombres y mujeres en torno al actual contrato social entre los sexos (Torns et al., 2003/2004) hacen de la conciliación en España una propuesta difícil, destacándose, entre otras, la existencia de unas resistencias de orden cultural ante la conciliación. Para ello recogeremos las percepciones sociales que vienen expresadas en las creencias, valores y discursos, bien sean sobre las responsabilidades domésticas y laborales, sobre las funciones de los grupos domésticos o sobre las unidades domésticas mismas.

No obstante, también es preciso considerar la relevancia del cambio social en los modos de sentir que hombres y mujeres tienen de las transformaciones que se han producido en el mercado laboral y en los grupos domésticos, así como en qué medida

están favorecidos por las Políticas de Igualdad. Entre estos modos de sentir nos encontramos con ciertas resistencias al cambio, la distancia entre lo que se opina y el comportamiento práctico, la valoración del trabajo doméstico y del trabajo asalariado. Es necesario mostrar qué explica la persistencia y qué explica el cambio de ese sistema de papeles y posiciones sociales así el cómo afectarán los cambios a la estructura familiar y ocupacional en el futuro.

Mediante la dinamicidad y la transversalidad de estas categorías analíticas tenemos la posibilidad de indagar en el reconocimiento de la tensión entre familia y trabajo, entre el hecho ineludible de la incorporación de la mujer a la ocupación remunerada y la persistencia de la estructura de roles, estatus, identidades y valores sobre los que se fundamenta y justifica la tradicional división sexual del trabajo. A partir de lo anterior, la cuestión clave que se origina de cara al análisis e interpretación de los datos será la medición del arraigo social y los cambios de los roles, usos del tiempo y estrategias propios de la tradicional división sexual del trabajo, así como de los aspectos clave ligados a su persistencia y transformación.

De este modo, las referencias conceptuales referentes al cambio y a las percepciones sociales de los agentes (hombres y mujeres), han de entenderse transversal y dinámicamente, es decir, son una forma de categorizar el análisis que están presentes en las unidades analíticas, implícitamente presentes en las mismas. A continuación, presentamos las tres unidades de análisis; roles, usos del tiempo y estrategias, elegidas como herramientas claves que nos permiten vincular la teoría con la práctica.

## 2.1 Roles

El análisis de los distintos roles que mujeres y hombres desarrollan, así como la posición social que dichos roles conllevan parte de la teoría feminista. Como ya hemos defendido desde el marco teórico, desde ésta se ha criticado que la separación de ámbitos y tareas no es algo natural, que venga determinado por el sexo, sino que es el sistema social y cultural y en concreto las sociedades patriarcales las que asignan el espacio doméstico, no valorado ni reconocido a las mujeres y el público y político, con prestigio y poder a los varones. Ante esta realidad, una primera propuesta feminista ha sido la redistribución de los roles entre los ámbitos público y privado como una forma de

eliminar la jerarquía y desigualdad entre mujeres y hombres. Desde este marco hemos argumentando que, a pesar de los cambios producidos, mujeres y hombres seguimos ocupando espacios y roles distintos en la sociedad, con capacidades y responsabilidades distintas, lo cual nos marca un estatus, esto es, una posición en la estructura social, aquello por lo que socialmente somos reconocidos.

Para mostrar la posición que ocupan padres y madres en la estructura laboral, analizaremos la participación y posición en relación al mercado de trabajo: tipo de empleo, salario, posición laboral en cuanto a estabilidad o precariedad, grado de valoración del empleo.

En relación a la posición que ocupan padres y madres en la estructura familiar, analizaremos los distintos grados de implicación y responsabilidad que presentan padres y madre en las tres dimensiones del trabajo de cuidados; material, organizativa y moral.

Para analizar los grados de implicación y responsabilidad que padres y madres presentan tanto en el mercado de trabajo como en el hogar, será preciso también, estimar los tiempos que dedican a las distintas actividades; empleo, hogar y tiempo libre y recursos (estrategias) con los que cuentan.

En resumen, el trabajo empírico nos permitirá poner de manifiesto hasta qué punto se reproducen los roles tradicionales dentro de las unidades domésticas. Pretendemos profundizar en cómo se reparten las tareas y trabajos dentro de las unidades familiares con hijos pequeños a cargo y qué consecuencias tienen para unas y otros. Preguntaremos a hombres y mujeres por sus responsabilidades, percepciones, cómo piensan ellas y ellos que deben ser las cosas. Se trata de mostrar las continuidades y rupturas en los roles que desempeñan mujeres y hombres.

## **2.2 Usos del tiempo**

En las sociedades capitalistas, el tiempo se supone cuantificable y transformable en dinero, por lo tanto, los tiempos dedicados a actividades no mercantiles quedan subordinados y no valorados (Carrasco y Recio, 2014). En las familias se va a gestionar una determinada administración del tiempo. Los usos del tiempo van a mostrar una notable estructuración según el sexo (las mujeres, como tiempo social, realizan diariamente entre trabajo de mercado y trabajo doméstico y de cuidados 6 horas 1 minuto

y los hombres 4 horas 58 minutos, Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) 2009/2010. INE 2011). Así, el tiempo que mujeres y hombres dedican al empleo, hogar y tiempo libre pone de manifiesto las prioridades de cada uno, sus primeras responsabilidades. Un indicador de cómo se soluciona dentro de las unidades domésticas el problema de la conciliación entre empleo y hogar será, por tanto, el análisis del tiempo (en su dimensión cuantitativa y cualitativa) que mujeres y hombres dedican a las distintas actividades; empleo, trabajo doméstico y de cuidados y tiempo libre. Pretendemos mostrar cómo los roles que cada miembro de la unidad familiar desempeña conlleva tiempos distintos que favorece o condiciona la realización de otras actividades, reflejando los cambios en los usos del tiempo y percepción de cómo debería ser.

Los estudios sobre usos del tiempo ponen de manifiesto la importancia del trabajo doméstico familiar, señalando la enorme cuantía de horas que dicha actividad requiere, y destacando las tareas de cuidados como uno de los aspectos críticos, debido a la cantidad de tiempo dedicado que exige restricciones en otros ámbitos sociales en determinados momentos del ciclo vital. En efecto, es un lugar común, reiterado por diversos estudios sobre usos del tiempo (Durán 2006, 2012; INE 2011; Carrasco y Recio 2014) muestran que las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y al cuidado de los hijos y las personas mayores (la EET 2009/2010 refleja que los hombres dedican 1 hora 54 minutos al trabajo doméstico y de cuidados mientras que las mujeres 4 hora 7 minutos; INE 2011); y ello con independencia de que desempeñen una actividad laboral remunerada o sean inactivas: el rol persiste más allá de la situación laboral. A partir de estos datos puede hacerse una primera identificación de cuáles son los conjuntos de actividades en los que, con carácter general, se da una mayor asimetría y cuáles se prestan a una mayor corresponsabilidad en el reparto de tareas familiares en el seno de la pareja.

A pesar de la simplicidad que se le quiere otorgar al trabajo doméstico, éste conlleva diferentes actividades y muchas horas de dedicación. Según Durán, refiriéndose al trabajo que realizan las mujeres en el hogar, “la jornada de trabajo no se interrumpe en la vigilancia de las horas de la noche ni en la celebración de los festivos y sólo la vejez y la muerte interrumpen su trabajo, continuado por las nuevas generaciones” (1986:33). El tiempo de las mujeres está dominado, tal como señala Ángeles Durán, por jornadas interminables, que en muchos casos se prolongan en un trabajo extradoméstico y que dejan a las mismas incapacitadas para acceder a recursos culturales, a posibilidades de

cualificación profesional, a establecer o mantener vínculos sociales, a tiempos de ocio o la participación en la vida política.

No obstante, nuestro objetivo no es solamente ver cuántas horas dedican hombres y mujeres a sus diferentes trabajos, sino mostrar desde un análisis del tiempo a través de su dimensión cualitativa (García, 2003; Torns, Borrás y Carrasquer, 2003/2004; Carrasco y Recio, 2014), cómo se establece un tiempo social que conforma experiencias y expectativas de vida distintas, motivada por la distinta utilización de tiempos y espacios que configuran proyectos de vida y prácticas sociales distintos entre mujeres y hombres. Hemos señalado que la estructura social asigna roles dicotómicos entre mujeres y hombres los cuales les adscriben en espacios diferenciados: así en el espacio doméstico el tiempo es continuo, heterónomo, es decir organizado en función de las necesidades del resto de la familia, donado o regalado y, por tanto, no puesto a la venta. En el espacio público, se trata de un tiempo que se vende a cambio de un salario, que tiene una dimensión discontinua, ya que se diferencia el tiempo de trabajo del de ocio y es autónomo, es la persona la que organiza su propio tiempo (García, 2003). Desde este razonamiento se pueden explicar no sólo las diferencias en los roles sexuales en el ámbito doméstico, sino en los ámbitos sociales y laborales.

## 2.3 Estrategias

Se trata de un concepto con múltiples y variadas aplicaciones, donde la racionalidad e intencionalidad de las prácticas sociales cobran especial importancia. Este concepto se ha utilizado frecuentemente para estudiar desde una perspectiva micro la vida cotidiana de los individuos, en especial de las mujeres (Tobío, 2005). Partimos del concepto de estrategias familiares que desarrollan Garrido y Gil (1993), los cuales la definen como “la asignación de recursos humanos y materiales a actividades relacionadas entre sí (...) con el objeto de maximizar su aptitud para adaptarse a entornos materiales y sociales” (...) “el que pueda hablarse con propiedad de estrategias familiares es algo que depende de la elasticidad con que las familias adaptan su comportamiento a los cambios del entorno” (p. 15).

En términos generales las estrategias de conciliación utilizan una combinación o suma de recursos diversos, para hacer frente a los condicionantes de la vida cotidiana.

Para esta investigación hemos identificado una serie de recursos considerados como los más frecuentemente utilizados por las familias en sus estrategias para hacer compatible la vida familiar y la vida laboral. Se trata de los siguientes: la propia pareja, mediante la negociación del reparto de tareas; la red familiar extensa, especialmente las abuelas y abuelos; la contratación de servicios domésticos o de cuidados; los servicios de apoyo públicos y privados: guarderías, centros escolares y actividades extraescolares; y dentro de las medidas de conciliación, que además de la baja por maternidad solo se incluyen dos medidas; la reducción de jornada y la excedencia. No obstante, a pesar de ser medidas aparentemente neutras, ya que, excepto la baja obligatoria por maternidad el resto puede disfrutarse por el padre o por la madre, no lo son tanto en cuanto que son utilizadas fundamentalmente por las mujeres (el 94.02% de las excedencias solicitadas para el cuidado de hijos/as fueron de mujeres. En el caso de la reducción de jornada, el 95.97% de las solicitudes por motivos de cuidado de niños/as, adultos enfermos, incapacitados o mayores ha sido realizada por mujeres. IM, 2014). Estas estrategias contribuyen a mantener la «doble presencia» y la precarización de las mujeres en el mercado laboral (Alcañiz, 2014).

### **3. OBJETIVOS**

Debido a la complejidad de las unidades de análisis nos parece necesario presentar como se concretan éstas de cara a la recogida de información, así y teniendo en cuenta que nuestro objetivo general es evidenciar la influencia de las políticas de CVFL en el reparto del trabajo de cuidados, el empleo y el tiempo libre, dentro de las unidades domésticas. Presentamos los objetivos específicos los cuales nos facilitara el acceso a la información.

- Describir el reparto del trabajo de cuidados, el empleo y el tiempo libre dentro de las unidades domésticas.
- Presentar las estrategias que las parejas utilizan para conciliar empleo y hogar.
- Evidenciar el peso que las percepciones sociales tienen sobre las prácticas de madres y padres en cuanto a las responsabilidades laborales y familiares.

- Analizar continuidades y rupturas en los modelos de maternidad/paternidad; trabajador/trabajadora y masculinidad/feminidad.

## 4. EL TRABAJO DE CAMPO

Un aspecto importante de la Antropología socio-cultural ha sido y sigue siendo el trabajo de campo. Tradicionalmente los y las antropólogas pasaban una estancia más o menos larga en otra sociedad, generalmente sociedades pequeñas y relativamente aisladas, consideradas como “simples” o “primitivas”. Durante mucho tiempo desde la antropología socio-cultural solo se estudiaron estas sociedades lejanas, aunque en la actualidad ya no es así, la casi desaparición de poblaciones aisladas debido a una economía y cultura global e intercomunicada ha permitido ampliar los ámbitos de estudio.

Aunque nuestro trabajo de campo lo hemos llevado a cabo en una población pequeña y rural (el valle de Larraun en el norte de Navarra). El objetivo de ello no ha sido por buscar una realidad particular o diferente que no se de en otro entorno. Queremos destacar que gran parte de las personas que residen en el valle trabajan en otras poblaciones (Pamplona y Guipúzcoa) por lo que están conectadas tanto física como socialmente con poblaciones más grandes. No consideramos que existan diferencias significativas con otras poblaciones en cuanto al análisis del reparto del trabajo en parejas de doble ingreso con menores a cargo. Observamos las mismas dificultades que pueden tener parejas de otros entornos de cara a la conciliación de la vida familiar y laboral. No obstante, un entorno más pequeño, permite un conocimiento más profundo de la realidad y favorece el acceso al objeto de estudio.

En nuestro caso, la elección de la zona ha sido porque es el lugar de residencia de la investigadora, lo cual además de favorecer un mayor conocimiento del contexto, ha facilitado considerablemente el acceso a las y los entrevistados. Al formar parte de la población, hemos podido seleccionar la muestra conociendo de antemano, ciertas características de las personas como, por ejemplo, el número y la edad de los menores, el tipo de empleo y horarios de ambos miembros de la unidad familiar, así como la posición socio-económica. Esto nos ha permitido conseguir una muestra heterogénea en cuanto a estas categorías, pudiendo acceder a diferentes realidades socio-económicas, lo cual ha enriquecido considerablemente el análisis. Aunque en un primer momento, teníamos el

temor de que una relación (aunque no cercana) con la investigadora podría condicionar los relatos o favorecer respuestas políticamente correctas, más bien ha sido, al contrario, en líneas generales podemos decir que nos ha posibilitado un ambiente de confianza que ha favorecido el diálogo.

## 4.1 El método etnográfico

Como antropóloga socio-cultural el trabajo de campo es de gran relevancia para el estudio de la realidad. El campo puede considerarse como el laboratorio (Bonte, P. y Izard, M, 1996), el lugar donde recogemos información empírica, no obstante, no se trata solamente de donde se recoge la información, es importante también la forma, la manera de recoger los datos. Así el trabajo de campo forma parte de un método, del método etnográfico, el cual definirá la forma en como se recoge la información y permitirá ampliar la riqueza de los datos recogidos.

Cuando se habla de método de investigación etnográfico (Rodríguez-Gómez, Gil y García, 1996), se considera el conjunto de métodos empíricos que tiene como objetivo, describir e interpretar el modo de vida de una unidad social concreta. Así, el etnógrafo o la etnógrafa describen el estilo de vida de un grupo de personas concreto e intenta ofrecer razones que expliquen las cuestiones observadas (Ember, C y Ember, M., 1997).

En nuestro caso se trata de unidades domésticas heterosexuales de doble ingreso con menores a cargo, en concreto queremos recoger lo más fielmente posible las percepciones, acciones y normas sociales de la unidad social analizada, en referencia a cómo se reparten dentro de estas unidades domésticas, el empleo, el trabajo de cuidados y el tiempo libre.

Queremos destacar que lo que caracteriza a una etnografía es la observación sobre el terreno, la descripción y el análisis de una unidad social. "... en el contexto de una relación vivida con (...) una sociedad en cuyo seno el investigador acepta sumergirse, a veces durante varios meses, incluso varios años, convirtiéndose así tanto en observador como en investigador" (Bonte, P. y Izard, M, 1996: 487). Así, pretendemos la reconstitución más fiel posible de los diversos aspectos que responden al tipo de reparto que establecen las familias y también sobre las permanencias y los cambios que se producen en el reparto. Para ello nos ha resultado muy útil y enriquecedor la convivencia



en el lugar de estudio. En nuestro caso al vivir en el lugar donde se realiza el trabajo de campo, nos permite participar en la vida local, hablar con la gente, preguntar, recoger la información de manera personal y de primera mano.

En líneas generales podemos decir que la etnografía nos ha permitido una interacción directa entre la investigadora y el objeto de estudio, favoreciendo un papel activo en sus actividades cotidianas, lo cual nos ha hecho posible, no solamente enriquecer los datos, sino, solicitar más información, o explicaciones más detalladas cuando ha sido necesario.

## 4.2 La muestra

Como era de esperar se trata de una muestra no probabilística de mujeres y hombres que forman parejas heterosexuales con menores a cargo y que tienen un empleo, a la cual se le han aplicado entrevistas cualitativas y grupos de discusión. Queremos destacar que hemos excluido de la muestra a parejas homosexuales y a parejas inmigrantes, aunque resultaría interesante conocer qué tipo de reparto tienen estas parejas, así como las diferencias con parejas heterosexuales y/o nacionales, nuestro objetivo se centra en observar los cambios y las permanencias dentro de los modelos tradicionales de familias (parejas heterosexuales).

En la elección de los individuos a entrevistar hemos considerado cuatro variables estructurales; el sexo, la posición socio-económica, menores a cargo y relación con la ocupación. Son estas las principales variables que en la actualidad condicionan fuertemente la conciliación entre empleo y vida familiar.

Como hemos venido argumentando, el sexo es el primer factor de discriminación de cara a la conciliación de la vida laboral y familiar. Recordemos que la división sexual del trabajo no solo ha conformado un modelo de organización de vida de mujeres y hombres, también los modelos de organización de las estructuras sociales y laborales que asigna roles y funciones diferenciadas en cuanto a ser hombre o mujer. Por ello consideramos que el sexo condicionará las posibilidades en el mercado laboral, así como en el hogar.

La posición socio-económica opera también como condicionante en la medida que las unidades domésticas de medio o bajo nivel económico no disponen de los mismos recursos que las procedentes de elevada posición para hacer frente a las dificultades de

conciliar empleo y hogar. Mientras las familias de clase alta pueden disminuir parte del trabajo doméstico y reproductivo, otras tienden a aumentarlo.

La existencia de menores exige cambios en el modo de vida individual y social de quienes componen la unidad de convivencia. Para la elección de las unidades domésticas hemos tenido en cuenta que la edad de por lo menos uno de los/as menores sea máxima de ocho años. Consideramos que hasta esta edad los y las menores precisan de más tiempo ya que en líneas generales todavía no es frecuente que se queden solos para ir al colegio, o volver a casa incluso para quedarse solos en casa Durante más de una hora.

En relación al empleo tendremos en cuenta que tanto mujeres como hombres tengan un empleo puesto que, el grado de presencia, las condiciones de trabajo, la estabilidad, la calidad del empleo, juegan un papel primordial de cara a la conciliación.

### 4.3 Las técnicas

Para reproducir lo más fielmente que sea posible las opiniones de mujeres y hombres acerca de cómo gestionan su vida cotidiana hemos escogido las siguientes técnicas:

Entrevistas en profundidad semiestructuradas.

Grupos de discusión.

Observación participante.

#### 4.3.1 *Entrevistas en profundidad semiestructuradas*

Queremos destacar que la entrevista ha sido la técnica básica, aunque no única utilizada en la recogida de información. Las entrevistas se realizan en 30 unidades domésticas (parejas heterosexuales de doble ingreso) de clase media y baja con uno o más menores a cargo, donde los dos progenitores tienen un empleo o lo han tenido por lo que han debido de compaginar trabajo de cuidados y empleo. Debido a la complejidad y extensión de los datos recogidos sobre las características principales de las personas entrevistas, hemos considerado más apropiado sistematizar la información en el apartado de análisis.

Hemos utilizado la entrevista semiestructurada (Vallés, 2002), donde uno de los ingredientes básicos es la conversación o el diálogo, se trata entonces de un proceso comunicativo (Alonso, 1995), pero no son meras conversaciones cotidianas, ya que es guiada por un conjunto de preguntas y cuestiones básicas a explorar, “se trata de conversaciones con un propósito y un diseño orientados a la investigación social” (Vallés, 2002: 41). Este tipo de entrevista es especialmente interesante para recoger los “discursos arquetipos de los individuos en sus grupos de referencia” (Alonso, 1995: 236). Nos da información sobre el rol social que representa el individuo, aunque también es muy útil para revelar los modelos culturales típicos, el comportamiento ideal de los individuos. Con todo, nos permite obtener información de carácter pragmático, de cómo los sujetos actúan y reconstruyen el sistema de representaciones sociales en sus prácticas individuales. En concreto, estas entrevistas nos proporcionan información, que da cuenta de las dinámicas de la vida cotidiana de los individuos y de sus grupos domésticos, tanto en los espacios del hogar como en espacios públicos.

### **Preparación de las entrevistas**

Teniendo en cuenta nuestro objeto de estudio, iniciamos las entrevistas con preguntas más descriptivas, poco estructuradas, de carácter general que sirven para estimular la memoria de la persona entrevistada; comenzaremos obteniendo comentarios generales, “para llegar después a extraer las referencias específicas que se esconden tras esas respuestas generales” (Hammer y Wildavsky, 1990: 48). Por tanto, empezaremos la entrevista con un comentario de carácter general utilizando un lenguaje coloquial, cotidiano. Es necesario traducir las cuestiones de investigación en preguntas o asuntos de conversación (Vallés, 2002). Se trata de dejar que la persona entrevistada se extienda, mediante una actitud flexible que permita la adquisición de datos no forzados, lograremos que describa los sucesos experimentados y que son relevantes para el estudio. De este modo, comenzaremos con cuestiones generales con lo que obtendremos hechos y descripciones básicas, amplias, para después pasar a preguntas más concretas, detalladas y precisas. Al centrarse primero en los sucesos, podemos conseguir un mejor entendimiento de las actitudes al enlazarlas con los sucesos vividos.

### **Preguntas-guía**

Una vez realizada la presentación, comenzamos la entrevista enunciando nuestro objeto de estudio de manera coloquial, preguntamos sobre la dificultad de compatibilizar

tiempo y actividad de trabajo fuera y dentro del hogar, sobre las consecuencias actuales de las opciones, decisiones tomadas en materia de conciliación, así como sobre los cambios en la gestión de la conciliación.

La entrevista está estructurada en base a cuatro ejes temáticos; el empleo, el hogar, el tiempo libre y los recursos.

En relación al empleo recogeremos información sobre el tipo de empleo de cada miembro de la unidad doméstica: empleo actual, ingresos medios. Opinión de su empleo y el de su pareja, positivo y negativo, flexibilidad para cambios, ajustes, dificultades que se encuentran en el mercado laboral a causa de la crianza. Grado de importancia del empleo, valoración. Medidas de conciliación: utilización, motivos, tiempo, consecuencias en la trayectoria laboral por atención a hijos.

En relación al hogar y teniendo en cuenta las tres dimensiones del cuidado; material, organizativa y moral, recogeremos información sobre el tipo de reparto, así como el grado de implicación y responsabilidad en la realización de los trabajos dentro del hogar, en la gestión y en la crianza.

Sobre los recursos con los que cuenta la unidad familiar, preguntaremos sobre la pareja, colegios, guarderías, comedor, extraescolares, familia (abuelas), servicio doméstico. Queremos saber cuáles son los más utilizados, así como su valoración.

El último eje es el del tiempo libre, el tiempo para uno mismo, preguntaremos sobre la importancia, como lo valoran y sobre cómo ha cambiado con la aparición de los hijos/as.

### **Las sesiones**

Aunque éste ha sido el guion general de las entrevistas, el cual hemos considerado como adecuado después de realizar dos entrevistas piloto, queremos resaltar que lo hemos ido adaptando teniendo en cuenta las características individuales de las entrevistadas y los entrevistados, así en algunos casos hemos tenido que utilizar un lenguaje más coloquial y cercano que en otros. Queremos destacar las dificultades que hemos tenido con algunos padres que presentan poca implicación en la crianza. Estos padres muestran serias dificultades para hablar de su rol dentro del hogar, por ello ha sido necesario empatizar más con ellos. Para ello nos centramos más en los temas con los que se sienten más cómodos como son el empleo y el tiempo libre, dentro de esta conversación

intentamos recoger información sobre su rol doméstico y cuando conseguimos aumentar la confianza, pasamos a realizar preguntas más concretas y precisas en relación al hogar y la crianza, con todo, sus discursos en este último aspecto han sido bastante pobres. Una vez terminada la entrevista obsequiamos con unos bombones a las personas entrevistadas.

El lugar de la realización de las entrevistas en la mayoría de los casos ha sido el hogar de las y los entrevistados, lo hemos considerado más apropiado ya que favorece un ambiente de confianza y tranquilidad al ser un espacio propio. En cuanto al tiempo, consideramos la media como de dos horas, oscilando desde una hora hasta tres horas.

### **4.3.2 Grupos de discusión**

Los grupos de discusión nos han servido de manera complementaria a las entrevistas. En los grupos de discusión lo que obtenemos son siempre representaciones de carácter colectivo, no individual. No nos proporciona información sobre los comportamientos, sino sobre los sistemas de representaciones en relación con los objetos de estudio (Alonso, 1995: 227). Como producto del proceso de debate entre las distintas opiniones y actitudes de los miembros del grupo se combinan y homogenizan las posiciones, imágenes y representaciones personales en discursos más o menos tópicos. En resumen, el grupo de discusión es un marco para captar “las representaciones ideológicas, valores, formaciones imaginarias y afectivas, etc., dominantes en un determinado estrato, clase o sociedad global” (Ortí, 2000: 275).

En la elección de la muestra buscamos tener representadas determinadas relaciones sociales siguiendo los criterios de homogeneidad y de heterogeneidad manejables: mínimos de homogeneidad evitando relaciones sociales excluyentes puesto que no permitirían la comunicación. Mínimos de heterogeneidad, para asegurar la diferencia necesaria en todo proceso de habla (Canales y Peinado, 1995).

Los grupos se han estructurado a partir de las variables sexo, menores a cargo y relación con el empleo. Hemos creado un grupo de madres con hijos menores de ocho años y que tienen un empleo y otro grupo de padres, también con hijos menores de ocho años y empleados. En relación a la homogeneidad necesaria para favorecer la comunicación y teniendo en cuenta nuestro objeto de estudio hemos separado madres empleadas de padres empleados. También hemos optado por grupos ya constituidos en

los que se aprecia cierta afinidad. Con todo se mantiene los mínimos de heterogeneidad puesto que las características personales, familiares y socio-económicas varían entre los distintos integrantes de los grupos.

A continuación, y teniendo en cuenta los criterios de homogeneidad y heterogeneidad, recogemos las características principales de las personas que componen los dos grupos.

#### Grupo de discusión de madres empleadas (G.D, madres):

Este grupo está constituido por ocho madres trabajadoras de edades comprendidas entre 35 y 42 años. Pertenecen a un grupo creado en torno a los hijos y las hijas, por lo que mantienen una relación cercana. Debido a tener hijos/as de edad similar (todos menores de diez años), se juntan en la plaza y/o parque, celebración de cumpleaños, fiestas del pueblo, etc. En relación al empleo, tres de ellas tienen trabajo a jornada completa; dos con horario de ocho a tres y otra a turnos mañana y tarde; otra tiene una reducción de jornada del 33% por lo que solo trabaja por las mañanas, una además de trabajar media jornada, tiene otro trabajo de unas seis horas a la semana, y otras dos en estos momentos están con excedencia por cuidado de menor.

#### Grupo de discusión de padres empleados (G.D, padres):

En este grupo se encuentran seis padres trabajadores de entre 40-42 años. Pertenecen todos a una cuadrilla, son amigos desde pequeños y tienen hijos/as con edades similares (todos los padres tienen por lo menos un hijo/a menor de ocho años). En relación al empleo, uno de ellos es funcionario y con horario de mañanas, otros dos son operarios con horarios a turnos de mañana, tarde y noche; dos son autónomos con jornadas laborales muy extensas y el último trabaja en la construcción desde las ocho hasta las seis.

### **Preparación sesiones**

Las características de los sujetos elegidos para los grupos de discusión favorecen el diálogo y la conversación lo cual posibilita que hagan aflorar espontáneamente sus actitudes y representaciones de las prácticas sociales acerca de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Una vez realizada la presentación, mediante los saludos y agradecimientos, proponemos de manera general el tema a debatir, sobre la dificultad de compatibilizar tiempo y actividad de trabajo fuera y dentro del hogar. Queremos recoger las percepciones que existen sobre las responsabilidades domésticas y laborales. Se trata de dejar abierto su contenido a la entrada de toda información que pueda ser considerada pertinente, sin imposiciones de entrada.

### **Preguntas-guía**

Comenzamos las sesiones presentando la problemática de la conciliación, destacando las dificultades con las que se encuentran las familias con menores a cargo, así preguntamos primero sobre las políticas de conciliación ¿Qué opinas de las medidas institucionales para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral? Baja maternidad (16 semanas). Permiso de paternidad (un mes), reducciones jornadas y cambio de horarios. Ayudas económicas por reducción de jornada o por excedencia (en algunas autonomías), reducciones fiscales.

Para conocer la percepción sobre los modelos de mujeres y hombres respecto a la crianza y al empleo: ¿Cómo crees que debería distribuirse en una familia con hijos, el empleo, las tareas de la casa y el cuidado de los hijos? ¿crees que ha cambiado los modelos? ¿Cómo crees que será para tus hijos/as? En esta línea preguntamos también sobre; ¿Qué te parecería la idea de que el padre estuviese solo con el niño Durante el mismo tiempo que la madre (permiso pagado)?

### **Las sesiones**

Hemos podido apreciar en los grupos de discusión, tanto en el de las mujeres, como en el de los hombres la facilidad para debatir sobre el tema planteado, generándose una comunicación fluida y obteniendo el tipo de información que buscábamos, la que se encuentra en el ámbito de lo ideal, lo apropiado y que muchas veces se contradice con la realidad que viven. Las dificultades las hemos encontrado a la hora de evitar que el dialogo se salga del tema objeto de estudio, intentando en la medida de lo posible reconducir los discursos. Los dos grupos se han llevado a cabo un viernes por la noche, siendo el momento más favorable para todos y todas. El lugar ha sido un local cedido a

la investigadora para tal propósito donde hemos servido una especie de lunch para crear ambiente y también como agradecimiento. Como ya nos comprometimos de antemano de no alargarnos demasiado, la duración de las sesiones ha sido de algo más de dos horas.

### ***4.3.3 Observación participante***

Uno de los requisitos de una buena etnografía es la necesidad de la observación directa, “la primera obligación del etnógrafo es permanecer donde la acción tiene lugar” (Rodríguez-Gómez, Gil y García, 1996: 45). En nuestro caso la observación se realiza en el pueblo de Lekunberri en Navarra, nuestro lugar de residencia. Además, como madre estoy presente y participo en la vida del pueblo, sobre todo en lo que concierne a nuestra problemática, así puedo observar diferentes aspectos sobre el reparto del trabajo de cuidados, del empleo y del tiempo libre. Por tanto, nos consideramos como observadoras privilegiadas puesto que además de investigar también formamos parte del objeto de estudio, lo que significa que formamos parte de la vida de la comunidad a la vez que la analizamos. Ya hemos comentado que nuestra principal técnica de recogida de datos es la entrevista, no obstante, además de entrevistar a los informantes, observar e interactuar con ellos enriquece la información recogida y permite la triangulación de los datos, o sea, contrastarlos. Por tanto y aunque el peso fuerte del trabajo de campo han sido las entrevistas individuales, tanto los grupos de discusión como la observación participante han sido un complemento fundamental que nos ha ayudado a contrastar y enriquecer el análisis.

Además de conversaciones informales con diferentes personas sobre el tema en cuestión, en concreto, hemos llevado a cabo observación participante en distintos ámbitos y eventos. Teniendo como criterio la presencia y participación de padres, madres o de ambos.

- Llevar y recoger a los menores del centro escolar, guardería, extraescolares.
- Participación en actividades relacionadas con los menores; Ampa, fiestas escolares, reuniones con el profesorado.
- Momentos de ocio no estructurados (calle, parques, plaza, cafeterías).



## 5. PASOS DEL ANÁLISIS

Grabamos todas las entrevistas y los grupos de discusión con la autorización de las personas entrevistadas y ante el compromiso de anonimato. Después de ello, y en la mayoría de los casos las transcripciones literales las hemos realizado poco tiempo después de la entrevista, siempre el mismo día para así no olvidar las impresiones y percepciones que hemos identificado en cada una de las entrevistas, las cuales las recogemos en el mismo documento en un apartado de observaciones. En el caso de los grupos de discusión, la transcripción se realizó al día siguiente. Una vez realizadas las transcripciones hacemos una lectura atenta teniendo en cuenta las unidades de análisis y resaltando las categorías que aparecen en el texto. A continuación, señalamos los aspectos centrales para nuestro análisis diferenciando cuatro apartados principales en relación al empleo, hogar, tiempo propio y recursos, señalamos también los subtemas que van apareciendo y su relación con los temas principales.

En relación a la observación participante, recogemos en un diario de campo, toda la información que nos resulta relevante en cuanto a los objetivos propuestos. Cuando ha sido posible, hemos grabado algunas conversaciones informales, primeramente, pidiendo permiso a las personas que participaban en el dialogo. Al igual que los datos recogidos de las entrevistas y los grupos de discusión, transcribimos y categorizamos toda la información.

Una vez recogida y clasificada la información, elaboramos los perfiles de las personas entrevistadas teniendo en cuenta nuestro objeto de estudio y unidades de análisis, posteriormente recogemos en una tabla la información más descriptiva en cuanto al reparto del empleo, de los trabajos en el hogar, del tiempo libre y sobre los recursos. Con todo comenzamos con la redacción final del texto donde recogemos los resultados del trabajo de campo. El análisis, elaboración e interpretación de los datos recogidos los presentamos en el apartado cinco.



## IV. MARCO ETNOGRÁFICO DE LEKUNBERRI/LARRAUN

### 1. LOS MUNICIPIOS NAVARROS DE LEKUNBERRI Y DE LARRAUN. CARACTERÍSTICAS Y DESCRIPCIÓN DE LOS MISMOS

Actualmente, 2018, en la zona geográfica navarra denominada como Valle de Larraun nos encontramos con dos entidades poblacionales. Son los municipios navarros de Lekunberri y de Larraun. Dichos municipios se localizan en el noroeste navarro, en una zona boscosa y montañosa, de clima atlántico y a una altitud que oscila entre los 320 y 760 m.n.m., que tiene a la Sierra de Aralar como frontera natural hacia el oeste y el sur, el cordal Guratz-Zuparrobi y el Valle del río Araxes hacia el norte, y el Valle de Basaburua hacia el este. Dicho Valle de Larraun tiene una extensión de 113,79 km<sup>2</sup>, correspondiendo 6,71 km<sup>2</sup> al municipio de Lekunberri y 107,08 km<sup>2</sup> al municipio de Larraun (Gobierno de Navarra, 2018).

Ilustración 1: Localización del Valle de Larraun



*Fuente: Gobierno de Navarra.*

El municipio de Lekunberri es un municipio situado en el noroeste de la Comunidad Foral de Navarra, dentro del Estado español. Aunque hoy día, y desde 1995, es un municipio independiente con ayuntamiento propio, ha estado vinculado administrativa y socialmente al resto de localidades y concejos que conforman el actual municipio de Larraun.

El euskara es la lengua vehiculante en la comarca. El principal medio de comunicación y única lengua para muchas personas, sobre todo niños/as y ancianos. El porcentaje de euskaldunes se sitúa entre el 70% y 80% de la población en Lekunberri (Ayuntamiento de Lekunberri, 2018).

Como hemos señalado, es en el año 1995 cuando Lekunberri decide emanciparse del resto de concejos del Valle de Larraun y constituir un Ayuntamiento propio. De este modo, hoy en día encontramos dos instituciones administrativas en el municipio de Lekunberri encargadas de gestionar los asuntos públicos: el propio Ayuntamiento de Lekunberri y el Ayuntamiento de Larraun (a este Ayuntamiento pertenecen actualmente diecisiete entidades de población del Valle de Larraun, quince concejos y dos lugares habitados, a saber: como concejos podemos encontrar Albiasu, Aldatz, Alli, Arruiz, Astitz, Azpirotz, Baraibar, Etxarri, Errazkin, Gorriti, Uitz, Iribas, Madotz, Mugiro y Oderitz y con la denominación de lugares habitados Eraso y Lezaeta) (Añamendi Eusko Entziklopedia, 2018).

*Ilustración 2: Pueblos que conforman el municipio de Larraun*



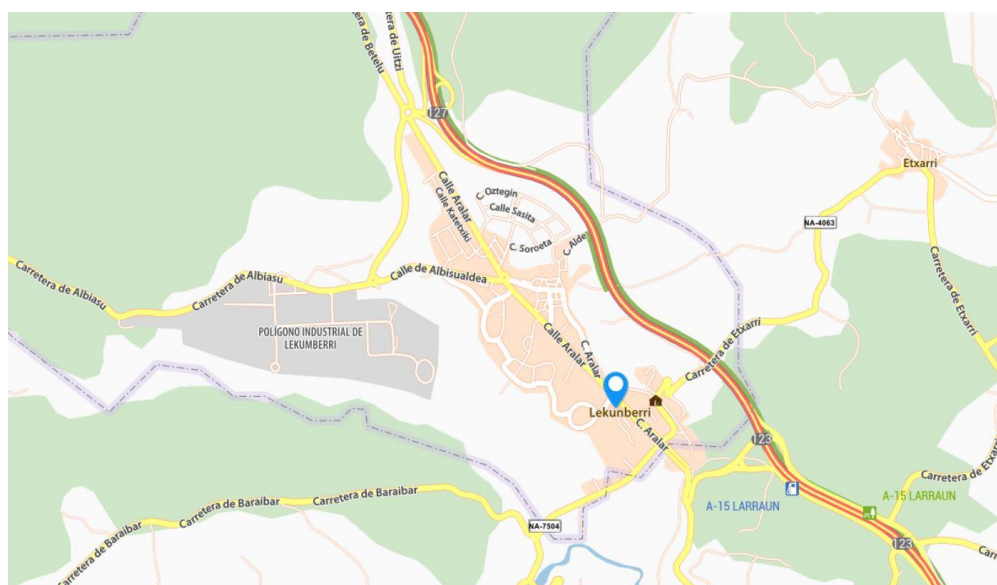
*Fuente: Gobierno de Navarra.*

Tradicionalmente, todas las entidades que han conformado el Valle de Larraun, incluyendo a Lekunberri, han sido poblaciones que basaban su economía en la agricultura y ganadería. Aunque Lekunberri ya contaba con una tradición comercial y de servicios (hotel, oficinas bancarias y de ahorro, comercios, etc.), fomentada por ser una zona turística y por el paso de la carretera nacional N-130, ha añadido a estos sectores económicos el sector industrial, siendo éste el promotor de su despegue económico y poblacional en los veintitrés años que lleva como municipio independiente.

Dicho impulso económico se fragua a partir de la construcción del polígono industrial de Lekunberri, situado en las afueras de la localidad y lindando con Albiasu. Las facilidades dadas por el Ayuntamiento de Lekunberri para la implantación de diversas empresas en su entorno ha facilitado en estos veintitrés años que diversas empresas de actividades variadas (talleres de automoción, empresas de elaboración de zumos, empresas madereras, empresas de alquiler de embalaje y de alquiler de maquinaria, entre otras) decidieran desarrollar su actividad en dicho polígono, con la consiguiente demanda de mano de obra local y, en consecuencia, repercutiendo en el incremento de población que se establece en Lekunberri.

Como todo emplazamiento industrial, éste precisa de una rápida y ágil conexión con vías de comunicación rápidas, conexión que se establece directamente con la Autovía A-15.

*Ilustración 3: Mapa general del municipio de Lekunberri*



*Fuente: mapas Michelin.*

No obstante, al hablar de Lekunberri/Larraun, como de cualquier otro pueblo, hay que tener en cuenta que no nos encontramos, ante una comunidad cerrada en sí misma, que presente rasgos particulares frente a la mayoría de los pueblos del entorno. Se trata, por el contrario, de una sociedad cada vez más insertada y ramificada en la realidad socio-cultural que la engloba, en la que se encuentra articulada, y en la cual debemos contextualizarla.

A grandes rasgos, las diferencias de estilos de vida que pudieran subsistir antaño entre la ciudad y el pueblo acortan distancias hoy en día. La cercanía geográfica a grandes poblaciones como Donostia/San Sebastián e Iruña/Pamplona (55 y 30 kilómetros, respectivamente), mejora de carreteras (especialmente desde que finalizó la construcción de la Autovía A-15 y se abrió al público el 6 de mayo de 1995), la proliferación del automóvil particular y la masiva divulgación de los medios de comunicación de masas permiten una mayor participación de sus habitantes en los modelos de vida urbanos. La televisión, la radio, la prensa e internet homogeneizan los esquemas mentales de los habitantes de los pueblos con los imperantes en el mundo urbano.

## **2. EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA, POBLACIONAL Y OCUPACIONAL DE LEKUNBERRI**

Frente a la gradual pérdida de habitantes que se ha producido en el resto del Valle de Larraun, podemos decir que Lekunberri ha crecido en población durante las últimas décadas. Detrás de este incremento poblacional se encuentran diversos factores. Como hemos dicho más arriba, por una parte, estarían el establecimiento y desarrollo del polígono industrial, la emancipación del municipio de Lekunberri del resto de pueblos que conforman el Valle de Larraun y el importante desarrollo urbanístico de Lekunberri, especialmente entre los años 1998 a 2007, año éste último en el que empiezan a manifestarse los efectos de la crisis económica y la consecuente falta de salida al mercado de las viviendas construidas.

En Lekunberri pueden distinguirse las siguientes zonas mediante el criterio de construcción arquitectónica:

- El centro del pueblo, forma el casco viejo de la población y está formado por un grupo de caseríos antiguos, por la iglesia, el Ayuntamiento y la plaza del pueblo.

No es el lugar más poblado del municipio, habiendo incluso un notable número de edificaciones deshabitadas.

- La calle que atraviesa el pueblo de extremo a extremo, llamándose calle Aralar. Es en el centro citado y a lo largo de esta calle donde se localizan prácticamente todos los comercios y servicios que se ofrecen a los habitantes. Una descripción de éstos se realizará en el apartado 3 de este capítulo.
- Zonas residenciales de reciente construcción, aprovechando terrenos próximos a la vega y que han servido para instalar a los nuevos habitantes llegados a la población. Son, por ejemplo, las zonas de Artzanegi, Burundegia, Errekondoa y Kaletxiki. Es en estos lugares y no en el centro histórico donde se han instalados las familias llegadas a Lekunberri (Ayuntamiento de Lekunberri, 2010).

*Ilustración 4: Perspectiva del centro urbano histórico de Lekunberri. Puede apreciarse la torre de la iglesia, así como la estructura de caseríos tradicionales*



*Fuente: elaboración propia*

*Ilustración 5: Calle típica del centro Urbano de Lekunberri*



*Fuente: elaboración propia*

*Ilustración 6: Plaza central del núcleo tradicional de Lekunberri*



*Fuente: elaboración propia*



*Ilustración 7: Ejemplo de las nuevas viviendas, principalmente unifamiliares, donde se han asentado las nuevas familias en Lekunberri*



*Fuente: elaboración propia*

Con todo, es en los años señalados, 1998 a 2007, cuando Lekunberri experimenta un importante desarrollo urbanístico, especialmente en la zona de Errekondoa, Kaletxiki y Burundegia. En la primera se construyeron 156 viviendas unifamiliares y pareadas más 24 viviendas protegidas; en la segunda zona fueron 50 viviendas unifamiliares; en la tercera zona se construyeron 50 viviendas principalmente de tres alturas.

Fijémonos a continuación en cómo ha sido la variación en el índice de población de los dos municipios que existen en el Valle de Larraun, i.e., en Lekunberri y en Larraun.

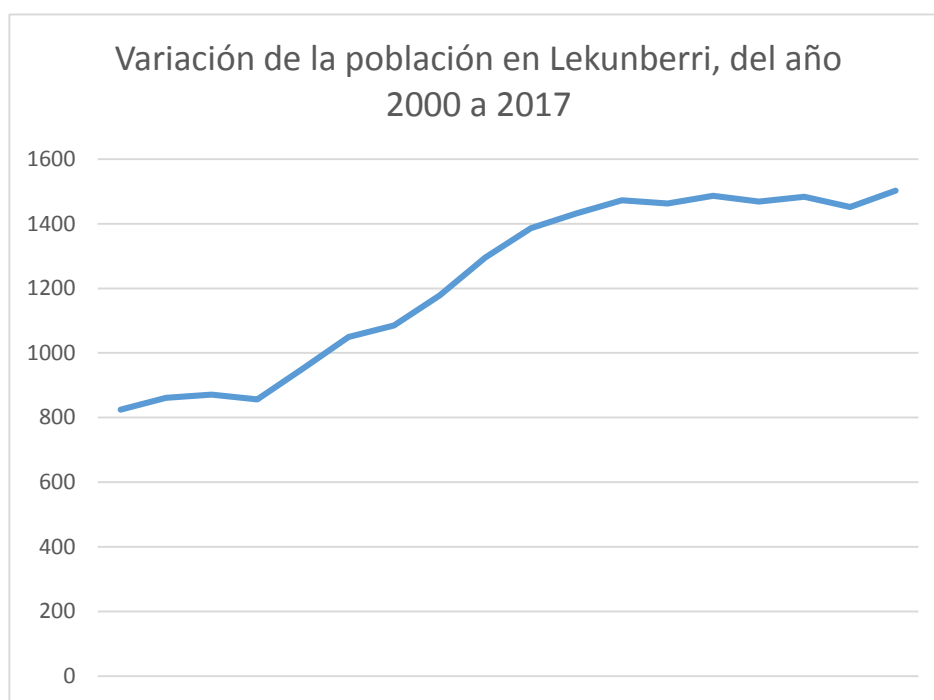
Respecto a los datos de población de Lekunberri, nos encontramos con los siguientes:

*Tabla 1: datos de la población de Lekunberri*

Año	Hombres	Mujeres	Total
2017	741	761	1502
2016	721	731	1452
2015	733	750	1483
2014	728	741	1469
2013	737	749	1486
2012	725	738	1463
2011	732	741	1473
2010	712	720	1432
2009	695	691	1386
2008	657	638	1295
2007	592	586	1178
2006	546	539	1085
2005	532	518	1050
2004	482	469	951
2003	446	410	856
2002	451	420	871
2001	446	415	861
2000	422	403	825

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística de Navarra (2018a).*

Gráfico 1: Variación en la población de Lekunberri



Fuente:

elaboración propia

Gráfico 2: Variación de la población de Larraun



Fuente: elaboración propia

*Tabla 2: Datos de la población del Valle de Larraun*

Año	Hombres	Mujeres	Total
2017	531	443	974
2016	536	449	985
2015	533	452	985
2014	547	450	997
2013	547	450	997
2012	560	455	1015
2011	553	455	1008
2010	555	444	999
2009	570	453	1023
2008	573	454	1027
2007	591	460	1051
2006	601	470	1071
2005	605	476	1081
2004	604	470	1074
2003	587	457	1054
2002	591	456	1047
2001	607	468	1075
2000	626	480	1106

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística de Navarra (2018b).*

Si repartimos estos datos poblacionales por pueblos del municipio del Valle de Larraun, en el año 2014 (último año del que tienen datos en su Ayuntamiento) tenemos los siguientes datos (tabla 3)

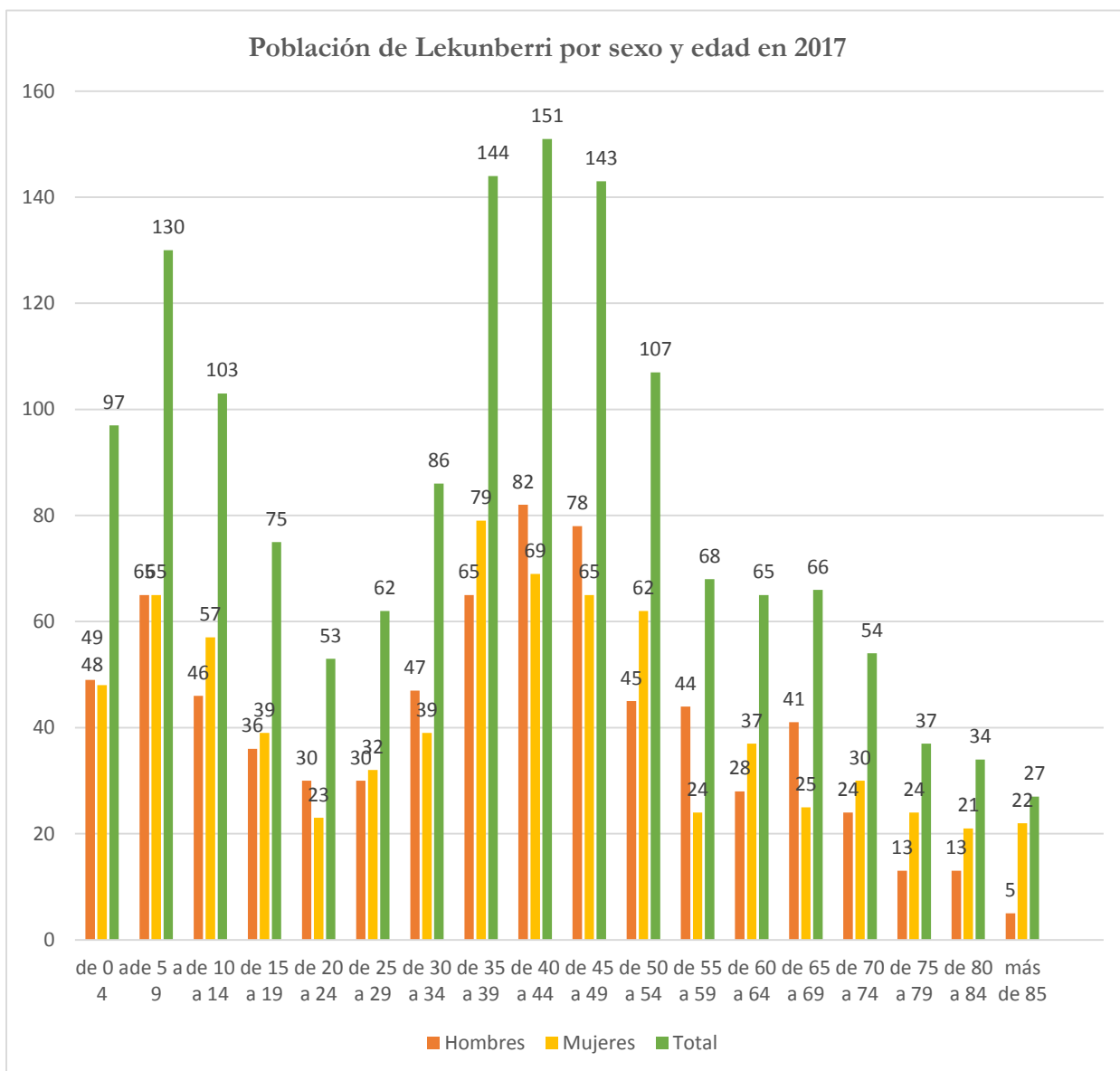
*Tabla 3: reparto de la población del Valle de Larraun por pueblos*

Albiasu	18
Aldatz	130
Alli	35
Arruitz	102
Astiz	35
Azpirotz	53
Baraibar	75
Errazkin	77
Etxarri	74
Gorriti	84
Iribas	39
Lezaeta	12
Madoz	17
Mugiro	70
Oderiz	56
Uitzi	122

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística de Navarra (2018c)*

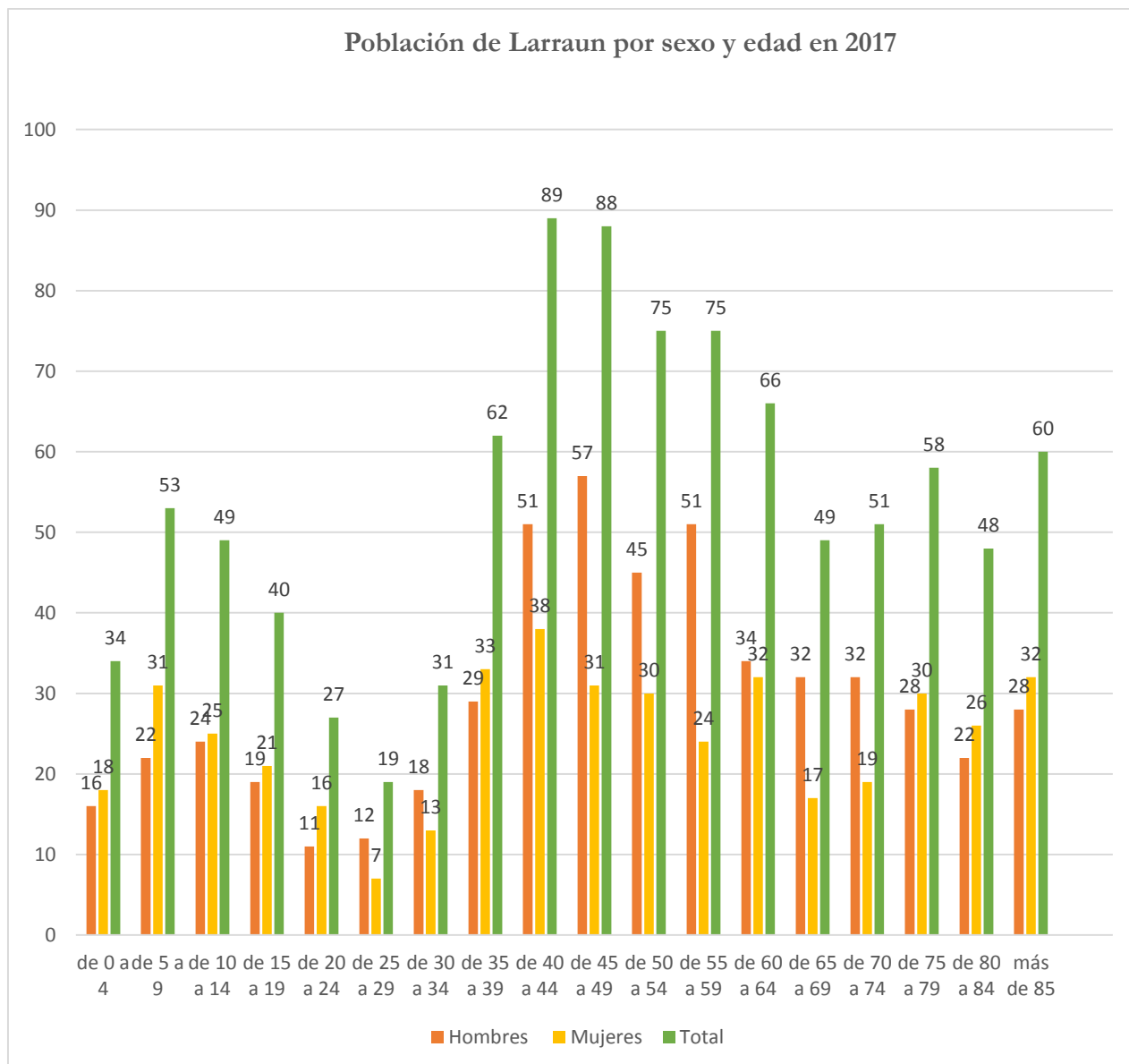
En los siguientes gráficos podemos observar los datos de población en ambos municipios desglosados por sexo y edad (grafico 3 y gráfico 4)

Gráfico 3: Población de Lekunberri por edades y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Lekunberri

Gráfico 4: Población del Valle de Larraun por edades y sexo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Larraun

A partir de estas dos gráficas podemos observar cómo la mayor parte de la población de Lekunberri está constituida por personas de mediana edad (entre 30 y 58 años) y que el siguiente grupo de edad corresponde a personas jóvenes y niños/as, formando un grupo amplio de edad entre 0 a 19 años. Estos datos concuerdan con los que hemos señalado más arriba. El grupo de mediana edad correspondería a las personas que han decidido residir en Lekunberri, debido principalmente a los factores señalados, y la franja del grupo de edad de 0 a 19 años correspondería a la descendencia de dichas personas de mediana edad que han formado familias en el municipio.

Sin embargo, en el municipio de Larraun se observa un notable envejecimiento de la población, predominando las franjas de edad que superan los 40 años, además, sin que pueda observarse relevo generacional, pues los grupos de edad de 0 a 19 son ampliamente superados por el resto.

Volvemos a insistir en que el incremento de población en el municipio de Lekunberri se debe al impulso del sector industrial y de desarrollo urbanístico, decidiendo la población nueva instalarse en este municipio, frente al resto de entidades que conforman el municipio de Larraun.

Este dato es especialmente relevante a la hora de tener en cuenta las dificultades de conciliación familiar que se analizan en el apartado correspondiente.

### **3. RECURSOS Y SERVICIOS EN EL MUNICIPIO DE LEKUNBERRI**

Como ha quedado señalado anteriormente, en el municipio de Larraun predomina el ámbito rural clásico, siendo núcleos poblacionales dispersos y con población escasa. Tal es así que podemos decir que la totalidad de recursos y de servicios que se ofertan a los habitantes del Valle de Larraun se localizan en el municipio de Lekunberri, municipio más poblado del Valle.

Cabe destacar que en Lekunberri se aprecia una actividad industrial, comercial y de servicios superior a su peso demográfico, especialmente en lo referente a desarrollo industrial, el triple de lo que le correspondería, este aspecto favoreció que muchas parejas



jóvenes de la zona, pero también de diferentes puntos de Navarra y Gipuzkoa lo escogiesen como lugar de residencia.

De este modo, en Lekunberri nos encontramos con los siguientes recursos y servicios a disposición de todos los habitantes del Valle de Larraun:

- a) Centro de Salud de Lekunberri: médico de familia, pediatra, análisis.
- b) Centro de Salud de Larraun (mismo ambulatorio rural que el anterior, situado en Lekunberri): médico de familia, pediatra y análisis.
- c) Ayuntamiento de Lekunberri
- d) Ayuntamiento de Larraun
- e) Colegio público de Educación Primaria y primer ciclo de ESO (desde tres años hasta los doce).
- f) Guardería municipal.
- g) Centro de día para personas mayores.
- h) Centro cívico.
- i) Polideportivo municipal (organiza extraescolares).
- j) Campo de fútbol.
- k) Frontón.
- l) Escuela de música (organiza extraescolares).
- m) Biblioteca y Casa de cultura.
- n) Academia de inglés (organiza extraescolares).
- o) Academia de clases particulares.

Es importante mostrar con más detenimiento las actividades extraescolares que se ofertan, destacando que hay una variedad considerable; gimnasia deportiva, fútbol, yudo, natación, pelota, danza, música e inglés. Cabe destacar también que el Ayuntamiento de Lekunberri y el de Larraun ofrece el servicio de guardería en el colegio de 7:30 a 9 de la mañana y servicio de comedor con carácter comarcal y subvencionando un euro al día por alumno empadronado en Lekunberri; para el alumnado de Larraun el servicio de

comedor es gratuito al ser desplazados. En verano hay oferta de diversos campamentos de verano, fuera de Lekunberri. En el pueblo se ofertan, cursos de natación, campamento deportivo (por las mañanas) o cursos de inglés.

Por lo que respecta a los comercios en los que los habitantes de la zona pueden adquirir bienes que necesiten, todos se concentran en el municipio de Lekunberri. En el resto de pueblos no existen comercios, salvo algún bar y restaurante situados estratégicamente, y se oferta la venta itinerante de productos en los pueblos, limitándose a productos de primera necesidad que son vendidos por algún comerciante que hace la ronda de ventas por los diversos puntos habitados.

Así las cosas, en Lekunberri encontramos los siguientes comercios:

- a. Bares y cafeterías (7).
- b. Hotel y hostel (2).
- c. Casas de agroturismo (7)
- d. Tiendas de alimentación (3).
- e. Carnicerías (4).
- f. Pescadería (1).
- g. Librería-estanco (1).
- h. Tienda de ropa, mercería (1).
- i. Peluquería (2).
- j. Centros de estética (2).
- k. Centros de fisioterapia (2).
- l. Ferretería industrial (1).
- m. Oficina de correos (1).
- n. Bancos (3).

Como decimos, éstas serían las empresas de venta de productos que existen en el Valle, ubicándose todas en el núcleo de Lekunberri, siendo éste un motivo por el cual la vida social de los pueblos del Valle de Larraun se focalizan en el núcleo urbano de Lekunberri.

## 4. VIDA SOCIAL EN LEKUNBERRI

Lekunberri, se caracteriza por favorecer una vida social activa que no solo se circunscribe a sus muchos eventos y fiestas (carnavales, San Juan, el Pilar, Olentzero, Reyes, Santa Águeda, Antaño, etc.), el ocio y el consumo se desarrolla en el pueblo por lo que, aunque la mayor parte de los habitantes de Lekunberri trabajan fuera del valle, podemos observar que la vida cotidiana transcurre en el pueblo. Inma, técnico de cultura y responsable de la biblioteca, nos cuenta los cambios acaecidos en la población en las últimas décadas. Nos explica que su buena situación geográfica y su tradición de localidad de paso y recepción de visitantes ha favorecido una buena acogida hacia la nueva población, matrimonios jóvenes, laboralmente activos, con formación y deseosa de establecerse en un núcleo rural bien situado y con una buena oferta de servicios. Tanto en las personas oriundas como en la nueva población instalada en Lekunberri se percibe un arraigo hacia al pueblo que favorece una alta implicación y participación. Inma nos explica que las asociaciones, las cuadrillas, las sociedades, su cultura, pero también un comercio fuerte y bien situado y todos los servicios necesarios, permite surtir a la vecindad sin necesidad de desplazarse, lo cual favorece la vida en el pueblo. El testimonio de un vecino del pueblo nos muestra un núcleo de población vivo y bien integrado.

“Lo que sí es cierto es que aquí, no sé por qué narices amarra mucho, no sé por qué, porque compañeros, gente de la cuadrilla que ya conozco que las mujeres son de fuera al final acaban viviendo aquí, no sé por qué. Pero sí que es cierto que el ambiente aquí de calle es muy grande, entonces es fácil vivir aquí, es fácil” (Vecino de Lekunberri).



# V. ANALISIS, ELABORACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

## 1. INTRODUCCIÓN

El enfoque etnográfico en el trabajo de campo nos ha permitido acercarnos a las vivencias de las unidades domésticas entrevistadas, sus percepciones y discursos. La información recogida tiene como objetivo analizar cómo gestionan las y los entrevistados la vida cotidiana. El tipo de reparto que tienen en el empleo, en el hogar y en el tiempo para uno mismo. La valoración de los distintos trabajos y los grados de responsabilidad. También hemos recogido información acerca de los cambios que unos y otras llevan a cabo por motivos de crianza. Los recursos tanto materiales como humanos que utilizan las familias para conciliar empleo con trabajo de cuidados. Con todo, queremos mostrar los motivos, las causas y las consecuencias de los distintos tipos de repartos que realizan hombres y mujeres dentro de las unidades domésticas analizadas.

No obstante, hay que insistir en las variadas situaciones que presentan las unidades domésticas analizadas, así como las diversas estrategias utilizadas para compatibilizar empleo y trabajo de cuidados. Por ello hablaremos de los grados de implicación de la pareja en el reparto tanto del empleo como del trabajo de cuidado. Queremos destacar que, aunque el reparto que tienen antes de nacer sus criaturas puede influir en el reparto posterior, el tipo de empleo de la pareja, junto con los recursos económico-familiares con los que puedan contar, así como el grado de auto-atribución en la crianza de cada uno de sus miembros definirá su implicación en el reparto del trabajo dentro y fuera del hogar. Se destaca también, la fuerza de los mandatos culturales, lo que se espera de las mujeres

en cuanto madres y de los hombres en cuanto padres tendrán un gran peso en las decisiones que tomen las parejas para poder conciliar empleo y trabajo de cuidados. Así, por ejemplo, podemos pensar que, si ambos tienen buenos empleos y unas actitudes igualitarias, el grado de corresponsabilidad será alto. No obstante, veremos que se trata más de una construcción en la que diversos factores, influyen, pero no determinan. Queremos mostrar las diversas maneras de repartirse el total del trabajo, más o menos igualitarias y “a veces desde condiciones favorables y otras veces sin que estas se den” (González y Jurado, 2015: 220).

Teniendo en cuenta estos criterios analíticos primeramente presentamos los perfiles de las treinta unidades domésticas analizadas. Estos perfiles tienen como objetivo mostrar a las unidades domésticas, contar una parte de su historia, en lo que se refiere al tipo de reparto que tienen, explicando los motivos, las causas y las consecuencias de uno u otro tipo de reparto. En un segundo apartado recogemos en una tabla los datos más relevantes de la muestra en relación al reparto del total del trabajo para ver de una manera más gráfica los principales factores que influyen a la hora de definir el grado de corresponsabilidad que nuestras unidades domésticas han llevado a cabo. En un último apartado, presentamos los resultados del análisis elaborado y teniendo en cuenta toda la información recogida tanto en el trabajo de campo; entrevistas individuales, grupos de discusión y observación participante, como del marco teórico. Queremos destacar que, aunque el peso fuerte del trabajo de campo han sido las entrevistas individuales, tanto el marco teórico, como los grupos de discusión y la observación participante nos han ayudado a contrastar y enriquecer el análisis.

## **2. PERFILES DE PAREJAS ENTREVISTADAS**

En este apartado presentamos el perfil de las personas entrevistadas, todas las parejas son de doble ingreso, tanto ellas como ellos tienen un empleo, por tanto, la responsabilidad económica es compartida. En la elaboración de los perfiles mostraremos información sobre el reparto del empleo, del trabajo de cuidados y del tiempo libre, con qué recursos cuentan para ello, las dificultades con las que se encuentran y las consecuencias que tienen para cada uno de los miembros de la pareja. Queremos mostrar

el tipo de reparto del trabajo total dentro de los hogares, haciendo referencia al grado de igualdad/desigualdad que se da en el reparto.

Los perfiles están estructurados en base a las características relevantes en cuanto a la muestra y los aspectos principales para el análisis. Hemos utilizado la terminología más que la tipología que elaboran González y Jurado (2015), para definir a las y los entrevistados. Si bien las categorías nos ayudan a delimitar y explicar en cierta medida el tipo de reparto dentro de las unidades domésticas analizadas, no es nuestra intención encasillar a las personas entrevistadas, muchas veces tanto las prácticas como los ideales se modifican debido a las experiencias vividas, al contexto en el que se encuentran, como a los recursos con los que cuentan.

Por motivos de resguardar la confidencialidad, presentaremos la información solamente necesaria. Los nombres no son reales y en cuanto a la edad, es aproximada, hay una variación de uno o dos años arriba o abajo. En el caso de la edad de los menores también hay una variación, aunque menos significativa, unos meses o máximo un año más o menos. Tampoco mostraremos el sexo del menor, por lo que utilizaremos de manera genérica el/la menor o los/as menores. En relación a la formación y ocupación daremos información más general sobre categorías ocupacionales y nivel de formación.

#### UNIDAD DOMÉSTICA 1: Pareja con 1 menor de 13 meses

- IM-1: Elena 36 años. Estudios: universitarios Trayectoria laboral: precaria. Empleo actual: hostelería. Horario: de martes a viernes de 6.30 a 14.30. Ingresos: bajos. Licencias parentales: Después de la baja por maternidad, redujo su jornada en un 33%.
- IH-1: Aitor 36 años. Estudios de FPI. Trayectoria laboral estable. Empleo actual: operario Ingresos: medios. Horario a turnos, mañana, tarde y noche de lunes a viernes. Licencias parentales: 15 días del permiso por paternidad más 15 días que Elena le cedió de su permiso por maternidad.

Se destaca un reparto de las tareas bastante igualitario, Aitor tiene una destacable implicación donde la iniciativa y la disponibilidad se pueden apreciar tanto en el reparto de las tareas como en la crianza de su hija, no obstante, se muestra una mayor responsabilidad de Elena sobre todo en la gestión del cuidado de el/la menor. Estuvieron los dos el primer mes de vida del hijo/a. Aitor considera la ayuda del padre (siempre que

el padre ayude) muy importante tanto para que se dé una mayor implicación por parte del padre como para apoyar a la madre. Elena también valora muy positivo la ayuda de la pareja y se aprecia también su capacidad para delegar en su pareja. Condicionamiento laboral por maternidad/paternidad: A nivel laboral, las modificaciones las ha hecho ella, aunque ambos reconocen que él también podría haber hecho cambios, pero parece que para ella es más fácil debido a que su posición laboral es más precaria, no obstante, reconoce que laboralmente le condicionará, afirma que la maternidad condiciona solo a las mujeres. En cambio, la posición laboral de Aitor puede decirse que se ha visto afectada. En relación a los recursos, cuentan con la inestimable ayuda de la abuela materna, sin la cual no habrían podido compaginar empleo y crianza. Las ayudas institucionales consideran que no sirven para mucho y destacan las dificultades para ajustar los horarios laborales a los de cuidado, este aspecto se aprecia más en ella. Aunque ambos han reducido el tiempo propio, él en menor medida, ella afirma que su tiempo propio ha desaparecido.

Consecuencias de la conciliación: Podríamos considerar que se trata de una pareja que se acerca bastante al ideal de padre/madre corresponsable en cuanto a sus actitudes. Esto es posible a que ambos asumen que la crianza tiene que ser una responsabilidad de los dos, aspecto que ponen en práctica, él asume su parte de responsabilidad y ella delega en su pareja. Aunque se puede apreciar en Aitor un alto grado de corresponsabilidad en la crianza, la posición laboral más precaria de la que partía Elena, ha favorecido que sea ella la que ha supeditado su empleo a la crianza. Y en el cuidado, aunque se aprecia un reparto bastante corresponsable, hay un aspecto que se puede apreciar, más sutil si cabe, y es esa doble carga, en este caso más “carga mental”; nos referimos a todo lo que tiene que ver con la preocupación, la responsabilidad, el no poder estar en dos sitios a la vez, el tener que escoger o renunciar en determinados momentos a estar con tus hijos e hijas o a mantener o mejorar tu empleo.

UNIDAD DOMÉSTICA 2: Tienen 2 menores de 10 y 8 años.

- IM- 2: Mertxe 39 años. Estudios: FPI. Tiene una trayectoria laboral caracterizada por la inestabilidad y la precariedad debido a su adaptación a las necesidades de la familia. Ha trabajado diez años en negocio familiar. Empleo actual: servicios. Horario: mañanas de lunes a viernes. Ingresos: bajos. Licencias parentales: ninguna, por no tener empleo.



- IH-2: Pedro 44 años. Estudios primarios. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: construcción. Horario. de lunes a viernes desde la siete de la mañana hasta las siete de la tarde y con unos Ingresos: medios. Licencias parentales: con el primer hijo, los dos días por nacimiento y con la segunda, al ser autónomo en negocio familiar, nada.

Podemos considerar a esta pareja dentro del modelo más tradicional del reparto de roles, donde Pedro es el responsable principal como proveedor de recursos económicos y Mertxe la responsable del cuidado de la familia. Así es como se perciben ellos. En ella se aprecia un alto grado de auto-atribución de la crianza y en él un alto grado de ausencia de responsabilidad en la crianza, esta combinación genera un alto condicionamiento laboral por maternidad, pero no por paternidad. Podemos apreciar que, para Pedro, todo lo contrario, está liberado de todas las responsabilidades del cuidado. A nivel laboral, la realidad es que ella, ha tenido “trabajos informales” como ella los define, y en el negocio familiar que mantuvieron durante seis años “trabajábamos los dos”. En el discurso de ella se desprende que también se siente responsable de traer dinero a casa, “eso sí, amoldado un poquito a mis hijos”. En relación al reparto dentro del hogar, casi todo el trabajo de la casa lo hace ella, pero sobre todo la responsabilidad del cuidado y la gestión incluida la económica. Además, cabe explicar que, junto a la falta de asunción de trabajo de cuidados, genera más trabajo de cuidados ya que tampoco asume las tareas necesarias para su bienestar. Así, será su pareja, la encargada de hacerle la comida, lavarle la ropa y limpiar lo que ensucia. Pedro reconoce su falta de implicación en el hogar y se justifica por su mayor implicación en el empleo. En cuanto a los recursos con los que cuentan se destaca la ayuda de la abuela materna como imprescindible. A nivel de ayudas institucionales al no tener ella un empleo formal en ninguno de sus embarazos no han percibido ningún tipo de ayudas. A la hora de hacer ajustes entre empleo y hogar ha sido siempre Mertxe, y reconoce el estrés que supone tener que responder a las exigencias de ambos trabajos, aspecto que Pedro no experimenta. En relación al tiempo propio, cabe destacar que si bien Pedro apenas ha visto modificado el tiempo para él gracias a la disponibilidad total de Mertxe en el cuidado y a la inestimable ayuda de la abuela. Es destacable que tanto Mertxe como Pedro consideran que el tiempo que está Mertxe en la plaza con otras madres tomando café, pero con sus hijos/as, es también tiempo libre.

Consecuencias de la conciliación: la posición de precariedad laboral de la que partía ya Mertxe junto con la alta auto-atribución de la crianza y una ausencia de responsabilidad

en el hogar por parte de Pedro, ha generado un reparto del todo desigual. Pedro se pierde la riqueza que supone el cuidar la vida y solo asume la responsabilidad principal, que no única, de gana-pan. Por el contrario, para Mertxe, y aunque se siente personal y socialmente dependiente económica de su marido, también siente la responsabilidad de aportar en la economía del hogar (lo cual siempre ha hecho). Así mantiene toda la carga del trabajo del hogar y parte de la económica. Los ajustes, las renunciaciones, la doble jornada y la carga mental, solo para ella. Como lo define Alcañiz (2013), Mertxe presenta la doble desigualdad, en la que viven muchas mujeres madres con posiciones laborales precarias y supeditadas a las necesidades de la familia. Estas mujeres además de asumir toda o casi toda la responsabilidad y trabajo de cuidados no pierden su responsabilidad económica, pero mantienen empleos informales con jornadas reducidas, bajos ingresos, etc. Esta doble desigualdad les genera a su vez una doble invisibilidad, ni su trabajo en el hogar es reconocido, ni tampoco su aportación económica a la familia.

#### UNIDAD DOMÉSTICA 3: Tienen 2 menores de 8 años.

- IM-3: Lidia 39 años. Estudios: EGB. Trayectoria laboral: caracterizada por la inestabilidad y la precariedad debido a su adaptación a las necesidades de la familia. Empleo actual: servicios. Horario: mañanas. Ingresos: bajos. Licencias parentales: baja maternidad y desempleo.
- IH-3: Andrés 45 años. Estudios: EGB. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: construcción. Horario: de siete a siete, de lunes a viernes. Ingresos: medios. Licencias parentales: Nada.

Al igual que el caso anterior tienen un reparto bastante tradicional, a nivel laboral, aunque Lidia ha tenido y tiene trabajos por los que cobra dinero, han sido siempre secundarios y en función de las necesidades de la familia. Esto ha condicionado laboralmente a Lidia y a la vez a favorecido el rol laboral de Andrés. No obstante, cree que las mujeres también tienen que trabajar, habla de las que se dedican sólo al cuidado de la casa y de la familia como “marujas”. Andrés tiene una orientación clara hacia el empleo, “a mí me han educado para trabajar”, aunque entiende que hoy en día con un sueldo no llega por lo que entiende que su mujer trabaje. En ella se aprecia un alto grado de auto-atribución de la crianza y en él un alto grado de ausencia de responsabilidad en la crianza. En relación al reparto en el hogar, la implicación de Andrés, tanto en la realización de tareas como en el cuidado de sus hijos/as es nula. Lidia asume tanto las

tareas como la crianza y educación de sus hijos/as. En relación a las ayudas institucionales, Lidia explica que en su embarazo estaba trabajando con contrato, pero cuando se entera de que va a tener dos criaturas, es consciente de la incompatibilidad de su empleo con el cuidado de las criaturas, además de ser consciente de la poca ayuda de su pareja no cuenta con el recurso de los abuelos/as. Por ello, una vez terminado el permiso por maternidad retribuido, deja el empleo (acordado con la empresa) para poder cobrar la prestación por desempleo y después la ayuda familiar. No obstante, cuando sus hijos/as tienen cierta autonomía, encuentra un empleo adaptado a las necesidades de cuidado. En el caso de Andrés, no ha habido ninguna modificación por motivos de crianza, “igual como si no los tuviese” (Lidia). Ella es consciente de lo que conlleva compaginar empleo y familia, lo que le ha supuesto mucho estrés y una trayectoria laboral precaria. Andrés, habla que a él le gustaba su empleo anterior, (pasaba temporadas fuera de casa), pero que su mujer “le obligó” a dejarlo, y lo hizo por “el bien de la familia”, no porque él sintiese la necesidad de estar más con la familia. En cuanto al tiempo propio, el de Lidia está condicionado por su rol de madre y el de Andrés gracias a la disponibilidad total por parte de Lidia en la crianza, no se ha visto modificado.

Consecuencias de la conciliación: la posición de precariedad laboral de la que partía ya Lidia junto con la alta auto-atribución de la crianza y una ausencia de responsabilidad en el hogar por parte de Andrés, al igual que en el caso anterior conlleva un reparto del trabajo total del todo desigual. Andrés se pierde la riqueza que supone el cuidado puesto que solo asume la responsabilidad principal, que no única, de gana-pan. Por el contrario, para Lidia, aunque condiciona su empleo a las necesidades de los/as hijos/as, también siente la responsabilidad de aportar en la economía del hogar (lo cual siempre ha hecho). Así mantiene toda la carga del trabajo del hogar y parte de la económica. los ajustes, las renunciaciones, la doble jornada y la carga mental, solo para ella. Al igual que el caso anterior, Lidia presenta una doble desigualdad e invisibilidad.

#### UNIDAD DOMESTICA 4: Tienen 1 menor de 3 años.

- IM-4: Miren, 37 años. Estudios: universitarios. Trayectoria laboral: estable  
Empleo actual: servicios Horario: de 5 y media a 12 y media, incluidos fines de semana alternos. Ingresos: medios. Licencias parentales: Bajas por maternidad.

- IH-4: Jon, 37 años. Estudios: FPII. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: técnico. Horario: partido, mañana y tarde de lunes a viernes Ingresos: medios-altos. Licencias parentales: 15 días del permiso por paternidad.

Podríamos considerar a esta pareja que, de un reparto igualitario del trabajo total, con la llegada de los/as menores se cambia el modelo, pasando a un reparto de corresponsabilidad económica pero no en el cuidado. aquí Miren es la cuidadora principal y Jon cuidador secundario. En Miren se aprecia un alto grado de auto-atribución de la crianza que se junta a la falta de responsabilidad por parte de Jon en la crianza. A nivel laboral se ve claramente que ambos se sienten responsables, son los dos los que tienen que trabajar. El caso de Miren refleja claramente las dificultades para conciliar empleo con crianza, ella condiciona su desarrollo laboral por motivos de crianza, es consciente de su sacrificio y de las consecuencias de tener hijos a nivel laboral, en su caso la imposibilidad de mejorar. Ella ha cambiado de empleo para poder adaptarse a las necesidades de crianza, pero en el nuevo empleo, no tiene posibilidades de promoción. Aunque ambos son conscientes de la incompatibilidad entre los horarios laborales y familiares, es ella la que asume que debe renunciar o adaptar su empleo ya que las condiciones socioculturales y económicas favorecen al hombre, en este caso Jon tiene un empleo estable con un buen sueldo y posibilidades de promoción. “al final tienes que sacrificar tu trabajo por los hijos, que lo haces, pero no es justo (...) se da por hecho que yo soy la que hace los cambios” (Miren). Y aunque en teoría ambos opinan que el reparto de tareas y cuidados también tiene que ser compartido, Jon, reconoce que su pareja está más implicada “yo no me doy cuenta”, también cuando hubo problemas con la guardería fue ella quien lo solucionó “para eso ella es más rápida, yo soy más lento”. A pesar de ello, opina que la responsabilidad sobre los cuidados dentro de las familias al igual que en el empleo está repartido, pero reconoce que cuando Miren cambió de trabajo lo hizo condicionada por las necesidades de crianza. Sobre el tiempo libre, cae en la cuenta de que un tiempo se ha visto muy reducido, más bien no existe “pues ahora que lo dices no tengo tiempo libre”. En cambio, Jon, aunque también reconoce que su tiempo se ha visto reducido, reconoce que “siempre te queda algo para ti”. En relación a los recursos reconocen que son pobres e insuficientes, la baja por maternidad muy corta, las guarderías no se ajustan a los horarios laborales, cuando no tienes un buen empleo, no compensa contratar a una persona, por lo que la ayuda de los abuelos, abuelas es muy importante para ellos.

Consecuencias de la conciliación: la peor posición laboral, en cuanto a Ingresos: y estabilidad, de la que partía Miren junto con la alta auto-atribución de la crianza y la poca implicación por parte de Jon en ello, ha generado un reparto desigual del trabajo total. Jon no modifica su empleo, asume tareas en el hogar, pero apenas responsabilidades. Miren, al contrario, debe hacer todos los ajustes necesarios, una doble jornada con la consiguiente “carga mental” que le obliga a muchas renunciaciones; menos tiempo propio, menos dinero, más precariedad laboral, más responsabilidades domésticas.

UNIDAD DOMÉSTICA 5: Tienen 2 menores de cinco y 2 años.

- IM-5: Idoia 33 años. Estudios: FPPII. Trayectoria laboral: estable Empleo actual: administrativa. Horario: mañanas y de lunes a viernes. Ingresos: bajos Licencias parentales: tiene reducida su jornada en un 33% para poder tener las tardes libres.
- IH-5: Mikel 33 años. Estudios: EGB. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: construcción, Horario: de ocho de la mañana a seis de la tarde y de lunes a viernes. Ingresos: medios. Licencias parentales: 15 días del permiso por cada menor.

En relación al reparto del empleo se puede apreciar que la responsabilidad económica es compartida, tanto Mikel como Idoia asumen que los dos tienen que trabajar. Aunque Idoia nunca se ha planteado dejar de trabajar, le hubiese gustado haber podido estar más tiempo con las niñas después de la baja, no obstante, tiene asumido que las mujeres tienen que trabajar, parece la imagen de ama de casa no le gusta, dice que va a gusto a su trabajo, aunque es consciente de que la maternidad le ha condicionado laboralmente, en cuanto a salario y oportunidad de promoción. En cuanto a Mikel su trayectoria laboral no se ha visto modificada por la paternidad, y aunque tuviese la oportunidad, no se cogería una excedencia o reducción. En cuanto a su posición ante la crianza, se puede considerar un padre comprometido, aunque no convencido, sabe que tiene que responsabilizarse en las tareas del hogar y el cuidado de las hijas, pero preferiría no hacerlo. A Idoia se la puede considerar como una cuidadora principal convencida. En el reparto del hogar, Mikel coopera bastante, como él dice, se deja mandar, pero en lo que se refiere a la organización o gestión manifiesta que él no vale para eso. Se puede apreciar aquí también, un alto grado de auto-atribución de la crianza por parte de Idoia que se junta con una falta de responsabilidad en la crianza por parte de Mikel. En cuanto a las dificultades para compatibilizar empleo y hogar, en ambos se aprecia agobio, estrés, falta de tiempo, no obstante, para Mikel, aunque ha dejado algunas cosas sigue haciendo otras, y tiene otras

nuevas y se da cuenta que Idoia no tiene ese tiempo para ella. Sobre las ayudas institucionales, así como guarderías, colegios les parecen insuficientes y la ayuda de la abuela materna les parece fundamental, sin ella difícilmente hubiesen podido conciliar.

Consecuencias de la conciliación: aunque la posición laboral de partida era bastante igualitaria, la alta auto-atribución de la crianza por parte de Idoia junto con una ausencia de responsabilidad en el hogar por parte de Mikel, ha generado que el reparto del total del trabajo está distribuido de manera desigual. La responsabilidad del hogar poco compartida, recae principalmente en Idoia, esto tiene consecuencias tanto a nivel laboral como personal. Pero donde más se aprecia es en la dificultad de querer responder satisfactoriamente en dos espacios (empleo y crianza) difícilmente conciliables, lo que genera una carga mental que no se aprecia en Mikel.

UNIDAD DOMÉSTICA 6: Tienen 2 menores de 9 y 7 años.

- IM-6: Eva 44 años. Estudios: universitarios. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: administrativa. Horario: turnos; mañanas y tardes de lunes a viernes. Ingresos: medios-altos. Licencias parentales: con su primer/a hijo/a reduce la jornada durante tres años, en estos momentos reduce su jornada en un 15%, en ambos casos para poder tener las tardes libres.
- IH-6: Peio 48 años. Estudios universitarios. Trayectoria laboral estable. Empleo actual: técnico. Ingresos: altos. Horario de nueve de la mañana a cinco de la tarde y de lunes a viernes. Licencias parentales: 15 días del permiso por paternidad por cada menor.

Se aprecia un reparto corresponsable del empleo, ambos tienen un empleo en el que se sienten realizados. no obstante, como en otras unidades domésticas se manifiesta una priorización de la crianza por parte de Eva. Actualmente a su hijo/a le han detectado un problema de aprendizaje y como “lo primero es mi hijo” ha reducido su jornada para poder ayudarle por las tardes, aunque ello le ha supuesto “bajar de puesto”. Vemos así que la maternidad le ha condicionado laboralmente, aspecto que no se muestra en Peio. Él no ha modificado su empleo por motivos de crianza, reconoce que además de lo económico, él gana algo más que Eva, “también pesan aspectos de mentalidad en este tema y se da por supuesto que es la madre”. En el reparto del hogar, ambos manifiestan que lo tienen repartido “bastante al 50%” (Eva). No obstante, sobre el tema de la gestión y la responsabilidad ambos coinciden; “reconozco que más, ese trabajo de gestión, sí es

más ella” (Peio). Si bien a Eva se le puede definir como una cuidadora principal convencida, a Peio se le puede considerar como un cuidador comprometido, pero no convencido, asume su responsabilidad siempre y cuando Eva no puede. Tanto Eva como Peio son conscientes de las dificultades para compatibilizar empleo y cuidados, ambos han disminuido su tiempo libre, aunque Eva en mayor medida que Peio. Lo que más se ha visto resentido es el tiempo para la pareja. Cuentan con una empleada doméstica y con la ayuda de los abuelos, sobre todo para los imprevistos.

Consecuencias de la conciliación: de una posición de partida podríamos decir corresponsable, que tras el nacimiento de los hijos se sigue apreciando un alto grado de corresponsabilidad en el reparto total del trabajo, la auto-atribución de la crianza solo por parte de Eva, y un mercado laboral que no tiene en cuenta los cuidados, genera como hemos visto consecuencias negativas no solo laboralmente sino en lo que hemos denominado como carga mental. Renuncias o elecciones que no se dan en Peio.

UNIDAD DOMÉSTICA 7: Tienen 2 menores de 5 y 2 años.

- IM-7: Susana 37 años. Estudios: FPII. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: servicios. Horario: atípicos, de lunes a sábados. Ingresos: medios-bajos Licencias parentales: media jornada con su primer/a hijo/a durante seis meses y excedencia con el/la segundo/a durante seis meses. Más dos excedencias de dos meses durante dos veranos.
- IH-7: Luis 39 años. Estudios FPI. Trayectoria laboral estable. Empleo actual: chofer. Ingresos: medios. Horario a turnos. Licencias parentales: 15 días de permiso por paternidad por cada menor.

En relación al reparto del empleo se puede apreciar que la responsabilidad económica es compartida, pero en el caso de Susana, supeditada a las necesidades de cuidado de sus hijas. Ella ha hecho todos los ajustes necesarios para poder conciliar, incluso, dejó su puesto de responsable porque no era compatible con la crianza. Mostramos así el condicionamiento laboral por maternidad, pero la paternidad no le ha supuesto a Luis ningún impedimento laboral. A Luis podemos considerarlo como un padre cooperante, que se implica tanto en el cuidado de sus hijas como en las tareas del hogar no obstante su aportación al hogar se enmarca más en el ámbito de la ayuda que de la corresponsabilidad. Aunque tanto Susana como Luis en un primer momento manifiestan que se reparten las tareas entre los dos, en seguida reconocen que Susana es la gestora del

hogar, así como la responsable principal en la crianza. En ella se aprecia un alto grado de auto-atribución de la crianza y en él un alto grado de ausencia de responsabilidad en la crianza. Ambos son conscientes de las dificultades para compatibilizar empleo con hogar, antes dependían mucho de las abuelas y ahora cambian de turno para no coincidir. Cuentan con la ayuda de una empleada tres horas a la semana y en caso de imprevistos con las abuelas. En relación al tiempo propio, destacan la falta de tiempo para la pareja, “no coincidimos ni los fines de semana, ni en las vacaciones”, también debido al mayor grado de implicación de Susana en la crianza el tiempo para ella es más escaso que en el caso de Luis.

Consecuencias de la conciliación: Si bien la posición de partida en cuanto al empleo era bastante igualitaria, en el tema del hogar ya se apreciaban diferencias que con la llegada de la/os menores se han acentuado. La auto-atribución de la crianza solo por parte de Susana junto con un alto grado de ausencia de responsabilidad en la crianza por parte de Luis, y un mercado laboral que no tiene en cuenta los cuidados, genera como hemos visto consecuencias negativas no solo laboralmente sino un incremento de las tareas y responsabilidades en el hogar y también lo que hemos denominado como carga mental. Renuncias o elecciones que no se dan en Luís.

#### UNIDAD DOMÉSTICA 8: Tienen 1 menor de ocho años.

- IM-8: Lourdes 42 años. Estudios: FPI. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: operaria. Horario: turnos; mañanas, tardes y noches con fines de semana. Ingresos: medios-bajos. Licencias parentales: cuando la niña tuvo un año cogió la reducción durante cuatro años.
- IH-8: Santi 44 años. Estudios: EGB. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: construcción. Ingresos: medios. Horario: de ocho a seis de lunes a viernes; 15 días del permiso por paternidad.

En cuanto al reparto del empleo podemos apreciar una corresponsabilidad económica que en el caso de Lourdes se ha ajustado a las necesidades de cuidado de su hija “mientras la economía nos lo ha permitido”. Aunque Lourdes ha modificado su empleo por la maternidad, no cree que le haya condicionado laboralmente. En cuanto al reparto del hogar, la implicación de Santi es notable tanto en la crianza como en las tareas del hogar, donde la iniciativa y la disponibilidad se pueden apreciar, no obstante, el tema de la gestión del hogar y la responsabilidad en la crianza recae principalmente en Lourdes. Al



contar con la inestimable ayuda de la abuela materna las dificultades para conciliar se han visto reducidas, a pesar de ello, Lourdes mantiene un sentimiento de culpa, podríamos decir, porque “sientes que no le estas dando todo lo que necesitan”. En el tiempo libre podemos decir que no se aprecian diferencias en cuanto a su utilización, ambos coinciden en que todo su tiempo ha sido y es para su hijo/a.

Consecuencias de la conciliación: Si bien la posición de partida en cuanto al empleo era desigual en cuanto a salario, en el tema del hogar presentaban un reparto igualitario. Lourdes supedita su empleo por motivos de crianza, aspecto que no le condiciona laboralmente, ya que sus expectativas laborales están centradas sólo en lo económico. Para Lourdes ha sido la renuncia a estar más con su hija la mayor dificultad de la conciliación. Esto ha supuesto para ella no querer tener más hijos, decisión que él entiende y acepta. Podríamos considerar que se trata de una pareja que se acerca bastante al ideal de padre/madre corresponsable en cuanto a sus deseos y en el supuesto de que ambos hubiesen tenido otro tipo empleos, más favorables a la conciliación, la actitud de Lourdes a la hora de delegar y la de Santi para implicarse son indicadores de que el reparto de los trabajos de cuidado también hubiera sido más corresponsable.

UNIDAD DOMÉSTICA 9: Tienen 3 menores de 14, 10 y 8.

- IM-9: María 48 años. Estudios: superiores Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: docente. Ingresos: medios-altos. Horario: mañanas y tardes de lunes a viernes. Licencias parentales: los correspondientes permisos de maternidad.
- IH-9: Iñaki 52 años. Estudios: superiores. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: funcionario. Ingresos: medios-altos. Horario: de ocho a tres de lunes a viernes. Con el/la mayor tres días y con los/as pequeños/as quince días.

Podemos apreciar un alto grado de corresponsabilidad, tanto en el ámbito laboral como en el hogar, ello es posible a que ambos asumen que la crianza tiene que ser una responsabilidad de los dos, aspecto que ponen en práctica, él asume su parte de responsabilidad y ella delega en su pareja. Se destaca en ambos una orientación fuerte hacia la profesión. En relación al reparto en el hogar también se aprecia una responsabilidad compartida, incluida la gestión y la responsabilidad de los cuidados. No obstante, la percepción que ambos tienen de la crianza es diferente, en el caso de María se aprecia una mayor preocupación “y se han quedado llorando y yo me he ido al trabajo llorando” y sentimiento de culpa por no haber podido dedicarles más tiempo a sus hijas y

su hijo, “que horrible de madre”. En el discurso de Iñaki, en cambio, no se aprecian estos sentimientos, ni la necesidad de dedicarles más tiempo a sus hijos/as. Sobre las dificultades para conciliar, para Iñaki al trabajar en un ambiente más favorable a la conciliación (administración) ha tenido más facilidades para responder a los imprevistos y no le ha condicionado profesionalmente. María al trabajar en el ámbito privado y aunque su trayectoria laboral no se ha visto condicionada, ha tenido que luchar mucho y siempre ha intentado “como que no se note mucho que tengo hijos”, para ello ha tenido que renunciar a pasar más tiempo con sus hijos/as, “yo hubiese cuidado a mis hijos más tiempo que la baja maternal”. Para María la renuncia a estar más con sus hijos/as, ha sido la mayor dificultad de la conciliación. Tienen una empleada de hogar para las mañanas que les ha facilitado mucho el poder conciliar. Las ayudas institucionales consideran que no sirven para mucho y destacan las dificultades para ajustar los horarios laborales a los de cuidado, este aspecto se aprecia más en él. En el reparto del tiempo libre, ambos han reducido significativamente su tiempo libre por lo que no se aprecian diferencias entre la pareja.

Consecuencias de la conciliación: Si bien la posición de partida tanto en el empleo como en el hogar era bastante igualitaria, y la crianza no ha cambiado significativamente el reparto ni del empleo ni del trabajo de cuidados, no obstante, la desigualdad se puede apreciar de manera más sutil en lo que hemos denominado como carga mental. El sistema patriarcal capitalista carga sobre las madres una responsabilidad, que en este caso no ha supuesto renuncias materiales, debido a una posición socio-económica buena, que les permite delegar en otra mujer parte del trabajo en el hogar, y un alto grado de corresponsabilidad en el trabajo de cuidados, pero genera una sobre carga asumida pero no querida por parte de María.

UNIDAD DOMÉSTICA 10: Tienen 1 menor de 6 años.

- IM-10: Ainhoa, 35 años. Estudios: FPII Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: responsable en supermercado. Horarios: atípicos de lunes a sábados. Ingresos: medios. Licencias parentales: permiso de maternidad.
- IH-10: Raúl 37 años. Estudios. FPII Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: ONG. sus Ingresos: son medios. Horario atípico, pero con muchos días libres. Además de los 15 días, tiene una reducción del 33%.

Podemos considerar a esta pareja como corresponsables. Los dos comparten la responsabilidad económica y también la del hogar. Raúl tiene un empleo que favorece la conciliación, “no le ponen pegas a nadie”, tiene claro que no le va a condicionar laboralmente. En cambio, en la empresa donde trabaja Ainhoa no favorece nada la conciliación. Ella dice que no se ha visto condicionada para ascender, pero porque hasta que su hijo ha sido menos dependiente no se ha planteado ascender “entonces cuando ya tenía la familia estable, el niño, el marido, la casa, todo bien, es cuando he dicho ahora es el momento”. En el reparto del hogar, se aprecia igualmente la corresponsabilidad, tanto en el reparto de tareas, en la gestión como en la crianza. En la responsabilidad del cuidado, la preocupación, la disposición, podemos apreciar en Raúl un alto grado de implicación “yo no quería guardería, yo no tengo un niño para dejarlo a las ocho de la mañana y recogerlo a las siete de la tarde para eso no tengo un niño” (Raúl). Cabe decir que este alto grado de implicación en la crianza por parte de Raúl es posible a que ambos asumen que la crianza tiene que ser una responsabilidad de los dos, aspecto que ponen en práctica, él asume su parte de responsabilidad y ella delega en su pareja. Condicionamiento laboral por maternidad/paternidad: A pesar de poder considerarles como una pareja corresponsable, es indicativo que la trayectoria profesional de Raúl no se ha visto afectada por la paternidad, en cambio Ainhoa reconoce que hasta que su hijo ha sido más independiente no ha intentado ascender. También es indicativo de un mayor coste por parte de Ainhoa que, aunque él hubiese tenido más hijos, ella no ha querido. Gracias al apoyo de las abuelas y a los horarios laborales de Raúl, no han tenido muchas dificultades para compatibilizar empleo con cuidados. En relación al tiempo libre, aunque Raúl tiene más tiempo libre debido a su empleo, no se aprecian diferencias significativas entre ambos.

Consecuencias de la conciliación: Si bien la posición de partida tanto en el empleo como en el hogar era bastante igualitaria, y la crianza no ha cambiado significativamente el reparto ni del empleo ni del trabajo de cuidados, quizás podríamos decir, que incluso hay una mayor implicación de Raúl en la crianza. No obstante, Ainhoa sabe que mantener su puesto de responsable no es compatible con la crianza, por ello, esa contradicción entre querer responder a las expectativas laborales no es compatible con sus expectativas de la crianza. En este caso parece que la carga mental que el sistema patriarcal capitalista impone en las madres y que Ainhoa asume, le lleva a decidir no querer más hijos “yo no quiero renunciar a nada más” (Ainhoa).

UNIDAD DOMÉSTICA 11: Tienen tres menores de 14, 10 y 6 años.

- IM-11: Carmen, 45 años. Estudios: FPI Trayectoria laboral: precaria. Empleo actual: servicios. Horarios: atípicos de lunes a domingos. Ingresos: bajos. Licencias parentales: permisos de maternidad.
- IH-11: Jorge, 45 años. Estudios: EGB. Trayectoria laboral: precaria. Empleo actual: autónomo. Horarios: atípicos de lunes a viernes. Ingresos: medios- bajos. Licencias parentales. Ninguna.

En esta pareja a pesar de manifestar que lo ideal es un reparto corresponsable del empleo y del trabajo de cuidados, ellos mantienen un reparto bastante tradicional. Condicionamiento laboral por maternidad/paternidad: Se puede apreciar que para Carmen el empleo es secundario, a pesar de ello, pocas veces ha estado sin trabajar. No obstante, las idas y venidas en el mercado laboral debido a responsabilizarse en exclusiva de la crianza le han condicionado laboralmente, en cambio Jorge con una disponibilidad total para el empleo, favorece el mantenimiento de su rol de gana-pan, aunque su salario no es suficiente para cubrir las necesidades familiares. En el reparto del hogar, Carmen asume toda la carga, “yo soy la responsable, tanto si trabajo como si no”. La implicación de Jorge es mínima, no asume ninguna tarea doméstica ni se implica en la gestión. Solo se implica en la parte lúdica de la crianza y asume tareas puntuales como llevarlos al cole o recogerlos de diversas actividades. En ella se aprecia un alto grado de auto-atribución de la crianza y en él una total ausencia de responsabilidad en la crianza. A la hora de compaginar cuidado y empleo han contado con la inestimable ayuda de los abuelos maternos, y con el/la hija/o menor, las/os hermanos/as mayores han sido y son un recurso y a veces con la contratación de una empleada doméstica. En cuanto al tiempo libre, se puede apreciar que el tiempo de Carmen está condicionado a las necesidades de sus hijas e hijo, aspecto que no se aprecia en Jorge, el cual dispone de mucha más libertad en su gestión del tiempo.

Consecuencias de la conciliación: Aunque ambos partían de una posición laboral precaria, en el caso de Carmen se ha acentuado debido a la alta auto-atribución de la crianza y en el caso de Jorge la paternidad, fomenta que refuerce su posición laboral gracias a una ausencia total de responsabilidad en el hogar, él solo asume la responsabilidad principal, que no única, de gana-pan. Si bien Jorge se pierde la riqueza que supone el cuidado, evita sobrecargas, tensiones y penalizaciones laborales. Por el

contrario, para Carmen, aunque condiciona su empleo a las necesidades de la crianza, también siente la responsabilidad de aportar en la economía del hogar (lo cual siempre ha hecho). Así mantiene toda la carga del trabajo del hogar y parte de la económica. los ajustes, las renunciadas, la doble jornada y la carga mental, solo para ella. Así podemos concluir que presenta una doble desigualdad e invisibilidad.

UNIDAD DOMÉSTICA 12: Tienen 1 menor de 18 meses.

- IM-12: Sonia, 31 años. Estudios: FPI. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: servicios. Horarios: de 9 a 2 de lunes a sábados. Ingresos: medios-bajos. Licencias parentales: permisos de maternidad, doce meses de excedencia y una reducción de jornada del 33%.
- IH-12: Alex, 33 años. Estudios: EGB. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: autónomo. Horario: de ocho a siete de lunes a viernes. Ingresos: medios-altos. Licencias parentales: Ninguna.

Podemos considerar a esta pareja con un reparto corresponsable en lo económico que por motivos de crianza se modifica temporalmente, en el caso de ella. En el reparto del hogar, ya se apreciaba una mayor carga de ella en tanto responsabilidad y gestión, aspecto que con la llegada del hijo se incrementa, “de hacer poco a no hacer nada” (Sonia). Aunque los planes de la pareja eran que después de la baja por maternidad llevar al niño a la guardería y volver a su empleo, un problema en la salud del hijo requiere una atención constante tanto de día como de noche e impide que pueda ir a la guardería, por lo que deciden que Sonia coja una excedencia. El sueldo más alto de Alex junto a la creencia no cuestionada de que “necesita más a su madre” (Alex) son los motivos de que ella modifique su empleo, a pesar de que sabía que le iba a traer consecuencias negativas laboralmente, (pierde el puesto de encargada). Al no contar con el recurso de los abuelos, y “no compensarles” contratar a una persona para el cuidado del/la menor, deciden que después de la excedencia, Sonia reduzca la jornada. El empleo de Alex no sufre modificación alguna, al contrario, debido a los menores ingresos de su pareja se hace más necesario. El alto grado de auto-atribución de la crianza por parte de Sonia junto la fuerte orientación hacia el empleo de Alex, favorece un reparto más tradicional del que en un principio preveían.

Consecuencias de la conciliación: La peor posición laboral, en cuanto a ingresos, pero no en cuanto a estabilidad, de la que partía Sonia junto con la alta auto-atribución de la

crianza y poca implicación por parte de Alex en ello, ha generado un reparto desigual del trabajo total. Alex no modifica su empleo, asume tareas en el hogar, pero apenas responsabilidades. Sonia, al contrario, debe hacer todos los ajustes necesarios, una doble jornada con la consiguiente “carga mental” que le obliga a muchas renunciaciones; menos tiempo propio, menos dinero, más precariedad laboral, más responsabilidades domésticas.

UNIDAD DOMÉSTICA 13: Tienen 1 menor de dos años.

- IM-13: Lucia, 32 años. Estudios: FPII. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: administrativa. Horarios: partido mañana y tarde de lunes a viernes. Ingresos: bajos. Licencias parentales: permisos de maternidad. Reducción de jornada y abandono del empleo.
- IH-13: Roberto, 31 años. Estudios. Básicos. Trayectoria laboral: precaria. Empleo actual: operario. Horarios: de 9 a 7. Ingresos: bajos. Licencias parentales. 15 días del permiso por paternidad.

En cuanto al reparto del empleo podemos apreciar una corresponsabilidad económica que en el caso de Lucia se ha ajustado a las necesidades de cuidado del hijo, debido a que tanto el empleo de ella como el de él no se adaptan a las necesidades de cuidado, sus salarios no permiten la contratación de cuidados privados y no cuentan con el recurso de los abuelos. Es destacable que, aunque los salarios de ambos son similares y Roberto presenta una inestabilidad laboral que no se da en el caso de Lucia, han primado el empleo de él sobre el de ella. Ella reduce la jornada mientras su jefe se lo permite (le avisó que le daba la reducción durante seis meses). Al no querer meterse en problemas de juicios, decide el despido acordado con el jefe (para poder cobrar el paro) y después busca otro trabajo que se ajuste más a las necesidades de su hijo. La imposibilidad de conciliar empleo y crianza hace que Lucía priorice la crianza sobre el empleo, esto a su vez provoca una mayor dependencia del empleo de Roberto. El condicionamiento laboral de Lucía por la maternidad es claro; al contrario, Roberto refuerza su posición laboral. A pesar de todo ella nunca pierde su responsabilidad económica, pero incrementa considerablemente su responsabilidad familiar, aspecto que se aprecia a la inversa en Roberto, al que puede considerarse un cuidador comprometido, pero no convencido, “el hace muchas cosas, pero hay que decirle porque de él no sale”. La distribución del tiempo libre presenta diferencias, Roberto ha reducido algo el tiempo de libre disposición, en cambio para Lucía

ha desaparecido por completo. Es destacable cómo a pesar de una posición más precaria laboralmente en el caso de Roberto, la que modifica su empleo es Lucía. En este caso ha tenido más peso los mandatos culturales que asignan a las madres la responsabilidad de la crianza y que en el caso de Lucía, genera una alta auto-atribución de la crianza y en el caso de Roberto una delegación y poca implicación en la crianza, ha generado un reparto desigual del trabajo total.

Consecuencias de la conciliación: Roberto no sólo no modifica su empleo si no que refuerza su posición laboral, asume tareas en el hogar, pero apenas responsabilidades. Lucía, al contrario, debe hacer todos los ajustes necesarios, una doble jornada con la consiguiente “carga mental” que le obliga a muchas renunciaciones; menos tiempo propio, menos dinero, más precariedad laboral, más responsabilidades domésticas.

UNIDAD DOMÉSTICA 14: Tienen 4 menores de 14, 11, 8 y 6 años.

- IM-14: Nerea, 42 años. Estudios: FPI Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: autónoma. Horarios: atípicos de lunes a domingos. Ingresos: medios-bajos. Licencias parentales: permisos de maternidad. Reducción de jornada y excedencias.
- IH-14: Iban, 40 años. Estudios. Básicos. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: autónomo en transporte. Horarios: disponibilidad total. Ingresos: medios. Licencias parentales: ninguna.

En cuanto al reparto del empleo se puede apreciar un alto grado de corresponsabilidad económica, que en el caso de Nerea se ajusta a las necesidades de crianza. Nerea presenta una priorización clara en la crianza y “si no fuera porque hace falta el dinero, estaría feliz criando a mis hijos” (Nerea). No le preocupa que la maternidad y la crianza le condicione laboralmente, en cambio, ve el empleo como una carga que le impide “ocuparse como es debido de sus hijos”. Por el contrario, Iban presenta una fuerte orientación hacia el empleo con un perfil claro del modelo gana-pan, destacado además por una nula implicación en el hogar y que en el cuidado de los/as menores se centra en algunas actividades lúdicas. Los ajustes necesarios para conciliar empleo con trabajo de cuidados corren por la cuenta de Nerea que cuenta con el recurso de los abuelos, especialmente la abuela y cuando no ha podido disponer de ellos ha tenido que modificar su empleo, en algún momento ha tenido contratado los servicios de una empleada que por motivos económicos no ha podido mantener. En la distribución del tiempo libre se aprecia un considerable grado de

desigualdad, Iban al estar liberado de las responsabilidades del trabajo de cuidados, gestiona su tiempo libre solo condicionado por su empleo, ya que la ayuda de la abuela o la empleada, le libera de trabajos en el hogar o le permite desentenderse de los cuidados. En cambio, para Nerea, el tiempo libre además de estar condicionado por su empleo, en mayor medida lo está por la crianza. Se puede apreciar como sus deseos, aficiones, incluso sus necesidades personales quedan supeditadas a las de los demás, no obstante, al contar con el trabajo de otras mujeres, mantiene cierto grado de bienestar.

Consecuencias conciliación: Vemos claramente un reparto muy desigual del trabajo, a pesar de que para Nerea perder oportunidades de empleo no le supone un problema, ella optaría más por un reparto tradicional del trabajo, con una dedicación exclusiva en la crianza, pero no puede desentenderse de la responsabilidad laboral, puesto que Iban, a pesar de asumir únicamente su rol gana-pan, sus ingresos no son suficientes para cubrir las necesidades económicas de la familia. Así, Nerea sufre una sobrecarga de trabajo y de responsabilidades. Por ello, podemos concluir que presenta una doble desigualdad e invisibilidad.

#### UNIDAD DOMÉSTICA 15: Tienen 2 menores de 10 y 8 años.

- IM-15: Ana, 48 años. Estudios: superiores. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: funcionaria. Horarios: de 9 a 3. Ingresos: medios-altos. Licencias parentales: permisos de maternidad. Reducción de jornada del 11% y excedencias.
- IH-15: Oscar, 51 años. Estudios: FPII. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: técnico. Ingresos: medios. Horarios: turnos. Licencias parentales: permisos de paternidad de 15 días.

La corresponsabilidad económica que se puede apreciar en la pareja no se corresponde con una corresponsabilidad en el trabajo de cuidados. Ambos tienen una clara orientación al empleo que en el caso de Ana se combina con un alto grado de auto-atribución de la crianza a esto se le suma un empleo que favorece la conciliación, el cual le ha permitido ser ella la que adapte su empleo a las necesidades de cuidado. Oscar en cambio, y a pesar de que los Ingresos: de ella son más altos, no ha modificado su empleo, además y junto con ello Oscar presenta una paternidad cooperante, podemos considerarlo como un cuidador comprometido, pero no convencido ya que hace en la medida que Ana no puede. En el reparto del trabajo de cuidados, Oscar se encarga de cocinar y atender a los/as niños/as siempre que Ana no está, la mayor carga la lleva Ana, el resto de tareas las hace



ella, así como la responsabilidad y la gestión del hogar. Sobre las dificultades para conciliar no cuentan con la ayuda de los abuelos, en algún momento han tenido alguna empleada, pero “para todo eso hace falta dinero” (Ana). Condicionamiento laboral por maternidad/paternidad: Ana, el reducir la jornada le ha supuesto una reducción del salario, pero no una reducción del trabajo, “sigo haciendo lo mismo en menos tiempo”. Además, manifiesta que no tiene tiempo para estudiar o hacer cursos, que le permitirían subir de puesto. En el caso de Oscar, la paternidad no le ha supuesto ningún impedimento. También encontramos diferencias en cuanto a la utilización del tiempo libre. En el caso de Oscar, su rol secundario como cuidador le permite cierta libertad en la gestión del tiempo libre, aspecto que no se muestra en Ana. Se puede apreciar como sus deseos, aficiones, incluso necesidades personales quedan supeditadas a las de la familia.

Consecuencias de la conciliación: De una situación paritaria en cuanto al reparto del total del trabajo, con la llegada de los hijos podemos apreciar un reparto muy desigual del trabajo de cuidado, para Ana el volumen del trabajo total se ha incrementado considerablemente; la misma cantidad de empleo en menos tiempo, reducción de ingresos, más tareas domésticas y de cuidados, menos tiempo libre y una sobrecarga de responsabilidades, laborales, económicas, domésticas y de compatibilizar todas. Oscar, mantiene igual su empleo y su salario, aumentan sus tareas domésticas, pero no sus responsabilidades, disminuye algo su tiempo libre, pero, sobre todo, no tiene sobrecarga de responsabilidades.

#### UNIDAD DOMÉSTICA 16: Tienen 2 menores de 10 y 5 años.

- IM-16: Marian, 45 años. Estudios: superiores Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: Técnica Horarios: turnos incluido fines de semana. Ingresos: medios. Licencias parentales: permisos de maternidad.
- IH-16: Pablo, 56 años. Estudios. Básicos. Trayectoria laboral estable. Empleo actual: responsable de almacén. Ingresos: medios. Horarios mañana y tardes de lunes a viernes y sábados por la mañana. Licencias parentales. Permisos de paternidad de 15 días.

En cuanto al reparto del empleo se puede apreciar un alto grado de corresponsabilidad económica. Condicionamiento laboral por maternidad/paternidad: A pesar de lo que a él le gustaría, el empleo de Pablo le exige meter más horas de las que le corresponde, lo cual consideran ambos necesario para mantener el empleo. En este caso la paternidad afianza

su rol laboral. Marian, aunque no ha modificado su empleo por la maternidad, reconoce que “el cansancio que conlleva la crianza de los hijos afecta en tu rendimiento laboral (...) A veces no he podido participar en formación por tener hijos” (Marian). Sobre el reparto en el hogar, también se observa un reparto bastante equilibrado de los trabajos de cuidados. Tanto en las tareas del hogar como en la crianza se observa que ambos son corresponsables. En Pablo podemos observar una paternidad comprometida y convencida, no obstante, las exigencias en cuanto al tiempo del empleo, no le permiten una mayor implicación en el hogar. En el caso de Marian, aunque ella es capaz de delegar en su pareja, se aprecia una asunción mayor de la gestión, y de la responsabilidad de la crianza en cuanto a previsión, preocupación, anticipación. Destacar también que cuando su hijo/a sufre una grave enfermedad, es ella la que coge una baja por enfermedad para estar con su hijo/a. Al igual que hemos visto más arriba, vemos aquí la priorización del rol maternal sobre el empleo. Las dificultades para conciliar, se pueden ver reducidas gracias al apoyo de los abuelos maternos y “al dinero necesario para pagar aula matinal, comedor, extraescolares, colonias de verano, etc.” (Pablo). En relación al tiempo libre no se aprecian diferencias significativas entre ambos, “todo el tiempo libre lo pasamos todos juntos” (Marian).

Consecuencias de la conciliación: Para Pablo la paternidad le ha supuesto reforzar su rol laboral, el cual es más exigido que elegido. En el caso de Marian podemos observar como la sobrecarga de tareas; empleo y responsabilidad del cuidado, le supone no poder responder como debiera en su empleo y no darles lo cree que sus hijos necesitan en cuanto a atención y tiempo.

UNIDAD DOMÉSTICA 17: Tienen 1 menor de 4 años.

- IM-17: Sara, 40 años. Estudios: Universitarios Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: empleada banca Horarios: de mañanas de lunes a viernes. Ingresos: altos. Licencias parentales: permisos de maternidad.
- IH-17: José, 38 años. Estudios: FPII. Trayectoria laboral: precaria. Empleo actual: operario. Ingresos: medios-bajos. Horarios: mañana y tardes de lunes a viernes. Licencias parentales: Ninguna, pero estuvo en paro durante el primer año de vida de su hijo/a.

En cuanto al reparto del empleo podemos observar una mayor responsabilidad económica por parte de Sara, también se aprecia una fuerte orientación hacia la profesión

por parte de ella, además su empleo le exige una formación constante y un alto nivel de exigencia. José estuvo sin empleo durante dos años, que coincidió con el nacimiento de su hijo/a, tiempo que aprovechó para estudiar y así mejorar su posición de cara al mercado laboral. Condicionamiento laboral por maternidad/paternidad: A Sara, le cambiaron de oficina y población cuando estaba con la baja por maternidad y cree que perdió la oportunidad de estar en un puesto mejor, no obstante, no ha sido tanto debido a la maternidad “sino por no haber estado en el momento adecuado trabajando” (Sara). En el caso de José, y ante su situación de desempleo debido a la crisis, la llegada de su hijo fue una oportunidad para cuidar de su hijo/a y mejorar su formación. Con todo, es indicativo que Sara tiene claro que no va a tener más hijos, en cambio a José le hubiese gustado tener otro. En relación al reparto en el hogar, se aprecia una gran corresponsabilidad, aunque el tema de la gestión recae sobre todo en Sara. En el caso de José, el alto grado de implicación en la crianza ha sido más obligado que buscado. El pasar todo el tiempo con su hijo/a desde el nacimiento ha generado en José un alto grado de auto-atribución hacia la crianza, aspecto que se ha visto fortalecido por la capacidad de Sara para delegar. Sobre las dificultades para conciliar, cabe decir que cuentan con la inestimable disponibilidad de los abuelos maternos con los que, “en estos momentos contamos a diario” (José). El tiempo libre es un aspecto muy valorado tanto por Sara como por José, para ambos es fundamental y aunque los primeros años de vida de su hijo lo han reducido mucho, “últimamente lo estamos recuperando”. En este aspecto no encontramos diferencias entre ambos.

Consecuencias de la conciliación: Sara tiene una carrera profesional que quiere mantener y mejorar y no está dispuesta a más renunciaciones, por ello ha decidido que no quiere tener más hijos. Aunque la paternidad corresponsable de José ha hecho que aumente su carga total de trabajo, no le ha influido laboralmente, ni le ha generado ningún conflicto, de hecho, hubiese tenido más hijos. Aun así, aceptar la decisión de su pareja de no tener más hijos, no le ha supuesto mayores problemas, “reconozco que con un hijo se vive mejor” (José). En líneas generales podemos decir, que la diferencia en cuanto a las expectativas sobre la crianza, generan en Sara lo que hemos denominado como “carga mental”, elecciones y conflictos que a ella le ha supuesto renunciar a más hijos pues no es compatible con su carrera profesional, y en definitiva con su bienestar.

UNIDAD DOMÉSTICA 18: Tienen 1 menor de 17 meses.

- IM-18: Begoña, 34 años. Estudios: Grado medio Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: subdirectora de oficina Horarios: de mañanas y dos tardes a la semana y dos sábados al mes. Ingresos: medios-altos. Licencias parentales: permisos de maternidad y reducción de jornada del 33%.
- IH-18: Carlos, 34 años. Estudios. Bachillerato. Trayectoria laboral precaria. Empleo actual: seguridad. Ingresos: son medios-bajos. Horarios: atípicos. Licencias parentales. los quince días del permiso de paternidad.

En el reparto del empleo se destaca que, aunque la situación de partida era mucho mejor en el caso de Begoña, con la llegada de su hijo/a se produce una tradicionalización de roles, Begoña modifica su empleo por motivos de crianza a pesar de que los Ingresos: de Carlos son más bajos y su estabilidad laboral es también menor. La razón es que, aunque tiene una buena posición laboral, es un empleo que no le gusta, tiene un alto grado de exigencia que le genera mucho estrés. Y así Begoña debilita su posición laboral y Carlos la fortalece, aunque a Carlos tampoco le gusta su empleo, y le gustaría cambiar, presenta una disposición total “es que ahora no puede perder su empleo” (Begoña). Vemos aquí la fuerza de los mandatos culturales que asignan el cuidado a las madres y que ellas asumen y el empleo a los padres. En el reparto del hogar si bien Begoña asume más carga de la responsabilidad de la crianza y la gestión, exige implicación en el reparto de las tareas del hogar y del cuidado de la hija. Carlos podríamos definirlo como un padre comprometido, aunque no convencido en un primer momento, no obstante, una alta implicación en la crianza, aunque más exigida que elegida va generando un aumento en la responsabilidad de la crianza. En relación a los recursos cuentan con una empleada doméstica tres horas a la semana “para evitar peleas” (Begoña). No cuentan con la ayuda de los abuelos y ninguno tiene un empleo que facilite la conciliación, por lo que las dificultades para conciliar se incrementan, sobre todo en Begoña, ya que ella es la que hace los ajustes entre los horarios de Carlos y los de ella.

Consecuencias de la conciliación: Ninguno de los dos se sienten satisfechos laboralmente, no obstante, gracias a la maternidad Begoña puede rebajar temporalmente su carga de empleo, y en el caso de Carlos se produce a la inversa “si no tuviera a la niña podría arriesgar y buscar un mejor empleo” (Carlos). Si bien Carlos al incrementar su responsabilidad de cara al empleo, junto con una paternidad comprometida, ha hecho que aumente su carga total de trabajo, no en la misma medida que Begoña. Por el momento ninguno quiere tener más hijos. Ambos coinciden en que los empleos que tienen

condicionan mucho la crianza, además la carestía de los servicios de cuidado y el no contar con la ayuda de los abuelos hace imposible tener más hijos. No sabríamos decir en este caso quién de los dos asume más carga, Carlos incrementa su rol de gana-pan muy a su pesar y Begoña a pesar de asumir más carga total de trabajo, disminuye su rol de gana-pan lo cual le agrada y aumenta el rol maternal (que no el de las tareas del hogar), aspecto que le enriquece y le satisface.

UNIDAD DOMÉSTICA 19: Tienen 2 menores de 8 y de 5 años.

- IM-19: Julia, 42 años. Estudios: superiores Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: docente Horarios: de lunes a viernes y mayormente de mañanas Ingresos: altos. Licencias parentales: permisos de maternidad.
- IH-19: Iñigo, 42 años. Estudios. superiores. Trayectoria laboral estable. Empleo actual: dirección de marketing. Ingresos: son altos. Horarios sale a las cinco y media. Licencias parentales: los quince días de los permisos de paternidad.

Se aprecia un reparto corresponsable del empleo, ambos tienen un empleo en el que se sienten realizados, pero que les exige mucha dedicación. Aunque ninguno de los dos ha modificado su empleo por la crianza, a Julia le ha supuesto estar menos tiempo con sus hijos de lo que le quisiera. En cambio, para Iñigo el tiempo que pasa con sus hijos le parece el adecuado. En el reparto del hogar, aunque se aprecia un alto grado de implicación por parte de Iñigo, la mayor responsabilidad tanto en la gestión como en la crianza la asume Julia. Si bien a Julia se le puede definir como una cuidadora principal convencida, a Iñigo se le puede considerar como un cuidador comprometido, pero no convencido, asume su responsabilidad, pero con límites. Tanto Julia como Iñigo son conscientes de las dificultades para compatibilizar empleo y cuidados, ambos han disminuido su tiempo libre, aunque Julia en mayor medida que Iñigo, ya que es ella la que quiere pasar todo el tiempo posible con sus hijos. Cuentan con una empleada doméstica y con la ayuda de los abuelos, sobre todo para los imprevistos y reconocen que sin ambos recursos las cosas hubieran sido mucho más difíciles.

Consecuencias de la conciliación: de una posición de partida podríamos decir corresponsable, que tras el nacimiento de sus hijos/as se sigue apreciando un alto grado de corresponsabilidad en el reparto total del trabajo, podemos observar una mayor implicación de Julia en la crianza, la auto-atribución de la crianza por parte de Julia, y un mercado laboral que no tiene en cuenta los cuidados, genera en Julia una sobre carga “ a

veces me siento ahogada de la gran responsabilidad que supone la educación y la crianza” (Julia), a esto lo hemos denominado como carga mental, un alto grado de responsabilidad que en el caso de Julia conlleva renuncias o elecciones, al tiempo propio o a una mayor implicación laboral que no se da en Iñigo.

UNIDAD DOMÉSTICA 20: Tienen 1 menor de 20 meses.

- IM-20: Laura, 45 años. Estudios: superiores Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: Terapeuta. Horarios: de lunes a viernes por las mañanas y una tarde a la semana Ingresos: medios. Licencias parentales: permisos de maternidad. Excedencia de 6 meses y otra de 2 meses.
- IH-20: Sergio, 43 años. Estudios. superiores. Trayectoria laboral estable. Empleo actual: Terapeuta. Ingresos: medios-altos. Horarios de lunes a viernes por la mañana y una tarde por semana. Licencias parentales. Los quince días del permiso de paternidad.

Se aprecia un reparto corresponsable del empleo, ambos tienen el mismo oficio y trabajan en la misma empresa, aunque Sergio tiene un cargo más alto que Laura. Se trata de un empleo con una gran carga psicológica y alto nivel de exigencia. Se puede apreciar en esta pareja que de sus ideales en cuanto a la crianza y el reparto lo ponen en práctica. Ambos son partidarios de un reparto corresponsable de todo el trabajo, no obstante, opinan que sobre todo el primer año de vida de una criatura, lo ideal es que lo pase con la madre y en el caso de ellos, lo han puesto en práctica. Si bien Laura modificó su empleo para estar con su hijo hasta que cumplió un año, una vez que vuelve al empleo ante la necesidad de ajustes laborales, tanto Sergio como Laura se turnan para por ejemplo llevar al niño al médico o pasar la noche en vela si es necesario. Se puede observar un alto grado de auto-atribución de la crianza por parte de ambos, así como en el reparto del hogar tanto en la responsabilidad como en la gestión. A los dos se les puede definir como cuidadores principales convencidos. A la hora de compatibilizar empleo con cuidados cuentan con la inestimable ayuda de los abuelos lo cual disminuye bastante las dificultades para compatibilizar empleo y cuidados. En relación al tiempo propio, aunque para ambos su hijo es la prioridad, es llamativo que el único tiempo que Laura se separa de su hijo es para trabajar, el resto del tiempo lo pasa felizmente con su hijo. Aunque para ella no supone ningún conflicto ni renuncia, reconoce que NO tiene tiempo para ella, cuando queda con las amigas, familia, paseos, es con el niño. Comenta que antes de nacer su hijo

dedicaba un tiempo para su formación, que con la llegada del hijo quiso mantener, pero termino dejándolo porque “no podía con todo”. Aunque Sergio también ha reducido considerablemente el tiempo propio, no de la misma manera, si bien Sergio afirma que “no me importaría llevarme al crío cuando quedo con mis amigos, pero quedamos para cenar o ir de bares o a un concierto...”, vemos que su ambiente social no favorece una paternidad corresponsable.

Consecuencias de la conciliación: vemos que una posición de partida podríamos decir corresponsable, tras el nacimiento del/la hijo/a se sigue manteniendo. Se aprecia un alto grado de corresponsabilidad en el reparto total del trabajo, donde los dos muestran una auto-atribución de la crianza que en el caso de Laura se ve reforzado por un contexto socio-cultural que favorece una mayor implicación de las madres en la crianza y que ella asumen felizmente, hace algunas renunciaciones sobre todo a su formación, pero como ella dice “ahora es lo que quiero hacer, y estoy feliz”. No obstante, Sergio también dedicaría más tiempo a su hijo, pero un mercado laboral que no tiene en cuenta los cuidados, unas políticas pobres e insuficientes y un ambiente social patriarcal no permiten una mayor implicación de Sergio en la crianza.

UNIDAD DOMÉSTICA 21: Tienen 2 menores de 10 y 7 años.

- IM-21: Marta, 40 años. Estudios: FPII Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: autónoma Horarios: mañanas o tardes y fines de semana alternos. Ingresos: medios-bajos. Licencias parentales: permisos de maternidad.
- IH-21: Daniel, 39 años. Estudios. Básicos. Trayectoria laboral estable. Empleo actual: autónomo. Ingresos: son medios-bajos. Horarios: de ocho a ocho. Licencias parentales: un par de días en cada nacimiento.

En cuanto al reparto del empleo podemos apreciar una corresponsabilidad económica que en el caso de Marta se ha ajustado a las necesidades de cuidado de los menores, ella cambio de empleo a causa de la imposibilidad de compatibilizar su anterior empleo a las necesidades de cuidado. ahora tiene un negocio propio y a pesar de la cantidad de tiempo que le exige y la responsabilidad se adapta mejor a las necesidades de crianza. Daniel es también autónomo pero su tiempo es más rígido, presentando una disponibilidad total hacia su empleo, no ha hecho ninguna modificación por motivos de crianza. En el reparto en el hogar, este es bastante desigual. En lo que se refiere a la responsabilidad, gestión o cambios por cuidado recae sobre Marta, Daniel asume tareas y se le puede considerar un

cuidador comprometido, pero no convencido, “el hace muchas cosas, pero hay que decirle porque de él no sale” (Marta). En cuanto los recursos, en los momentos de mayor necesidad de ayuda por tema de crianza han contado con la abuela materna y las hermanas maternas. Tienen también una empleada que va tres horas a la semana. La distribución del tiempo libre presenta diferencias, Daniel ha mantenido y sigue manteniendo su tiempo libre, gracias a la ayuda de las mujeres de la familia y de la empleada, en cambio Marta se puede decir que el tiempo libre lo pasa con sus hijos o con la familia. Se puede apreciar como sus deseos, aficiones, incluso necesidades personales quedan supeditadas a las de los demás. No obstante, al contar con el trabajo de otras mujeres, mantiene cierto grado de bienestar.

Consecuencias de la conciliación: A pesar de posiciones laborales similares, mismos ingresos, mismas responsabilidades y largas jornadas, se ve como los mandatos culturales que asignan a las madres la responsabilidad de la crianza y que, en el caso de Marta, genera una alta auto-atribución de la crianza y en el caso de Daniel una delegación y poca implicación en la crianza, ha generado un reparto desigual del trabajo total. Daniel no lleva a su empleo la carga del hogar, asume tareas en el hogar, pero apenas responsabilidades. Marta, al contrario, debe hacer todos los ajustes necesarios, asumiendo las tensiones y conflictos que conlleva responder a dos jornadas de trabajo muy extensas y exigentes, que no le dejan tiempo para ella, para el descanso, para el autocuidado.

UNIDAD DOMÉSTICA 22: Tienen 3 menores de 9, 4 y 2 años.

- IM-22: Irene 40 años. Estudios: básicos Trayectoria laboral: precaria Empleo actual: en servicios con horarios atípicos adaptados a las necesidades familiares. Ingresos: bajos Licencias parentales: ninguna.
- IH-7: Ángel 42 años. Estudios FPI. Trayectoria laboral estable. Empleo actual: operario. Ingresos: son medios. Horario mañanas de lunes a viernes. 15 días del permiso por paternidad por cada hijo/a.

En relación al reparto del empleo se puede apreciar que, aunque Irene no partía de una buena posición laboral, era independiente económicamente, no obstante, con la llegada de los hijos/a supedita sus empleos a las necesidades de cuidado de sus hijos/as. Hace unos meses consigue un empleo que se ajusta a las necesidades familiares, tiene un horario flexible, es ella la que organiza el horario de trabajo. Ángel no modifica, ni condiciona su empleo por motivos familiares. Le podemos considerar como un padre



cooperante, su aportación al hogar se enmarca más en el ámbito de la ayuda que de la corresponsabilidad, hace cuando Irene no está y en lo relacionado a las necesidades inmediatas de cuidado, por ejemplo, recoger a sus hijos/a del cole, darles la merienda, etc. Irene es la gestora del hogar, así como la responsable principal en la crianza. En ella se aprecia un alto grado de auto-atribución de la crianza y en él un alto grado de ausencia de responsabilidad en la crianza. Las dificultades para compatibilizar empleo con hogar, recaen en Irene, ella hace todos los ajustes necesarios para responder a su doble rol, y Ángel si bien se pierde la riqueza que supone el cuidado, evita sobrecargas, tensiones y penalizaciones laborales. Como es de esperar se aprecia una desigualdad en cuanto al tiempo libre, en el caso Ángel, aunque lo disminuye, ya que no cuentan con ayuda de abuelas ni de empleada doméstica, pero gracias a la falta de responsabilidad en el cuidado, dispone de tiempo para él. En cambio, para Irene, el tiempo libre además de estar condicionado por su empleo, en mayor medida lo está por la crianza. Se puede apreciar como sus deseos, aficiones, incluso necesidades personales quedan supeditadas a las de los demás.

Consecuencias de la conciliación: en el caso de Irene, pasa de una situación de autonomía económica, pero ya sin reparto de las tareas del hogar. Así, con la llegada de los hijos/a no pierde su responsabilidad económica, pero la supedita a las necesidades de cuidado. La auto-atribución de la crianza solo por parte de Irene junto con un alto grado de ausencia de responsabilidad en el hogar por parte de Ángel incrementa exponencialmente el total de responsabilidades por parte de Irene. Y así todos los ajustes, las renunciadas, la doble jornada y la carga mental, recaen solo en ella. Por ello, podemos concluir que presenta una doble desigualdad e invisibilidad.

UNIDAD DOMÉSTICA 23: 2 menores de 7 y 9 años.

- IM-23: Inés, 38 años. Estudios: medios-bajos Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: autónoma Horarios: mañanas y tardes y fines de semana alternos. Ingresos: medios-bajos. Licencias parentales: permisos de maternidad.
- IH-23: David, 39 años. Estudios. básicos. Trayectoria laboral estable. Empleo actual: autónomo. Ingresos: medios. Horarios: de ocho a ocho y sábados por la mañana. Licencias parentales: un par de días en cada nacimiento.

En cuanto al reparto del empleo podemos apreciar una corresponsabilidad económica que en el caso de Inés se ha ajustado a las necesidades de cuidado de los menores. Aunque

se aprecia una orientación fuerte hacia el empleo por parte de Inés, es ella quien hace las modificaciones necesarias por cuestión de cuidado. David es también autónomo pero su tiempo es más rígido, presentando una disponibilidad total hacia su empleo, se puede apreciar en él una fuerte orientación hacia la profesión, con largas jornadas que incluso puede pasar temporadas fuera. Esta disponibilidad total hacia el empleo le impide modificación alguna por motivos de crianza. En el reparto en el hogar, se aprecia un alto grado de desigualdad. En lo que se refiere a la responsabilidad, gestión o cambios por cuidado recae sobre Inés, David asume tareas, (siempre que esté presente) y se le puede considerar un cuidador secundario, hace cuando es estrictamente necesario y en asuntos de necesidades inmediatas de cuidado. En cuanto los recursos, en los momentos de mayor necesidad de ayuda por tema de crianza han contado con la abuela materna. Tienen también una empleada que va tres horas a la semana. En la distribución del tiempo libre se aprecia un considerable grado de desigualdad, David al estar liberado de las responsabilidades del trabajo de cuidados, gestiona su tiempo libre solo condicionado por su empleo, ya que la ayuda de la abuela y la empleada, incrementan el tiempo libre de David. En cambio, para Inés, el tiempo libre además de estar condicionado por su empleo, en mayor medida lo está por la crianza. Se puede apreciar como sus deseos, aficiones, incluso necesidades personales quedan supeditadas a las de los demás.

Consecuencias de la conciliación: vemos en David que la disponibilidad total en cuanto al empleo y el mantenimiento de cierto tiempo para sus aficiones, favorecido por la ayuda de la abuela y la empleada, le deja muy poco tiempo para implicarse en el hogar. En cambio, podemos apreciar en Inés que, a pesar de mostrar un alto grado de orientación laboral, una alta auto-atribución de la crianza unida a una delegación y poca implicación en la crianza por parte de David, ha generado un reparto desigual del trabajo total. David no lleva a su empleo la carga del hogar, asume cierto grado de cuidado de sus hijos/as, pero apenas responsabilidades. Inés, al contrario, debe hacer todos los ajustes necesarios, asumiendo las tensiones y conflictos que hemos definido como “carga mental”; nos referimos a todo lo que tiene que ver con la preocupación, la responsabilidad, el no poder estar en dos sitios a la vez, el tener que escoger o renunciar en determinados momentos a estar con tus hijos e hijas o a mantener o mejorar tu empleo.

UNIDAD DOMÉSTICA 24: Tienen dos menores de 10 años 6 años.

- IM-24: Celia, 42 años. Estudios: FPII Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: servicios Horarios: mañanas de ocho a tres. Ingresos: medios. Licencias parentales: permisos de maternidad.
- IH-24: Enrique, 44 años. Estudios. Básicos. Trayectoria laboral estable. Empleo actual: autónomo. Ingresos: medios. Horarios: disponibilidad total. Licencias parentales: un par de días en cada nacimiento.

En cuanto al reparto del empleo podemos apreciar una corresponsabilidad económica, Celia, aunque tiene un alto grado de responsabilidad laboral, tiene un buen horario y cierta flexibilidad para cambios. En el caso de Enrique se puede apreciar una disponibilidad total hacia su empleo, no ha hecho ninguna modificación por motivos de crianza. En el reparto en el hogar, este es bastante desigual. En lo que se refiere a la responsabilidad, gestión o cambios por cuidado recae sobre Celia, Enrique sólo asume tareas puntuales, no responsabilidades por lo que se le puede considerar un cuidador ocasional. En cuanto los recursos, cuenta con la inestimable ayuda de las mujeres de su familia materna; madre y hermanas. También tienen una empleada que va tres horas a la semana, lo que supone una liberación de cargas para Celia. La distribución del tiempo libre presenta diferencias, Enrique al estar liberado de las responsabilidades del trabajo de cuidados, gestiona su tiempo libre solo condicionado por su empleo. En cambio, para Celia, el tiempo libre además de estar condicionado por su empleo, en mayor medida lo está por la crianza.

Consecuencias de la conciliación: Vemos en Enrique que la disponibilidad total en cuanto al empleo y el mantenimiento de cierto tiempo para sus aficiones, favorecido por la ayuda de las mujeres de la familia materna y la empleada, le deja muy poco tiempo para implicarse en el hogar o le permite desentenderse del trabajo de cuidados. En cambio, podemos apreciar en Celia que, a pesar de mostrar un alto grado de orientación laboral, una alta auto-atribución de la crianza unida a una delegación y poca implicación en la crianza por parte de Enrique, ha generado un reparto desigual del trabajo total. Celia al contar con el trabajo de las otras mujeres, mantiene cierto grado de bienestar, pero no le libera de la “carga mental”; nos referimos a todo lo que tiene que ver con la preocupación, la responsabilidad, el no poder estar en dos sitios a la vez, el tener que escoger o renunciar en determinados momentos a estar con tus hijos e hijas o a mantener o mejorar tu empleo.

UNIDAD DOMÉSTICA 25: Tienen 1 menor de 5 años.

- IM-25: Edurne 46 años. Estudios: FPII. Trayectoria laboral: empleo estable. Empleo actual: operaria horario turnos. Ingresos: medios-bajos. Licencias parentales: reducción de jornada del 15%.
- IH-25: Elías 45 años. Estudios FPI. Trayectoria laboral estable. Empleo actual: operario. Ingresos: son medios. Horario: a turnos; 15 días del permiso por paternidad por nacimiento.

En relación al reparto del empleo se puede apreciar que la responsabilidad económica es compartida. Ambos tienen horarios laborales que no facilitan la conciliación y unos ingresos similares. Pero como es frecuente es Edurne, quien ha hecho todos los ajustes necesarios para poder conciliar. Al reducir su jornada le cambian de puesto a otro con mucha más carga de trabajo “es el peor sitio, pero por tu hija haces lo que sea” (Edurne). A Elías podemos considerarlo como un padre cooperante, que se implica tanto en el cuidado de su hijo/a como en las tareas del hogar no obstante su aportación al hogar se enmarca más en el ámbito de la ayuda que de la corresponsabilidad. El trabajo de gestión y de responsabilidad recae exclusivamente en Edurne. Al igual que en otros casos, su carga de trabajo de cuidados está condicionada por la presencia o ausencia de su pareja. En ella se aprecia un alto grado de auto-atribución de la crianza y en él un alto grado de ausencia de responsabilidad en la crianza. Elías reconoce que no sabe desenvolverse bien en temas de cuidado. Ambos son conscientes de las dificultades para compatibilizar empleo con hogar, cambian los turnos para no coincidir y así poder responder a las necesidades de crianza. Cuentan con la ayuda de la abuela paterna para imprevistos. En relación al tiempo propio, se aprecia una considerable desigualdad. Para Elías al estar liberado de la responsabilidad de la crianza, dispone de más tiempo para gestionar su tiempo libre. Edurne, al igual que otras madres asume y disfruta todo el tiempo libre con su hijo/a.

Consecuencias de la conciliación: Si bien la posición de partida en cuanto al empleo era bastante igualitaria, en el tema del hogar ya se apreciaban diferencias que con la llegada de su hijo/a se han acentuado. La auto-atribución de la crianza solo por parte de Edurne junto con un alto grado de ausencia de responsabilidad en la crianza por parte de Elías, y un mercado laboral que no tiene en cuenta los cuidados, genera como hemos visto consecuencias negativas no solo laboralmente sino un incremento de las tareas y responsabilidades en el hogar y también lo que hemos denominado como carga mental. Renuncias o elecciones que no se dan en Elías.

UNIDAD DOMÉSTICA 26: Tienen 2 menores de 8 y 10 años.

- IM-26: Arantxa 40 años. Estudios: FPII. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: funcionaria. Horario mañanas y de lunes a viernes. Ingresos: medios. Licencias parentales: licencias por maternidad.
- IH-26: German 40 años. Estudios medios. Trayectoria laboral estable. Empleo actual: operario. Ingresos: medios-bajos. Horario: turnos, mañanas, tardes y noches. 15 días del permiso por paternidad por cada hijo/a.

Se aprecia un reparto corresponsable del empleo. No obstante Arantxa tiene un empleo más amigable con la conciliación que German, el cual lo ha modificado varias veces por motivo de cuidados. También en caso de ajustes o imprevistos por motivos de cuidado “es ella quién lo soluciona” (German). En el reparto del hogar, podemos observar que, aunque el tema de la gestión como hemos visto, recae más en Arantxa, en cuanto a las tareas del hogar y las comidas German tiene una mayor implicación. Sobre la responsabilidad en la crianza vemos que ambos tienen un alto grado de implicación. A Arantxa se le puede definir como una cuidadora principal convencida, y a German se le puede considerar como un cuidador comprometido y convencido, asume su responsabilidad en el cuidado siempre su empleo se lo permite. Tanto Arantxa como German son conscientes de las dificultades para compatibilizar empleo y cuidados, las cuales se acentúan por la falta de apoyos, no cuentan con familia extensa cerca, lo que les ha complicado mucho (ahora menos ya que los hijos/as son más autónomos), sobre todo con las vacaciones escolares. Ambos han disminuido considerablemente el tiempo libre y no se aprecian diferencias entre ambos en cuanto a este aspecto. Cuando eran más pequeños por necesidad de más tiempo para el cuidado y ahora, un problema de salud de uno de sus hijos/as requiere mucho tiempo por parte de los dos.

Consecuencias de la conciliación: de una posición de partida podríamos decir corresponsable, que tras el nacimiento de los hijos/as se sigue apreciando un alto grado de corresponsabilidad en el reparto total del trabajo. No obstante, las “facilidades laborales” que tiene Arantxa junto a las “dificultades laborales” de German, provocan una mayor disponibilidad de Arantxa en cuanto a la crianza. Si bien laboralmente Arantxa no se ha visto condicionada, y se aprecia un reparto bastante igualitario en cuanto al trabajo de cuidados, y el tiempo libre, Arantxa asume lo que hemos denominado “carga mental”; que en este caso se manifiesta en lo que tiene que ver con la preocupación, la

responsabilidad, el no poder estar en dos sitios a la vez, el tener que escoger o renunciar en determinados momentos a estar con tus hijos/as.

UNIDAD DOMÉSTICA 27: Tienen 1 menor de 10 meses.

- IM-27: Paula, 28 años. Estudios: medios. Trayectoria laboral: precaria. Empleo actual: servicios. Horarios: fines de semana. Ingresos: bajos. Licencias parentales: licencia por maternidad y desempleo.
- IH-27: Matías, 33 años. Estudios. Básicos. Trayectoria laboral precaria. Empleo actual: operario. Ingresos: medios-bajos. Horarios: de ocho a seis de lunes a viernes. Licencias parentales: 1 mes.

En esta pareja la maternidad/paternidad genera un reparto más tradicional tanto en lo económico como en la crianza. Si bien ambos partían de una situación laboral precaria, en el caso de ella se agrava debido a su embarazo, pues cuando se enteran no le renuevan el contrato. El caso de Matías, se produce a la inversa, ante la paternidad, su implicación laboral se incrementa y “ya no arriesgo como antes, ahora aguanto lo que sea” (Matías). En el reparto del hogar, se aprecian también diferencias. Ella asume casi toda la responsabilidad de la crianza, destacando un alto grado de auto-atribución de la crianza. No obstante, a diferencia de otras parejas con un reparto tradicional, en el tema de las tareas del hogar y también de la gestión se presenta una mayor implicación por parte de Matías, que la delegación de Paula favorece la implicación de Matías. Sobre las dificultades para conciliar, se presentan a la hora de buscar un empleo que pueda compaginar con las necesidades de crianza. Paula, en estos momentos trabaja de manera informal los fines de semana, pero la intención de ambos es tener los dos “un empleo decente para poder vivir y criar a nuestro hijo” (Paula). En relación al tiempo libre, no se muestran diferencias significativas, ambos mantienen alguna afición y el resto del tiempo lo pasan en familia.

Consecuencias de la conciliación: se puede apreciar que la maternidad ha penalizado y se prevé que lo siga haciendo a Paula, en el caso de Matías la previsión es a la inversa en la medida de lo posible parece que ambos reforzaran la posición laboral de él, asumiendo Paula un rol laboral secundario o complementario al de Matías, lo cual tendrá consecuencias en su trayectoria laboral y su independencia económica. En relación al hogar el reparto no es tan desigual como cabría esperar ya que, aunque Paula asume la responsabilidad de la crianza, no se responsabiliza ni de las tareas en el hogar ni del

cuidado de su pareja, aspecto que favorece el que Matías muestre un alto grado de implicación tanto en las tareas del hogar como en la gestión.

UNIDAD DOMÉSTICA 28: Tienen tres menores de 9 años 7 y 5 años.

- IM-28: Nagore, 35 años. Estudios: FPI. Trayectoria laboral: precaria. Empleo actual: negocio familiar Horarios: atípicos de lunes a domingos. Ingresos: familiares. Licencias parentales: ninguna.
- IH-28: Tomás, 38 años. Estudios. Básicos. Trayectoria laboral estable. Empleo actual: negocio familiar. Ingresos: familiares. Horarios: disponibilidad total. Licencias parentales: Ninguna.

En cuanto al reparto del empleo se puede apreciar una disponibilidad total por parte de Tomás que en el caso de Nagore se supedita a las necesidades del trabajo de cuidados. Nagore, aunque presenta una priorización clara en la crianza, no abandona, pero sí disminuye su disponibilidad laboral, no obstante, al tratarse de un negocio familiar, no tiene una relación contractual. Por el contrario, Tomás presenta una fuerte orientación hacia el empleo con un perfil claro del modelo gana-pan, destacado además por una nula implicación en el hogar y que en el cuidado de los hijos e hijas se centra en algunas actividades lúdicas. Además, cabe explicar que, junto a la falta de asunción de trabajo de cuidados, genera más trabajo de cuidados ya que tampoco asume las tareas necesarias para su bienestar. Así, será su pareja, suegra o empleada, las encargadas de hacerle la comida, lavarle la ropa y limpiar lo que ensucia. Los ajustes necesarios para conciliar empleo con trabajo de cuidados los asume sólo Nagore que cuenta con el recurso de la cercanía de la familia extensa, en especial de abuela materna. En la distribución del tiempo libre se aprecia un considerable grado de desigualdad, Tomás al estar liberado de las responsabilidades del trabajo de cuidados, gestiona su tiempo libre solo condicionado por su empleo, ya que la ayuda no remunerada de la abuela u otras mujeres de la familia, le libera de tareas en el hogar y le permite desentenderse del trabajo de cuidados. En cambio, para Nagore, el tiempo libre además de estar condicionado por su responsabilidad en el empleo, en mayor medida lo está por la crianza. Se puede apreciar como sus deseos, aficiones, incluso sus necesidades personales quedan supeditadas a las de los demás, no obstante, al contar con el trabajo de otras mujeres, mantiene cierto grado de bienestar.

Consecuencias conciliación: Vemos claramente un reparto muy desigual del trabajo, Nagore a pesar de tener bastante responsabilidad en la empresa familiar, ni está contratada

ni percibe un salario, lo cual le hace dependiente económicamente y si sigue así, le impedirá acceder a una pensión en la jubilación. Otra consecuencia es la sobrecarga de trabajos que le obliga a muchas renunciaciones; menos tiempo propio, menos dinero, más precariedad laboral, más responsabilidades domésticas. Para Nagore, junto a la invisibilización del trabajo de cuidados que realiza, su participación laboral también queda desvalorada, ya que es Tomás el que aparece como gana-pan. Así podemos apreciar la doble desigualdad e invisibilidad que vive Nagore. Si bien Tomás se pierde la riqueza que supone el cuidado, evita sobrecargas, tensiones y penalizaciones laborales.

UNIDAD DOMÉSTICA 29: Tienen tres menores de 7, 5 y 2 años.

- IM-29: Sofía 45 años. Estudios: universitarios. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: docencia. Horarios. Escolares. Ingresos: medios. Licencias parentales: bajas por maternidad y varias excedencias.
- IH-29: Koldo 46 años. Estudios medios. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: autónomo. Ingresos: altos. Horario atípico, disponibilidad total. Licencias parentales: Algunos días.

Se aprecia que, de un reparto corresponsable del empleo, con la aparición de los/as hijas se produce una especialización de roles, aspecto que ya preveían, puesto que Sofía defiende y lleva a la práctica un modelo de maternidad que concuerda con el definido en el marco teórico de ecomadre. Y que en el caso de Koldo es asumido. Ella ha modificado su empleo para tener una disponibilidad total en la crianza. No obstante, asume que es algo temporal, no pretende abandonar su profesión, la cual le gusta, sino posponerla. Koldo no ha modificado su empleo, muestra una fuerte orientación laboral y el ser autónomo conlleva una disponibilidad total. En el reparto del hogar, aunque se aprecia una notable implicación por parte de Koldo, el poco tiempo que está en casa no le permite demasiado. La buena posición económica les permite contar con el recurso de una empleada de hogar. También la ayuda de la abuela materna ha sido muy importante sobre todo en los momentos más intensivos de crianza (nacimientos, enfermedades, etc.). Junto a esto el estar liberada del empleo ha hecho que Sofía disfrute de la crianza sin demasiadas cargas. En relación al tiempo libre podemos apreciar diferencias. En el caso de Koldo, aunque se ha reducido dispone de libertad y tiempo para desarrollar sus aficiones. En el caso de Sofía recuerda que “llevo años sin un tiempo para mí, incluso sin dormir una noche seguida” pero no, por falta de recursos, sino porque su ideal de maternidad



intensiva donde la lactancia materna a demanda y por largo tiempo, le ha impedido delegar muchas tareas.

Consecuencias de la conciliación: De una posición de partida podríamos decir corresponsable, tanto en el empleo como en el hogar, se produce una especialización de roles; temporal y escogida. Sofía no cree que le condicionará mucho laboralmente, de todas formas, no le importa demasiado. Ella ha pospuesto, que no renunciado a su carrera profesional porque sabe que el modelo de crianza elegido por ella no es compatible con el empleo. así las cosas, esto ha sido posible gracias a una buena posición económica. Aspecto este que le ayudará mucho en su reincorporación al mercado laboral, ya que además de un buen horario, el poder externalizar (en otras mujeres) muchas de las tareas del hogar, le permitirá una buena conciliación entre empleo y cuidados a pesar de ser ella la principal responsable del trabajo de cuidados. Koldo, aunque se pierde la riqueza que supone el cuidado, evita sobrecargas, tensiones y penalizaciones laborales. Y así, mantiene su posición laboral y refuerza su rol gana-pan, aspecto que le enorgullece personal y socialmente.

UNIDAD DOMÉSTICA 30: Tienen dos menores de 5 y 2 años.

- IM-30: Cris 45 años. Estudios: universitarios. Trayectoria laboral: estable. Empleo actual: funcionaria. Horarios. Mañanas de lunes a viernes. Ingresos: altos. Licencias parentales: bajas por maternidad.
- IH-30: Juan 47 años. Estudios medios. Trayectoria laboral estable. Empleo actual: construcción. Ingresos: medios. Horario partido mañana y tarde. Licencias parentales: reducción de jornada durante 6 meses.

Se aprecia un reparto corresponsable del empleo, en el caso de Cris, aunque tiene un empleo público con unos horarios buenos, todavía no ha alcanzado la estabilidad que desea, junto a esto, el grado de responsabilidad que conlleva su empleo no le favorece las modificaciones. Juan, aunque pertenece a un sector laboral muy masculinizado, donde las modificaciones por motivos de cuidado no se suelen dar, sus circunstancias particulares como socio de la empresa, (no corre el riesgo de ser despedido) le han permitido modificar su jornada laboral. Juan manifiesta que el cogerse una reducción, así como el modificar sus horarios de entrada y salida no le ha condicionado laboralmente, ni lo hará en el futuro. En el reparto del hogar, aunque se puede apreciar la implicación de Juan, la mayor carga la lleva Cris, si bien él es el que modifica su empleo cuando es necesario, es ella la que

organiza y gestiona todo lo necesario, “ella me dice, cuándo, dónde y cómo” (Juan). Además, es Cris quien asume más cantidad de tareas debido a estar más tiempo en casa y a una mayor responsabilidad en el trabajo de cuidados. A Cris se la puede definir como una cuidadora principal convencida, y a Juan se le puede considerar como un cuidador comprometido, pero no convencido, a pesar de su implicación, asume su responsabilidad siempre y cuando Cris no puede. Tanto Cris como Juan son conscientes de las dificultades para compatibilizar empleo y cuidados, tienen poco apoyo familiar por lo que tienen que repartirse entre los dos. En relación al tiempo libre, podemos apreciar que Juan dispone de más tiempo para él, debido sobre todo a facilidad para diferenciar tiempos, espacios y responsabilidades “cuando estoy con los niños, estoy con ellos, pero cuando me voy a trabajar o a cenar con la cuadrilla no estoy pensando en que tengo que levantar a los niños o que tengo que presupuestar una casa” (Juan). En cambio, en Cris vemos que cuando no está trabajando esta con los hijos/as y “no me queda tiempo para nada más” (Cris). Se puede apreciar como sus deseos, aficiones, incluso necesidades personales quedan supeditadas a las de los demás.

Consecuencias de la conciliación: a pesar de que todas las modificaciones laborales las ha hecho Juan podemos apreciar una mayor carga en Cris, igual no, en cuanto a cantidad de trabajo, pero sí en cuanto a lo que hemos denominado “carga mental”; nos referimos a todo lo que tiene que ver con la preocupación, la responsabilidad, el no poder estar en dos sitios a la vez, el tener que escoger o renunciar en determinados momentos a estar con tus hijos e hijas o a mantener o mejorar tu empleo.

De un análisis preliminar podemos apreciar las dificultades existentes para un reparto equitativo del total del trabajo. En líneas generales podemos concluir que el reparto del total del trabajo (empleo y cuidados) está desigualmente repartido entre la pareja, donde los escasos recursos institucionales y un mercado laboral que no tiene en cuenta las necesidades de cuidados, además de no ayudar a las familias, favorecen la sobrecarga de tareas, pero sobre todo de responsabilidades en las madres. Es destacable, el poder que los mandatos culturales tiene sobre las madres, fomentando la ya explicada “maternidad intensiva” (Hays, 1998), que condicionará las decisiones de muchas madres, con evidentes penalizaciones laborales y para muchas otras los costes, como hemos mostrado, son más sutiles. Aspecto este que en ninguno de los padres entrevistados se aprecia. También cabe destacar que estos mismos mandatos culturales fomentan en los padres una mayor implicación laboral, que algunos asumen gratamente, y otros no. Con todo,

queremos destacar también algunos padres con actitudes y prácticas corresponsables, que presentan un alto grado de responsabilidad tanto en el hogar como en el cuidado de las criaturas.

### **3. TABLA DE CORRESPONSABILIDAD**

Teniendo en cuenta nuestras categorías de análisis, hemos elaborado una tabla donde recogemos la información principal y necesaria de cara a mostrar el tipo de reparto dentro de las unidades domesticas analizadas y evidenciar así el grado de corresponsabilidad que tienen. Cabe recordar que el objetivo de esta tabla es el de presentar las características principales que definen el reparto que las familias analizadas han llevado a cabo. No obstante, no sirve para explicar los motivos por los que las unidades domésticas tienen un tipo u otro de reparto.

En una primera columna recogemos los nombres y edades de los dos miembros que conforman la unidad doméstica, el número de hijos e hijas que tienen y las edades. Destacar que la mayoría de las personas dentro de la muestra está entre los 35 y 45 años, algún año arriba y abajo. La baja diferencia entre edades no nos permite ver si es un factor que influya en el reparto del total del trabajo. La edad de los menores, así como el número de hijos e hijas influye tanto en el reparto entre padres y madres, así como en el grado de carga de trabajo en el hogar.

En la columna segunda aparece la posición laboral de cada uno de los miembros de la unidad doméstica. Hemos utilizado las categorías de precaria y estable. Con una posición laboral precaria queremos destacar una trayectoria laboral con un número considerable de entradas y salidas en el mercado laboral y con contratos temporales. Estas categorías nos permiten observar la influencia que la estabilidad o inestabilidad laboral tiene de cara a los trabajos de cuidado. No obstante, cabe destacar dentro de nuestras unidades domesticas las diferencias entre mujeres y hombres en este aspecto. Para las mujeres de nuestra muestra la situación de precariedad se traduce en salarios bajos y una priorización por la crianza donde los ajustes o cambios en el empleo, cuando han sido necesarios, los han realizado ellas. En cambio, los varones con una posición laboral precaria, aunque no tienen salarios altos, en general son más altos, o menos bajos que los de las mujeres con posiciones laborales similares. Estos pueden ser bajos o medios,

además a diferencia de las madres con posiciones precarias, la paternidad refuerza en muchos casos su rol laboral, pero en ningún caso les favorece cambios o ajustes en el empleo.

En la tercera y cuarta columna recogemos la información sobre el tipo de empleo que cada miembro tiene en el momento de la entrevista y los horarios que tiene. Aunque no tanto el tipo de empleo como el horario laboral es importante en la medida que permite observar la cantidad de tiempo que se dedica al empleo y como este favorece o dificulta el tiempo disponible en el hogar. Se destaca aquí, las diferencias en cuanto al tipo de horarios entre ellas y ellos, donde se aprecia una mayor disponibilidad en cuanto a tiempo de empleo por parte de los varones con jornadas más extensas, casi dos tercios de la muestra (19 de 30) tienen empleos o en la construcción o son autónomos. Estos empleos además de largas jornadas no favorecen los cambios por necesidades de cuidados. En el caso de las mujeres de la muestra, aunque un tercio de la muestra presenta horarios laborales poco conciliables, muchas de ellas han hecho cambios para adaptarlos a las necesidades de crianza. El resto (dos tercios) presenta horarios más conciliables, cabe destacar que, aunque algunas ya tenían buenos horarios, otras han realizado cambios para ajustarlos a las necesidades de crianza.

En la columna cinco, recogemos el nivel de ingresos de cada miembro de la unidad doméstica. El objetivo de este indicador es observar las diferencias entre madres y padres dentro de las unidades domésticas y ver el tipo de relación entre nivel de ingresos, modificación laboral y responsabilidad en la crianza. cabe destacar que los ingresos personales por si solos no explican las modificaciones laborales o la mayor o menor implicación en la crianza. Son más bien los ingresos de la unidad familiar los que influirán a la hora de realizar modificaciones en el empleo por motivos de crianza.

En la columna seis, presentamos las modificaciones laborales que se han realizado por motivos de cuidado, reducciones, excedencias o abandono de empleo. Este indicador nos muestra las diferencias entre las madres y los padres a la hora de modificar el empleo por motivos de crianza. así solo encontramos dos varones dentro de la muestra que ha reducido su jornada, ninguno ha cogido una excedencia o ha abandonado su empleo. En cambio, doce mujeres han reducido su jornada, siete han cogido excedencia y tres han abandonado su empleo.

Los siguientes tres apartados (7,8 y 9) recogen información sobre el reparto del trabajo en el hogar, hemos diferenciado tres tipos de trabajos dentro del hogar; las tareas materiales, la gestión y la responsabilidad en la crianza. La información recogida en estos apartados nos permite observar el grado de implicación de ellas y ellos en cada una de las dimensiones, destacando una mayor implicación de las madres en todas las dimensiones del cuidado, pero especialmente en la gestión y en la responsabilidad de la crianza. Queremos destacar también que, aunque no hay diferencias significativas entre las madres ya que todas presentan altos grados de implicación en el caso de los padres varones se puede observar notables diferencias desde los que presentan una nula implicación en el hogar, hasta los que tienen un alto grado de implicación.

En la columna diez, recogemos la información referente al reparto del tiempo libre, queremos observar las diferencias entre madres y padres en cuanto a la cantidad de tiempo libre que disponen. Destacamos aquí, aunque en general las madres disponen de menos tiempo que los padres varones observamos la relación entre tiempo libre y tiempo de empleo, así como de los recursos con los que cuentan.

Las tres siguientes columnas (11, 12 y 13) recogen los recursos más frecuentes que utilizan las unidades domésticas; la familia extensa, en especial las abuelas, servicio doméstico y los servicios públicos o privados educativos. En este sentido queremos destacar la influencia que estos recursos tienen de cara a compatibilizar empleo con hogar.

En la última columna queremos resaltar el grado de corresponsabilidad que hemos apreciado en las unidades domésticas analizadas, en concreto el grado de igualdad/desigualdad que presentan de cara al reparto del empleo, el trabajo del hogar y el tiempo libre. Para ello hemos tenido en cuenta todos los factores descritos hasta ahora y otros más subjetivos y de difícil presentación en una tabla, como son los deseos personales, las creencias, los valores, pero los cuales tienen una alta influencia a la hora de repartirse el total del trabajo dentro de los hogares analizados. En líneas generales solo ocho unidades de la muestra presentan altas tasas de corresponsabilidad, es decir que se observa un reparto bastante igualitario tanto en el empleo, como en el hogar y en el tiempo libre. En cambio, en dieciséis unidades domésticas el grado de corresponsabilidad es muy bajo debido sobre todo a la falta de implicación de los padres varones en el hogar y una priorización de la crianza sobre el empleo por parte de las madres. Con todo, esta información recogida aquí, precisa ser completada con un análisis más exhaustivo, sobre

las razones, motivos y circunstancias personales, familiares y socio-laborales que nos ayude a explicar el tipo de reparto que presentan nuestras unidades domésticas.

Tabla 4. *Tabla corresponsabilidad* (ver anexo).

## 4. INTRODUCCIÓN A LOS RESULTADOS

Los resultados del análisis están divididos en tres apartados. En el primero, recogemos toda la información referente al reparto del empleo. Todas las parejas entrevistadas son de doble ingreso, por lo que la responsabilidad económica es compartida, aspecto que tanto ellos como ellas asumen. No obstante, y teniendo en cuenta las diferentes situaciones socio-laborales y familiares que viven nuestras unidades domésticas analizadas, veremos el tipo de modificaciones en el empleo, quién los hace y por qué motivos, destacaremos también las consecuencias en la trayectoria laboral. Con todo, mostraremos que las estructuras laborales junto a la persistencia de actitudes patriarcales y estereotipos profundamente arraigados con respecto al papel y las responsabilidades de mujeres y hombres en la familia y en la sociedad hace que los padres varones sigan presentando una disponibilidad laboral que como vemos además de no penalizarles les refuerza su posición laboral y que sean las madres empleadas las que condicionen o limiten sus empleos por las necesidades familiares.

En el segundo apartado, nos centraremos en el reparto del trabajo de cuidados proporcionado a los hijos e hijas dentro del entorno familiar. Presentaremos, primeramente, las diferencias entre los tiempos del empleo con los de los trabajos de cuidados, veremos que estos trabajos y en especial la crianza, se caracteriza por la disponibilidad permanente de tiempo y a pesar de ser fundamental para el mantenimiento de la vida, es un trabajo invisible y no valorado. Después profundizaremos en las distintas dimensiones que engloba el trabajo de cuidados destacando así su complejidad. Queremos mostrar las distintas actividades que el trabajo de cuidados requiere, analizar los grados de implicación de padres y madres y explicar los distintos factores que intervienen a la hora de un reparto más o menos corresponsable. Profundizaremos especialmente en la dimensión moral de los cuidados al ser la que mejor explica las diferencias entre padres y madres. Destacaremos cómo la percepción social de la madre como la responsable del

cuidado, dificulta considerablemente el reparto del trabajo de cuidados dentro del hogar. Terminamos el capítulo presentando la distancia que se observa entre los ideales de padre/madre corresponsable y las prácticas de las parejas entrevistadas, destacando como las estructuras socio-culturales y laborales dificultan el desarrollo de una mayor implicación por parte de los varones padres. Con todo veremos también la importancia que tienen los nuevos modelos de paternidad, los cuales son fundamentales, aunque no suficientes, para un reparto justo del trabajo de cuidados.

En el último apartado queremos mostrar que los problemas entre empleo y hogar, se debe a que se trata de dos realidades que funcionan con lógicas diferentes lo cual tiene consecuencias negativas para las familias y en especial para las madres trabajadoras. No obstante, para responder a esta ardua tarea de conciliar empleo con trabajo de cuidados, las familias entrevistadas cuentan o carecen de una serie de recursos. Así, analizaremos los principales recursos considerados como los más frecuentemente utilizados por las familias para hacer compatible la vida familiar y la vida laboral. También recogemos aquí la valoración de las medidas institucionales en materia de conciliación. Terminamos el análisis presentando las consecuencias que tienen en la calidad de vida de los y las entrevistadas. Mostraremos las diferencias entre madres y padres en cuanto a utilización de tiempos, y cómo esta distinta utilización de tiempos está condicionada por experiencias y expectativas de vida distintas lo cual tiene repercusiones como hemos visto, en relación al empleo y en el reparto del trabajo de cuidados, pero también en la calidad de vida, en su bienestar físico y emocional.

## **5. RESULTADOS: ADAPTANDO EL EMPLEO**

En este apartado queremos analizar cómo se lleva a cabo el reparto del empleo en las unidades domesticas entrevistadas. Todas las parejas entrevistadas son de doble ingreso, por lo que la responsabilidad económica es compartida, aspecto que tanto ellos como ellas asumen. No obstante, las dificultades para compaginar empleo con trabajos de cuidados favorecen u obligan en muchos casos a realizar cambios en el empleo. En este sentido, veremos cómo se produce una prioridad de la crianza sobre el empleo por parte de las madres, situación que se produce a la inversa en los padres, donde veremos un refuerzo de su rol gana-pan. Es reiterativo en los testimonios cómo las mujeres son más proclives

a la hora de hacer cambios en el empleo en función del cuidado de sus hijos/as. No sucede lo mismo con los hombres entrevistados, a pesar de que también, muchos de ellos, tienen empleos precarios (contratos temporales, malos horarios, salarios bajos), la llegada de las criaturas no los hace mejores candidatos a la hora de hacer cambios en su empleo, más bien al contrario. Queremos mostrar qué tipo de ajustes o cambios hacen, quien los hace y por qué motivos y destacar las consecuencias que tienen para los miembros de la unidad familiar. En líneas generales, y teniendo en cuenta las diferentes situaciones socio-laborales y familiares que viven nuestras unidades domésticas analizadas, veremos que las estructuras laborales junto a la persistencia de actitudes patriarcales y estereotipos profundamente arraigados con respecto al papel y las responsabilidades de mujeres y hombres en la familia y en la sociedad hará que sean ellas las que condicionen o limiten sus empleos por las necesidades familiares.

## **5.1 Valoración del empleo, responsabilidad y disponibilidad**

En el marco teórico defendimos que con la modernidad se va a destacar el aspecto meramente económico del mundo laboral. Pasado el tiempo, la implantación de los distintos Estados de Bienestar contribuyó a garantizar la estabilidad económica de los individuos y a asignarles unos derechos sociales y así el empleo se convirtió en “el mecanismo central de distribución de riqueza que permitía tener los ingresos necesarios para vivir de forma digna” (Banyuls y Recio, 2017:137). Desde entonces el mercado ha sido el aspecto central de nuestra sociedad. No obstante, estos modelos de Estados de Bienestar estaban basados en un trabajador masculino, cabeza de familia, lo cual convirtió en estructural e institucionalizando la distribución de roles en la que el elemento masculino era el productor económico y la mujer la encargada del trabajo doméstico y de reproducción. El que el trabajo de los hombres estuviese asociado al mercado y el de las mujeres al hogar, suponía que las mujeres sólo podían acceder a los recursos y a los derechos a través de otra persona, además de no tener reconocimiento social. En España, la dictadura franquista llevó este modelo familiar dominante hasta el extremo. En el ámbito educativo se promulgan leyes donde se especifica que la educación de la mujer tendrá como objetivo prioritario la preparación para el hogar. Del mismo modo las normativas legales en el ámbito laboral, limitaban los empleos, las ocupaciones y los



puestos a los que las mujeres podían acceder, imponiéndose la excedencia forzosa por matrimonio y la prohibición de contratar a mujeres casadas (del Valle, 2002).

No obstante, a pesar del contexto político y social de la dictadura, en el que se socializaron mujeres y hombres, las luchas de las mujeres produjeron cambios en la participación de estas en todos los ámbitos sociales: mercado laboral, educación, participación social y política, etc. Los logros conseguidos modificaron, sin duda alguna, los comportamientos anteriores por parte de las mujeres.

En el trabajo de campo se pone de manifiesto que las mujeres entrevistadas tienen en la mayoría de los casos más formación académica que sus parejas (19 de 30) o la misma (11). También presentan trayectorias laborales igual o incluso más estables que sus parejas. Con todo, sus ingresos económicos, en general, están por debajo del de sus parejas (17 de 30), aunque también hay cuatro mujeres, que su salario supera al de sus parejas y nueve en que tienen un salario similar.

Los datos de la muestra corroboran lo explicado en el marco teórico sobre las características de un mercado laboral segregado por sexos, que proporciona menores ingresos y posibilidades de promoción profesional para las mujeres, a pesar de tener más formación académica. Esta discriminación estadística hace referencia a la pérdida de oportunidades en la contratación y promoción debido a la posibilidad de la maternidad “en una sociedad en la que son las madres, y no los padres, quienes se especializan en el cuidado” (Pazos, 2016: 65). Se percibe así su contratación como un mayor riesgo, asociado como futuro comportamiento individual y afectando a todas las mujeres.

(...) “sí te condicionan los hijos en el trabajo, a mí una vez en una entrevista de trabajo me preguntaron si tenía la idea de tener hijos (...) entiendo que para el empresario es un engorro, en mi empresa que todas somos chicas es un horror con las bajas...” (Elena, U.D:1).

“Estas normas sociales no escritas son muy difíciles de romper y constituyen un obstáculo importante para la maternidad y paternidad compartida, mientras que al mismo tiempo promueven la discriminación estadística en contra de las mujeres en el mercado laboral” (Abril et al., 2015).

También puede sumarse a la baja calidad del empleo femenino las relacionadas con la segregación ocupacional, tanto horizontal (concentración del empleo femenino en los

sectores con menor prestigio y peores condiciones laborales) como vertical (manifestada en una desigual presencia de mujeres en la jerarquía empresarial). Todo ello, contribuye como veremos al reforzamiento de la división sexual del trabajo.

### ***5.1.1 Significados del empleo***

Al tener más dificultades que los hombres en el mercado laboral, las mujeres entrevistadas han invertido mucho en su formación académica, en su desarrollo profesional y han logrado en muchos campos reducir las diferencias respecto a los hombres. Junto con ello, y después de experimentar la invisibilidad y desvaloración que les supone el trabajo de cuidados, reconocen las ventajas del trabajo remunerado, el cual, al estar dentro del ámbito social, al ser valorado le retribuye a la mujer una percepción de sí misma más significativa, más inclusiva en el medio donde ella es la protagonista, ya que no está solo en función de los demás, sino que es ella la que se beneficia del producto social y de un aumento de su autonomía y libertad.

(Después de un año de excedencia) “recuperar tu vida, tu autonomía, tu libertad, tu independencia, tu estatus, tu reconocimiento, tu voz que se ha diluido entre los llantos y demandas de tu hijo. (...) y es que en el trabajo soy yo ¿sabes? No soy la madre de Odei (...) además es mi futuro, cuando Odei sea mayor y diga me voy entonces yo...” (Sonia, U.D:12).

Junto al aspecto de la independencia y autonomía que proporciona un empleo remunerado, también aparece en algunos casos, el valor del trabajo como profesión. Así, algunas de las madres entrevistadas expresaron que el tiempo del empleo tenía un fuerte componente de satisfacción, pero sobre todo es reiterativo en los testimonios que todas las madres se sienten responsables en la provisión económica de los hogares, en nueve de los casos los ingresos económicos que aporta son tan importantes como los de su cónyuge y en cuatro casos superiores. Pero en todos los casos, consideran que también es su responsabilidad, porque este trabajo remunerado está dentro de la misma lógica de cuidado de la familia. Queremos resaltar que tanto la independencia económica como la profesión aparece como algo que no se cuestiona, y que es asumido tanto por ellas como por ellos.

Si bien, el empleo produce independencia y satisfacción, los cambios acaecidos en las últimas décadas y fortalecidos por la última crisis económica del 2007, ponen de manifiesto el deterioro de las condiciones del trabajo y de los ingresos derivados de la precarización del mercado, lo cual está generando para muchas personas trabajadoras lo que se ha denominado pobreza laboral (Banyuls y Recio, 2017). Esto produce una mayor dependencia económica de más de un sueldo necesario en los hogares (Vicent et al., 2013). Con lo cual, para la mayoría de hogares en España con niños pequeños, el actual modelo de doble ocupación familiar, además de ser un deseo de las mujeres, es también, una necesidad de supervivencia (Tobío, 2013). En la actualidad, el modelo tradicional de varón como único sustentador ya no es el más habitual. “Este tipo de hogares que representaba el 48% en 1999, pasa al 27% en 2014” (de Linos, 2018:178).

Queremos destacar en nuestro análisis que, aunque el empleo ha vinculado al sujeto con el mercado, proporcionándole identidad y valoración, actualmente estos aspectos tienen menos peso en las vidas de las personas. Las características del mercado actual, en cuanto a precariedad e inestabilidad, experimentadas tanto por los padres como por las madres de nuestra muestra, ha generado que disminuya considerablemente el grado de valoración hacia el empleo en su dimensión de vocación, de realización personal. Para la mayoría de las parejas entrevistadas lo que más peso tiene del empleo es su dimensión económica, este es el aspecto predominante en los testimonios sobre la valoración del empleo; “es la única forma de lograr recursos económicos”, “hay que trabajar”, “hace falta el dinero”.

(...) “pues no sé, pues, hay que trabajar (...) por el dinero supongo, la verdad es que siempre he pensado que hay que trabajar, nunca he pensado que por ser mujer puedes quedarte en casa (...)” (Marian, U.D:16).

En la conversación del grupo de discusión de los padres podemos apreciar cómo está totalmente normalizado el empleo femenino, al igual que ellas, los varones también consideran que la responsabilidad económica es y tiene que ser compartida. Aspecto este que como veremos no se da a la inversa a la hora de compartir la responsabilidad en los trabajos de cuidado.

- “bueno, yo creo que lo normal es trabajar los dos (...), tampoco hay mucha elección, es que con un sueldo no llega”.

- “Aun así, no creo que haya mucha gente que piense que las mujeres tienen que ocuparse del crío y estar en la cocina. Yo creo que eso está superado, ella trabaja igual que yo (...) mis compañeros también piensan así”.
- “en un principio tiene que haber las dos partes, tanto a ella como a mí nos ha venido muy bien trabajar fuera (...) yo no concibo a una persona dedicada solo a los trabajos de casa”.

G.D, padres.

Al igual que ellos, vemos que ellas también asumen su responsabilidad económica, no obstante, son conscientes de las dificultades que les supone, ya que, como hemos dicho, la responsabilidad de los cuidados no se ha compartido en la misma medida.

- “Hoy en día, son pocas las mujeres que se quedan en casa, aunque tengan hijos, no se puede vivir con un sueldo, son muchos gastos, muchas cosas que pagar, y aunque puedas, pues, te gusta tener más cosas, irte de vacaciones, darles más a tus hijos”.
- “y encima, tienes que ver como organizas la casa, porque el trabajo de casa, no te lo quita nadie”.
- “tenemos los mismos problemas, antes si querías trabajar tenías que ver con quien dejarlos”.
- Ahora peor, ¿no? Porque antes si querías te quedabas en casa, pero ahora no se puede (...) porque, aunque quieras, no llega.

G. D. madres.

Ante esta realidad, algunas parejas de nuestra muestra, conociendo los costes que la crianza tendrá en sus vidas, han optado por no tener más hijos/as. Las que escogen tener hijos, y a pesar de los costes derivados de responder a las exigencias del empleo y de los trabajos de cuidados van a seguir manteniendo y en muchos casos también, mejorando su presencia en el mercado laboral, lo cual, en el caso de la mayor parte de las madres, solo será posible, como veremos, a costa de una doble jornada (Alcañiz,2014).

### ***5.1.2 Priorización de la crianza/priorización del empleo***

Recordemos que el capitalismo presentó un modelo de trabajador, criticado por la economía feminista (Carrasco, 2013; Pérez Orozco, 2015), el cual aparecía, absolutamente autónomo sin necesidades e independiente, siempre joven, ni niño ni enfermo que se movía solo en el mercado, pero, aunque este personaje simbólico nunca existió, la disponibilidad total de los varones para el mercado fue posible y sigue siéndolo, gracias a ocultar sus dependencias y a las mujeres que se hacen cargo de cubrir sus necesidades.

Consecuencia de ello y a pesar de los cambios que se han introducido en la actividad laboral de las mujeres, apenas se han modificado las percepciones ideológicas respecto a lo que se considera trabajo de hombres y mujeres: si para los hombres el empleo se considera una obligación, difícilmente modificable, para las mujeres, en determinados momentos del ciclo vital, como la etapa de crianza, se supedita el empleo a las necesidades de cuidados.

En estos momentos, un mercado laboral que sigue funcionando sin tener en cuenta el cuidado de las personas (Carrasco, 2013; Merino, 2017; Pérez Orozco, 2015), junto al modelo actual hegemónico de maternidad (Badinter, 2011; Hays, 1998), basado en el instinto maternal y en la entrega de la mujer al cuidado de sus hijas e hijos como su principal función social, fomenta en algunas mujeres el papel secundario del empleo. Esa creencia, y el mandato cultural que implica, sería una de las razones que mantienen las diferentes expectativas y los significados que el empleo tiene para mujeres y hombres (Esteban et al., 2016).

Hemos podido comprobar que la responsabilidad económica de ambos aparece como un modelo muy consolidado, pero que entra en conflicto cuando, por motivo de crianza, hay que introducir cambios.

El caso de Susana (U.D:7), pone en evidencia las contradicciones a las que se enfrentan muchas madres y que las obliga a elegir, en este caso, entre carrera profesional y crianza. Susana trabajó mucho para lograr un puesto de responsable en su empresa, no obstante, era un puesto con un alto nivel de exigencias y una disponibilidad total en cuanto

a horarios. Cuando nació su primer/a hijo/a intentó mantener su cargo, pero no fue posible.

“(…) lo peor fue ese año cuando la niña era bebé, que estaba de responsable y me costó conseguir ese puesto, ¡las horas que he metido yo! Pero con la niña… no podía, (…), para mí lo peor era ir a trabajar, sufría de tener que ir a trabajar y ahora (deja el puesto de responsable) sin embargo voy a trabajar súper contenta, voy contenta a trabajar, estoy contenta con las compañeras y es también un poco escape” (Susana).

Así, vemos que, aunque hay una responsabilidad compartida hacia el empleo, cuando las necesidades de cuidados se imponen, serán ellas, en la mayoría de los casos, las que asuman los cambios.

“Hasta que no tuve al niño nunca me planteé la posibilidad de no trabajar, cambiar de empleo, intentar mejorar sí” (Ana U.D:15).

Si bien, aunque se favorece la dedicación completa al cuidado de los hijos en los primeros años de vida, una vez estos alcanzan cierta autonomía, se presenta una imagen negativa de la mujer que se dedica exclusivamente al cuidado del hogar y de la familia. Esto confirma la percepción social de las mujeres como corresponsables del empleo, no obstante, como veremos más adelante, este tiempo de dedicación a la crianza que recae en exclusiva en las madres y siendo esta una responsabilidad no compartida ni por los varones padres ni por el estado, perjudicará seriamente una trayectoria laboral que como hemos visto premia la disponibilidad total de tiempo hacia el empleo.

“Cuando le digo pues por ejemplo que no llega, se enfada, no me dice nada directamente, pero piensa, pues búscate un trabajo, no dice nada, pero se enfurruña, pero que también alrededor, la familia te dice pues chica búscate algo, ya, yo que sé, si pudiera aportar un poquito a casa yo me sentiría mejor e igual le podría exigir un poco más” (Mertxe, U.D:2).

Mertxe (U.D:2) presenta una trayectoria laboral inestable debido a su especialización en la crianza y a la falta de implicación de su pareja en todo lo referente a los trabajos de cuidado, lo cual le ha obligado a ser ella la única responsable de la crianza de sus hijos/as, no obstante, esta posición no le ha permitido desentenderse de la responsabilidad económica la cual, aunque en menor medida, siempre ha mantenido. No obstante, como veremos más adelante, Mertxe presenta una doble desigualdad (Alcañiz, 2013) e

invisibilidad, ni su aportación económica al mantenimiento de la familia es reconocido ni su trabajo como única responsable del bienestar de la familia. Además, esta invisibilidad del trabajo en el hogar, se puede apreciar en la imagen negativa de la mujer que asume solamente trabajos de cuidados, y aunque esta labor consume, con diferencia, mucho más tiempo que una jornada laboral y sea fundamental para el bienestar de la familia, no es valorada ni reconocida.

- “Creo que nosotras ya no nos conformamos y que socialmente tampoco está muy bien visto quedarse en casa”.
- “Aunque puede aceptarse, que una mujer esté en casa sin tener trabajo, pero siempre que tenga hijos”.
- “Igual cuando los hijos son muy pequeños sí, pero después ya no”.

G.D, madres.

Hay un discurso sobre las mujeres que se dedican al cuidado del hogar, del marido y de los hijos y que no tienen un trabajo remunerado son denominadas negativamente por las propias mujeres como “marujas”.

“(…) no puedes dejar de trabajar, a ver, y tampoco sería la típica maruja, que, aunque mi marido ganase, yo voy a gusto a mi trabajo” (Idoia, U.D:5).

La centralidad que tiene el empleo en la actual organización socioeconómica y en la vida de las personas invisibiliza y desvalora los trabajos de cuidados, como consecuencia la mujer dedicada solamente a su casa, enteramente dedicada a la familia y al hogar, deja de ser un valor positivo, cuando los hijos no precisan una atención tan directa. La invisibilización del trabajo de cuidados, su falta de valor y reconocimiento social, la dependencia económica que genera, chocan con el modelo de la mujer que tiene un empleo y una independencia económica.

“(…) aunque pudiese porque mi marido gana de maravilla y no lo necesitase, no podría, porque yo necesito estar en contacto con el mundo con la gente, y sentirme útil yo” - ¿tú crees que la vida del ama de casa no es así? “uf, me muero, no podría. Yo por ejemplo ese año que he estado de maruja, he estado en casa, es diferente, es monótono” (Lidia, U.D:3).

Como hemos visto, el reconocimiento, el estatus y los derechos sociales dependen de la participación en el empleo, sin olvidar la necesidad de dos sueldos, lo cual entra en contradicción con la figura del ama de casa “un ser dependiente, sin proyección pública, centrada en las necesidades fisiológicas de los humanos y cuyo tiempo se agota en el servicio a los demás” (Merino, 2017:144).

“(…) es que te das cuenta que a tu alrededor nadie valora lo que haces, ni tus hijos, ni tu marido, nadie, se da por sentado que es tu obligación y punto” (Inés, U.D:23).

Hemos visto como el modelo de doble sustentador/a es el ideal dentro de las unidades domesticas analizadas. Y aunque por razones de crianza se favorezca la interrupción laboral de las madres, la mayoría de las veces es por un periodo reducido de tiempo. Así las cosas, esa corresponsabilidad económica no conlleva (como cabría de esperar) una corresponsabilidad en el hogar. Prueba de ello, son los discursos que justifican las ausencias masculinas dentro del ámbito doméstico.

“pero él ahora no puede, es que se va a las siete de la mañana y viene a las siete de la tarde” (Lidia, U.D:3).

“Hombre, su trabajo es más pesado y viene muy cansado, son muchas horas las que mete” (Lucia, U.D:13).

“bueno, mi trabajo requiere mucha concentración y claro necesito estar descansado” (Roberto, U.D:13).

Podemos apreciar cómo se favorece y justifica la hegemonía del empleo masculino, la fuerza de los mandatos culturales, presentes en el mundo del empleo, pero también en las personas, fomenta una mayor disponibilidad laboral masculina, y la paternidad favorece más todavía esta implicación. Por tanto, a pesar de que tanto ellas como ellos tienen un empleo la valoración, el estatus que conlleva el rol de proveedor es masculina, así como la consiguiente ausencia en el tiempo de cuidados, aspecto éste que trataremos más a fondo en el siguiente capítulo.

Sabemos que las diferencias entre mujeres y hombres en relación con el mercado de trabajo se acentúan entre quienes tienen hijos -las mujeres reducen las horas de empleo y los hombres las aumentan-. Todos los estudios sobre el uso de Licencias parentales (Carrera, 2015; Esteban et al., 2016; González y Jurado, 2015; Merino, 2017; Pazos, 2016) evidencian que son las madres, en la mayoría de los casos, las que usan las



licencias. Lo cual también es reiterativo en los testimonios donde se aprecia cómo las mujeres son más proclives a la hora de hacer cambios en función del cuidado de sus hijos/as. No sucede lo mismo con los hombres entrevistados, a pesar de que también, muchos de ellos, tienen empleos precarios (contratos temporales, malos horarios, salarios bajos), la llegada de las criaturas no le hace mejores candidatos a la hora de hacer cambios en su empleo, más bien al contrario. Hemos visto varios casos donde a pesar de una situación laboral precaria por parte del padre y estable por parte de la madre. Han primado el empleo de él sobre el de ella. A continuación, presentamos dos casos donde se puede apreciar una corresponsabilidad económica que en el caso de ellas se ha ajustado a las necesidades de cuidado, debido a que tanto el empleo de ellas como el de ellos no se adaptan a las necesidades de cuidado, sus salarios no permiten la contratación de cuidados privados y no cuentan con el recurso de los abuelos. Es destacable que en ambos casos se ha priorizado el empleo masculino a pesar de no ser mejor que el de sus parejas.

Begoña y Carlos forman una unidad doméstica con un/a menor a cargo (U.D:18). Aunque la situación de partida era mucho mejor en el caso de Begoña, con la llegada de su hijo/a se produce una tradicionalización de roles, Begoña modifica su empleo por motivos de crianza a pesar de que los ingresos de Carlos son más bajos y su estabilidad laboral es también menor. La razón es que, aunque tiene una buena posición laboral, es un empleo que no le gusta, tiene un alto grado de exigencia que le genera mucho estrés. Junto a esto, la alta auto-atribución de la crianza por parte de Begoña que se junta con una baja responsabilidad en la crianza en el caso de Carlos favorece que Begoña debilite su posición laboral y Carlos la fortalezca, aunque a Carlos tampoco le gusta su empleo, y le gustaría cambiar, la paternidad le favorece una disposición total “es que ahora no puede perder su empleo” (Begoña). Vemos aquí la fuerza de los mandatos culturales que asignan el cuidado a las madres y que ellas asumen y el empleo a los padres. Ninguno de los dos se siente satisfecho laboralmente, no obstante, gracias a la maternidad Begoña puede rebajar temporalmente su carga de empleo, y en el caso de Carlos se produce a la inversa “si no tuviera a la niña podría arriesgar y buscar un mejor empleo” (Carlos).

El segundo caso es el de Lucía y Roberto (U.D:13). Es destacable que, aunque los salarios de ambos son similares y Roberto presenta una inestabilidad laboral que no se da en el caso de Lucía, han primado el empleo de él sobre el de ella. Ella reduce la jornada mientras su jefe se lo permite (le avisó que le daba durante seis meses). Al no querer meterse en problemas de juicios, decide el despido acordado con el jefe (para poder cobrar

el paro) y después busca otro trabajo que se ajuste más a las necesidades de su hijo. La imposibilidad de conciliar empleo y crianza hace que Lucía priorice la crianza sobre el empleo, esto a su vez provoca una mayor dependencia del empleo de Roberto. El condicionamiento laboral de Lucía por la maternidad es claro, al contrario, Roberto refuerza su posición laboral.

Es destacable en ambos casos, que, a pesar de una posición más precaria laboralmente en el caso de ellos, las que modifican su empleo son ellas. En estos casos han tenido más peso los mandatos culturales que asignan a las madres la responsabilidad de la crianza y que en el caso de ellas, se ha visto reforzado por una alta auto-atribución de la crianza y en el caso de ellos por una delegación y poca, que no nula, implicación en la crianza, lo cual ha generado un reparto desigual del trabajo total.

A pesar de que generalmente son las mujeres las que priorizan la crianza sobre el empleo. Se aprecia también un tímido aumento en el número de padres que modifican su empleo por razones de cuidado. Las investigaciones al respecto presentan que los padres con niveles socioculturales medios-altos y con empleo público o feminizado son más proclives a tomar permisos de paternidad, también destacan que los niveles de rentas más altos y más bajos son los que menos usan las licencias (Abril et al., 2015; Esteban et al., 2016; Martin, 2016; Sagastizabal y Lejarreta, 2016). Entre todas las entrevistas realizadas, hemos visto algunos casos de padres que han modificado su horario, han hecho cambio de turnos o se han ausentado puntualmente de su empleo por motivos de cuidados. No obstante, sólo hemos encontrado el caso de dos padres que han cogido una reducción de jornada. Aunque analizaremos estos casos más adelante, podemos destacar que ninguno ha tenido costes laborales por ello.

A pesar de un pequeño aumento de actitudes por parte de algunos padres de mayor implicación en la crianza, socialmente se asume, que por lo general son las mujeres madres las principales responsables de las funciones de cuidado de los hijos e hijas, mientras que los hombres son percibidos como menos comprometidos en el cuidado de sus hijos e hijas. Así veremos que es esta responsabilidad del cuidado por parte de las mujeres lo que explica, en muchos casos, que las reducciones, bajas y excedencias, sean asumidas principalmente por ellas. (Esteban et al., 2016).

“(…) sí, sí, la verdad es que llegamos a hablar, comentó, -me la puedo coger yo (excedencia)- y yo, no. “porque yo quería atender a las niñas, pues siempre...sí,

sí, porque yo quería, tampoco creo que él se la hubiese cogido, una cosa es decirlo..., además tampoco le hubiese dejado” (Susana, U.D:7).

## 5.2 Ajustes en la trayectoria laboral por motivos de crianza

Recordemos las medidas de conciliación vigentes las cuales están recogidas en el Estatuto de los Trabajadores; suspensión con reserva del puesto de trabajo por maternidad o paternidad, permiso de lactancia, derecho a reducir la jornada de trabajo por cuidado de hijos e hijas o familiares dependientes y el derecho a excedencia por cuidado de menores o mayores. Como sabemos los estudios sobre el uso de Licencias parentales demuestran que son las madres, en la mayoría de los casos, las que asumen las licencias. Lo cual también se confirma en el análisis de las entrevistas donde podemos ver que, de una muestra de treinta; doce madres han reducido su jornada laboral, siete han cogido excedencias y tres han abandonado su empleo por motivos de cuidado. De la muestra de hombres, solo dos han cogido una reducción de jornada, ninguno ha cogido excedencia ni ha abandonado su empleo por cuidado.

Como hemos dicho, el reparto del empleo dentro de las unidades domésticas entrevistadas está condicionado por la percepción de las madres como cuidadora principal. Varios de los hombres entrevistados, afirman que podrían haberse cogido una reducción o excedencia, “sí, supongo que sí, podría haber pedido, no creo que me hubiesen puesto impedimentos” (Oscar, U.D:15).

El caso de Laura y Sergio (U.D:20) pone otra vez en evidencia la fuerza que los mandatos culturales tienen a la hora de favorecer una mayor disponibilidad de la madre para que modifique su empleo por motivos de crianza. Ambos tienen el mismo oficio y trabajan en la misma empresa, también las mismas facilidades y dificultades para conciliar. Ambos son partidarios de un reparto corresponsable de todo el trabajo, aspecto que ponen en práctica, no obstante, opinan que sobre todo el primer año de vida de una criatura, lo ideal es que lo pase con la madre. Se puede observar un alto grado de auto-atribución de la crianza por parte de ambos, así como en el reparto del hogar tanto en la responsabilidad como en la gestión. A los dos se les puede definir como cuidadores principales convencidos. No obstante, en el caso de Laura se ve reforzado por un contexto

socio-cultural que favorece una mayor implicación de las madres en la crianza y que ella asumen felizmente, hace algunas renunciaciones sobre todo a su formación, pero como ella dice “ahora es lo que quiero hacer, y estoy feliz”. No obstante, Sergio también dedicaría más tiempo a su hijo, pero un mercado laboral que no tiene en cuenta los cuidados, unas políticas pobres e insuficientes y un ambiente social patriarcal no permiten, una mayor implicación de Sergio en la crianza.

Hoy en día nadie pone en duda el derecho de las mujeres a desempeñar una actividad laboral, no obstante, esto no implica necesariamente, que al empleo de la mujer se le atribuya el mismo grado de importancia que al del varón. Para los varones, el trabajo remunerado no sólo es un derecho sino también, y fundamentalmente, una obligación. Para muchos varones la paternidad les obligará, quieran o no, a una mayor implicación laboral. Ya hemos mostrado, varios casos donde la llegada de las criaturas genera una tradicionalización de roles. Esto conlleva en el caso de las madres, una priorización de la maternidad sobre el empleo y la profesión que, aunque ya no obliga a elegir entre empleo y maternidad, sí supedita el uno a la otra. (Esteban et al., 2016). Situación que se produce a la inversa en el caso de los varones padres, se muestra una tendencia a primar el empleo del hombre sobre el de la mujer. Y como hemos visto, reforzar su rol laboral.

El empleo de las mujeres, también es visto como un derecho y una obligación, pero en determinados momentos del ciclo vital, generalmente por motivos de crianza, se puede ejercer de forma más o menos voluntaria. –hay que matizar lo de voluntaria puesto que en la mayoría de los casos los recursos económicos de la mujer resultan absolutamente necesarios para el mantenimiento de la familia, aunque sean considerados como un complemento del salario percibido por el varón por lo que hay más de necesidad, de responsabilidad que de voluntariedad, quizás es más en comparación con el varón ya que cuando es estrictamente necesario por la atención de los menores los cambios en el empleo solo se plantean para las madres. - Esta cierta voluntariedad del empleo permite o justifica la obligatoria presencia de éstas en el cuidado de las criaturas.

### **5.2.1 Las decisiones**

Los primeros años de vida de una criatura requiere la dedicación constante de tiempo, son muchas las horas necesarias para atender las necesidades de un bebé. Según muestra

la información recogida el deseo, de muchas madres, sobre todo durante el primer año de vida, es poder dedicarles más tiempo a sus hijos/as. No obstante, la decisión estará condicionada, no solo por el deseo de los progenitores, sino también como veremos, por diversos factores.

Ya hemos dicho que, cada vez que se plantean excedencias, abandono temporal del empleo o reducciones de jornada, son las mujeres las que lo hacen. Las razones como veremos serán diversas, donde los factores laborales, económicos y familiares influyen en las decisiones, pero también la fuerza de los mandatos culturales que hace de las madres las candidatas apropiadas a la hora de modificar su empleo, así podemos apreciar que no hay discusión a la hora de decidir quién modifica su empleo por motivos de conciliación. No obstante, queremos mostrar cómo se toman las decisiones a la hora de optar a los permisos parentales. Queremos destacar la influencia de los mandatos culturales, o sea, lo que se espera de las mujeres en cuanto madres y de los hombres en cuanto padres.

En relación con la decisión sobre los ajustes en la jornada, se desprende de sus discursos que, aunque en algunos casos el tema se discutió en pareja, hay un acuerdo más o menos explícito sobre quién debe modificar su empleo.

“(…) ¿por qué yo? “porque sí, no nos cuestionamos quién, estaba claro... yo le daba el pecho, tampoco le di parte de la baja (...) creo que al principio pues, para mí es más la madre, la que tiene que estar (Laura, U.D:20).

“(…) la excedencia ella, supongo que es así, no lo pensamos” (Luis, U.D:7).

“(…) ¿yo la excedencia?, no, no sé, supongo que es algo más de la madre ¿no? sobre todo al principio, no la verdad que no hablamos de esa posibilidad (Alex, U.D:12).

El modelo actual de crianza adecuada promueve la relación madre-hijo/a cuando estos son pequeños, este modelo es compartido tanto por ellas como por ellos y siempre que las circunstancias lo hagan posible serán las madres las que asuman este rol. Podemos apreciar un acuerdo entre la pareja a la hora de decidir quién modifica su empleo por motivos de cuidado. Se desprende de los discursos tanto de ellas como de ellos, la percepción de considerar natural que sean las madres las que tomen en exclusiva los permisos de maternidad y que, posteriormente, se reduzcan la jornada o se cojan

excedencia, incluso si es necesario el abandono del empleo. No obstante, no hay que olvidar que “tanto ellas como ellos consideran que este será un cambio temporal, hasta que las criaturas tengan más o menos autonomía” (de Linos, 2018:188). No obstante, a pesar de considerarse un cambio temporal, no se aprecia una reflexión a largo plazo sobre las repercusiones en las trayectorias laborales que puede tener en las madres ni tampoco las consecuencias en los padres por la falta de implicación en los cuidados.

Con todo queremos destacar que, a la hora de decidir quién modifica su empleo, tendrá un gran peso el grado de implicación en la crianza por parte de padres y madres. Así, un padre con una baja implicación en la crianza, como es el caso siguiente, su papel en el proceso de decisión será más pasivo que activo. Un padre con una alta implicación tendrá un rol más activo en la toma de decisiones.

“(…) hablamos de ello, pero la decisión la tomé yo (...) sí, sí, le pareció bien (...). Aparte a él le parecía estupendo, también era más fácil para todos. Él dijo, *si quieres yo me la cojo yo*, pero, no, es que lo hago por mí, ¿sabes?, porque me levanto estoy con ellos, los veo, veo lo que desayunan (...) con su padre, yo tendría que dejar todo preparado de la noche, la ropa, el almuerzo y seguro que la mitad de los días se iban sin desayunar” (Ana, U.D:15). - ¿Crees que se la hubiese cogido él?, - “solo en caso de que no me la hubiera podido coger yo, iniciativa de él no, se lo tendría que haber planteado yo, ya sabes se dejan querer” (Ana). “bueno, sí, lo hablamos, sí, yo podría haberme cogido, en el trabajo no me hubiesen puesto pegas, aunque era más complicado, por mis horarios ¿sabes?, además Ana lleva más esas cosas de los críos” (Oscar, U.D:15).

La alta responsabilidad en el trabajo de cuidados y en particular en la crianza de sus hijos/as por parte de Ana, unida a una baja implicación por parte de Oscar, ha conllevado que Ana decida y Oscar asuma. En este caso podemos apreciar que, aunque se habló de la necesidad de una reducción, Ana ya tenía decidido que ser la principal responsable de la crianza de sus hijos/as le confería este derecho. Junto a esto podemos apreciar en Oscar una delegación en Ana a la hora de decidir. Esta decisión podíamos decir pasiva por parte de Oscar se debe en parte a su baja implicación en el trabajo de cuidados.

A continuación, presentamos el caso de Laura y Sergio (U.D:20), ambos con una alta implicación en la crianza.

“Solicite la excedencia los meses de verano, por un lado, porque no hay recursos comunitarios que cubran ese periodo (...) por otro lado porque quiero estar con mi hijo porque es muy pequeño todavía (...) además creo que yo soy el principal referente de mi hijo” (Laura). “Bueno, la decisión de que Laura disfrute de la excedencia durante el verano parte de una reflexión conjunta para decidir cómo afrontar el cuidado de Mateo durante esos meses en los que no contamos con la guardería (...) pensando en cómo funciona el niño, vimos que en este momento el vínculo más fuerte es el que le une a su madre. Y por eso a pesar de sopesar quién de los dos la disfrutaba, optamos porque fuera ella. (...) y, de hecho, si en adelante necesitáramos una nueva excedencia o una reducción, creo que optaríamos porque fuera yo” (Sergio).

Un alto grado de implicación en la crianza por parte de los dos, ha generado, en este caso una decisión conjunta meditada y reflexionada. Aunque Sergio podría haberse cogido la excedencia sin costes laborales ni personales, la creencia compartida en la pareja de que es preferible cuando las criaturas son pequeñas un mayor contacto con la madre, los ha llevado a que sea Laura la que coja la excedencia. No obstante, la alta auto-atribución de la crianza que se percibe en Sergio le lleva a considerar que la próxima excedencia la cogería él. A pesar de lo dicho y lo deseado por parte de Sergio, el próximo verano será ella la que vuelva a coger otra excedencia para atender a su hijo. Así mientras Laura siga siendo la principal referente para su hijo/a y Sergio no tenga oportunidades de aumentar su implicación, o su vínculo con su hijo/a será difícil una corresponsabilidad real.

No obstante, Si bien, a la hora de decidir quién y durante cuánto tiempo reduce el empleo, el contexto sociocultural que favorece la responsabilidad de las mujeres en la crianza, es un factor fundamental, aunque no el único. Es importante recordar que no todas las familias tienen las mismas opciones. Los recursos con los que pueda contar la familia; la situación económica de la familia, la cual condicionará o favorecerá el acceso a recursos; servicio doméstico, guarderías, comedores... así como el poder o no, prescindir de un sueldo durante más o menos tiempo, o parte de él. También, la estabilidad del empleo que les permita reincorporarse sin demasiados costes; el tener empleo en el sector público o privado, estable o precario. La disponibilidad de acceso a las redes familiares, en especial de las abuelas maternas. Todos estos son factores que

condicionarán las opciones para compatibilizar empleo y hogar, no obstante, trataremos esta disponibilidad o carencia de recursos en el tercer apartado.

(...) “me gustaría de más chiquitines poder haberles dedicado más tiempo, pero no te permite la vida, no puedo dejar de trabajar, o sea, vamos como vamos así, y ahora con dos que se nota un cambio de la leche, que vas así, pues eso, que no puedes, que no puedes” (Idoia, U.D:5).

Será durante el embarazo o durante los primeros meses de vida de los hijos cuando se tomen decisiones de ajustes de tiempos; abandono del empleo, excedencias, reducciones de jornadas... destacando como la gestión de los cuidados por parte de las mujeres va a condicionar sus posibilidades de promoción en el mercado laboral. Sobre todo, cuando sus empleos son más precarios.

“(...) o tu compañero o tú, alguien tiene que cambiar, alguien se tiene que sacrificar y en nuestro caso fui yo, el horario no era compatible y entonces tenía que trabajar media jornada o sino mi novio, pero mi novio no, o sea, el gana mucho más, todo eso tienes que sopesar (...) entonces dejé ese trabajo y busqué uno más acorde con el horario de mi hija, y en un principio bien, encontré algo más acorde con el horario de mi hija y de mi novio pero ahora a la larga me veo que no va a ser compatible” (Miren, U.D:4).

Hemos visto que además del deseo, influenciado más o menos por el contexto socio-cultural, las opciones, en cuanto a recursos, que tienen las familias trabajadoras condicionara sus decisiones. Y así, “Algunas pocas mujeres funcionarias o con posiciones sociolaborales muy seguras, podrán, como hasta ahora, tomar excedencias si lo desean; muchas seguirán sin poder permitírselas; y muchas otras seguirán dejando el mercado laboral para cuidar en vista de la insuficiencia de los permisos” (Merino, 2017:135).

## **5.2.2 *Permiso retribuido por nacimiento***

La fase del nacimiento y primeros cuidados de las criaturas, es un momento clave donde las parejas ratifican sus roles de género y en el cual el reparto del trabajo, tiempos y cuidados se ve obligado a reformularse o negociarse (Carrera, 2015; González y Jurado, 2015). Será en estos momentos cuando, por necesidades de conciliación, se priorice la maternidad sobre el empleo por parte de las madres.



Este permiso por nacimiento, se concreta en la suspensión de 16 semanas y con reserva del puesto de trabajo en los casos de nacimiento o adopción. De estas 16 semanas, seis son de obligatorio cumplimiento para la madre y el resto puede, siempre que la madre renuncie a este derecho, cederlo a favor del padre. Se recoge también un permiso de lactancia que puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre y un permiso exclusivo para el padre que ha pasado de quince días a un mes de duración. Estos permisos son retribuidos al 100% y son fundamentales para asegurar el derecho de los nacidos a ser cuidados por sus progenitores sin perjuicio del mantenimiento del empleo ni la continuidad de sus ingresos. A pesar de ello, “España junto con Malta tienen con gran diferencia las licencias combinadas más cortas, con solo 4,7 y 4,2 meses respectivamente” (Merino, 2017:319). Hay un acuerdo tanto en las parejas entrevistadas como en los grupos de discusión, en que son excesivamente cortas. Todas las madres consideran que es muy poco tiempo.

“(…) la baja por maternidad es muy escasa, sobre todo, porque una relación de apego de calidad se establece en unos nueve meses” (Laura, U.D:20).

Otro aspecto que se destaca es que, a pesar del aumento en el permiso de paternidad a un mes, queda manifiesto el desequilibrio que existe entre padres y madres en el reparto de los cuidados al nacer ya que son las madres en la mayoría de los casos las que cogen todos los permisos. Esto, además de condicionar la posición laboral de las madres en el mercado laboral priva a las criaturas de la atención y el afecto de uno de sus progenitores y a los padres varones, el derecho de cuidar de sus hijos e hijas.

Los actuales permisos “niegan a los hombres su derecho a cuidar y a las mujeres su derecho a trabajar en iguales condiciones que los hombres” (Pazos, 2016:74).

Aunque el aumento del permiso de paternidad se valora positivamente, se considera insuficiente, y hay un acuerdo en que debería de ser igual que el de la madre. No obstante, analizaremos la valoración que las familias hacen de estas medidas más a fondo, en el tercer capítulo.

### **5.2.3 *Las Licencias parentales***

En este apartado incluimos los periodos posteriores a los permisos retribuidos por nacimiento donde se prolonga el derecho a ausentarse del empleo para cuidar de las

hijas/os. Estas licencias pueden disfrutarse indistintamente por el padre o por la madre. En general en España estas licencias no tienen remuneración a nivel nacional. En algunas comunidades autónomas como es el caso del País Vasco, se remuneran, pero en el caso de Navarra, no se remuneran. Queremos presentar distintos motivos por los que las familias, especialmente las madres, reducen su jornada laboral. Presentaremos también el caso de dos padres que han reducido su jornada por motivos de cuidado.

### **Reducciones**

Antes que nada, hacemos una diferencia entre trabajo a tiempo parcial y reducción de jornada. El trabajo a tiempo parcial es una modalidad de empleo, que se utiliza en algunos países como un recurso para las madres trabajadoras, no obstante, los datos recogidos referentes a España y también en nuestra muestra, ponen de manifiesto que en nuestro contexto ésta es una modalidad poco desarrollada. En general, cuando los dos miembros de una pareja trabajan, en la mayoría de los casos lo hacen a tiempo completo y el reducir la jornada es siempre una estrategia temporal cuando los hijos/as son pequeños/as.

Reducir la jornada puede ser por distintos motivos; por incompatibilidad de horarios y/o falta de recursos económicos para pagar servicios de cuidado, no disponer del recurso de los abuelos, pero también por el deseo y la posibilidad de estar más tiempo con los hijos sobre todo cuando son muy pequeños. No obstante, como ya hemos comentado, generalmente son las madres quienes las solicitan, incluso en casos donde el sueldo de ellas es más alto que el de sus parejas.

Aunque la razón de la reducción de jornada por parte de las madres puede pensarse que se deba a que los ingresos de las madres son inferiores, normalmente el motivo, aunque puede influir, no es ese. Recordemos el caso de Ana y Oscar (U.D:15) donde los sueldos son similares, incluso más altos en ellas, como es el caso de Begoña y Carlos (U.D:20) donde son ellas quien la reducen.

“Estoy con una reducción de jornada, por lo que tanto en horarios como en ingresos hay una notable disminución, el puesto es el mismo solo que en otro centro el cual es más tranquilo (...) Mi pareja tiene peores condiciones de salario y sobre todo de horarios” (Begoña, U.D:18).

Podemos apreciar en los siguientes testimonios que, para muchas madres, cuanto más reducen ellas la jornada laboral más aumenta la carga de trabajo en el hogar y más se reduce la de ellos en el hogar.

“De trabajar menos nada, para mi mucho peor, cuando yo trabajaba toda la jornada pues él hacía mucho más, de la comida y de las compras me olvidaba, pero ahora todo para mí, la casa, los niños, y en el trabajo también, menos horas, pero al final yo creo que hago casi lo mismo que antes” (Susana, U.D:7).

“(…) sí, aunque reconozco que antes hacía más, yo me encargaba de la comida si trabajaba de mañanas la dejaba hecha por la noche y si estaba de tardes pues la hacía por la mañana (…) ¿Ahora? Pues ella la hace, tiene más tiempo” (Luis, U.D:7).

Además de que la carga de trabajo doméstico se incrementa en el caso de las mujeres, su carga de trabajo en el empleo no siempre se reduce.

“Mismo trabajo en menos horas y en casa más que cuando tienes jornada completa. Yo pienso que mejor porque puedes hacer todo seguido, no es tanto por las horas como por poder hacerlas seguidas, lo que no permiten es hacer las ocho horas seguidas, solo si tienes reducción” (Eva, U.D:6).

“En mi caso si ha cambiado, desde el nacimiento de mi segundo hijo tengo una reducción de jornada de una hora al día para poder llevar a mis hijos al colegio, y por lo tanto me repercute en el salario, pero no en las responsabilidades que son las mismas” (Ana, U.D:15).

La decisión de reducir la jornada suele ser debida a la incompatibilidad de horarios laborales con los de guardería o colegio y siempre durante los primeros años de vida de los menores y poca, pero no nula ayuda de la abuela.

“Trabajaba todo el tiempo, pero cuando nació Nerea pedí reducción de jornada (...) tengo reducido el 33%, y entonces voy de nueve menos diez a dos (...) y vamos, sino no hubiera tenido hijos o no sé qué haces, no sé, los abuelos, no sé, tal y como están las cosas, a Nerea que va a hacer seis años en diciembre, pero es pequeña, no puedes decirle a una niña que salga del cole y aunque vivas enfrente que vayas a casa, no sé vamos” (Idoia, U.D:5).

Ya hemos visto como la presión social favorece el que sean las madres las que dediquen más tiempo a sus criaturas, y cómo esta misma presión dificulta el que los padres se comprometan más en la crianza de sus hijos/as. Sobre todo, hay sectores laborales donde los estereotipos sexistas están más marcados.

“(…) yo, ¿reducir la jornada?, bueno en mi trabajo, difícil, aunque no me hubiese importado, pero también el primer año es más para la madre... está más encima ¿no? además en mi trabajo hubiera sido imposible, si yo hubiese pedido una reducción de jornada lo primero que se hubiesen reído a la cara, de hecho, lo comenté y se partieron de risa, ¿le vas a dar teta tú o qué?” (Santi, U.D:8).

Aunque Santi presenta muchas actitudes corresponsables, un alto grado de auto-atribución de la crianza y alta implicación tanto en las tareas como el cuidado, el tipo de empleo que tiene (empleado en la construcción, ámbito laboral muy masculinizado) no favorece ningún tipo de modificaciones por motivo de cuidado.

Hemos destacado la existencia de actitudes y prácticas más favorables a una mayor implicación en la crianza de los hijos por parte de algunos padres, no obstante, como veremos, una mayor participación no implica el mismo grado de compromiso con la crianza. Un indicador (aunque no el único) para poder considerar a un padre como comprometido con la crianza sería la realización de ajustes en el empleo por motivos de cuidado.

A continuación, presentamos los dos únicos casos de padres que han cogido una reducción de jornada, en el primero de ellos podemos apreciar una correlación entre alto grado de responsabilidad en la crianza y modificaciones laborales. En el segundo caso, aunque el grado de responsabilidad en la crianza es bajo, el tipo de empleos de ambos favorece que él asuma la reducción.

Raúl tiene un empleo donde la mayoría de los/as trabajadoras son mujeres y el reducir la jornada “no me ha supuesto ningún problema de echo no se lo ponen a nadie” (Iñaki, U.D:9). En este caso la utilización del permiso por parte del padre está asociado a un ambiente de la empresa más amigable con la conciliación, en cambio Ainhoa habría tenido más dificultades para reducir su jornada. Si bien, podrían haber recurrido a otros recursos (guardería, abuelos/as) para no reducir la jornada, Raúl opta por no llevar a su hijo a la guardería y cuando va al colegio tampoco lo deja en el comedor. Podemos apreciar en Raúl un alto grado de implicación y responsabilidad en la crianza; “yo no

quería guardería, yo no tengo un niño para dejarlo a las ocho de la mañana y recogerlo a las cinco de la tarde (...) yo quiero comer con él, se lo que come, yo le hago la comida, creo que es importante, ahora es nuestro rato” (Raúl, U.D:10).

En el siguiente caso (U.D:30), aunque Juan no presenta un grado alto de responsabilidad en la crianza, las situaciones laborales de ambos, junto a la falta del recurso de los abuelos obliga a la necesidad de una reducción de jornada debido a la incompatibilidad de los horarios laborales y los escolares. en el caso de Cris, aunque tiene un empleo público con unos horarios buenos (por la mañana), todavía no ha alcanzado la estabilidad que desea, junto a esto, el grado de responsabilidad que conlleva su empleo no le favorece las modificaciones. Juan, aunque pertenece a un sector laboral muy masculinizado, donde las modificaciones por motivos de cuidado no se suelen dar, sus circunstancias particulares como socio de la empresa, (no corre el riesgo de ser despedido) le han permitido modificar su jornada laboral. Juan manifiesta que el cogerse una reducción, así como el modificar sus horarios de entrada y salida no le ha condicionado laboralmente, ni lo hará en el futuro. No obstante, en este caso no hay una correlación entre modificación laboral y alta responsabilidad en la crianza. A pesar de su implicación, asume su responsabilidad siempre y cuando Cris no puede. Si bien él es el que modifica su empleo cuando es necesario, es ella la que organiza y gestiona todo lo necesario, “ella me dice, cuándo, dónde y cómo” (Juan).

Con todo, estos casos a pesar de sus diferencias, nos muestran otras posibilidades de organización donde no tiene por qué ser la madre la que modifique su empleo. Además, una disminución laboral por motivos de crianza más o menos elegida, genera una mayor implicación en la crianza por parte de los padres. Aspecto este que trataremos más a fondo en el siguiente capítulo.

### **Excedencias y/o desempleo**

Al igual que sucede con las reducciones en la jornada laboral, los motivos para coger una excedencia o abandonar temporalmente el empleo son variados. Por un lado, hemos comentado lo corto del permiso retribuido por nacimiento, por lo que algunas madres que pueden permitírselo, cogen una excedencia para poder estar con sus criaturas. Encontramos también, muchos casos, en los que las necesidades de cuidado no se ajustan a la realidad del mercado laboral, aspecto que se ve reforzado por la incompatibilidad con

los servicios públicos de cuidado, los cuales no se ajustan a las necesidades de las familias.

Antes de nada, queremos diferenciar entre abandono temporal del empleo y excedencia. En ambos casos es, sin duda, siempre por razones integradas en un ejercicio de cuidado o socialización de las criaturas.

#### - **Excedencia**

La opción de la excedencia de la madre durante un tiempo (normalmente durante el primer año de vida de la criatura) tan solo ha sido posible cuando viene unido con un soporte económico suficiente y siempre que se dé una relación laboral favorable, que le permita una vez de vuelta al empleo compaginar los tiempos del empleo con los del cuidado. Aunque dependerá también de la duración de la excedencia, en general, estas mujeres pertenecen a un segmento de población muy concreto no pudiente, pero si holgado.

“(…) bueno, los dos tenemos las mismas condiciones laborales, trabajamos en la misma empresa (...), pienso que la madre tiene un papel más destacado en la crianza sobre todo cuando es más pequeño” (Laura, U.D:20). “No queríamos llevarlo a la guardería tan pequeño, tampoco dejarlo con los abuelos, echamos cuentas y nos daba para coger la excedencia unos meses” (Sergio, U.D:20).

“Sí, nos podíamos haber arreglado, pero preferimos apretarnos un poco el cinturón y me cogí la excedencia hasta que cumplió un año” (Susana, U.D:7).

(…) “no nos habíamos planteado la excedencia, pero a los pocos días de nacer, mientras estaba dormido dejo de respirar (...) y entonces le pusieron una máquina y claro no podía ir a la guardería y hasta que se la quitaron pues tuve que cogerme una excedencia” (Sonia, U.D:12).

Con estos testimonios queremos destacar la fuerza del modelo actual de maternidad que defiende la creencia (Badinter, 2011 y Hays, 1998) de que lo mejor para los hijos durante los primeros meses es estar con la madre. Lo cual no se cuestiona ni por ellas, ni por ellos.

También en los casos donde los gastos en guardería o servicio doméstico para el cuidado de los menores no compensaba el salario (siempre de la madre), pero sobre todo por la falta del recurso familiar de las/os abuelos.

“(…) cogí la excedencia hasta que mi hijo cumplió el año, ni yo ni mi marido tenemos familia que nos pueda ayudar, él tiene un trabajo que le ocupa todo el tiempo y claro para darle casi mi sueldo entero a una chica que me lo cuide pues lo cuido yo” (Ana, U.D:15).

Son muchos los casos que cuando la tensión entre empleo y cuidados exige optar por uno u otro, las madres que no van a ser penalizadas laboralmente (empleos públicos, por ejemplo) presentan una elección clara hacia los cuidados.

### - **Desempleo**

Las mujeres entrevistadas con una posición socio-laboral precaria; salarios bajos, horarios atípicos, son las candidatas apropiadas para abandonar (temporalmente) el empleo cuando no pueden compatibilizarlo con el trabajo de cuidados.

Aunque coger una excedencia es un derecho legal, son muchas las unidades de convivencia que no pueden permitírselo, por la necesidad de dos sueldos, pero también por la precariedad y temporalidad de muchos empleos. Entonces, cuando las necesidades de cuidado se imponen, las madres con posiciones laborales precarias, y a diferencia de los padres con posiciones precarias, recurren en algunos casos, al abandono del puesto de trabajo, mejor dicho, el despido (acordado) entre la empresa y la mujer trabajadora para que esta pueda acceder al paro y después a la ayuda familiar.

“En cuanto me enteré de que estaba embarazada ya lo tuve claro, con dos, sin mi madre aquí, la excedencia no porque no llega con un sueldo y menos con dos críos, así que hablé con mi jefe y le dije que me mandase al paro” (Lidia, U.D:3).

En el caso de Lidia, la baja remuneración, por un lado, unos horarios laborales incompatibles con los de guardería, tanto por parte de ella como de su pareja y el no contar con el recurso de los abuelos/as provoca que el abandono del empleo sea, a corto plazo, la única alternativa posible.

Aunque para Lidia el abandono del empleo ha sido una decisión “elegida”, las restricciones manifiestas o encubiertas en un contexto laboral inseguro, promueve que, por ejemplo, el embarazo les suponga a algunas mujeres, no el despido, que sería ilegal, pero sí, la no renovación del contrato. Son los casos de Miren (U.D:4) y Paula (U.D:27). Ambas tenían un contrato laboral temporal, por lo que, cuando se enteraron de que

estaban embarazadas no les renovaron el contrato. También las dos eran conscientes que su embarazo conllevaba la pérdida del empleo.

Así las cosas, tanto en el caso de Lidia, como en el de Miren o Paula, su posición laboral precaria se ha reforzado a causa de la maternidad, además en todos estos casos, se ha producido a la vez una asunción de toda, o gran parte de la responsabilidad del trabajo de cuidados generando, como ya hemos visto, una doble desigualdad, en el mercado laboral y en el hogar.

“Sin embargo, hay que matizar que esta atribución de un mayor protagonismo en la crianza a la madre no implica, al menos en lo discursivo, un retorno a la pareja complementaria y a concebir a la pareja como “ama de casa”, sino que es vista como una decisión, temporal tomada desde el acuerdo de la pareja y la autonomía de la mujer” (Esteban et al., 2016: 254).

Así, cuando los hijos son más independientes, la vuelta al empleo se hace inevitable, como ya hemos visto, por distintos motivos, sobre todo que ya no es tan necesaria la atención a los menores, son menos dependientes, está también el tema económico, pero también el deseo de las mujeres de reincorporarse al mercado laboral.

Ahora bien, más allá de las intenciones iniciales, hay que resaltar que la salida temporal de las mujeres del mercado de trabajo a causa de la crianza puede fácilmente convertirse en un importante freno al desarrollo profesional.

“Pues hombre la única solución era cogermelos dos años de paro y luego con la ayuda familiar otro más (...) y después pues ya van en el cole, encontré unas horas, no es una maravilla, pero puedo organizarme con los críos” (Lidia, U.D:3).

“(…) o tú o tu compañero, alguien se tiene que sacrificar (...) él gana mucho más (...) entonces cuando terminé el paro busqué uno más acorde con el horario de mi hija” (Miren, U.D:4).

La posición de los hombres en el hogar también se modifica, pero, al contrario, no aumentan su carga de trabajo, no realizan trabajo doméstico y pocos de cuidados. Las mujeres se encargan del total del trabajo del hogar y de los cuidados.

- ¿Cómo repartíais el trabajo, que hace él? - “el nada, yo todo” - y ¿en la educación de los hijos? - “nada, más o menos igual, quieres implicarle, pero al final, tu eres



la que está todo el día y es responsabilidad tuya” - ¿la gestión? - “yo siempre” (Lidia, U.D:3).

“A mí me han educado para trabajar y es lo que sé hacer, en casa... bueno, lo que me mandan” (Andrés, U.D:3).

“(...) yo me he dejado bastante, joe, ella de excedencia yo iba a trabajar, volvía, veranita y la verdad es que he hecho un poco el gandulote y Susana dice, sí, yo estoy de excedencia, y no ha estado trabajando, pero con las niñas es como estar trabajando y claro llego yo y como el maharajá pues tampoco” (Luis, U.D: 7).

Sin embargo, no hemos encontrado ningún caso de hombres que teniendo una posición precaria en el mercado laboral hayan abandonado su empleo por motivos de conciliación. Más bien al contrario, recordemos los casos de Carlos (U.D:18) y Roberto (U.D:13) con empleos precarios en nuestra muestra, que reforzaron su posición laboral por la paternidad. Recordemos también, los casos de Juan (U.D: 30) y Raúl (U.D:10), donde la reducción de jornada no les ha condicionado laboralmente y aunque sí ha aumentado su responsabilidad en la crianza, no les ha hecho únicos responsables de ella.

Esto nos confirma que el contexto laboral por sí solo no es suficiente para explicar la mayor propensión de las mujeres a modificar su empleo. Hemos visto que a la hora de reducir la jornada o parar el empleo no siempre tienen en cuenta los recursos económicos en la pareja. Vemos así que continúa teniendo fuerza en el imaginario social la consideración del hombre como el sostén económico de las familias. La sociedad está más acostumbrada a que sean las mujeres las que reduzcan la dedicación laboral (González y Jurado, 2015).

### **5.3 Facilidades y dificultades para conciliar**

La relación de la crianza con el empleo, como hemos señalado, continúa siendo el nudo que, en general, plantea más dificultades a las mujeres que a los hombres en su carrera profesional y laboral, ya que en la mayoría de los casos son ellas las que modifican su empleo. Y en los pocos casos que han sido ellos los que han modificado su empleo, no ha tenido consecuencias a nivel laboral.

### 5.3.1. Condicionamiento laboral en las madres

Aunque ya hemos podido apreciar las consecuencias que tiene la especialización en la crianza por parte de las madres, queremos mostrar más concretamente, los efectos sobre la vida laboral; pérdida o cambio de empleo, sueldos, las condiciones concretas de trabajo (lugar de trabajo, contenido del trabajo a realizar, descualificación, etc.), la promoción profesional, así como las relaciones con los superiores jerárquicos y compañeros/as de trabajo. En líneas generales, podemos considerar que, la maternidad y la demanda de cuidados familiares frenan las posibilidades para acceder o mantener un puesto de trabajo, al considerarse que las mujeres no están en condiciones de ofrecer al mercado una propuesta tan válida como los varones porque están condicionadas por su papel predominante en la crianza.

El análisis de los datos recogidos en el trabajo de campo corrobora y enriquece los de,

(...) la última Encuesta de Fecundidad, Familia y Valores, publicada por el CIS y CSIC, arroja los siguientes datos entre las mujeres ocupadas: un 28% asegura que la maternidad le obligó a reducir su actividad; otro 28% afirma que tuvo que interrumpir su trabajo durante, al menos, un año; un 21% vio limitadas sus oportunidades de promoción; un 8% afirma haber sufrido situaciones de discriminación en su trabajo y, nada menos que un 17% afirma haberse visto obligada a dejar de trabajar al ser madre. Así un 60% de las mujeres encuestadas afirmó que tener hijas o hijos se convierte en un obstáculo a su carrera profesional de las mujeres” (Carrera, 2015: 9).

“(…) como digas, por ejemplo, no me puedo quedar más porque tengo a los niños, o sea tu ya has cumplido tu jornada, pero claro, hay imprevistos... y eso me ha supuesto pues a veces perder el trabajo, no te lo dicen así pero no te renuevan el contrato” (Lidia, U.D:3).

No obstante, como se ha mencionado anteriormente, queremos recordar que los obstáculos laborales para las madres trabajadoras, dependerán de diversos factores; por un lado aunque los factores estructurales en relación al mercado laboral inciden como hemos visto en mayor medida a las mujeres y especialmente a las madres, las circunstancias personales-familiares de cada madre, el nivel de auto-atribución en la

crianza así como de los recursos con los que cuente; tipo de empleo e implicación de su pareja, abuelos/as, situación económica, etc. Definirá sus posibilidades de conciliación.

Teniendo en cuenta las diferencias que existen entre las madres, en nuestra muestra hemos diferenciado tres grupos de madres, en cuanto a las consecuencias a nivel laboral por motivos de crianza. Así, las mujeres con empleos precarios, o empleos estables pero incompatibles con la crianza, que no disponen del recurso de los abuelos/as o que sus ingresos son bajos, para poder delegar en servicios públicos o privados de cuidado, serán las que más se vean condicionadas a nivel laboral (18 de 30). Otro grupo sería el de aquellas madres con carrera profesional y buenos empleos en cuanto a salario y horarios. Estas madres, no han sufrido consecuencias negativas laborales, en comparación con las anteriores, porque no han modificado su empleo, de haberlo hecho su carrera profesional se hubiese resentido (5 de 30). En un tercer grupo, están las mujeres con empleo público o con situaciones laborales estables que no penalizan por motivos de crianza; buenos horarios, facilidad de modificaciones, etc. Estas mujeres serán las únicas que pueden hacer modificaciones laborales sin sufrir penalizaciones. Cabe decir que las mujeres de este grupo tienen empleos donde no es posible subir de categoría, o han alcanzado el nivel deseado y no aspiran a más (7 de 30).

En el primer grupo, el más numeroso, encontramos a las madres que más dificultades y consecuencias negativas han tenido a nivel laboral por motivos de crianza. Aunque dentro de este grupo hay una alta variedad de formas de conciliación, todas tienen en común, el coste laboral por motivos de conciliación. Desde consecuencias en cuanto a reducción de ingresos, promoción laboral, pérdida de categoría laboral, hasta pérdida de empleo.

Cabe destacar que dentro de este grupo de mujeres entrevistadas se da un alto nivel de empleos que pertenecen al sector servicios, empleos muy feminizados, lo que indica un mercado laboral segregado por sexos, con efectos negativos en los sueldos de las mujeres. No obstante, el factor común y predominante dentro de este grupo, son los horarios laborales no conciliables con la crianza; jornadas partidas, horarios atípicos y poco flexibles, tres o cinco turnos semanales... Además, si se junta el que no cuentan con la disponibilidad de su pareja en cuanto a horarios ni con el recurso de los abuelos/as y con ingresos económicos bajos, les ha supuesto, como ya hemos visto, renunciar a su empleo.

Son varios los testimonios de mujeres que, a causa de un mercado laboral incompatible con el cuidado de las criaturas, se han visto obligadas a abandonar su empleo. “cuando nació Asier reduje la jornada, pero solo durante ocho meses (...) no me permitían más (...) al final lo dejé (...) bueno, la verdad que lo haces muy a gusto, por tu hijo ¿sabes?, pero claro, si hubiese seguido en el mismo trabajo pues hubiese ganado en ese sentido” (Lucia, U.D: 13).

Al igual que Lucía, muchas de estas madres, han visto condicionado su desarrollo profesional, donde la vuelta al mercado laboral se realizará sobre todo a través de empleos atípicos, normalmente desfavorables en términos de categoría profesional, de remuneración, de horarios y de perspectivas de promoción. Y a la vez esta desregulación laboral se vuelve imposible de conciliar, sobre todo en los primeros años de vida de las criaturas.

“(...) ese era un buen trabajo y si no lo hubiese dejado pues seguramente estaría fija” (Nerea, U.D:14).

“He ido cambiando de trabajos hasta encontrar uno que se acondicionara a mis necesidades, antes tenía jornada partida y lo tuve que dejar viendo las necesidades de mis hijos” (Miren, U.D:4).

Se pone claramente de manifiesto que desde las empresas las cargas familiares se perciben, con frecuencia, como una amenaza para el rendimiento en el puesto de trabajo que tiene como consecuencia, para muchas la exclusión (temporal) del mercado laboral.

“(...) en mi trabajo todo iba muy bien hasta que me quedé embarazada, yo ya me lo esperaba porque le había hecho lo mismo a otra compañera, y empezó a hacerme la vida imposible, yo le dije que conmigo no iba a tener problemas que yo iba a trabajar igual pero no se creyó (...) al final dejé el trabajo” (Irene, U.D: 22).

“¡Uf! Al final tuve que dejar el trabajo, mi jefe me dijo que me daba la reducción solo durante 6 meses, y me dijo que sí, que yo estaba en mi derecho pero que él me despediría, y qué iba a hacer ¿meterme en un juicio? y luego, aunque lo ganase, ¿Cómo iba a trabajar allí? (Lucia, U.D:13).

Para otras de estas madres el reducir la jornada o coger una excedencia no les ha hecho perder el empleo, pero les ha obligado a bajar de puesto en la empresa. En estos casos, también los malos horarios han sido determinantes a la hora de modificar el empleo.

“(…) yo tuve muchos problemas, muchos, mi jefe me decía que sí pero que no podía estar de encargada y además con un horario malísimo (…) al final conseguí un buen horario, pero tuve que renunciar al puesto de encargada” (Sonia, U.D:12).

Incluso en los casos en los que el salario de ella es similar al de él, y una similar estabilidad en el empleo, será ella la que anteponga las necesidades de la crianza al empleo.

“(…) era un horario horrible y dije que no quería ese horario, entonces la opción era bajar de puesto, ser secretaria, y eso no, entonces me quedé con ese horario durante muchos años, hasta que hace poco a mi hijo le han detectado un problema de aprendizaje y necesita mucha atención, entonces, a mí en este momento me daba igual, así como hace años dije que no, ahora me daba igual que sea un puesto inferior, lo primero mi hijo” (Eva, U.D:6).

Podemos apreciar los prejuicios por parte de las empresas al no poder tener una disponibilidad total de sus empleadas. Se pone de manifiesto una y otra vez, que el mercado laboral es rígido e inflexible a las necesidades de cuidados. La falta de flexibilidad y muchas veces de reconocimiento social, en el mundo laboral y productivo con respecto a la crianza la pagan las mujeres madres sobre todo en aquéllas cuya situación es más precaria, lo que les genera como hemos visto, una doble desigualdad basada en su posición en la estructura laboral y su posición de rol en el ámbito doméstico. Hecho que les representa serias dificultades para competir en el mercado laboral.

En un segundo grupo están las madres que se sitúan en una posición laboral buena, han desarrollado una carrera profesional y tienen empleos con salarios por encima de la media y también buenos horarios. A pesar de las diferencias que existen entre ellas, todas tienen puestos de responsabilidad, aspecto este que ha conllevado que ninguna de estas madres haya modificado su empleo más allá del permiso de maternidad. Aunque todas afirman que tienen cierta flexibilidad, en cuanto a modificaciones o ausencias puntuales, son muy conscientes de las penalizaciones del mercado laboral a la carencia de una disponibilidad total. El acceso y mantenimiento de puestos laborales de responsabilidad

donde se valora por encima de todo la dedicación y la disponibilidad de tiempo, les ha obligado a escoger en muchos momentos entre crianza y empleo.

A continuación, presentamos dos casos con los que queremos mostrar la variedad en las formas de conciliar empleo con crianza, y cómo ante parecidas situaciones laborales, las circunstancias personales y familiares explicará la variedad en las respuestas ante lo conciliación.

Sara (U.D: 17) tiene un empleo estable con unos ingresos altos, su pareja en cambio tiene unos ingresos bajos y hasta hace muy poco no ha conseguido cierta estabilidad laboral. En cuanto a recursos, cuentan la inestimable ayuda de los abuelos maternos. Ella ha desarrollado una carrera profesional con mucho trabajo y dedicación que le ha requerido de una formación y preparación constante, no obstante, hasta que las tareas de crianza se presentan no se imponen los conflictos y las renunciaciones. En su caso, renuncia a tener más hijos, para ella no es compatible “darle a tu hijo lo que necesita y darle a la empresa lo que necesita”. Describe a la perfección los condicionantes de este tipo de trabajos de cara a la crianza.

“Hay alguna gente en puestos directivos por su gran valía profesional y otros en cambio, quizás, la mayoría diría yo, por dedicarse al 100% a la empresa y dejar de lado su vida personal (...). En mi caso, me cambiaron de oficina y población y además creo que perdí la oportunidad de poder estar en un puesto mejor pero esta pérdida no creo que haya sido motivada por haber sido madre sino por no haber estado en el momento adecuado trabajando (...). También se podría decir que, en los primeros años de vida de mi hijo, ha habido muchos días en los que no he ido al 100% a trabajar debido a la falta de sueño y al cansancio. Esto también condiciona mucho a la hora de trabajar” (Sara).

María (U.D:9) tiene un empleo de alta cualificación, con unos ingresos altos, su pareja tiene un cargo técnico en la administración y también tiene unos ingresos altos, no cuentan con el recurso de los abuelos, pero tienen una empleada que se ocupa de las tareas domésticas y de los imprevistos con los niños/as. Al igual que a Sara su empleo le ha supuesto una formación y preparación constante, también es consciente de las incompatibilidades entre la crianza y este tipo de trabajos. “yo me lo tomé como que no se note mucho que tengo hijos, yo no sé si es mi carácter o la propia situación laboral que hay, que yo iba a perder el trabajo incluso, trabajar en una organización privada también,

a mí me ha afectado mucho” (María, U.D:9). No obstante, a diferencia de Sara ella ha tenido tres hijos, y aunque su trayectoria laboral no se ha visto condicionada, ha tenido que luchar mucho y siempre ha intentado “como que no se note mucho que tengo hijos”, para ello ha tenido que renunciar a pasar más tiempo con sus hijas e hijo, “yo hubiese cuidado a mis hijos más tiempo que la baja maternal”. Para María la renuncia a estar más con sus hijos/as, ha sido la mayor dificultad de la conciliación. “y se han quedado llorando y yo me he ido al trabajo llorando” (María, U.D:9).

Si bien la posición laboral de este grupo de madres no se ha visto modificada, como hemos podido apreciar en estos testimonios y a pesar de las diferencias entre ellas, todas presentan tensiones y conflictos que no se aprecian en sus parejas varones. Todas son conscientes de la incompatibilidad entre una carrera profesional y una crianza adecuada. No obstante, volveremos sobre estos aspectos en el tercer capítulo.

En el tercer grupo se sitúan las madres con las condiciones más favorables de cara a la conciliación. Algunas tienen empleo público y otras, aunque no lo tienen, tienen unas condiciones laborales similares, tanto en estabilidad, horarios como en salario.

Cuatro madres de este grupo han cogido excedencias y reducciones gracias a sus buenas condiciones laborales, porque la situación económica de la unidad familiar lo ha permitido y también porque se aprecia en ellas una alta auto-atribución de la crianza. Cabe destacar que son estas mujeres las que más se acercan al ideal de crianza adecuada (Badinter, 2011; Hays, 1998), seguramente su situación económico-familiar lo ha favorecido. La situación económica familiar de las otras dos no les permitía reducir sus ingresos, además sus buenos horarios, junto con una alta implicación por parte de sus parejas en el trabajo de cuidados y una no tan alta responsabilidad en la crianza por parte de ellas ha sido la razón de que no modifiquen su empleo, cabe destacar también que si su situación económica se lo hubiese permitido junto con una menor implicación en la crianza por parte de sus parejas, al igual que las otras, hubiesen modificado su empleo y aumentado su implicación en la crianza.

Los casos que a continuación presentamos muestran que incluso en empleos que no penalizan por motivos de crianza con buenos horarios y facilidad de modificaciones, etc. pero, si quisieran subir de categoría, o aspiran a otros puestos, tendrían que renunciar a una dedicación intensiva en la crianza (7 de 30).

Ana (U.D:15), tiene dos hijos/as, una pareja con un empleo estable, ingresos medios, pero con baja implicación en la crianza. Ella es funcionaria de carrera, los estudios, las oposiciones, los traslados, etc., los realizó antes de tener hijos/as. Si quisiera subir de categoría, además de estudiar para preparar las oposiciones internas, para un puesto de más categoría tendría que desplazarse a otros municipios, lo cual de momento no está dispuesta a hacer. Su alta responsabilidad en la crianza, no le permite renunciar a estar menos tiempo con sus hijos. No obstante, a pesar de que sus hijos es lo mejor que le ha pasado en la vida, reconoce que laboralmente le ha condicionado “Sí, porque no dispongo de tiempo para estudiar o trasladarme a otras localidades más lejanas” (Ana).

Marian (U.D:16), tiene dos hijos/as, una pareja con un empleo estable, ingresos medios y con una alta implicación en la crianza. Ella, aunque no es funcionaria, reconoce que tiene unas condiciones laborales muy buenas, buen salario, estabilidad y flexibilidad, tiene la certeza de que su empleo no se va a ver afectado por motivos de crianza, aun así, reconoce que “El cansancio que conlleva la crianza de los hijos afecta en tu rendimiento laboral. A veces no he podido participar en formación por tener hijos, las cenas que se hacen, o quedarse después del trabajo para tomar algo (...) pues no estás ya en la misma onda y sí influye... no te enteras de cosas... no sé cómo decirte...” (Marian).

Las características de los empleos de estas madres son los que mejor se adaptan a las necesidades de cuidados, ninguna madre de este grupo considera la maternidad como un freno dentro de su empresa, ninguna cree peligrar su empleo por motivos de crianza, ni por coger reducción o excedencia, ni por ausencias puntuales, pero son conscientes que una mayor implicación laboral exige disminuir su implicación en la crianza, cosa que ninguna de estas madres está dispuesta a hacer. Queremos destacar con ello, que una maternidad intensiva por parte de estas madres, conlleva tener que renunciar temporalmente o definitivamente a mejorar laboralmente ya que no es compatible con una carrera profesional, aunque se trate de empleos públicos o empleos que facilitan la conciliación.

### **5.3.2. Condicionamiento laboral en los padres**

Si bien tanto mujeres como hombres reconocen que los hijos/as suponen cambios en sus vidas, es llamativo ver que la situación laboral de los hombres no se ha visto afectada



en la misma medida, por la crianza. Recordemos que, aunque ambos tengan las mismas restricciones laborales, los hombres son menos proclives que las mujeres a introducir cambios en su vida laboral, evitando así penalizaciones.

“No, la verdad que no, los hijos no me han impedido tener un mejor puesto” (Peio, U.D:6).

Aunque también ha habido madres que no han sufrido cambios en su posición laboral, muchas de las mujeres entrevistadas confirman consecuencias negativas en su posición laboral por la crianza. Es llamativa la poca repercusión de la paternidad en la trayectoria laboral de los hombres en contraste a la maternidad en la trayectoria laboral de las mujeres.

Recordemos los dos casos de padres que modificaron su empleo por motivos de crianza, ninguno vio afectada su posición laboral. También, encontramos algunos padres, que, aunque no han cogido ninguna licencia, han realizado cambios en su jornada laboral. Así, por ejemplo, Jon (U.D:4), aunque tiene una larga jornada laboral, tiene flexibilidad en cuanto a la entrada y salida. Él ha modificado su horario para poder llevar a sus hijos/as al colegio. Iñaki (U.D:9), es funcionario y cuando surge algún imprevisto, es él quien responde ya que puede recuperar las horas que falta por la tarde. Sergio (U.D:20), tiene el mismo empleo que su pareja, con bastante flexibilidad en cuanto a modificar los horarios. Cuando es necesario atender imprevistos en relación al cuidado de su hijo/a, se turnan, una vez ella y otra vez él. Aunque en el caso de Sergio, también ella, tiene posibilidad de modificar sus horarios, en los otros dos casos, sus parejas, tienen horarios rígidos y menos flexibles. Con todo, ninguno ha tenido problemas a nivel laboral, destacar que los cambios que han hecho son prácticas que en sus empleos se permiten.

Aunque alguno de los padres entrevistados ha realizado modificaciones en su empleo por motivos de cuidado, no ha tenido consecuencias negativas, y en ningún caso han visto modificada sus trayectorias profesionales por la paternidad o la crianza.

“El tener hijos no ha afectado en mi vida laboral” (Iñigo, U.D:19).  
 “¿limitaciones? No, no de echo yo hubiese tenido más hijos” yo no echo de menos, yo no he renunciado a, bueno sí, a la libertad que te da no tenerlo (...) no creo que haya tenido dificultades. (Iñaki, U.D:10).

Con todo, es más común, como hemos visto que, no solo que los padres no modifiquen su empleo, incluso que se produzca el efecto contrario, que gracias a una disponibilidad mayor de sus parejas para el cuidado de los menores y la necesidad de más ingresos refuerzan su posición laboral recordemos que para las empresas la paternidad garantiza la estabilidad de los hombres y su dedicación. En general podemos decir que las tasas de empleo femeninas decrecen con la aparición de hijos e hijas; mientras que la tasa de empleo masculina presenta una tendencia inversa, incrementándose con la aparición de cargas familiares. Ya hemos mostrado ejemplos de algunos hombres que con la paternidad han reforzado, quieran o no, su rol de proveedor.

“(…) la diferencia es que antes de tener hijos, iba a trabajar, sí, y trabajaba, pero si no quería meter horas, pues no las metía, que me despiden, pues, ya buscaré otra cosa, vamos que no te importaba tanto, no pensabas tanto en el futuro (...), ahora, si me dicen que tengo que quedarme, me guste o no, me tengo que quedar, ya no me puedo permitir arriesgar, ya con los niños” (Pablo, U.D:16).

Recordemos que, la realidad laboral actual caracterizada por la precariedad y la inseguridad para las y los trabajadores, exige un alto compromiso con el empleo, donde la disponibilidad total es la norma. Este contexto laboral favorece el rol proveedor masculino y afecta negativamente a las mujeres madres ya que las altas exigencias del mercado laboral chocan con las necesidades de crianza.

Ninguno de los entrevistados ha visto perjudicada su trayectoria laboral por el hecho de la paternidad, algunos incluso refuerzan su posición laboral, lo cual favorece que la paternidad, suponga un reconocimiento social respecto a su condición masculina ya que ni socialmente, ni laboralmente, ni personalmente es visto como un impedimento.

“(…) ¿problemas?, ninguno, el jefe me felicitó cuando se enteró de que iba a ser padre” (Alex U.D:12).

“(…) En mi trabajo nunca se han metido en mi vida personal, vamos, que ni lo intenten, yo creo que ni saben que tengo dos hijos” (Manuel, U.D:13).

Así, los padres varones siguen presentando una disponibilidad laboral que como vemos además de no penalizarles les refuerza su posición laboral. En cambio, las mujeres, en cuanto madres y a pesar de los derechos formales, las consecuencias a nivel profesional son graves; pérdida del empleo, descenso en el puesto de trabajo con la consiguiente

reducción de salario, acoso laboral, etc., todo ello favorecido por un sistema laboral injusto que penaliza a las mujeres por considerarlas únicas responsables de la maternidad y el consiguiente cuidado de las personas.

“Se puede afirmar que las estructuras laborales y la mentalidad social y cultural ha cambiado poco. Las mujeres, en general, no tienen fácil el acceso a muchos espacios y, en el caso de optar por la maternidad, se enfrentan en muchas ocasiones a fuertes constricciones para llevar con tranquilidad su proyecto profesional y laboral” (Esteban et al., 2016: 277).

La persistencia de actitudes patriarcales y estereotipos profundamente arraigados con respecto al papel y las responsabilidades de mujeres y hombres en la familia y en la sociedad hará que sean ellas las que condicionen o limiten sus empleos por las necesidades familiares. Tan sólo a ellas se les hace responsable de los ajustes, puesto que a los hombres no se les exige en la misma medida, cambios para compatibilizar empleo y vida familiar.

Así las cosas, mientras el empleo sea la principal vía de acceso a los recursos, al estatus y a los derechos sociales básicos y el cuidado de la vida humana esté supeditado a la producción, las mujeres, especialmente las madres seguirán pagando un alto precio tanto en oportunidades como en calidad de vida.

## **6. RESULTADOS. ADAPTANDO EL HOGAR**

En este apartado nos centraremos en el reparto del trabajo de cuidados proporcionado a los hijos e hijas dentro del entorno familiar, recordando que “no están remunerados y que se han naturalizado como actividades propias de las mujeres” (Comas, 2017:20). Presentaremos primeramente desde una perspectiva cualitativa del tiempo, las diferencias entre los tiempos del empleo con los de los trabajos de cuidados, su invisibilidad y falta de valoración. Después profundizaremos en las distintas dimensiones que engloba el trabajo de cuidados destacando así su complejidad. Queremos mostrar las distintas actividades que el trabajo de cuidados requiere, analizar los grados de implicación de padres y madres y explicar los distintos factores que intervienen a la hora de un reparto más o menos corresponsable. Destacamos aquí la dimensión moral de los cuidados como la que mejor muestra la diferencia entre madres y padres en cuanto a sus trayectorias de

vida, opciones y decisiones. En este sentido la percepción social de la madre como la responsable del cuidado, dificulta considerablemente el reparto del trabajo de cuidados dentro del hogar. Terminamos el capítulo presentando la distancia que se observa entre los ideales de padre/madre corresponsable y las prácticas de las parejas entrevistadas, destacando como las estructuras socio-culturales y laborales dificultan el desarrollo de una mayor implicación por parte de los varones padres. Con todo veremos también la importancia que tienen los nuevos modelos de paternidad, los cuales son fundamentales, aunque no suficientes, para un reparto justo del trabajo de cuidados.

## 6.1 El tiempo de los cuidados: la jornada interminable

En líneas generales cuando hablamos de trabajo de cuidados, nos estamos refiriendo a diversas actividades que tienen como objetivo aportar bienestar físico, psíquico y emocional a las personas. Los estudios feministas han puesto de manifiesto la importancia de este trabajo, considerado como un aspecto central para el buen funcionamiento de las sociedades, sin embargo, es un trabajo que ni la sociedad ni los hombres asumen. Este trabajo “cuando se realiza en la familia, es un trabajo no pagado, invisibilizado y escasamente valorado” (Comas, 2017:18). Y por eso, “Llevamos la carga más pesada de la sociedad, la que nadie reconoce, ni valora, ni remunera” (G.D, mujeres).

Un aspecto a tener en cuenta en el análisis para mostrar la complejidad del trabajo dentro del hogar, es la diferencia entre el tiempo del empleo y el tiempo del hogar. En las sociedades capitalistas el tiempo se supone cuantificable y transformable en dinero, por lo tanto, los tiempos dedicados a actividades no mercantiles quedan subordinados y no valorados” (Carrasco y Recio, 2014). Por un lado, estaría un tiempo más objetivo, cuantificable, centrado en el tiempo de trabajo mercantil e intercambiable por dinero lo que proporciona reconocimiento económico, social, autonomía y por tanto un cierto estatus, un valor en la sociedad puesto que permite acceder a los recursos materiales. Este tiempo tiene una dimensión más discontinua, tiene un horario y una relación contractual, más o menos justa. En el apartado anterior hemos mostrado que a pesar de que la responsabilidad económica está repartida entre hombres y mujeres, la obligación primaria, o sea, lo que se espera de ellos en cuanto a padres, es aportar los recursos económicos para vivir, lo cual, a pesar de ser un mandato gravoso de cumplir, se contabiliza y se remunera. Este tiempo que podemos considerar hegemónico, entra en

contradicción con otro tiempo que sería el tiempo destinado a las tareas del hogar y el cuidado de las personas. Este tiempo cuando se realiza para la familia es difícilmente medible, sabes cuándo empieza, pero no cuando termina, es un tiempo no valorado ni visible, donado o regalado y, por tanto, no puesto a la venta. Este tiempo no es la persona la que lo organiza, sino que son las necesidades de los demás (no predecibles en muchos casos) las que organizan el tiempo; sobre todo resulta difícil cuantificar el alcance del cuidado en términos de tiempo, sin embargo y tal como hemos defendido en el marco teórico, el actual modelo de crianza requiere de una disposición plena, constante y sin horarios que exige a quien la realiza una entrega total en tiempo y esfuerzo físico y psicológico. Y así como se espera de los varones padres que sean los principales responsables en el aporte de los recursos materiales, se espera de las madres que sean las principales responsables en el cuidado de la familia.

(...) “yo le digo a mi marido, hombre es que si el niño se despierta a las tres de la madrugada no le voy a decir mira cariño ahora tengo que dormir y no te puedo atender” (Irene, U.D: 22).

Queremos resaltar que se trata de un tiempo, que no sigue patrones establecidos ni horarios. Esta es una percepción que se manifiesta en los discursos de muchas madres y padres, la consideración del hogar como un mundo sin horarios, en el que el trabajo gratuito que hacen diariamente se deshace pronto y hay que rehacerlo al día siguiente. Este tiempo está dominado, tal como señala M<sup>ra</sup> Ángeles Durán (1986), por jornadas interminables.

“(…) lo más complicado es que tú llegas de trabajar y piensas voy a descansar y... otro trabajo, y es duro (...) y es eso que no acaba, a veces vas al trabajo a descansar un poco, allí tienes unos papeles, un ordenador, un jefe y unos compañeros y nada más (...) sabes lo que va a pasar, aquí llegas y bueno puede pasar cualquier cosa” (Iñaki, U.D:9).

“(…) yo por ejemplo cuando estuve de excedencia, estas bien, pero estas ya que no puedes y dices por favor vendito trabajo, es que es un poco escape” (Eva, U.D:6).

## Disponibilidad permanente de tiempo

El trabajo del hogar, pero sobre todo el cuidado de las criaturas no tiene horarios, ni días festivos. “Ahora, como o en diez minutos a todo correr o en una hora, depende de la cría, recojo a todo correr, me siento diez minutos a jugar con ella y ya le tocan las frutas y para las cuatro y medía ya estoy en la calle, y ahí sí noto el ojo que se me cae, pero no queda más remedio” (Cris, U.D:30). Incluso la jornada de trabajo no se interrumpe en la vigilancia de las horas de la noche:

“(…) el mío hasta los seis años no durmió una noche seguida, duerme muy poco, muy poco, de bebé a las seis y media todos los días estaba arriba, de bebé lo que más yo echaba de menos era poder descansar, yo rezaba por dormir tres horas seguidas” (Elena, U.D:1).

Partimos de la base de que el tiempo de trabajo no remunerado realizado desde los hogares y necesario para la subsistencia física y psicológica de las personas, supera con mucho al tiempo destinado al mercado de trabajo y donde las tareas de cuidado consumen una enorme cantidad de tiempo. Intentar cuantificar las horas que diariamente dedican al cuidado es algo relativo puesto que supone una dedicación plena, donde el resto de actividades se organizan según las necesidades del cuidado. Así en los cuidados la actividad no se puede acotar fácilmente en horas o en jornadas, las tareas que implica requieren diversos niveles de ejecución, de cualificación y de responsabilidad.

Son trabajos de 24 horas, sin vacaciones, sin días de fiesta. No son solamente tareas rutinarias que hay que hacer y rehacer día tras día; lavar, planchar, cocinar, comprar, limpiar... Es también simultanear tareas, ajustar tiempos, coordinar actividades; “estoy poniendo una lavadora y a la vez cuidando que no se queme la tortilla y a la vez pendiente de los críos que los he dejado en la bañera” (Nerea, U.D:14).

En la actualidad a la par que se va simplificando y reduciendo el tiempo de trabajo de cada tarea concreta gracias a las transformaciones tecnológicas, se van aumentando el número de tareas y el nivel de exigencias sobre cada una, los testimonios son claros en este sentido.

- “-yo me acuerdo cuando éramos pequeñas, del cole a la calle, estábamos todo el tiempo en la calle y en casa para comer y dormir.

- Sí es verdad, no había tantos miramientos, los deberes nosotros solos, o si tenías hermanos mayores pues ellos te podían ayudar.
- ¿y con la ropa?, todo era más simple, eso de cambiarse de ropa todos los días, o bañarse todos los días.
- Nosotros nos bañábamos los domingos y nos poníamos la ropa más nueva, la ropa del domingo.
- lo que quiero decir es que, aunque había más niños en las casas no daban tanto trabajo ¿no?
- Sí, ahora la casa tiene que estar perfecta y los niños también, eso, todo es más exigente.
- Las extraescolares; lunes danza, miércoles inglés, jueves música...y llévalos, espera a que terminen y como uno tenga danza en el cole y el otro kárate en el poli pues tenemos problemas.
- yo tengo la sensación de que no termino nunca.
- es que no termina nunca, yo me cogí la reducción de jornada pues porque no llegaba y ahora tampoco llego.
- sí, claro, cuanto más tiempo tienes más cosas haces, o lo quieres hacer mejor.

(G.D. Mujeres).

“(...) la niña (hija de 14 años), llega por la noche a las diez y media y tú ya que estas para irte a dormir, y ella, -pero... no me habéis esperado para cenar, y qué, y no hablamos... pues vaya familia- ella todo el día haciendo sus cosas ¿sabes? estudios, deporte... y cuando llega, a la hora que le da la gana, quiere que le hagas caso, que la atiendas. Y la otra, (doce años) por la mañana la tengo que llevar al colegio, “pero hija si tienes el autobús (...) -joe papá- pues nada, y si tengo alguna visita fuera pues bueno, pero cuando yo entro más tarde a trabajar, vuelvo a casa, llevo al otro al colegio (seis años) y para las nueve ya estoy agotado” (Jorge, U.D:11).

Llevar a los niños al colegio, a las extraescolares, a los cumpleaños, hablar con los maestros, ir a la compra, recoger la casa, programar comidas y lavadoras, cocinar sano,

responder a los imprevistos, jugar con los niños, ponerles normas y límites... Es vivida como una situación estresante y agotadora. No obstante, es difícil reconocer la magnitud de todo el trabajo que supone, tanto las madres como los padres entrevistados no llegan a ser conscientes de toda su magnitud.

Con ello queremos recalcar la importancia del trabajo dentro del hogar, señalando la enorme cuantía de horas que dicha actividad requiere, y subrayando las tareas de cuidados como uno de los aspectos críticos, debido a la cantidad de tiempo dedicado, pero sobre todo a la disponibilidad permanente de tiempo.

Queremos resaltar que el tiempo de los cuidados no tiene horarios, ni días festivos, la simultaneidad de tareas, la preocupación por los hijos y las hijas, la disponibilidad total que exige, se hace especialmente complicado para los varones padres, los cuales, no han sido socializados para el cuidado de otras personas. Y que en muchos se ve favorecido por una falta de interés para aprender a cuidar de la vida de sus hijos e hijas.

“Desde que tengo a las niñas, para mí el trabajo es un desahogo, la casa, las niñas me superan, lo veo como algo que no acaba, descontrolado, un mundo en el que no sé desenvolverme, haces, haces y parece que no has hecho nada, que nunca se acaba, que no tiene unas reglas fijas (...). Vas a currar y te olvidas de todos los problemas que hay en casa, de que, si la niña ha hecho esto, de que la otra ha hecho no sé qué, de que has discutido con tu pareja, vas a trabajar y yo por lo menos, se me pasa la mala leche o sea que para mí ir a trabajar es pues eso, un desahogo, para mí es más duro estar en casa, estar en casa lo que conlleva, lo que hay que hacer, las niñas” (Luis, U.D:7).

“(...) pues esa es nuestra vida chica, así andamos (...) es que es un follón, es que todo es un caos, yo muchas veces le digo a Idoia yo no estoy preparado para tener hijos, yo que sé, Nerea, ella quiere y ta, ta, ta, ta (...) pero yo estoy una semana (en casa con las niñas) y no puedo más... yo enseguida me agobio (Mikel, U.D:5).

Estos testimonios son ilustrativos de lo que supone el trabajo de cuidados y muchos hombres experimentan. También lo pueden experimentar muchas mujeres, no obstante, serán muchos de ellos los que puedan desentenderse gracias a la falta de presión social hacia ellos para que se responsabilicen del cuidado. Para ellas su papel principal en la crianza les impedirá, por regla general, desatender ésta, su primera responsabilidad.



“Para mí lo más duro fue cuando era pequeño, la preocupación, siempre estar pendiente, yo intentaba organizarme, pero de repente se ponía enfermo y a reorganizarlo todo otra vez, es que ni en el trabajo podía desconectar (...) todo el tiempo era para él” (Lucía, U.D:13).

Esto exige, como hemos visto, restricciones en otros ámbitos sociales en determinados momentos del ciclo vital, siendo las madres quienes asumen en la mayoría de los casos las tareas de cuidado, lo que les obliga muchas veces a tener que optar entre empleo y crianza.

“(…) primero era la familia y ya después pues intentar mejorar en el trabajo” (Ainhoa, U.D:10).

“(…) nuestra idea era después de la baja volver al trabajo, pero al poco de nacer una noche dejó de respirar y le diagnosticaron apneas del sueño por lo que debía dormir con una máquina que te avisa cuando dejaba de respirar (...) yo sabía que a mi jefe no le iba a gustar, pero me cogí una excedencia” (Sonia, U.D:12).

## 6.2 La complejidad del trabajo de cuidados y su reparto dentro del hogar

Como ya hemos venido enunciando en este capítulo y lo podemos apreciar en estos últimos testimonios, a pesar de la simplicidad que se le quiere otorgar al trabajo doméstico y de cuidados, éste conlleva diferentes actividades y muchas horas de dedicación.

Queda recogido en el marco teórico y refutado por las teorías feministas, que lo que caracteriza al trabajo de cuidados es su complejidad donde son muchas y variadas las actividades que se desarrollan; la simultaneidad de tareas, la disponibilidad, la anticipación, la preocupación por el otro, los afectos o la responsabilidad ponen de manifiesto la dificultad de su análisis y su medición y de la misma manera y a pesar del tiempo y esfuerzo que consume no se ha llegado a visibilizarlos y valorarlos en su medida, ni siquiera por quienes lo llevan a cabo.

Para intentar mostrar la complejidad del trabajo de cuidados, diferenciamos en el marco teórico tres dimensiones de análisis; una dimensión material, otra organizativa y otra moral. No obstante, aunque a nivel analítico distingamos varios tipos de actividades

dentro del trabajo de cuidados, en la práctica estas tareas se relacionan y solapan entre sí, en tanto que, como hemos visto, operan simultáneamente.

Aunque es de todos y todas conocido que el cuidado es una actividad asumida desproporcionadamente por las mujeres. En este apartado queremos mostrar el tipo de reparto que llevan a cabo las parejas entrevistadas. No se trata de mostrar el reparto desde una visión cuantitativa, en términos de horas de dedicación o cantidad de tareas que cada uno realiza. Queremos mostrar las distintas actividades que el trabajo de cuidados requiere, analizar los grados de implicación de padres y madres y explicar los distintos factores que intervienen a la hora de un reparto más o menos corresponsable.

Antes de analizar las razones de los distintos grados de implicación en los trabajos de cuidados, queremos mostrar en la medida de lo posible el proceso de negociación de cara al reparto de los trabajos de cuidado.

Al igual que a la hora de mostrar cómo se toman las decisiones sobre quién modifica su empleo por motivos de conciliación, en este apartado queremos destacar que a la hora de decidir quién hace qué, cuándo o cómo, la decisión estará condicionada, no solo por el deseo de los progenitores, sino también como veremos, por la interrelación de los diversos factores. Así, por ejemplo, los horarios laborales de los progenitores, junto con la posibilidad de apoyos externos como pueden ser los abuelos, servicio doméstico, guardería, comedor, etc., pero también el grado de implicación o delegación en la responsabilidad hacia el trabajo de cuidados influirá en el reparto.

Por tanto, los aspectos laborales, económicos y familiares tienen un alto peso de cara a las decisiones, pero también la fuerza de los mandatos culturales, que, en este caso, cobra más fuerza la consideración de la madre como la más idónea para que asuma, especialmente la responsabilidad de la crianza.

Teniendo en cuenta las distintas dimensiones del cuidado, será la dimensión material en la que más discusión se produce, en las otras dimensiones se muestra un cierto acuerdo, debido a la percepción social de la madre como la responsable del cuidado. Podemos decir sobre este aspecto que hay un acuerdo entre madres y padres, de que ellas son las que deciden “yo soy la que más tiempo pasa con ellos y soy yo la que decido” (Eduarne, U.D:25). “todo lo referente al hogar lo gestiono yo, ya sea para delegar en otra persona o para hacerlo yo misma (...) normalmente las decisiones las tomo yo” (Sonia, U.D:12).

## 6.3 La dimensión material

En este apartado están las tareas que podríamos englobar dentro del trabajo doméstico manual, de carácter más material y mecánico, incluiríamos aquí las más evidentes, tales como comprar, limpiar, lavar la ropa, planchar y cocinar. Estas actividades por sí mismas, no bastan para definir los cuidados, ya son las más fácilmente delegables en terceras personas. Veremos en el siguiente capítulo como el contratar a una mujer unas horas a la semana es un recurso bastante utilizado dentro de nuestras unidades domésticas que pueden permitírsele.

Ya hemos comentado que el reparto del trabajo de cuidados depende de la interrelación de varios factores, los cuales, como veremos, influirán más en los padres varones que en las madres. Teniendo en cuenta solo las tareas rutinarias en el hogar y considerando como un reparto igualitario el que cada miembro de la unidad doméstica realice un 50% del total de estas actividades, podemos apreciar que todas las madres entrevistadas, asumen en la mayoría de los casos (25 de 30) más tareas que sus parejas. Es destacable que los padres varones asumen más tareas domésticas en la medida que sus parejas no pueden, debido a unos horarios laborales extensos y siempre que los horarios de ellos se lo permitan. También influye a la hora del reparto los recursos con los que cuenta la unidad familiar, así, tanto el servicio doméstico como los abuelos, en especial la abuela (sobre todo en el tema de la comida), les liberará de tareas, no obstante, como veremos en los siguientes apartados, serán ellos los que más se beneficiaran de estos recursos, ya que serán ellas las que generalmente asuman la parte de la responsabilidad de los cuidados, difícilmente delegable en terceras personas.

Del número total de parejas sólo cinco tienen un reparto, podemos decir, igualitario de esta parte del trabajo de cuidados. Siete de ellas tienen un reparto bastante igualitario, donde los padres varones asumen aproximadamente un 40% del total de este trabajo, seis padres asumen un 30% y doce menos del 20%. Con el objetivo de mostrar los grados de implicación de padres y madres y explicar los distintos factores que intervienen a la hora de un reparto más o menos corresponsable, hemos separado la muestra en dos grupos. En un primer grupo estarían las parejas cuyo reparto es más desigual y en el segundo grupo las que tienen un reparto de las tareas materiales más igualitario.

## Reparto desigual de las tareas

En el grupo, más numeroso de hombres (18 de 30), que asume desde un 30% a un 5%, encontramos diferentes realidades, aunque en general podemos apreciar sobre todo en los que realizan menos de un 20% de tareas en el hogar, una alta orientación hacia el empleo, con jornadas laborales extensas y una muy baja responsabilidad en la crianza. Los que asumen un 30% de las tareas, presentan una menor implicación laboral, lo cual les “obliga”, dependiendo de la posición laboral de sus parejas, a una mayor implicación en el hogar, aunque su responsabilidad en la crianza también es baja. Podemos apreciar como una baja implicación en las tareas está relacionado con una también baja asunción de responsabilidad en la crianza.

Queremos destacar que los nueve padres que realizan un 5% de las tareas, son tareas puntuales con los hijos/as, por ejemplo, leerles un cuento o ir a buscarlos al colegio puntualmente. También hay que destacar que, además de no asumir trabajo en el hogar, suman más trabajo para su pareja, puesto que tanto su alimentación como otros cuidados que precisan no los asumen ellos. Veamos un ejemplo de lo dicho.

Nagore y Tomás forman una unidad doméstica con tres hijos a cargo (U.D:28), ambos trabajan en la empresa familiar donde se puede apreciar una disponibilidad total por parte de Tomás que en el caso de Nagore se supedita a las necesidades del trabajo de cuidados. Nagore, aunque presenta una priorización clara en la crianza, no abandona, pero sí disminuye su disponibilidad laboral. Cabe destacar que, aunque Tomás es el principal responsable de la empresa familiar, la colaboración de su pareja, así como de su madre y la madre de su mujer son fundamentales para el mantenimiento de la empresa. No obstante, la implicación en el hogar por parte de Tomás es nula y que en el cuidado de los hijos e hijas se centra en algunas actividades lúdicas. Tanto su pareja, como las otras mujeres de la unidad familiar asumen las tareas del hogar incluidas, las de Tomás, le hacen la comida, limpian lo que él ensucia, le compran la ropa, se la lavan, etc.

Este ejemplo, representativo de aproximadamente un tercio de nuestra muestra (son nueve los padres varones que asumen menos de un 20% de las tareas), nos presenta la doble desigualdad, que ya hemos comentado en el capítulo anterior, en la que viven muchas mujeres madres con posiciones laborales precarias y supeditadas a las necesidades de la familia. Estas mujeres además de asumir toda o casi toda la

responsabilidad y trabajo de cuidados no pierden su responsabilidad económica. Esta realidad además de generarles una doble desigualdad se completa con una doble invisibilidad, ni su trabajo en el hogar es reconocido, ni su aportación económica a la familia.

### **Reparto casi igualitario de las tareas**

En este apartado analizaremos el tipo de reparto de las unidades domésticas que se acercan a un reparto igualitario, teniendo solo en cuenta, las tareas, ni gestión ni responsabilidad en la crianza. A excepción de una madre que asume menos tareas que su pareja, (ella el 40% y él el 60%), todas las madres asumen mínimo el 50% de las tareas o más. Así, los varones padres, algunos asumen el 50% (4) y otros el 40% (7). Cabe destacar dentro de estas parejas, que tanto ellas como ellos consideran que tienen un reparto bastante equilibrado de esta parte del trabajo.

Planteando las preguntas desde este plano, ¿Cómo os repartís las tareas?, ¿qué hace cada uno? - uno cocina y la otra limpia, ella lleva a los niños él los recoge- Si tuviéramos en cuenta solamente esta dimensión, podríamos decir que dentro del hogar la percepción que hay del reparto de las tareas sobre todo por parte de los hombres y de muchas mujeres, particularmente cuando los dos trabajan a jornada completa, es que está bastante repartido. Ante una pregunta general: “¿qué proporción de trabajo dentro del hogar realizas?”, las respuestas recogidas, y siempre que ambos tengan un empleo con jornada completa, o cuando los horarios de ellas son a turnos, o jornadas partidas... ponen de manifiesto que hay un cierto equilibrio en el reparto de las tareas.

Podemos decir que ésta es la parte del trabajo dentro del hogar más fácil de repartir. “lo tenemos bastante distribuido” (María, U.D:9), “bien, siempre nos hemos arreglado muy bien” (Aitor, U.D:1), “entre los dos, de manera natural” (Elena, U.D:1). “yo diría que al 50%, lo tenemos bien repartido” (Sergio, U.D:20). “no diría que yo hago más, diría que nos complementamos” (Laura, U.D:20). “50-50” (Iñigo, U.D:19), “60-40” (Julia, U.D:19). “¿La proporción?, yo 60% y él, el 40%” (Begoña, U.D:18), “A medias, hacemos más o menos a medias” (Carlos, U.D:18).

Podemos apreciar de las respuestas recogidas en este apartado, que en muchos casos la percepción que tienen los hombres de su proporción del reparto es más elevada de lo que consideran sus parejas. El principal motivo a nuestro parecer es, como veremos más

adelante, que ellos no tienen en cuenta las otras dimensiones de los cuidados y ellas, aunque de manera no demasiado consciente, pero intuyen que su carga total de trabajo es mayor que la de ellos.

Hemos visto que son muchos los casos donde ambos miembros coinciden en afirmar que hay un reparto bastante equilibrado, sobre todo en los casos donde los dos tienen un empleo a jornada completa. Aun así, es reiterativo en los testimonios tanto de ellas como de ellos que, aunque ellos hacen muchas cosas siempre hay algo que no hacen; “lo que tengo que hacer lo hago menos planchar que no tengo ni idea” (Santi, U.D:8), “yo de la ropa paso, bueno que paso no, que no puedo, que de planchar cero patatero” (Luis, U.D:7). ¿Será realmente incapacidad para ciertas tareas o un indicador más de su falta de responsabilidad en el hogar?

Así, otro indicador de esta falta de responsabilidad por parte de los varones en el hogar, lo encontramos en los testimonios donde se puede apreciar que son ellos los que “escogen” a la hora del reparto, las tareas que más les gustan o menos les disgustan, aspecto que no hemos encontrado en el caso de las mujeres.

“(…) yo siempre me encargo de los arreglos, en la casa, en el coche, las plantas” (Koldo, U.D:29) “todo lo que sea arreglos lo hace él, pero lo hace porque le gusta, si no le gustaría no lo haría (...), él hace lo que le gusta y yo hago lo que hay que hacer” (Sofía, U.D:29).

No obstante, cabe recordar que si bien hay casos sobre todo cuando los dos tienen un empleo a jornada completa donde la implicación del marido es más significativa, cuando la madre reduce su tiempo de empleo, muchos padres reducen su trabajo dentro del hogar. Sobre todo, cuando la mujer reduce la jornada laboral o detiene el empleo durante un tiempo, su carga de trabajo de cuidados aumenta significativamente.

“(…) yo me he dejado bastante, joe ella de excedencia yo iba a trabajar, volvía, veranita y la verdad es que he hecho un poco el gandulote y Susana dice, -sí, yo estoy de excedencia y no he estado trabajando, pero con las niñas es como estar trabajando- y claro llego yo y como el maharajá pues tampoco” (Luis, U.D:7).

Podemos considerar en esta parte de la muestra, que, una mayor implicación laboral por parte de las mujeres, sobre todo si éstas tienen horarios laborales poco conciliables, o si tienen posiciones laborales buenas, generan un aumento en el número de tareas que los

padres varones asumen. Hemos podido apreciar en muchos padres que, aunque no presenten actitudes de responsabilidad, las necesidades inmediatas en el hogar se imponen a las resistencias de muchos padres varones.

## 6.4 La dimensión organizativa

Un indicador que hemos utilizado en la recogida de la información para medir el grado de corresponsabilidad en el reparto del trabajo doméstico y de cuidados ha sido la gestión del hogar. En este apartado recogemos todo lo que se refiere a organizar, planificar o supervisar. Hemos dicho que mientras ambos miembros de la unidad doméstica mantienen una jornada completa laboral, tanto mujeres como hombres aumentan su carga de trabajo doméstico y de cuidados, no obstante, cabe matizar que nunca en la misma medida, las mujeres madres, además de las tareas materiales serán ellas las que asuman la responsabilidad de mantener el equilibrio no solo entre su empleo y el hogar, sino también dentro del hogar.

Planteamos que este trabajo de gestión, fundamental para el buen funcionamiento del hogar pasa inadvertido no solo por los hombres entrevistados, también para muchas de las mujeres. Con ello nos referimos al trabajo de organización, de coordinar actividades, de responder a los imprevistos, de prever las necesidades. Aunque este aspecto no implica necesariamente un tiempo concreto, requiere mucha energía y sobre todo lo que conlleva de responsabilidad.

“Si hemos estado los dos trabajando luego hemos hecho entre los dos, yo ahí no me quejo, 50 por cien (...) la gestión puede ser que sea más cosa mía, el tema de organizar, la pediatra de la niña con las clases de no sé qué, no digo que él no haga, pero suele ser más carga mía, así como el resto, lo que es planchar, lavar, cocinar... yo qué sé, todo eso está como muy igualado, ese tema bajo mi punto de vista esa carga sí que llevo yo algo más de peso, de la organización familiar” (Lourdes, U.D:8). “Hacemos los dos igual (...) cuando hay que organizar igual, más ella (...) en los imprevistos es ella la que lo hace” (Santi, U.D:8).

Es interesante observar la dificultad que existe para concretar cuál es la carga total del trabajo de cuidados, puesto que hay aspectos que no se aprecian a primera vista tales como la responsabilidad, la preocupación o la gestión. Aunque se observan muchas

variantes dependiendo de los horarios de trabajo y otros factores, lo que sí parece claro es que el tema de la gestión y la responsabilidad recae mayoritariamente en las madres.

Hemos visto que, ante una pregunta general de reparto de tareas, las respuestas (en los casos de similares jornadas laborales) han tendido a un reparto más o menos equilibrado. No obstante, cuando explicamos qué entendemos por gestión, las respuestas cambian. ¿Quién se encarga más de pensar lo que hay que hacer, de organizar...? y aunque la ayuda por parte de ellos en algunos casos no es despreciable, en la mayoría de los casos tanto ellas como ellos coinciden en que son las mujeres quienes se encargan de esa tarea.

“O sea la que organiza un poco todo es más ella, más no, todo, porque ella es la que sabe el horario de uno el horario de otro, el fútbol de Ibai, la música, lo no sé qué, lo no se cual, como ella es quien lleva un poco todo eso, ella me dice tal, tal, tal, pues vale, pues venga” (Oscar, U.D:15).

Si bien, no asumir tareas en el hogar, conlleva no realizar trabajo de gestión, el asumir tareas en el hogar no implica, necesariamente, trabajo de gestión. Entre los varones padres que realizan entre el 40 y el 50% de las tareas en el hogar, podemos apreciar diferencias en cuanto a la iniciativa o falta de ella a la hora de responsabilizarse en la gestión.

Encontramos así, algunos padres que, a pesar de realizar un número considerable de tareas dentro del hogar, no presentan ninguna iniciativa.

“él se levanta, se ducha, desayuna, despierta a la niña, la viste, con la ropa preparada que le dejo yo y las cosas que le dejo yo, oye que el culo lo tiene irritado échale crema, dale jarabe, es un mandao, un mandao”. Con el tema de la ropa, mira, si algún día no le dejo preparado, tengo conjuntos preparados, no sabe dónde tiene nada, ¿no le has puesto camiseta a la niña? No sé dónde está dice (Miren, U.D:4).

“(…) hombre, pues eso es 50%, va no, no es 50%, es ella la que tiene más carga, pues por su forma de ser y por mi forma de ser. Bueno yo también procuro bañarla, vestirla, llevarla de paseo y darla de comer y preparar el biberón y todas esas cosas procuro hacer. Lo que son ya cosas de médicos, revisiones y tal, pues, pues se lo dejo más a ella, lo lleva más ella” (Jon, U.D:4).



Vemos en este testimonio que, a pesar de hacer muchas cosas, es evidente la ausencia de iniciativa a la hora de organizar el trabajo. Otros en cambio presentan cierto grado de iniciativa, que en general se centra en la asunción de la responsabilidad de alguna tarea, por ejemplo, la comida.

“(…) igual de manera general yo soy la que organizo un poco todo, bueno, menos la comida, yo no compro ni cocino, ni pienso que vamos a comer, o que no. Eso es German” (U.D:26). “Sí, es verdad que lo de pensar es más de ella, menos la alimentación, eso es mío” (German, U.D:26).

“A ella se le da mejor las cosas de casa, yo me distraigo con cualquier cosa, igual estoy haciendo algo y lo dejo y me voy a otra cosa. Luego cocinar cocino yo y las compras yo también, ahí no me tiene que decir nada” (Mikel, U.D:5).

No obstante, a pesar de los matices, y las diferencias en cuanto al grado de implicación a la hora de asumir tareas. Exceptuando dos casos, en el resto, la organización general, la logística de la unidad familiar, la llevan las madres.

Una tarea que a pesar de la complejidad y la responsabilidad que conlleva, no es reconocido su valor, ni por ellas ni por ellos ni socialmente. Todo lo contrario, sucede en el mercado laboral, cualquier empleo que conlleve el rango de gestor, responsable, coordinador es siempre mucho más reconocido y valorado.

“Daniel hace lo del momento, hacer la cena o la comida, recoger lo que ha usado, vamos lo que se ve o lo que le mando. Pero dejar la comida para mañana para Asier que no tiene comedor, preparar los almuerzos para los niños, la ropa para Esther... de eso nada. O la ropa, madre mía, toda la ropa que tenía para lavar, y claro mañana para recoger, planchar...” (Marta, U.D:21).

“(…) normalmente con la ropa me recuerda Raquel que hay que ponerla (...) sí que es verdad que en muchas cosas me recuerda Raquel, acuérdate o haz esto...” (Aitor, U.D:1).

“(…) la organización la hago yo, yo organizo quien se va a quedar con la niña, y lo hago un par de días antes –cuando es posible, claro- para que no hagan planes, (Edurne, U.D:25).

“Aunque me gustaría que hubiera una corresponsabilidad, pienso que soy yo la que lleva la iniciativa y la logística en general de las tareas domésticas y de todo

lo relativo al niño (reuniones escolares, médicos, extraescolares, cumpleaños amigos...). Mi marido las tareas que hace, pero le hace falta que le guíen, que le digan lo que hay que hacer, que, si no puedo yo acompañar al médico al niño, lo hará él, pero la cita la tengo que coger yo” (Sara, U.D:17).

No obstante, es importante mostrar los dos únicos casos dentro de la muestra, donde se aprecia un alto grado de responsabilidad por parte del padre en el total del trabajo de cuidados, incluida la gestión. Uno de ellos (comentado en el capítulo anterior; Raúl (U. D: 10), tiene una reducción de jornada y un empleo favorable a la conciliación, destacar que Raúl es el principal gestor del hogar. El otro (Iñaki, U.D:9) es empleado en la Administración, en este caso se aprecia una corresponsabilidad tanto en las tareas como en la gestión. Decir que tanto uno como el otro presentan relaciones laborales favorables a la conciliación. También subrayar que en ambos casos sus parejas tienen horarios laborales extensos y rígidos, lo cual ha permitido una delegación de su responsabilidad por parte de ellas y a ellos una mayor implicación.

“(...) lo más duro es que no tienes tiempo para ti, cuando lo tienes son la once de la noche y ya... (...) pues sí la verdad, en esta casa la pediatra ... cuando eran pequeños cada dos por tres tenías que llevarlos (...) las horas que no iba a trabajar, las podía recuperar fuera de horario, sino iba el lunes de 11.30 a 1 lo podía recuperar el jueves y salir a las 4:30 en vez de a las 3” (Iñaki, U.D:9).

“(...) hace el que está, hay cosas que hacer y las hago (...) ¿la gestión?, es fácil yo, sí, sí, yo. Quién va a llevar el niño al médico, yo, quién está en casa, yo. Le digo yo, hay que llevar al niño...” (Raúl, U.D:10).

Así las cosas, queremos destacar con estos testimonios que existen casos, aunque pocos, en los que se da una mayor corresponsabilidad en el reparto de los cuidados. Que, así como las mujeres se corresponsabilizan del empleo, los hombres pueden corresponsabilizarse de los trabajos de cuidado. Incidiremos en este aspecto al final del capítulo.

## 6.5 La dimensión moral de los cuidados

Aunque hemos mostrado una creciente implicación de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados, hemos visto que las madres son las principales responsables del

trabajo de cuidado. Vemos que el trabajo de gestión recaerá fundamentalmente en ellas, y a pesar del trabajo que supone, no es reconocido ni por las propias mujeres. Junto con ello, hay otro aspecto más invisibilizado si cabe, y muy relacionado con la gestión, aunque se centra más en la crianza. A nuestro parecer ésta es la dimensión que mejor explicaría la desigualdad en el reparto de los cuidados. Se trata de esa dimensión que hemos definido como moral, recogemos aquí toda la parte de las emociones y sentimientos que conlleva el trabajo de cuidados en general, y especialmente la crianza.

Queremos destacar cómo estas actividades que podríamos definir más subjetivas, de carácter más relacional, emocional son construcciones que tienen un gran peso en este “deber ser” de los cuidados ya que definen lo que se considera correcto, apropiado y que guían el actuar cotidiano (Martín Palomo, 2008). Además, esta dimensión moral de los cuidados como veremos tiene significados distintos para ellas y ellos, y nos sirve para mostrar cómo el reparto de los cuidados está desigualmente repartido entre los distintos componentes de la sociedad (Comas, 2017). Aunque ya hemos defendido en el marco teórico, y analizado más arriba, queremos seguir mostrando cómo ese “deber ser” de los cuidados se concreta en el modelo actual de crianza adecuada y que presiona a las madres y especialmente a ellas para que inviertan “una enorme cantidad de tiempo, energía y dinero en la crianza de sus hijos” (Hays, 1998:15). Recordemos que, en este modelo ideal, (comentado en el punto 1. a, disponibilidad permanente de tiempo), la crianza pasa a centrarse en las criaturas, en sus necesidades y deseos. Ya no se trata solamente del cuidado físico y afectivo, también psicológico, social e intelectual de ellos y ellas (Badinter, 2011). Además, está dedicación en exclusiva a los hijos, conlleva, como veremos, olvidarse de uno mismo. No queremos decir con ello que todas las madres asuman o pongan en práctica este modelo ideal, pero veremos que, en general, es lo que consideran apropiado.

### ***6.5.1 Percepción social de la mujer como responsable del cuidado***

A pesar de que el modelo familiar basado en el reparto de las tareas del hogar y de los cuidados y del reparto del empleo entre ambos miembros de las parejas alcanza una amplia aceptación social, el trabajo de campo nos muestra que las mujeres siguen siendo las principales responsables del cuidado de los hijos, e invirtiendo mucho trabajo gratuito

y energía emocional en sostener una institución en la que aún en el imaginario colectivo permanece la creencia de que es responsabilidad casi exclusiva de las mujeres.

Por lo general, se sigue atribuyendo y auto-atribuyendo el trabajo de cuidados como más propio de las mujeres, argumentando muchas veces, que está en su naturaleza. Puede decirse que tanto las madres como los padres entrevistados comparten, en general, la percepción de que la crianza recae sobre ellas de forma natural, es decir, que no lo conciben como fruto de la asignación social de roles y estereotipos diferenciados y jerarquizados en función del sexo. Además, la tendencia a considerarlo como natural lleva a pensar que se trata de una serie de necesidades inamovibles que no necesitan ni cuestionarse ni cambiarse.

“(…) pues, porque ha estado dentro de ella, y después también todo el tiempo con ella, esos cuatro primeros meses de su vida y de quien más dependencia tiene es de su madre, por eso y por naturaleza, porque nace de su madre” (Enrique, U.D: 24).

“Ahora que está enfermo, es que en cuanto me ve... quiere siempre conmigo, me sigue con la mirada, es ese vínculo... no sé cómo explicarte, pero con su padre no tiene eso” (Paula, U.D:27).

“(…) yo creo que nosotras, desde que éramos primates, tenemos un cerebro diferente...un instinto... ¿sí?” (Irene, U.D:22).

“(…) y eso que también pasa mucho tiempo conmigo, pero cuando está enfermo, o cuando está cansado, por la noche... eso es más con su madre, pues (...) es que la amatxo, es la amatxo” (José, U.D:17).

Podemos observar cómo estas capacidades maternas se consideran instintivas, y así, la maternidad aparece explícita y estrechamente vinculada al ámbito de lo afectivo y de los sentimientos. No obstante, al concebir el amor maternal en términos de instinto, no se tiene en cuenta los contextos, relaciones de poder e intereses que convierte a las madres en las principales responsables de la maternidad. Veamos algunos ejemplos de lo que en la práctica supone esta naturalización de los cuidados.

Idoia y Mikel tienen dos menores, su segundo/a hijo/a apenas duerme por las noches, no obstante, Idoia es la única que atiende a su hijo/a por las noches “solo quiere conmigo” (Idoia, U.D:5) y por la mañana se va a trabajar. “yo le digo a Idoia, no se puede vivir a

este ritmo, ella tiene unas ojeras, por las noches es que no duermen, yo no porque caigo en la cama y no las oigo, es que yo trabajo mogollón (Mikel, U.D:5).

Eva (U.D:6), tenía un empleo con horario a turnos, mañanas o tardes, la primera vez que pidió una reducción de jornada para poder tener las tardes libres, le pusieron la condición de que tenía que coger otro puesto de menor categoría, a lo que ella se negó y siguió trabajando a dos turnos. No obstante, hace poco a su hijo/a le han detectado problemas de aprendizaje y necesita mucha ayuda por las tardes, por eso, Eva reduce su jornada a pesar de bajar de categoría: “a mí en este momento me daba igual, así como hace años dije que no, pero ahora me daba igual (...) lo primero mi hijo” (Eva).

Vemos las consecuencias que la naturalización del cuidado genera en las madres, donde por lo general parece no existir otra opción porque tienen interiorizado un concepto del cuidado que está muy ligado al deber del cuidado, a la obligación moral y social, siendo ellas quienes deben atender las necesidades de los hijos e hijas, anteponiéndolas a las suyas propias. Es importante, lo que esto significa, ya que las decisiones a la hora de repartir los cuidados no se harán libremente. A pesar de la importancia del trabajo de cuidados para el mantenimiento de la vida, el sistema patriarcal capitalista se nutre de este trabajo para mantenerse, y para no hacerse cargo de los costes, lo ha ocultado y desvalorado, pero su arma más poderosa ha sido la naturalización. “Se resuelven al interior de los hogares como si fuera algo natural; pero no lo es. Ahí está la «mano invisible» (y el sexo invisible) actuando para que todo esté siempre en su lugar” (Carrasco, 2017: 64).

Queremos destacar que no existe una sola manera de ejercer la maternidad o la paternidad, la variedad de respuestas que tanto las madres como los padres presentan, donde al igual que en otros aspectos, los recursos personales, familiares o laborales con los que cuenten condicionaran sus acciones. No obstante, a pesar de la variedad a la hora de responder a las necesidades de los hijos e hijas, es destacable la fuerza de lo que se considera apropiado en cuanto a la crianza donde tiene un gran peso en los comportamientos de los y las entrevistadas la percepción de la madre como alguien irremplazable, tanto ellas, ellos y socialmente se asume que serán las madres las que asuman la responsabilidad en la crianza. Por ello, todas las madres independientemente de los recursos con los que cuente presentan un alto grado de implicación en esta dimensión de los cuidados debido como hemos visto a la atribución social pero también a la auto-atribución de la responsabilidad en la crianza. Así las cosas, los recursos

económicos, la situación laboral, el acceso a las redes familiares, una mayor o menor implicación del padre en la crianza, pero también la capacidad de delegación de la madre facilitara o dificultara su rol como madre.

A continuación, queremos mostrar lo que las madres consideran adecuado en cuanto al cuidado de sus hijos e hijas. A pesar de las diferentes formas de ejercer la maternidad, la mayoría de las madres creen que para ser una buena madre es necesario dedicarle mucho tiempo a los hijos y las hijas. La preocupación, la disposición, la dedicación de tiempo son aspectos reiterativos en los testimonios de las madres. Aunque muchos padres varones también manifiestan la importancia de estos aspectos, son pocos los que presentan una correspondencia entre ideales y prácticas.

### **6.5.2 *Las maternidades***

Tanto en las entrevistas como en los grupos de discusión podemos destacar la diferencia entre padres y madres en cuanto a la implicación en el cuidado de las criaturas. Recordemos que todavía existe una gran resistencia a aceptar una menor presencia de la mujer en el cuidado de los hijos/as sobre todo cuando éstos son pequeños. En este apartado presentaremos las diferencias a la hora de entender las necesidades de cuidado, así como las diferentes maneras de responder a las necesidades de cuidado debido en parte a los significados distintos que tiene para ellas y ellos.

- “(...) ellos no se dan cuenta de lo que supone llevar una casa, nunca sabrán lo que es preocuparse por los hijos. (...) por mucho que nosotras queramos cambiar la sociedad nosotras no vamos a poder cambiarla, por mucho que queramos enseñar a nuestros hijos a que hay que ayudar, luego a la larga se hacen una piña se tapan unos a otros y ya está, son muy pocos los que se meten en la familia, se preocupan por la educación de los hijos”.

“No creo que el que las mujeres estén mejor posicionadas en el mercado laboral, sean más iguales, eso no les va a quitar la responsabilidad de los hijos y la casa”

“tú crees que, si a mí me dan el trabajo y vengo a las cuatro, porque claro voy a buscar un trabajo que pueda compaginar con mis hijos, no voy a tener que hacer las cosas igual, él viene a las ocho, qué cena va a hacer él, qué compras, eso lo

voy a tener que hacer yo, y lo que ahora hago por la mañana luego lo voy a tener que hacer de cuatro a nueve y yo creo que él no se va a meter en eso”

G.D, madres.

A excepción de unos pocos padres que por deseo u obligación han generado un alto grado de responsabilidad en la crianza, en general, los varones padres se sitúan en un segundo plano. Hemos visto como la consideración de la madre como la ideal para atender a las criaturas, sobre todo cuando son pequeñas, tiene un gran peso a la hora de implicarse en la crianza tanto para las madres como para los padres, aunque de maneras diferentes.

### **El cuidado como preocupación y disposición**

Como ya hemos comentado, hay muchos factores que condicionan el reparto del trabajo de cuidado, relacionados con el tipo de trabajo de la madre y del padre, los horarios laborales, el acceso a los recursos; servicio doméstico, abuelos, etc.... pero es reiterativo en el análisis la coincidencia de que son fundamentalmente las madres las que asumen esta parte del cuidado. No obstante, a la hora de implicarse en la crianza, las diferencias comienzan en cómo entienden unos y otras las necesidades de los menores. Tanto ellas como ellos reconocen que tienen formas distintas de ver las cosas. “creo que los dos le damos lo mejor de nosotros emocionalmente, aunque tenemos formas distintas de ver muchas cosas” (Ángel, U.D:22).

El testimonio de Julia (U.D:19) es ilustrativo de las diferencias en cuanto a cómo entiende uno y otra el cuidado, lo cual conlleva grados de implicación distintos. Si bien se trata de una pareja que en un primer momento parece que tienen un reparto del trabajo total bastante corresponsable. No obstante, lo que consideran adecuado en cuanto a la crianza, define en este caso la cantidad de tiempo que cada uno dedica a sus hijos/as. Así, Iñigo siempre asume muchas tareas, se encarga de las comidas y las cenas, baña a los hijos/as, pero fuera de sus responsabilidades del hogar y el empleo, el resto del tiempo es de libre disposición. En cambio, Julia además de sus responsabilidades en el hogar y en el empleo, todo el tiempo que le queda “quiere” pasarlo con sus hijos/as. Julia piensa y siente que es lo que los menores necesitan para un buen desarrollo, lo que ella denomina como presencialidad.

“En mi caso, el cuidado lo vinculo a la presencialidad. Estar, estar con ellos. Me parece que las madres y los padres que no están no “cuidan” tan bien de sus hijos, aunque la razón me dice que no sólo por estar presente se cuida mejor, la emoción me dice que para cuidar hay que estar presente. En nuestro caso, soy yo la que se encarga como regla general de llevarlos al cole y de recogerles para pasar la tarde con ellos. A pesar de que él suele salir como para las 17:30h, suele realizar otras actividades por la tarde que no suelen ser estar en el parque con los niños, de eso me suelo encargar yo. Él aparece para la hora de cenar. A mí no me molesta, porque yo quiero estar con los niños, pero me parece curioso que él no tenga esa misma necesidad” (Julia, U.D:19).

Como se refleja en el anterior testimonio, Vemos como se prioriza la actividad de cuidados principalmente en torno a la idea de una cierta calidad en los cuidados. No obstante, esta calidad en los cuidados conlleva también cantidad de tiempo. “intento dedicarle todo el tiempo que puedo y la dedicación de calidad” “creo que es más importante la calidad que la cantidad de tiempo, pero hace falta tiempo y atención” (Laura, U.D:20).

El ideal de la mayoría de las madres, es pasar todo el tiempo posible con sus hijas e hijos. Un gran número de madres consideran que su responsabilidad es acompañar a los niños desde que salen del colegio hasta la hora de dormir.

“(…) yo soy la que más tiempo pasa con ellos, la que me preocupa, es algo que yo sola me exijo y lo hago porque quiero lo mejor para ellos (...) aunque me gustaría que, así como yo, fuera de su trabajo, viese más las necesidades del hogar o de la familia” (Marta, U.D:21).

“(…) cuando tienes un hijo te está pidiendo unos cambios y unas que cambian más rápido, que asumen ese cambio y otros que se creen que la vida sigue igual como que no ha pasado nada y un hijo es un cambio terrible” (Karmele, 37).

“Mi papel creo que es activo, responsable, y siempre disponible a las necesidades de mi familia. Creo que la postura de mi pareja es más relajada y en un segundo plano (Ana, U.D:15).

Los testimonios recogidos de las madres ponen de manifiesto las diferencias en cuanto a la manera de responder a las necesidades de cuidado, lo que ellas consideran apropiado



y las carencias que ven en sus parejas. Preocupación, responsabilidad, disponibilidad, tiempo son aspectos reiterativos en los testimonios de las madres. Podemos apreciar en los testimonios de las madres, un alto grado de coincidencias en cuanto a lo que consideran necesario para el bienestar de sus hijos e hijas y que en la medida en que pueden lo ponen en práctica. En cambio, en el caso de los varones padres, hemos encontrado diferencias significativas no solo respecto a sus parejas sino también entre unos padres y otros.

Al igual que las madres, los padres quieren a sus hijos e hijas y también saben lo que es importante para su bienestar, ¿Qué crees que necesita tú hijo/a? “Afecto y atención; intento darles lo mejor y tener paciencia, jugar con ellos, educarles, enseñarles” (Iñigo, U.D:19) “La atenta educación de sus padres, por lo tanto, más tiempo para dedicarles” (Pablo, U.D:16). No obstante, así como en los discursos de las madres se aprecia una correspondencia con sus prácticas, en el caso de los padres, de lo que dicen a lo que hacen hay en muchos de ellos una importante diferencia, que justifican con la creencia de que el papel de la madre es más importante. “pero también el primer año es más para la madre” (Matías, U.D:27). Incluso en padres con un alto grado de implicación como es el caso de Sergio, al que podemos considerarlo como muy implicado tanto en las tareas del hogar, como en la gestión y también en cuanto a su responsabilidad en la crianza. A pesar de ello, su implicación está supeditada a la de su pareja, pues ambos entienden que “cuando los niños son más pequeños, el papel de la madre es más importante” (Sergio, U.D:20).

### **Entre la satisfacción y la culpa**

Hemos podido apreciar que la asignación del rol de madre esta tan integrado en su propia socialización que se muestran en prácticas y comportamientos sociales asumidos por las propias personas, como si fuesen, en cierto modo, naturales, y no cultural y socialmente contruidos. Por eso, no resulta fácil comprender cómo perciben las mujeres las tareas del cuidado, ya que en todas ellas se entremezclan sentimientos tales como la obligación, el deber y el deseo o la elección propia de hacerse cargo de la crianza de sus hijos/as. En consecuencia, es difícil distinguir o separar la naturaleza, el instinto, de la educación ya que el proceso de socialización empieza muy temprano.

“La crianza es un periodo satisfactorio cuando tus hijos han sido muy deseados, pero también es agotador (Ana, U.D:15).

“Pufff... pues... amor, dedicación, interés, atención, estímulos. Vivo la crianza de dos maneras: Por una parte, me parece que los hijos son el mejor regalo del mundo, que te ayudan a crecer como persona, aprendes con ellos, y soy muy feliz (...) y a veces me siento ahogada de la gran responsabilidad que supone la educación y la crianza (Julia, U.D:19).

“La crianza la vivo con muchas alegrías y satisfacciones, pero también muchas veces con estrés. Es muy bonito ver cómo van creciendo y poder disfrutar con ellos, pero a la vez muy cansado ya que es mucha la responsabilidad” (Sara, U.D:17).

“(...) con luces y sombras, quiero mucho a mis hijos, me gusta estar con ellos, pero cuando los veo crecer y pienso –madre mía, lo que sean depende de mí- me da miedo (Nerea, U.D:14).

Si bien, las tareas de crianza cada vez más exigentes generan tanto en las madres como en los padres sentimientos que expresan como; “estrés”, “sensación de agobio”, “es muy duro”, etc. no obstante en el caso de las mujeres madres sus testimonios muestran una mayor responsabilidad o, mejor dicho, se sienten las principales responsables del bienestar de sus hijas/os.

“Sientes que no les estas dando todo lo que necesitan” “que horrible de madre”, “y se han quedado llorando y yo me he ido al trabajo llorando” o “yo hubiese cuidado a mis hijos más tiempo que la baja maternal”. Es característico de las madres los sentimientos encontrados, los conflictos internos que experimentan, la culpa por ir a trabajar y dejarlos en la guardería o con los abuelos y a la vez culpa también porque al estar con ellos su carrera profesional se resiente. Culpa porque cuando estás trabajando sientes que no les estas dando lo que necesitan, culpa porque tus hijos son pequeños y no quieres dejarlos, así viven muchas madres la maternidad y la crianza.

Por tanto, el agobio, la culpa, la presión, son expresiones reiterativas en los discursos de las madres entrevistadas que no encontramos en los de los padres. Y estos sentimientos influyen cada vez más en la vida de las madres trabajadoras dejándolas “con una doble sensación, de culpabilidad y de estar haciendo las cosas mal” (Hays, 1998: 211).

Estas expresiones, podríamos decir que, este sentimiento de culpa, de no ser la madre que debería ser, no se da en los hombres, pueden estar cansados, estresados, con falta de

tiempo, pero no se sienten culpables de no poder atender o responder a sus hijos debidamente. La culpa es un indicador del alto grado de responsabilidad que las madres asumen en la crianza, por el cual las madres viven el conflicto entre responsabilidades del hogar y las del empleo como un problema personal ya que ni los padres ni la sociedad se corresponsabiliza del cuidado.

A pesar de las leyes, normativas o las medidas implementadas el peso de los mandatos culturales que hacen que las madres se sientan primeras y a veces únicas responsables del cuidado, del bienestar de los hijos, incluso de su buen desarrollo, es una losa que como hemos visto les condicionará otras facetas de sus vidas.

“(…) nosotros nos dimos cuenta que con la guardería no era suficiente, cuando se ponían malos y ese no saber qué hacer con un niño a las ocho de la mañana es horrible, horrible, y donde narices meto a este hoy, que esto no estaba previsto y le llevo medio dopado, pobrecito... así enfermo en la guardería... (…) entonces al final decidimos que teníamos que coger a una chica por mucha pasta que nos cueste, si no, no se puede (...) que horrible de madre, pero bueno, la necesidad te obliga” (María, U.D:9).

“(…) bueno cuando uno se ponía enfermo pues le dabas el jarabe a ver si pasaba y lo dejabas, a veces colaba, otras, te llamaban y tenías que ir a buscarlo, cuando eran pequeños cada dos por tres estaban enfermos (...). Las horas que no iba a trabajar, las podía recuperar fuera de horario” (Iñaki, U.D:9).

“(…) ha sido estresante la verdad (...) una de las razones de porque me cogí la reducción fue porque cuando son pequeños necesitan mucha atención, pero cuando son más mayores te demandan más y te sientes que no les estas dando todo lo que necesitan (...) “es muy duro, es muy duro, la sensación de agobio que te genera a ti” (Lourdes, U.D:8).

“(…) yo salía a las seis de la mañana, ella también y tener que llevar a la niña por la noche te fastidia, pero no queda otro remedio, eso es lo que hay” (Santi, U.D:8).

Queremos mostrar como a pesar de que tanto ellas como ellos pueden responder a las necesidades de cuidado, son ellas las que experimentan sentimientos de culpa, de preocupación, de principal responsable, lo cual les llevará a tener que tomar decisiones, y como hemos visto, en algunos casos, les condicionara laboralmente.

(...) “acabé muy cansada de lo otro (cargo de responsable) mucha responsabilidad, mucho tiempo, y claro si no había gente y tú salías a las siete y media pues te tenías que quedar y claro, pues yo ya estaba agobiada, y ya no voy a llegar ni a la hora del baño (...) me agobiaba porque no podía estar con la niña, la niña, ha sido un motivo de peso para poder cambiar y al final ha sido la mejor decisión, pasa que cuando estás ahí no te das cuenta, de lo que estas sacrificando” (Susana, U.D:7).

“Y estoy yo ahora buscando trabajo, y pues eso estoy buscando un poquito amoldado a mis hijos, no ya a la casa, porque la casa pues mira hoy la limpio, mañana no y no pasa nada, pero a mis hijos, sobre todo a la pequeña que es ahora quien más me necesita (...) no es fácil, porque claro tiene que ser de 9 a 3” (Mertxe, U.D:2).

Tanto ellas, como los padres, la sociedad y el mercado laboral asumen que serán las madres las que ajusten sus empleos, sus tiempos a las necesidades de crianza. Podemos apreciar cómo, esta socialización diferencial de las mujeres para que sean sensibles a las necesidades de los demás y atentas a satisfacerlas, las condiciona, como ya hemos visto, para atender a sus propias necesidades y defender en igualdad de condiciones una posición en la sociedad.

No obstante, y a pesar de las consecuencias que puede tener la crianza en las vidas de las madres, ellas quieren pasar todo el tiempo posible con sus hijos, sobre todo cuando estos son más pequeños. Aunque son muchas las dificultades, las tensiones o la culpa, como hemos visto, también sienten una gran satisfacción al criar a sus criaturas. “sí, ha sido mucho el cansancio, de tener que rendir en el trabajo después de haber pasado la noche en vela, pero, la verdad, es que me compensa, me siento satisfecha, estoy feliz, feliz, es que es parte de mí” (Laura, U.D:20). “me parece que los hijos son el mejor regalo del mundo, que te ayudan a crecer como persona, aprendes con ellos, y soy muy feliz” (Julia, U.D:19).

Así, en esta fase de crianza temprana las madres descubren el placer, la satisfacción que supone el cuidar y criar. Son muchas las madres que en sus testimonios reflejan la alegría, felicidad, riqueza, que es la crianza. Pero no solo los discursos de las madres nos muestran lo gratificante que es la maternidad y la crianza, también podemos apreciarlo

en sus acciones a la hora de querer pasar todo el tiempo posible con sus hijos e hijas, o al modificar o posponer sus empleos o su tiempo libre.

A pesar de que en general serán las madres las responsables de cubrir las múltiples necesidades de sus hijos e hijas, la realidad laboral y económica de las familias, por un lado, pero también las circunstancias personales, por otro, les condicionará sus posibilidades de elección en algunos casos y en otros les posibilitará cumplir sus deseos. Así, algunas madres como hemos visto en el capítulo anterior, condicionarán su trayectoria laboral por no ajustarse a las necesidades tempranas de crianza. Recordemos que muchas de las madres con situaciones laborales precarias y poca o nula ayuda paterna, escogerán criar a sus hijos e hijas, a pesar de la pérdida a nivel laboral. Otras en cambio, no podrán permitírselo o no querrán asumir los costes de un parón laboral y resolverán los conflictos con los recursos con los que cuenten, lo cual les generará a muchas, sobre carga y culpa. Encontramos también otras madres, las que hemos mostrado en el capítulo anterior con empleos favorables a la conciliación que junto con una situación económico familiar que se lo permita y un deseo personal de una mayor implicación en la crianza, harán un parón laboral para criar a sus hijos e hijas sin costes laborales.

### **Las ecomadres**

A continuación, queremos mostrar el caso de una madre que ha podido llevar a la práctica sus ideales de crianza gracias a una situación laboral y económica favorable. No obstante, no todas las madres con situaciones laborales favorables optan por este modelo tan exigente. Si bien, son cuatro casos que comparten muchas de las características que aquí presentaremos. Consideramos que esta es la que más se acerca a la idealización de la maternidad y es representativa de lo que hemos definido en el marco teórico como las ecomadres.

Estas madres se caracterizan por una dedicación absoluta a su criatura, promovida por la creencia que todo lo natural es mejor. Parto natural, lactancia materna a demanda y durante mucho tiempo, alimentación también lo más sana posible, y a ser posible ecológica. También, se caracterizan por considerar que un empleo no es compatible con una crianza adecuada, al menos durante los dos primeros años de vida. Ponen en práctica la creencia de que lo mejor para un buen desarrollo de los recién nacidos es un contacto constante con la madre. Si bien muchos y muchas consideran a la madre como una figura

irremplazable ellas lo llevan a la práctica, unas pueden permitírselo sin penalizaciones laborales como es el caso de Sofía y otras tienen situaciones laborales tan precarias que no les permite compaginar empleo con crianza lo cual les favorece también una intensificación de la crianza.

Sofía y Koldo (U.D:29) tienen tres hijos/as. Se aprecia que, de un reparto corresponsable del empleo y las tareas del hogar, con la aparición de los/as hijas se produce una especialización de roles, aspecto que ya preveían, puesto que Sofía defiende y lleva a la práctica un modelo de maternidad que concuerda con el definido en el marco teórico de ecomadre, donde todo gira en torno a las criaturas y en el caso de Koldo acepta y favorece la dedicación total de su pareja, no obstante, su papel en la crianza es secundario, no así su rol laboral, el cual le requiere de una disposición total. Sofía tiene empleo público, el cual lo va posponiendo mediante varias excedencias porque sabe que el modelo de crianza elegido por ella no es compatible con el empleo. Ha mantenido una lactancia a demanda con sus tres hijos/as, ha finalizado la lactancia materna con uno/a cuando ha empezado con el/la otro/a así lleva siete años amamantando a demanda. Hasta los dos años de los/as menores no han ido a la guardería y una vez que han comenzado en la escuela no han utilizado el recurso del comedor, no por problemas económicos, sino porque considera que “la comida de casa es más sana”, le da mucha importancia a la alimentación, así que en la medida de lo posible no utiliza comidas precocinadas por lo que necesita mucho tiempo tanto para la compra de alimentos frescos como en la elaboración de las comidas. Queremos destacar en Sofía que lleva siete años con una dedicación total a sus hijos/as, buscada y deseada, lo cual le genera una gran satisfacción.

Aunque parece que Sofía no será penalizada laboralmente, parece difícil que con la vuelta al empleo se vuelva a producir la corresponsabilidad que había entre ambos antes de tener hijos/as. Siete años de dedicación total por parte de Sofía con muy poca implicación de Koldo difícilmente generará un reparto corresponsable de los trabajos de cuidados.

Con todo, aunque el caso de Sofía es único en nuestra muestra, ya que la necesidad de dos sueldos dentro de nuestras unidades domésticas no permite unas ausencias laborales tan largas por parte de las madres. Hemos podido apreciar que son varias las madres que asumirían este modelo, sobre todo en lo referente a la dedicación en exclusiva a los hijos e hijas cuando son pequeños, parando temporalmente sus empleos. No obstante, lejos de juzgar este modelo deseado por algunas madres, nos cuestionamos

cómo afecta al reparto de responsabilidades dentro del hogar y en la sociedad. A falta de análisis más exhaustivos, en un primer momento parece que el que sean las madres las que asumen la casi totalidad de la responsabilidad de la crianza, sin apenas recursos estatales ni de los padres varones, no ayuda de cara a una corresponsabilidad entre padres, madres y otros agentes sociales. Todo ello nos lleva a la reflexión de que la consideración de la madre como alguien irremplazable, contribuye de forma muy importante a no avanzar en ese ideal de pareja igualitaria que aparece en el ámbito discursivo.

### **6.5.3 *Las paternidades***

Hemos podido apreciar un alto grado de similitudes entre las madres a la hora de entender y responder a las necesidades de la crianza. En general podemos resumir que a pesar de las diferentes formas de ejercer la maternidad y teniendo en cuenta los grados de implicación en esta dimensión del cuidado, no hemos encontrado ninguna madre con una baja o nula implicación en esta parte de los cuidados. En cambio, en los padres varones, encontramos diferencias significativas entre unos padres y otros. Así teniendo en cuenta los criterios de responsabilidad, preocupación, disposición, implicación, encontramos dentro de la muestra once padres con un grado alto de responsabilidad en la crianza; trece con poca implicación y seis con una falta total de responsabilidad. Antes de analizar las diferencias entre los padres varones en cuanto a su implicación en esta parte del cuidado queremos mostrar como el nuevo ideal de familia en el que tanto el hombre como la mujer trabajan fuera de casa y reparten las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, no se ha llevado a la práctica.

#### **Distancia entre ideal y práctica**

Tanto mujeres como hombres, al menos en teoría, tienen claro que al tener los dos un empleo debe tener repartido el trabajo del hogar y del cuidado de los hijos. Sobre todo, en los grupos de discusión se manifiesta este aspecto más claramente ya que la información recogida se encuentra más en el ámbito de lo ideal, de lo que debería ser y la mayoría de las personas entrevistadas afirman que el modelo ideal es el del reparto equilibrado del empleo y del trabajo del hogar y cuidados.

El que hoy en día, al menos en los discursos tanto ellos como ellas piensen que lo ideal es “trabajar los dos fuera y compartiendo todo en casa, en la medida de lo posible” (Carmen, U.D:11), puede ser un primer paso.

- “Pienso que el modelo ideal es el de dos trabajadores y repartiendo las tareas y los hijos por igual”.
- “Sí, estoy de acuerdo, pero poder compaginarlo con los horarios de los hijos”.
- “Hombre, eso es lo ideal, hacer todo a medias, pero hay veces que no se puede”.

#### G.D. Hombres.

En la misma línea, preguntamos a madres y padres que les parecería la idea de que el padre estuviese solo con el hijo/a durante el mismo tiempo que la madre (permiso pagado).

“Me parece ideal y necesario tanto para crear un vínculo afectivo con el niño como para que pueda haber una corresponsabilidad por parte del padre durante el permiso y en un futuro. Es la única forma en que la mayoría de padres se darían cuenta del esfuerzo que supone criar a un hijo y además hacer la comida, compra, limpiar la casa...” (Sara, U.D:17). Me parece fundamental, eso sí que veo que puede ser útil” (José, U.D:17). “Perfecto” (Iñigo, U.D:19). “Perfecto, es una de las maneras de hacer ver a los hombres que los hijos son de los dos al 50%, y que interioricen la responsabilidad que eso conlleva” (Ana, U.D:15). “es lo que debería ser” (Carlos, U.D:18). “Muy buena idea, algo necesario para que los padres se impliquen en la crianza de sus hijos” (Laura, U.D:20) “yo creo que por ahí empezaríamos bien” (Sergio, U.D:20).

La participación masculina en la crianza está teniendo cada vez más protagonismo, tanto desde instancias oficiales mediante un discurso en pro de la corresponsabilidad, así como desde movimientos políticos, que defienden los permisos intransferibles, como desde algunos hombres que reivindican la construcción de nuevas masculinidades. En la mayoría de los estudios sobre reparto del cuidado en los hogares, los resultados presentan el ideal de la familia igualitaria donde ambos comparten empleo y cuidados (Abril et al., 2015; Esteban et al., 2016; Pazos Moran, 2016). No obstante, como muestran muchos de estos estudios y el nuestro en concreto, la realidad que viven las parejas heterosexuales con menores a cargo es muy diferente. A pesar de los ideales, en la mayoría de las



entrevistas se revela la inconsistencia de la mayoría de las convicciones igualitarias expresadas. Hemos podido apreciar que la aparición de menores dentro de una unidad domestica genera pautas tradicionales del reparto de todo el trabajo. Y las políticas implementadas hasta ahora, no han logrado sino reforzar este reparto tradicional. Es interesante observar como a pesar de ideales corresponsables, los resultados finales no concuerdan con los deseos iniciales (González y Jurado, 2015). A pesar de ser una sociedad formalmente igualitaria, la situación real que se vive dentro de las unidades domésticas analizadas dista mucho de acercarse a ese ideal de corresponsabilidad.

No obstante, ni las medidas implantadas se han centrado en implicar a los hombres, ni el nuevo modelo de familia en el que tanto el hombre como la mujer trabajan fuera de casa y reparten las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, se ha llevado a la práctica. Hemos visto que, estos cambios han sido más visibles en el plano verbal que en el plano comportamental. La actitud favorable de los varones, a ser corresponsables del trabajo en el hogar, en general, no se corresponde con su participación real en este tipo de tareas. Parece más bien respuestas más o menos eficientes a la necesidad de dos sueldos, pues en el momento en que las mujeres reducen la jornada o cogen una excedencia o simplemente durante las vacaciones o cuando los hijos son más mayores la carga de trabajo de ellos disminuye y la de ellas no.

Recordemos que en general, el trabajo que realizan los hombres en el hogar está más en el ámbito de la ayuda que de la corresponsabilidad, este hecho se debe a múltiples factores, algunos ya comentados, como son la situación laboral de los progenitores, los recursos con los que cuentan las familias y la incompatibilidad entre el rol familiar y el laboral. Pero también la persistencia de estereotipos que asignan de manera natural a las mujeres con el cuidado.

No obstante, también hay que tener en cuenta que el modelo de masculinidad impuesto por la cultura patriarcal y la identidad social de los hombres que se sustenta en la lucha por el poder, la competitividad y el dominio de sus semejantes son escayos que generan en los padres mayores dificultades para implicarse en el cuidado de sus hijos/as. Hasta hace muy poco los hombres no realizaban apenas ninguna tarea en el hogar, los comentarios por parte de hombres y mujeres sobre que sus padres no hacían nada en casa, a pesar de que sus madres trabajasen fuera es la tónica general de los comportamientos socialmente aceptables hace 20 años. En el siguiente apartado veremos que muchos padres siguen manteniendo este modelo, a pesar de ello, encontramos algunos padres que

muestran un compromiso real en el cuidado y la educación de sus hijos/as. Observamos también que, aunque todavía minoría, hay padres que dedicarían más tiempo y atención a sus hijos e hijas, que optarían por una excedencia o una reducción, pero tienen dificultades para ello, el ambiente socio-cultural fomenta y refuerza en ellos su rol ganapan.

“Y por eso a pesar de sopesar quién de los dos la disfrutaba (la excedencia) optamos porque fuera ella. (...) y, de hecho, si en adelante necesitáramos una nueva excedencia o una reducción, creo que optaríamos porque fuera yo” (Sergio, U.D:20).

Sabemos la importancia de la responsabilidad masculina hacia el cuidado para que la deseada corresponsabilidad sea real. Hemos visto que en el discurso de las políticas de conciliación se plantea la necesidad de desarrollar medidas para que los hombres se responsabilicen en el hogar. También encontramos estudios que muestran el grado de implicación de los padres varones en la crianza, mostrando un tímido aumento en el número de padres corresponsables (Abril et al., 2015; Esteban et al., 2016; Martín, 2016; Sagastizabal y Lejarreta, 2016). Esta tendencia hacia una mayor participación en el ámbito doméstico-familiar podemos considerarla como, un posible cuestionamiento del modelo de masculinidad tradicional. En nuestro trabajo de campo también apreciamos este ligero aumento en cuanto al grado de implicación de algunos padres en la crianza de sus hijos.

### **Continuidades y rupturas en los modelos de paternidad**

Dentro de nuestra muestra, y teniendo en cuenta los criterios de preocupación, disposición y responsabilidad en los cuidados, hemos separado a los padres en cuatro grupos. De los treinta padres entrevistados consideramos que siete, tienen un alto grado de responsabilidad, cuatro una responsabilidad considerable, trece de ellos muy poca y seis, ninguna responsabilidad. En líneas generales podemos decir que los padres que no asumen tareas en el hogar o que asumen muy pocas presentan también poca o ninguna implicación en la crianza. Del mismo modo, los padres que asumen muchas tareas, presentan en general, altos grados de responsabilidad en la crianza. No obstante, aunque se aprecia una concordancia entre nivel de tareas y de responsabilidades, los motivos por

los que los padres desarrollan distintos tipos de paternidad dependen como en otros aspectos de la interrelación de diversos factores.

### **Sin responsabilidad en la crianza**

Los discursos de los varones respecto a la paternidad, sin responsabilidad en el cuidado, también incluyen el amor, la preocupación o la atención, pero si la comparamos con el de las mujeres respecto a la maternidad, resultan más pobres, y muestra poca reflexión en general, lo cual es un indicador de la falta de implicación. Estos padres presentan un alto grado de implicación laboral, con largas jornadas, además de una nula responsabilidad en la crianza, no realizan tareas domésticas y mucho menos se implican en la gestión del hogar, con todo, comparten con sus parejas la responsabilidad económica. Si bien todos menos uno tiene ingresos más altos que sus parejas, estos no son suficientes para la subsistencia familiar, por tanto, el salario de ellas también es necesario para la familia. Todos estos padres justifican sus ausencias en el trabajo de cuidados debido a jornadas laborales extensas, aunque solo uno de ellos trabaja fines de semana, tiempo que les permitiría implicarse más en el hogar. Se puede observar en estos padres una gran falta de interés y desconocimiento de todo lo que supone los trabajos de cuidado. Algunos de ellos son conscientes de que no saben desenvolverse en ese mundo, pero tampoco quieren aprender. Andrés (U.D:3), trabaja en la construcción con un horario extenso (se va a las seis de la mañana y vuelve a las siete de la tarde) pero de lunes a viernes. Los fines de semana tiene algún hobby que según dice necesita para relajarse y desconectar. Aunque le parece bien un reparto corresponsable del total del trabajo, tiene una nula implicación en el hogar que justifica por una alta implicación laboral. En ningún momento ha modificado su empleo por motivos de cuidado. Dice claramente, que si le dejasen solo con sus hijos/as tres días no sabría qué hacer.

### **Poca responsabilidad en la crianza**

Los padres con un cierto grado de implicación en la crianza (el más numeroso) no son padres convencidos, hacen más por obligación que por deseo. Estos padres, tienen horarios laborales que les favorece una mayor implicación en el hogar, junto a ello, sus parejas tienen empleos a jornada completa, muchas de ellas tienen horarios bastante conciliables y/o cuentan con otros recursos que les permiten conciliar, lo cual les permite a ellos mantener una baja implicación en los trabajos de cuidados. Al igual que los padres del grupo anterior, las tareas del hogar y de cuidados les resultan faltas de interés y en la

medida de lo posible intentan desentenderse de ellas. Elías y Edurne (U.D:25) trabajan a turnos de mañana o de tarde y de lunes a viernes. Cuando él está de mañana ella de tardes y viceversa. Edurne es la responsable principal tanto de las tareas del hogar, como de la gestión y la responsabilidad de la crianza. Elías asume tareas cuando Edurne está trabajando y solo lo estrictamente necesario; por las mañanas levanta y le da de desayunar a su hijo/a, después le lleva al cole o a casa de la abuela y si es por las tardes, la recoge del cole, la lleva donde la abuela o a extraescolares y por la noche le da de cenar y le acuesta. La ropa se la deja preparada Edurne, así como el almuerzo, la merienda o la cena y mientras está con la abuela Elías se desentiende de su hijo/a. No le gusta que su hijo/a vaya a muchas extraescolares porque “no me gusta andar de aquí para allá, además es un jaleo, ropas, horarios, gente, no me gusta, no me gusta, aunque bueno, hay que hacerlo, pero lo que no puedo, o sea lo que no hago en mi turno, eso de la plaza, el parque o ir a cumpleaños, pues no, me parece muy estresante, no puedo, no puedo” (Elías). Podemos apreciar en Elías que, aunque realiza tareas de cuidado, es un mero ejecutor, no presenta actitudes de preocupación, disposición o responsabilidad.

### **Bastante responsabilidad en la crianza**

En un tercer grupo hemos recogido a los padres que si bien, no son padres convencidos, las situaciones laborales de sus parejas, en cuanto a malos horarios o con dificultades para modificaciones y los horarios de ellos no demasiado extensos, junto con la falta de otros recursos para conciliar, les genera una mayor implicación en cuanto a la crianza de sus hijos. También en algunos casos han hecho modificaciones en los horarios laborales por motivos de cuidados. A diferencia del grupo anterior, su carga de trabajo dentro del hogar es mayor lo cual les obliga a asumir no solo tareas sino responsabilidades.

Recordemos el caso de Julia e Iñigo (U.D: 19), ambos tienen bastante repartidas las tareas en el hogar, Iñigo asume y se responsabiliza de muchas de ellas, no obstante, en lo referente a esta dimensión de los cuidados su papel es secundario, en la medida que su pareja está, él se desentiende. También el caso de Cris y Juan (U.D:30), refleja una situación parecida. Recordemos que Juan cogió una reducción de jornada por motivos de cuidado, así mismo, él hace los cambios necesarios dentro de su horario laboral para atender a los imprevistos en la crianza, con todo y a pesar de asumir un alto número de

tareas, Cris organiza y dirige y hace, en cambio, el papel de Juan es más ejecutor, con todo conoce y responde a las necesidades de sus hijos/as.

Esta mayor implicación, aunque más obligada que buscada dentro de este grupo, favorece un mayor interés hacia el hogar y un papel más activo en la crianza. Podemos observar en este grupo que, a pesar de presentar un rol secundario en esta dimensión, el pasar mucho tiempo solos con sus hijos, así como el asumir un número alto de tareas genera tanto en sus discursos como en sus prácticas actitudes de preocupación, disposición y responsabilidad.

### **Mucha responsabilidad en la crianza**

En el último grupo, están los padres que presentan un alto grado de implicación en la crianza, en estos padres se destacan actitudes en cuanto lo que hemos dicho de preocupación, disposición y responsabilidad, similares a las de sus parejas. La diferencia con el grupo anterior, es que ellos sienten el deseo y la necesidad de atender a sus hijos e hijas. No obstante, no todos estos padres asumen un reparto equilibrado en cuanto a las tareas, algunos de ellos debido a los horarios laborales extensos, otros por falta de implicación en esta parte del trabajo de cuidados, pero todos buscan tiempo y espacios para implicarse en la crianza. Algunos de estos padres han hecho modificaciones laborales por motivos de cuidado, otros las hubiesen realizado si sus situaciones laborales se lo hubiesen permitido. Todos estos padres han desarrollado un rol principal y activo en esta dimensión de los cuidados.

Veamos el caso de un padre con un alto grado de implicación en crianza de su hijo/a. José (U.D:17), ante su situación de desempleo debido a la crisis, la llegada de su hijo fue una oportunidad para cuidar de su hijo/a y mejorar su formación. Así, debido a la buena posición laboral de su pareja, estuvo los dos años que tenía de prestación por desempleo siendo el principal responsable en la crianza de su hijo/a. José, aunque realiza muchas tareas en el hogar, no presenta mucha responsabilidad en las otras áreas del trabajo de cuidados, dimensión material y gestión, lo cual nos lleva a pensar que el alto grado de implicación que presenta en la crianza ha sido más obligada que buscada. No obstante, el pasar todo el tiempo con su hijo/a desde el nacimiento ha generado en José un alto grado de auto-atribución hacia la crianza, aspecto que se ha visto fortalecido por la capacidad de Sara para delegar. Mientras duró el permiso por maternidad de Sara, estuvieron los dos ocupándose de su hijo/o y una vez que Sara retoma su empleo, José asume el rol principal

en cuanto a la crianza de su hijo, así, José conoce y responde a las necesidades de su hijo, sin necesidad de ser guiado, y en la actualidad, pasa todo el tiempo que su empleo le permite con él.

“La crianza la vivo intentando sacar lo mejor de ello en todo momento, disfrutando de cada gesto, cada cosa, no sé, creo que lo importante es darle mucho cariño, y jugar mucho con él, estimularle diariamente y corregirle cuando sea necesario, intentando tener la mayor paciencia posible, aunque muchas veces sea imposible no perder los nervios (...). Antes (de ser padre) pensaba en mí, en mis cosas, en mis necesidades, pero ahora, pienso mucho en mi hijo, en lo que es bueno para él, en lo que necesita, no sé cómo decirte, cambian las prioridades” (José, U.D:17).

Aunque Sara asume mayor carga en cuanto a responsabilidades que José, este caso nos parece relevante, para ver que los varones padres a pesar de actitudes no igualitarias en cuanto al reparto en el hogar, una mayor implicación en la crianza ya sea obligada o buscada favorece una transformación en el rol masculino. Vemos como un cambio importante, la actitud que ante el cuidado y atención a las y los hijos muestran algunos padres, esto, nos permite mostrar que tanto las capacidades como las actitudes idóneas hacia el cuidado, son aprendidas y no innatas.

### **Importancia de nuevos modelos de paternidad**

Hemos destacado el peso que el contexto socio-cultural tiene en las personas, así a pesar de los ideales corresponsables, los modelos de maternidad y paternidad tradicionales se mantienen con fuerza en el reparto del trabajo dentro de las familias. No obstante, y a pesar de lo dicho, queremos resaltar la importancia que nuevos modelos sociales pueden tener en los comportamientos y en las prácticas de las personas, en este caso nuevos modelos de paternidad más corresponsables, son fundamentales para cambiar las percepciones tradicionales sobre la maternidad y la paternidad.

Hemos podido observar dentro de la muestra que, aunque sea por necesidad, algunos padres tienen una presencia activa en la crianza de sus hijos e hijas, pasan tiempo solos con ellos y ellas y se implican en su educación y cuidado. También dentro de nuestra observación participante, hemos podido apreciar la presencia y participación de varios padres varones en reuniones escolares y extraescolares, en cumpleaños, en el parque o en la plaza, padres que pasean el cochecito de su bebé y también niños (varones) que pasean

a sus muñecos en una sillita. Puede ser que los ideales de los que hemos hablado sobre un reparto corresponsable de todo el trabajo dentro y fuera del hogar, junto con una mayor implicación de los hombres en el ámbito del hogar, aunque sea debido a una menor presencia de la mujer, vayan presentando nuevos modelos que las nuevas generaciones puedan copiar y por supuesto mejorar.

A este respecto, una medida interesante, aunque claro está, no la única, sería los permisos iguales e intransferibles para los padres. Hemos podido observar en las entrevistas, que cuando el padre se implica activamente en el cuidado de sus menores (sea deseado o no), sobre todo en la primera infancia, aumenta considerablemente su grado de responsabilidad parental, lo cual genera en ellos nuevas actitudes y prácticas hacia el cuidado. Podemos considerar a estos padres como “modelos emergentes” (Del Valle, 2002), fundamentales en la creación de nuevas identidades genéricas.

Es necesario propiciar estos nuevos modelos de paternidades que rompan con las masculinidades hegemónicas y presentar estilos de vida donde hombres y mujeres no se vean obligados a reproducir sus roles tradicionales.

No obstante, si bien los padres varones tienen como trabajo no reproducir los roles tradicionales a ellos asignados, las mujeres en cuanto a madres, tienen que permitir también a sus parejas la asunción de responsabilidades. Pero ¿están las madres dispuestas a compartir la responsabilidad de la crianza?

- Parece que ante todo la casa y los hijos son nuestros y después en segundo lugar está el padre.
- O a veces tercer, o a veces no está.
- Yo también creo que nos cuesta mucho compartir nuestro “reino”.
- ¿Reino? Yo diría muchas veces cárcel.
- Yo creo que el problema también es que ellos no se sienten responsables del hogar o de los hijos, unos hacen más que otros, pero en la mayoría de los casos cooperan y no son responsables de la casa o de los hijos.
- pero bueno, ellos también pueden aprender (...) mucha culpa también es nuestra... yo antes me preguntaba ¿qué les pongo?, ¿está bien? Pero dije no, que le ponga lo que él quiera, él es igual que yo, ellas son de los dos ¿no?

- Yo creo que muchas mujeres no quieren compartir a los hijos, ellas no les dejan.

G.D. Mujeres.

Como podemos apreciar en esta discusión, y en lo cual queremos insistir, a pesar de la tendencia a considerar como naturales las capacidades maternas, el aprendizaje es un componente básico en la crianza, y si bien los varones no han tenido las mismas oportunidades de aprender a cuidar, hemos mostrado algunos casos que nos confirman, como algunos padres varones han aprendido a cuidar, han generado vínculos con sus criaturas y se han hecho corresponsables en la crianza. No obstante, decir que la maternidad es aprendida, no quiere decir que esté carente de valor o que sea fácilmente maleable, pero hace posible el cambio. Entonces

(...) si desenmascaramos que la capacidad de cuidar no es un atributo natural de las mujeres y que la capacidad de cuidar es aprendida, entonces no hay razón alguna para que los hombres no se puedan incorporar a este tipo de trabajo, en un contexto en que las estructuras de opresión de género sean removidas (Comas, 2014:8).

Está claro que los trabajos de cuidado deben repartirse equitativamente entre los distintos actores sociales, pero además de una mayor implicación tanto estatal como de los varones padres, también es necesario una delegación de las madres en cuanto a la crianza de sus hijos e hijas. En la elaboración de los perfiles, hemos podido comprobar que para que se dé una mayor corresponsabilidad en el cuidado, además de un contexto favorable y una disposición paterna, es muy importante que las madres quieran ceder parte de su responsabilidad en la crianza. Cuando las madres entienden y ponen en práctica que no son las únicas responsables del bienestar de sus hijos e hijas, son capaces de favorecer una mayor implicación de su pareja en el cuidado. Los casos dentro de nuestra muestra de unas paternidades corresponsables han ido acompañados de unas maternidades igualmente corresponsables, es decir, de la creencia por parte de ellas, de que sus parejas pueden responder a las necesidades de sus hijos e hijas igual que ellas.

No obstante, con ello no estamos planteando que las madres dejen de cuidar, se trata de que la responsabilidad del cuidado no recaiga en exclusiva en ellas. Creemos que de la manera en que actualmente se plantean las necesidades de cuidado y en especial la crianza, en cuanto a las altas exigencias que presenta, ahora más que nunca es fundamental que junto con la responsabilidad compartida del empleo, un reparto del trabajo de cuidados entre madres, padres y otros agentes sociales. Porque mientras los



cuidados sigan siendo una responsabilidad individual de las mujeres, no será posible ni su valoración ni su reparto, por lo que es urgente, junto con una mayor responsabilidad de los padres en la crianza, “considerar el cuidado no solo como un asunto familiar y de mujeres, sino como un asunto social que ha de abordarse desde la lógica de la reciprocidad generalizada, fruto de una deuda social entre generaciones y entre todos los componentes de la sociedad” (Comas, 2017:29).

## **7. RESULTADOS. AJUSTES ENTRE EMPLEO, HOGAR Y TIEMPO PROPIO**

En este último capítulo queremos mostrar la falta de ajustes entre una organización laboral que no facilita ni a mujeres ni a hombres el compatibilizar adecuadamente sus diferentes responsabilidades. Unas medidas en pro de la conciliación incapaces de romper con la tradicional división sexual del trabajo y que incluso en muchos casos la refuerzan. La falta de servicios de calidad y accesibles en la atención a la infancia y la resistencia de los varones padres para hacerse corresponsables en el reparto del trabajo de cuidados.

Aunque ya hemos mostrado las dificultades con las que se encuentran las familias de doble ingreso para poder responder a las necesidades de crianza y a las del empleo. En este apartado queremos presentar que los problemas entre empleo y hogar, se deben a que se trata de dos realidades que funcionan con lógicas diferentes lo cual tiene consecuencias negativas para las familias y en especial para las madres trabajadoras. No obstante, para responder a esta ardua tarea de conciliar empleo con trabajo de cuidados, las familias entrevistadas cuentan o carecen de una serie de recursos. Así, analizaremos los principales recursos considerados como los más frecuentemente utilizados por las familias para hacer compatible la vida familiar y la vida laboral. Se trata de los siguientes: la red familiar extensa, especialmente las abuelas; la contratación de servicios domésticos; los servicios de apoyo públicos y privados: guarderías, centros escolares y comedores. También recogemos aquí valoración de las medidas institucionales en materia de conciliación.

Son importantes estos recursos en la medida que pueden incluso determinar las decisiones tanto laborales como en el hogar. Terminamos el análisis presentando las consecuencias que tienen en la calidad de vida de los y las entrevistadas. Presentaremos las diferencias entre madres y padres en cuanto a utilización de tiempos, y cómo esta

distinta utilización de tiempos está condicionada por experiencias y expectativas de vida distintas lo cual tiene repercusiones como hemos visto, en relación al empleo y en el reparto del trabajo de cuidados, pero también en la calidad de vida, en su bienestar físico y emocional.

## **7.1 Contradicción entre tiempos: tiempos asimétricos de difícil conciliación**

Hemos partido de la base de que las políticas de conciliación se han traducido en la práctica en pequeñas facilidades para que las mujeres puedan compatibilizar la dedicación familiar con el trabajo retribuido. Hemos mostrado cómo, la cultura patriarcal fomenta en las mujeres la satisfacción del deber de cuidar, convirtiéndolo en algo natural de las mujeres y, por tanto, deseo propio. Al mismo tiempo, las mujeres tienen el deseo y la necesidad social y económica de participar en todos los procesos; educativos, laborales, políticos... Las mujeres entrevistadas no pretenden en ningún momento abandonar definitivamente el empleo, tampoco sustituir el cuidado de los hijos y la casa por el trabajo externo, sino compaginarlos.

Como explicamos en el marco teórico, y en el primer capítulo del análisis, el entorno laboral actual caracterizado por la precariedad y la inseguridad para las y los trabajadores, que exige un alto compromiso con el empleo y donde la disponibilidad total es la norma, “impone sus procesos, ritmos y lógicas al conjunto social y ponen a la vida, en sentido amplio, a su servicio” (Carrasco, 2017:71). Esta realidad laboral:

(...) “no es generalizable, ya que implica libertad de tiempos y acciones, lo cual no es compatible –ni conciliable– con la responsabilidad sobre el cuidado de las personas, sobre todo con aquellas que no tienen capacidad de realizar las acciones habituales de la vida cotidiana” (Carrasco, 2013:8).

Así, la centralidad hegemónica que tiene el tiempo de trabajo remunerado en la vigente organización socioeconómica y en la vida cotidiana de las personas, tiene como consecuencia dejar menos tiempo para los trabajos que necesariamente se deben dedicar al cuidado de uno mismo y de los demás.

Queremos mostrar, la dificultad de ajustar dos ámbitos que como hemos visto presentan tiempos asimétricos, enfrentados y de difícil conciliación. “No resulta viable

conciliar dos lógicas con objetivos contrapuestos, la del mercado y la de la sostenibilidad de la vida” (Legarreta 2014: 22). Hoy en día, las contradicciones y tensiones entre empleo y cuidados son más evidentes que nunca. Si la construcción de la maternidad se basa en ser para los demás “el sistema socioeconómico está pensado para sujetos que ni tienen necesidades propias de cuidados, ni responsabilidades sobre los cuidados ajenos” (Pérez Orozco, 2015: 8). De esto se traduce que muchas madres, tienen que enfrentarse a un importante dilema, a la hora de dedicar su tiempo al trabajo remunerado y su compromiso con la familia. Y donde a menudo están obligadas a escoger entre cuidar de los/as hijos/as o una actividad laboral a causa de un Estado que sigue delegando la gestión de los cuidados a las familias, un mercado laboral que no tiene en cuenta el cuidado de la vida humana (Carrasco, 2017), un reparto desigual de las responsabilidades familiares con los hombres y la persistencia de estereotipos sexistas que empuja a las mujeres a cuidar y a los hombres a desentenderse del cuidado de los demás:

“(…) estuve con la baja, luego el paro y luego cuando la niña tenía seis meses y ya estaba asentada en la guardería ya, me puse más en serio a buscar cualquier cosa, dentro del horario de mi hija o sino tendría que ser él (...) pero como él ya ganaba bien, entonces la perjudicada yo como quien dice” (Miren, U.D:4).

Actualmente las familias, y de manera particular las mujeres, están viviendo situaciones complejas de organización del tiempo y del trabajo, como resultado de estar simultáneamente en dos espacios –el hogar y el mercado- que se manejan con categorías distintas de tiempo.

“¿Qué cómo lo hacemos?, pues intentamos no coincidir, cuando yo estoy de mañana ella intenta cambiar para estar de tardes así podemos ocuparnos nosotros de las crías, aunque no nos vemos casi. Es que antes, si estábamos los dos de mañana había que llevar a las niñas a las seis de la mañana con mi suegra, no era plan, o si se ponían enfermas y te llamaban de la ikastola para ir a buscarlas... difícil, muy difícil” (Luis, U.D:7).

Así, en el trabajo de campo se pone de manifiesto esta realidad; al hablar de compatibilizar hogar con empleo se muestra un conflicto entre el ámbito laboral y el ámbito familiar puesto que exige dividir el tiempo entre uno y otro. Queremos destacar, que la dificultad de compaginar empleo y trabajo de cuidados realizado generalmente por las mujeres, no es tanto el número de horas de trabajo –que también si nos paramos a

pensar en el tiempo que se consume en el cuidado de un niño- “sino la lucha por dar prioridad a las necesidades de las personas frente a las restricciones y exigencias del beneficio. Lo cual se traduce en un enorme conflicto de organización de los tiempos de la vida cotidiana” (Carrasco, 2013:7).

(...) “el primer año estuve a jornada completa y luego una sensación de no estar con la niña, de tener madre para nada, dios mío que he hecho yo, el primer año fue catastrófico entonces cogí la reducción y bueno el horario ya mejor, aunque bueno, tampoco nos respetaban mucho el horario, entonces pues hacía normalmente siempre de mañana, pues de las ocho hasta la una y así mejor pero bueno muchos días se quedaba a dormir en casa de los abuelos o sino a las siete de la mañana, coge a la niña en los brazos y llévala. – No era un horario fijo...- “pues te decían, oye pues ven mañana antes, u oye te puedes quedar que... respetar sí, pero con un margen de entra antes sal más tarde, con disponibilidad total vamos” (Lourdes, U.D:8).

Tiempos y espacios que funcionan con lógicas diferentes. Tiempos enfrentados los del habitar y los del laborar, solapamientos de tiempo que se tornan en contradicción cuando, por ejemplo, un horario laboral comienza a las seis, siete u ocho de la mañana y el escolar a las nueve, o por no hablar de las vacaciones escolares de verano que duran tres meses y las de la mayoría de los empleos un mes.

“(...) la mayoría de los campamentos de verano son solo por la mañana y encima cuestan un montón, es que ni repartiendo las vacaciones de los dos podíamos cubrir las vacaciones de las niñas, al final tuve que cogerme yo una excedencia en el verano” (Susana, U.D:7).

“y en septiembre la adaptación, tres semanas nada menos (...) no sé cómo voy a hacer... no me dan las vacaciones para tanto, había pensado coger una excedencia, pero cambio de sitio (...) empiezo de nueva en septiembre y no puedo (...), mi marido autónomo (...) con él no puedo contar” (Cris, U.D:30).

Es evidente que las familias se enfrentan a nuevos problemas a los que no tuvieron que enfrentarse las generaciones anteriores y para los que frecuentemente no hay todavía modelos de referencia. “Las respuestas que se dan son a menudo soluciones de urgencia, en muchos casos provisionales, no siempre las mejores posibles” (Tobío 2005:18).

“Pero bueno, como ya vas viendo los críos y tal, pues le das el *dalsi* tú ya, les medicas tú ya para que vayan al cole y a ver, hombre si está muy mal pues no, pero si tú sabes que tiene fiebre porque tiene un poco de mocos pues, no la tienes que llevar al médico (...) con Naiane igual, Raquel se quedaba sin ir a trabajar o mi suegra no iba a trabajar en dos o tres días” (Aitor, U.D:1).

“Yo ya me estoy haciendo el cuento de la lechera, todavía no me han dado el trabajo y ya estoy pensando cómo voy a ir, con quién voy a dejar a la niña (..), igual tengo que decir que no porque es hasta las diez de la noche, o digo que sí y que Eric (hijo mayor) y mi madre se encarguen de la niña” (Mertxe, U.D:2).

Son, por tanto, tiempos asimétricos que ponen de manifiesto un nudo de confluencias de intereses, colectivos y valores contrapuestos en torno a la relación empleo y trabajo de cuidados, pero sobre todo evidencia la distribución real del trabajo entre mujeres y hombres dentro de la familia. Si bien hay muchas mujeres incluso cada vez más hombres que asumen responsabilidades de cuidado y tienen un empleo, son las mujeres con hijos las que concretamente más se enfrentan con estas tensiones, puesto que como hemos visto la presión que ejerce la figura de la buena madre hace difícil delegar muchas de las funciones a ellas asignadas.

“Estaba a jornada completa en mi puesto que entonces era de responsable de la pescadería y ahí trabajaba de partido entonces, ahí fue súper duro, fue un año súper duro, porque, pues eso, al final no tenía tiempo de ver a la niña, ni de ir a buscarla ni de nada. Ahí es cuando solicité la reducción y me dijeron que si me daban la reducción no me podían mantener el puesto de responsable” (Susana, U.D:7).

Hay una aceptación del empleo femenino como algo positivo e incluso necesario, pero no hay una conciencia de que si la mayoría de las mujeres trabajan como hacen los hombres, las tareas de mantenimiento y cuidados que antes recaían fundamentalmente en ellas, deben ahora organizarse de otra manera. Hemos visto que la sociedad, el mercado y los hombres en general siguen funcionando como si hubiera un ama de casa a tiempo completo que se encarga del trabajo de cuidados. Esto tiene como consecuencia no solo una mayor carga de trabajo total de estas madres sino la exigencia de cumplir diferentes roles que como hemos vistos son difícilmente conciliables.

A continuación, queremos mostrar la falta de ajustes entre una organización laboral que no facilita ni a mujeres ni a hombres el compatibilizar adecuadamente sus diferentes

responsabilidades. Unas medidas en pro de la conciliación incapaces de romper con la tradicional DST y que incluso en muchos casos la refuerzan. La falta de servicios de calidad y accesibles en la atención a la infancia y la resistencia de los varones padres para hacerse corresponsables en el reparto del trabajo de cuidados.

## 7.2 Los recursos

La escucha directa y posterior análisis de las opiniones de las mujeres y hombres respecto a la organización y estructuración de los tiempos, pone de manifiesto cómo el cuidado de los menores sobre todo cuando estos son pequeños requiere dividir el tiempo entre el empleo y la vida familiar y para ello se delegan actividades en otros familiares, en el mercado o servicios públicos o se reducen o eliminan otras actividades como el descanso, el ocio, la formación o el empleo.

En este apartado podremos seguir constatando como el reparto de los cuidados están injustamente repartido entre los distintos componentes de la sociedad. Mostraremos como la resolución de las necesidades de cuidados recae sobre los hogares y sobre todo en las mujeres, de manera gratuita por parte de las madres y abuelas o remunerada, muchas veces en condiciones precarias donde el resultado es un reparto del trabajo de cuidados sustentado “en un sistema de dominación atravesado por desigualdades de género, clase o etnia” (Ezkerro, Maite, 2018:17).

Para esta investigación hemos identificado una serie de recursos considerados como los más frecuentemente utilizados por las familias para hacer compatible la vida familiar y la vida laboral. Se trata de los siguientes: la red familiar extensa, especialmente las abuelas y abuelos; la contratación de servicios domésticos; los servicios de apoyo públicos y privados: guarderías, centros escolares y comedores. También recogemos aquí valoración de las medidas institucionales en materia de conciliación.

### 7.2.1 *Los servicios de apoyo públicos o privados*

Recordemos que los permisos retribuidos destinados a conciliar empleo con cuidados son de 16 semanas y cuatro semanas más si sumamos el actual permiso paternal (siempre que no se coja a la vez que el maternal), a esto podemos sumarle lo que muchas madres

hacen y es sumar las vacaciones con lo que máximo a los seis meses, las madres que no pueden permitirse una excedencia vuelven a su empleo. En este momento continua el conflicto capital-vida. Ahora están la guardería, el colegio, el aula matinal, comedor, campamentos de verano, etc.... para hacer compatible los horarios laborales con los horarios escolares y las larguísimas vacaciones escolares. “yo no veo compatible que una persona pueda trabajar y criar a sus hijos sin recurrir a estos servicios” (Elías, U.D:25).

Aunque los centros escolares son uno de los recursos principales para compatibilizar familia y empleo, hemos visto que hay “un problema de adaptación a la nueva realidad de las familias de dos ocupados que se manifiesta agudamente en los horarios de entrada y salida, durante las vacaciones escolares y cuando los niños se ponen enfermos” (Tobío 2005: 15).

“Planifiqué la guardería donde llevarla que quedaba cerca de casa de mi madre, que ya es triste, pero ¿Qué iba a hacer si la niña se ponía enferma, o cuando yo entro a la siete?, la guardería hasta las siete y media no abre” (Raquel, U.D:1).

“No teníamos claro que hacer con el niño, ¿en la guardería o con los abuelos? (...) al final pensamos que, en la guardería, aunque era mucho dinero, pero no nos parecía justo cargarles con tanto (...) empieza la guardería, casi 400 euros, que se dice pronto, total, primero bronquitis, después, otitis... yo que sé, ha cogido todas las *itis* que te puedas imaginar, total que pasa más tiempo con los abuelos que en la guardería” (Sergio, U.D:20).

Vemos que las guarderías, en muchos casos, no responden a las necesidades de las familias, por lo que necesitan además otros recursos. No obstante, el problema se intensifica con la entrada en la escuela, sobre todo para las familias que no pueden contar con el recurso de los abuelos. Las dificultades comienzan con el periodo de adaptación al nuevo entorno escolar. Durante tres semanas las criaturas irán introduciéndose a la nueva realidad, para ello es necesario, la presencia del padre o la madre o alguien cercano a la/el menor. Normalmente el padre, la madre o los dos utilizan sus vacaciones para responder a esta realidad.

“(...) y en septiembre, empieza la ikastola, yo todavía no sé cómo lo vamos a hacer. Primero, con las tres semanas de adaptación nos quedamos sin vacaciones, pero después, navidades, semana santa, puentes, verano...”. (Carlos, U.D:18).

Y después de la adaptación, los periodos vacacionales que no se adaptan a la mayoría de los empleos.

“Es más problema con los críos en verano, porque cambian los horarios (...) aunque, ahora está todo preparado, pues ahora hay muchos campamentos, que si de Ingles, de deporte, etc., eso sí, pagando” (Enrique, U.D:23).

No cabe duda de que, para lograr la tan deseada corresponsabilidad, una oferta pública accesible económicamente y de calidad para todas las familias, de servicios de educación y cuidado para la infancia es fundamental. No obstante, la falta de correspondencia entre los horarios escolares y las jornadas laborales debido a la rigidez del mercado laboral que no tiene en cuenta el cuidado de las personas, y la falta de inversión pública para los servicios de cuidado a la infancia genera como estamos mostrando una sobrecarga para las familias y especialmente para las madres, que se traduce en sacrificios en sus proyectos vitales.

“Con el mayor no tuve plaza en la guardería hasta los diez meses y tuve que coger excedencia (...) y después la reducción (entra una hora más tarde por las mañanas) porque no es compatible nuestro horario de trabajo con el horario del colegio” (Ana, U.D:15).

Aunque unos servicios públicos accesibles para todas las familias se consideran imprescindible para conciliar empleo con crianza. No obstante, como sabemos España nunca ha sido modelo a la hora de asignar recursos ni a los cuidados en general ni a la infancia en particular, recayendo en las familias sus costes. Así en los testimonios de las personas entrevistadas se pone de manifiesto como la falta de gasto social por parte del estado recae en las familias, siendo ellas las responsables de proveer de los recursos y los servicios necesarios para conciliar empleo con cuidados.

A pesar de ser una población pequeña, Lekunberri-Larraun cuenta con los principales servicios necesarios para poder conciliar empleo con cuidados.

- Una guardería que, aunque es municipal, tiene un precio parecido a otras guarderías privadas, la ventaja es que depende del nivel de rentas, no obstante, cabe destacar que con una renta media y una baja dentro de la unidad familiar se paga el 100%, dos rentas bajas pagan un 70% aproximadamente del coste total, excluyendo la parte de la comida que no está subvencionada.



- Una escuela pública de educación infantil y primaria gratuita. Los libros de texto son subvencionados en parte por el Gobierno de Navarra.
- También cuenta con los servicios complementarios a la escuela, como son el aula matinal y el comedor. El primero no está subvencionado y en el segundo el ayuntamiento subvenciona con un euro al día por niño/a que esté empadronado en Lekunberri. Los empadronados en el valle de Larraun están exentos de pagar el comedor por considerarse desplazados.
- En verano también se oferta desde distintas entidades tanto municipales como privadas, actividades lúdico-formativas para los/as menores. Estas actividades no están subvencionadas.
- Destacar también que Lekunberri cuenta con una considerable oferta de actividades extraescolares. Deportivas; fútbol, natación, gimnasia, judo, danzas, pelota. Inglés y escuela de música.

Las extraescolares al ofertarse fuera del horario escolar no las consideramos como un recurso o ayuda para conciliar cuidados y empleo, más bien al contrario, como hemos podido apreciar en el capítulo anterior, supone un trabajo extra para las familias, ya que hay que llevar y traer a los/as menores, coordinar horarios, preparar materiales necesarios, etc. No obstante, queremos destacar que hoy en día a estas actividades se les atribuye un gran valor social, y aunque es una formación complementaria a la escolar, se considera necesaria para los y las menores. Por ello, en la medida de lo posible las familias fomentaran la realización de alguna de estas actividades, lo cual, además de aumentar la carga de trabajo para las familias, su coste no es accesible para todas las familias.

Podemos apreciar en las siguientes conversaciones la valoración que hacen padres y madres sobre las extraescolares:

“ya no es solo el trabajo que supone, llévalos, tráelos, encima es que es un dineral”.

“mi hija se quiere apuntar a todo, a todo (habla de las extraescolares) pero ya le digo que no se puede, tiene que escoger y máximo dos, es que es mucho dinero”.

“pues, yo que tengo tres imagínate, a música, la primera sí, iba a música, pero ya los otros, no, es que es muy cara, inglés, pues algún año han ido, pero también es carísimo, para mí lo mejor fútbol que el tercero me sale gratis”.

G.D, mujeres.

“las extraescolares, eso es otra historia... yo estoy perdido, que si lunes y miércoles futbol, martes y viernes y creo que también, jueves, que si música, coro, guitarra...”.

“sí y además te condiciona toda la tarde, cuando mi mujer está de tardes, me toca a mí, claro, y es un rollo”.

“sí, y caro, hace falta mucha pasta para tanta extraescolar”.

G.D, hombres.

En líneas generales podemos decir que hay un acuerdo generalizado en que los recursos disponibles además de no adaptarse a la realidad laboral de las familias, son caros, a pesar de que la enseñanza obligatoria es gratuita, las guarderías, extraescolares, comedores, aula matinal, campamentos de verano “son muy caros” (Iñigo, U.D:19). “la guardería imprescindible, pero muy, muy cara” (Carlos, U.D:18). “yo pensaba que la guardería era cara, y que luego el cole, como no se paga, pero (...) entre aula matinal, comedor y extraescolares pues también un pico todos los meses” (Cris, U.D:30).

No obstante, esta falta de responsabilidad por parte de las administraciones es especialmente injusta para los hogares con niveles de rentas más bajos. Así, las familias con empleos precarios, muchos de ellos con malos horarios y poco conciliables serían las que más necesitasen estos recursos, no obstante, su alto coste, impide que muchas familias puedan acceder a ellos. Son varias las madres con empleos precarios que han dejado su empleo porque además de no ajustarse sus horarios, no les compensaba el alto coste de la guardería con lo que ellas ganaban.

Presentamos como ejemplo el caso Irene y Ángel (U.D:22). Aunque Ángel tiene una posición laboral estable, sus ingresos no son suficientes para responder al total de las necesidades familiares. Irene, ya partía de una posición laboral precaria, en cuanto a salario, pero sobre todo malos horarios. Este empleo en hostelería fue más o menos adaptándolo hasta que tuvo su segundo hijo/a, en esos momentos ante las dificultades de conciliación abandona el empleo. “Todo mi sueldo para el comedor y la guardería, además cuando me tocase de mañanas, tendría que pagar a alguien para que los cuidase, y si se ponen malos, pues no me salían las cuentas (...). La mejor solución pues ocuparme yo hasta por lo menos que empezase el cole” (Irene). Aunque los ingresos de la unidad

doméstica no eran altos, se considera que son suficientes para pagar el 100% de la cuota de la guardería. El alto coste de la guardería, el comedor, la necesidad de otros servicios de cuidado más el estrés de intentar conciliar no compensaba el salario de Irene por lo que decide abandonar ese empleo. Con todo, además de un aumento considerable en cuanto a trabajo y responsabilidad en los cuidados, sigue manteniendo su responsabilidad económica, tiene algunos trabajos informales que puede adaptar a las necesidades de sus hijos/as. Cuando su tercer hijo tiene un año, consigue un empleo de media jornada que complementa con otros trabajos informales, todos ellos con flexibilidad de horarios, que puede ajustar a las necesidades de cuidado. Un aumento en los ingresos junto con cierta flexibilidad laboral le permite llevar a su tercera hija / o a la guardería y a los otros/as dos al comedor.

Con este caso queremos mostrar como la falta de implicación de las administraciones recae en las familias con bajos ingresos, y en especial en las madres que se ven obligadas a difíciles ajustes de tiempos y dineros, lo que entra “en clara contradicción con los principios de igualdad y corresponsabilidad” (Comas et al., 2016: 872). Recordemos (capítulo uno) otros casos de madres con posiciones laborales precarias que les ha producido a la vez una asunción de toda, o gran parte de la responsabilidad del trabajo de cuidados generando, como ya hemos visto, una doble desigualdad e invisibilidad en el mercado laboral y en el hogar.

### **7.2.2 *El servicio doméstico***

Hemos visto que los y las entrevistadas ponen de manifiesto que los servicios públicos, guarderías y centros escolares además de ser caros, no se adaptan a los horarios laborales de los progenitores. Una solución común para resolver este problema, como hemos visto, es contar con las abuelas o en algunos casos contratar una empleada doméstica para el cuidado de los menores y las tareas del hogar.

No obstante, dentro de nuestra muestra, este recurso solo se da en dos unidades domésticas, en ambos casos además de unos ingresos familiares medios-altos, ellas tienen horarios laborales poco conciliables. En el primer caso (Eva y Peio, U.D:6), Peio, termina su jornada a las cinco de la tarde, pero hasta aproximadamente las seis no llega a casa. Eva, ha trabajado a turnos mañanas o tardes, aunque en estos momentos ha reducido su

jornada y sólo trabaja por las mañanas. “cuando nacieron los niños cogimos una ayuda para las tareas y para las tardes que yo no estoy. Ahora no sé qué voy a hacer con ella porque como yo he reducido el sueldo” (Eva). En este caso podemos observar que el recurso al servicio doméstico es debido principalmente a la incompatibilidad de los horarios laborales, una vez que ella reduce su jornada y consecuentemente sus ingresos, tienen que prescindir de la persona contratada, lo cual le genera especialmente a ella un aumento del total del trabajo.

En el siguiente caso, (María e Iñaki, U.D:9) aunque él tiene un buen horario laboral, solo trabaja por las mañanas, María tiene un empleo con mucha exigencia y disponibilidad, además no cuentan con el recurso de los abuelos.

“En esta casa hay tres patas, nosotros dos y la chica que tenemos y entre los tres, (...) creo que nos hemos distribuido bastante organizadamente (...) ella se encarga más de limpiezas más general y cuando los niños se ponen enfermos o en vacaciones (Iñaki, U.D:9).

No obstante, esta es una opción solo para quienes tiene unos recursos económicos medios-altos, con poca o nula ayuda de los abuelos y una buena posición laboral femenina pero que no facilita la conciliación. Así,

“(…) una capa de mujeres profesionales se mantiene en el mercado de trabajo en el sistema actual sin que aumente excesivamente la presión hacia el Estado para que provea servicios públicos y regule la jornada máxima, ni hacia los hombres de esas familias para que aporten al cuidado el 50% que les corresponde” (Pazos, 2016:83).

Cabe decir también, que en esta transferencia de los cuidados de las mujeres privilegiadas a las que no lo son, España está a la cabeza de la UE, lo cual, pone de manifiesto “la verdadera situación de la conciliación en nuestro país” (Merino, 2017:149). Esto confirma la falta de implicación del Estado, así como de los varones padres para asumir su parte de responsabilidad. De esta manera y siempre que la economía familiar lo permita, los conflictos entre empleo y hogar recaerán una vez más, en mujeres.

Si bien, dentro de nuestras unidades domésticas delegar el cuidado de las criaturas en el servicio doméstico no es un recurso muy utilizado, debido al nivel de ingresos económicos, sí es más frecuente, contratar unas horas a la semana a una empleada para

tareas de limpieza y siempre cuando ambos tienen un empleo a jornada completa. Aunque solo ocho de treinta de las unidades domésticas utilizan este recurso, algunas lo han tenido cuando su situación económica se lo ha permitido y muchas otras mujeres, si su situación económica se lo permitiese optarían por este servicio. Se destaca también que los varones de las unidades domésticas que utilizan este recurso presentan muy poca disponibilidad para implicarse en el hogar, especialmente se aprecia bastantes resistencias para asumir su parte de responsabilidad en el hogar.

“Contratamos a una mujer 3 horas a la semana para la limpieza (...) estábamos todo el día discutiendo, que si tú, que si yo (Begoña, U.D:18)”. “Nosotros intentamos discutir poco, claro la solución ha sido traer una persona de fuera” (Susana, U.D:7).

Podemos apreciar en estos testimonios, que, ante los conflictos de la doble jornada, en muchos casos cuando los ingresos económicos lo permiten, se traslada parte del trabajo en otras mujeres, generalmente con malas condiciones laborales, con salarios bajos, muy poco valorados y sin apenas derechos.

No obstante, esta delegación de parte del trabajo dentro del hogar pone de manifiesto dos cuestiones; por un lado, como ya hemos visto, la falta de implicación de muchos hombres para asumir su responsabilidad en el reparto del trabajo dentro del hogar. Y por otro, las resistencias de muchas mujeres a cargar con esta parte del trabajo. Como ya vimos en el capítulo anterior, la dimensión material de los cuidados es la parte del trabajo dentro del hogar que las madres delegan más fácilmente y donde muchos padres varones presentan más resistencias. Así en la medida que la economía familiar lo permite se recurre a este recurso y aunque no se recurra a él, es un deseo para muchas madres. “No, no puedo permitirme una chica, pero si pudiese lo haría, contrataría a una chica para limpiar” (Sara, U.D:17).

Como vemos, generalmente son las madres las que deciden o tienen el deseo de acceder a este servicio, los padres varones, en general y al igual que otros aspectos, dependerá del grado de implicación en el hogar. Así, los que tienen poca o ninguna responsabilidad en el hogar presentan una respuesta pasiva, asumiendo lo que sus parejas decidan, sobre todo si ello les resta trabajo y conflictos. También, entre los que tienen bastante o mucha implicación y aunque su respuesta es más participativa, suelen estar de acuerdo en disminuir parte de las tareas. No obstante, para las unidades domésticas que

tienen un reparto bastante equilibrado de las tareas domésticas, este recurso es más un deseo que una realidad, ya que los padres varones con una alta responsabilidad en las tareas de hogar, generalmente presentan también una alta implicación en la crianza, lo cual permite a sus parejas madres una disminución considerable del total del trabajo, por tanto, no se considera como apremiante una ayuda externa en el hogar.

Con todo, este recurso, como vemos, traspasa el trabajo de unas mujeres a otras. Así, lejos de promover una organización social de los cuidados entre mujeres y hombres, empresas, Estado y comunidad perpetúan la división sexual del trabajo dentro del hogar y potencia las desigualdades entre mujeres según su clase social y su status migratorio (Lapuerta, 2012; Torns y Recio, 2012). El empleo de hogar sigue siendo un trabajo de mujeres pobres. En este momento una gran mayoría de las trabajadoras domésticas son mujeres pobres de países pobres que vienen a trabajar en condiciones laborales muy precarias. Así “la precariedad de estos empleos está legalmente auspiciada mediante regímenes especiales de la Seguridad Social, exclusión del Estatuto de los Trabajadores y regulaciones especiales de jornada y derechos” (Pazos, 2016: 82).

### **7.2.3 *La familia extensa: Las/os abuelas/os***

Recordemos que la familia ha sido y sigue siendo una red de protección social, muy importante como proveedora de recursos debido a un Estado que se desentiende de su responsabilidad lo que a su vez genera la dependencia de la familia. Queremos destacar en nuestro análisis que la cooperación familiar, y especialmente la de las abuelas y también algunas hermanas de la madre o vecinas, amigas, ha sido el recurso más importante dentro de nuestras unidades domésticas.

Los abuelos, pero sobre todo las abuelas maternas son consideradas por muchos de los y las entrevistadas como un recurso imprescindible. Del total de la muestra, 16 unidades domésticas consideran que la ayuda, en la mayoría de los casos de la abuela, ha sido fundamental o muy importante. Además de para imprevistos, cuentan diariamente o varios días a la semana con la ayuda de los/as abuelos. “como siempre dependemos de una tercera persona...” también me fastidia que mi madre todos los días tenga que llevar los niños a la ikastola” (Inés, U.D:23).

Nueve familias dependen poco o puntualmente de los/as abuelos, en algunos casos porque no viven en la misma población, pero viven cerca lo que les permite desplazarse para momentos puntuales; partos, enfermedades, vacaciones escolares. Y en otros tres casos, porque no tienen familia o está muy lejos.

“Aunque no viven aquí, cuando no nos podemos arreglar entre nosotros, contamos con mi padre y con mi suegra, sobre todo con mi padre, pero si son vacaciones y mi padre tiene más nietos tiro de mi suegra, pero prefiero mi padre que pone menos pegas” (Arantxa, U.D:26).

En muchos casos, el poder disponer de los abuelos es uno de los motivos principales para que los dos miembros de la familia puedan mantener la jornada completa.

El caso de Lourdes y Santi (U.D:8), nos muestra que, si no hubiese sido por la madre de Lourdes, ella no hubiese podido mantener su empleo. Santi obrero en la construcción sin posibilidad de ajustes en sus horarios, sale todos los días a las seis de la mañana de casa y no vuelve hasta las siete de la tarde. Lourdes con un empleo a turnos, con horarios distintos dependiendo de la semana. “Algunas semanas para las cinco de la mañana me tenía que ir, otras, hasta las once de la noche no volvía”. durante cuatro años “mientras la economía nos lo ha permitido” redujo su jornada en un 33% para poder estar algo con su hijo/a, a pesar de ello tampoco le solucionaba del todo y necesitaba de la ayuda de su madre. Después cambia de empleo a otro también a turnos, pero un poco más conciliable, con todo, depende mucho de su madre.

“Pues sin mi madre, malamente, venditos *aitonas*, con mi madre pues muchísimo, de irse a dormir muchísimas noches” “a los cuatro meses ya fue a la guardería y el resto del tiempo con mi madre (Lourdes, U.D:8).

También encontramos algún caso, tres en concreto, que nos confesaba que la decisión a la hora de tener más de un hijo/a se ha visto favorecida por la disponibilidad total de la abuela.

Carmen (U.D:11), nos cuenta lo importante que ha sido su madre, reconoce que, si no hubiese tenido la disponibilidad total de su madre, se hubiese quedado con su primer hijo/a. Tanto ella como su pareja tienen una trayectoria laboral precaria, con bajos ingresos y malos horarios. Y siempre que sus horarios no se han adaptado a los de sus

hijos/as han podido contar con los abuelos, especialmente la abuela. Incluso muchas veces les han ayudado también económicamente.

“(…) yo si no fuera por mi madre no estaría aquí, ni estaría en esta casa, mi madre nos ha ayudado muchísimo, tanto económicamente como con los hijos (...). Yo pienso muchas veces esta gente que no tiene a sus padres, o no los tiene cerca ¿Cómo lo hará?” (Carmen, U.D:11).

La ayuda que prestan las abuelas permite mejorar la calidad de vida de los hogares receptores y en muchos casos son la única posibilidad para que la demanda de niños, no consuma una porción insostenible de los recursos monetarios de estos hogares.

“Mi suegra nos ayuda mogollón, mogollón, más de lo que quisiéramos nosotros, yo particularmente, no tengo nada en contra, pero me gustaría no depender tanto de la familia, pero bueno, ella nos coge todos los días a Maialen a las doce y media todos los días, hasta que empiece el cole, si no estaría ella, habría que dejarla más tiempo en la guardería, más dinero y entonces también igual sería el dinero un problema, pero bueno” (Mikel, U.D:5).

Se evidencia así que solidaridad de los abuelos, especialmente de las abuelas están supliendo servicios de cuidados y también a los padres y a las madres que no disponen de tiempos compatibles de empleo con cuidados. Tanto el Estado como el mercado se liberan de responsabilidades, al ser dentro de las familias donde se dan respuestas a los problemas de conciliación, sin costes al sistema gracias al trabajo gratuito de más mujeres.

### **Valoración de las medidas institucionales en pro de la conciliación**

Hemos visto que la valoración de los servicios de cuidado públicos o privados no es positiva, además de ser caros no se ajustan bien con los horarios laborales, lo que supone para muchas familias, la necesidad de otros recursos. Para la mayoría de familias que no pueden permitirse el coste de una trabajadora asalariada, el recurso de las abuelas y los abuelos, siempre que se pueda contar con él, es el que mejor soluciona los desajustes entre empleo y cuidado de menores. No obstante, esta realidad además de no romper con la división sexual del trabajo dentro del hogar, ya que generalmente son las abuelas las que se hacen cargo del cuidado de los nietos y nietas, “refleja un déficit en el sistema público de servicios de cuidado y una falta de políticas sociales adecuadas para conciliar las



demandas laborales y familiares de las familias” (Flaquer et al., 2014: 23). Es evidente que “el Estado se ha escaqueado a la hora de asumir su responsabilidad en el ámbito del trabajo de reproducción: gracias a nuestras estructuras familiaristas ha sido la *mamma ibérica* quien ha cargado con ella” (Merino, 2017:150).

Recordemos que en el capítulo uno del análisis, hemos analizado el uso y reparto de las distintas medidas de conciliación, donde hemos evidenciado que son las madres, en la mayoría de los casos, las que asumen todas las licencias. En este apartado queremos mostrar la valoración que desde nuestras unidades domésticas y los grupos de discusión se hacen de las medidas institucionales implementadas para ayudar a las familias a conciliar empleo con cuidados donde se corrobora las críticas llevadas a cabo en el marco teórico.

### **Medidas pobres e insuficientes**

Hemos visto la carencia en servicios de cuidado accesibles para todas las familias para que respondan a la realidad laboral de las familias de doble ingreso. Las medidas implementadas se han centrado únicamente en la regulación de las jornadas, descansos y permisos para la atención de necesidades inmediatas en relación a nacimientos. Concentradas todas en los meses en torno al nacimiento y dejando “un vacío de protección en el lapso que va entre algunos meses después del nacimiento y los 3-6 años” (Merino, 2017:256). En líneas generales podemos decir que las medidas institucionales son muy poco valoradas, insuficientes, pobres y no responden a las necesidades reales. Los testimonios sobre su valoración son unánimes en este sentido.

- “Son absolutamente escasas e insuficientes. Es que enseguida tienes que dejar al crío en algún sitio, o con los abuelos, o en la guardería (...) y es verdad que son muy pequeños”.
- “La baja maternal corta y la paternal pues que te voy a decir, entre papeles, tramites, médicos, y ya está a trabajar. Es que quince días no da para nada, para nada”.
- “y las otras (habla de reducciones y excedencias), de poco sirven, tienes que poder permitírtelo, porque a ver quién puede vivir con un sueldo, aunque sean unos meses, no se puede”.

- “Además, depende del trabajo que tengas (...), hay personas que tienen miedo de perder su trabajo si lo solicitan”. G.D, hombres.
- “Yo creo que tendrían que durar más y luego que los cambios de horarios sean más reales y con ayudas económicas para la crianza de los hijos, si te coges una excedencia te la tienes que costear tú, y si no la coges, la guardería un dineral”.
- “La baja por maternidad es muy escasa, sobre todo, porque una relación de apego de calidad se establece en unos nueve meses”.
- “Sí, es muy poco, te dicen que hay que darle el pecho, que, si es lo mejor, todos te insisten y luego, cuando te das cuenta, ya se lo tienes que quitar, empezar con los biberones, y yo porque se quedaba con mi madre, que ni tan mal, aun así, te da pena, tan pequeñita”.

G.D, mujeres.

Sobre todo, la percepción especialmente de las madres entrevistadas es que son muy escasas, el recuerdo de muchas de las madres que tuvieron que volver a su trabajo tras la baja de maternidad lo refleja; “yo hubiese cuidado a mis hijos más tiempo que la baja maternal”, “la vuelta al trabajo fue horrible, tan pequeño (...) el primer día que lo dejé en la guardería, se me partía el alma”, “¡Uff! Para mí fue una experiencia muy traumática, tengo muy mal recuerdo”.

Hemos visto que el deseo de muchas de las madres es pasar más tiempo con sus bebés, y las que se lo han podido permitir, incluso a pesar de las dificultades en sus empleos, han alargado sus permisos. Teniendo en cuenta no solo los deseos de los progenitores, en especial las madres, sino también las necesidades de las criaturas, recordemos que tanto desde organismos oficiales, que recomiendan una lactancia materna mínimo de seis meses hasta los dos años, como desde las nuevas teorías sobre cuidados infantiles presentes en el ideal de maternidad actual, donde se destacan la importancia de generar una relación de apego con las criaturas recién nacidas de al menos durante el primer año de vida para su buen desarrollo no solo físico sino psicológico.

Queremos destacar que unos permisos parentales más largos posibilitarían que las madres y padres que así lo deseen pasen más tiempo con sus bebés.

La mayoría de las personas entrevistadas reconoce que los permisos parentales remunerados son muy cortos. En países como Noruega, Suecia, Finlandia, Alemania o Francia donde los permisos parentales remunerados llegan o superan los doce meses. “lo que nos coloca una vez más a la cabeza en el ranking europeo de ausencia de compromiso con la creación de unas condiciones dignas para la crianza, esta vez debido a la insuficiencia de las Licencias parentales combinadas” (Merino, 2017:319).

### **Refuerzo de la DST**

También podemos confirmar que no existe todavía ninguna medida que promueva en los hombres una corresponsabilidad en los cuidados de sus hijas e hijos. Las experiencias de los países nórdicos ponen de manifiesto que cuantos más días de permiso utilizan los padres, mayor es su implicación en el cuidado. (Castro García y Pazos Morán, 2012). No obstante, en España, a pesar de la última medida de un mes de permiso paternal (en julio de 2018 se aumenta a cinco semanas) en los grupos de discusión, aunque lo valoran positivamente no lo consideran suficiente. Así lo explican en los grupos de discusión:

- “Bien con respecto a lo que teníamos, pero sigue siendo insuficiente. Hay muchos padres que no quieren implicarse, pero si quieres, lo tienes complicado, si tienes un trabajo con un buen horario, pues igual, pero aquí, por ejemplo, ninguno trabaja de ocho a tres, y si estas todo el día fuera de casa”.
- “Es que, aunque quieras implicarte más, es difícil, porque cuando te das cuenta, ya tienes que empezar a trabajar, y claro depende del trabajo que tengas, estás un montón de horas fuera y vienes y es que tu hijo, sobre todo cuando es pequeño ni te conoce (...) yo creo que debiera ser el mismo que el de la madre, para tener una sociedad más justa y menos machista.

G.D, hombres.

- “Yo opino que debería ser igual que el de la madre, los primeros meses son muy duros, pero también muy bonitos y el padre tiene el mismo derecho que la madre de poder disfrutar de ese momento, para lo bueno y para lo malo”

G.D, mujeres.

Al igual que en las entrevistas podemos apreciar el ideal tanto de padres varones como de madres en cuanto a un reparto igualitario del cuidado, no obstante, la realidad existente en cuanto a Licencias parentales no favorece una mayor implicación masculina, más bien al contrario. Recordemos que las medidas existentes; reducciones de jornada, excedencias o permisos parentales son asumidos en el 99% de los casos por las madres trabajadoras con las consecuencias negativas que ya hemos presentado en relación al empleo. Del total de la muestra solo dos padres han modificado su empleo, pero con la certeza de que su carrera profesional no se iba a resentir. Lo cual hace difícil un reparto equitativo del cuidado de los menores. Por tanto, podemos argumentar que estas políticas no van a ayudar a cambiar el reparto entre hombres y mujeres en cuanto a las responsabilidades familiares. Estas medidas han ayudado a mantener, incluso reforzar la estructura tradicional en cuanto al reparto del trabajo entre mujeres y hombres. Hemos visto que las medidas implementadas junto con la carencia de otras alternativas “empujan a las mujeres a solucionar los problemas de cuidados en el ámbito familiar, alejándolas de sus empleos y multiplicando su riesgo de dependencia económica y pobreza” (Pazos, 2016: 75).

Podemos seguir mostrando, que además de ser escasas e insuficientes, para muchas madres, estas medidas además las penaliza laboralmente.

“Escasas y no del todo reales, porque, aunque hay una ley que las ampare siempre hay algo que las puede condicionar, hay en muchos trabajos que, pues te ponen muchas pegadas y a veces, incluso prefieren echarte, aunque te tengan que pagar, pero no están dispuestos a reducirte la jornada, o a cambiarte el horario”.

“Sí, es verdad, en muchos trabajos no te facilitan nada, una amiga mía, cuando pidió la reducción, le cambiaron de puesto, a otro peor, el trabajo era mucho más duro, pero aguantó, aguantó, hasta que la niña era más mayor”.

“Yo me hubiese cogido una excedencia, pero en mi trabajo, no era posible, menos mal a mi madre”  
G.D, mujeres.

Si la actividad laboral femenina constituye ya una nueva normalidad social, el desarrollo de las políticas sociales por parte del Estado tiene un carácter muy limitado, donde son las familias, con la ayuda de las redes familiares las que están sustituyendo al Estado (Tobío, 2013). Problemas que dejan al descubierto una dimensión mucho más amplia de lo que supone el cuidado, mostrando que es un problema socioeconómico de

primer orden y que compete a la sociedad en su conjunto hacerse cargo de él. Y no un problema de mujeres como se intenta hacer ver.

Hemos podido apreciar en el primer capítulo como las medidas implementadas en pro de la conciliación se han traducido en la práctica en pequeñas facilidades para que las mujeres puedan compatibilizar la dedicación familiar con el trabajo retribuido. El alto y conocido precio; tanto en las oportunidades como en la calidad de vida (Martín, 2016) que las mujeres pagan cuando participan del ámbito de lo público sin que el trabajo del hogar y los cuidados sea compartido por los hombres es indicador de esas ineficaces políticas.

La falta de implicación por parte del Estado para implantar medidas encaminadas a romper la desigual organización del sistema sigue empujando a los hombres hacia el éxito y a las mujeres hacia el espacio privado y los cuidados. Al igual que otros estudios, hemos mostrado en nuestro análisis, que, a pesar de una mayor implicación de muchos de los varones padres en los trabajos de cuidados, las madres siguen siendo las principales responsables de la crianza lo que como hemos visto les condiciona su posición laboral. Recordemos también, que algunas parejas entrevistadas han pasado de una situación más o menos corresponsable a otra, con la aparición de los y las hijos, donde se produce una priorización de las funciones de crianza de las hijas y los hijos sobre el empleo por parte de las madres y a la inversa en el caso de los padres; priorización del empleo y menor responsabilidad en la crianza. Hemos podido apreciar, al igual que otros estudios ya citados, que la aparición de menores dentro de una unidad domestica genera pautas tradicionales del reparto de todo el trabajo. Y las políticas implementadas hasta ahora, no han logrado sino reforzar este reparto tradicional. “el actual sistema de permisos asigna el cuidado a las mujeres y esto influye en que mujeres con actitudes igualitarias, cuando se convierten en madres, acaben alineando sus preferencias y discursos con la ideología de la maternidad intensiva” (González y Jurado, 2015). Podemos confirmar como las medidas implementadas no van encaminadas a romper con el modelo social que considera la madre como alguien irremplazable, además debilita la posición laboral de muchas mujeres al ser ellas principalmente las que asumen todos los permisos y aunque no lo hagan la percepción social es que la disponibilidad femenina en el empleo es menor que la masculina.

“Debería haber mayor ayuda por parte de las instituciones. Es totalmente insuficiente. Esto hace que, como siempre, sea la madre la que cargue con casi toda

la responsabilidad y la que pierda laboralmente (...) Debería ser para ambos el mismo tiempo y además obligatorio por ley” (Sara, U.D:17).

### **Nuevas medidas institucionales**

Estudios recientes (Carrera, 2015; González y Jurado, 2015; Pazos, 2016) destacan la necesidad de implementar políticas para que los hombres asuman su parte del trabajo de cuidados. Para ello se plantea que los permisos de maternidad y paternidad sean iguales, intransferibles y pagados al 100%, así, un periodo de permiso para el padre igual que el de la madre posibilitaría en ambos ascendientes la configuración del vínculo de apego con sus criaturas. Aspecto este fundamental para salvaguardar los derechos integrales de la infancia y ofrecer a los padres la posibilidad de aprender a cuidar a sus bebés desde que nacen, creemos que esta es una competencia que se adquiere a través de la práctica y la dedicación (González y Jurado, 2015).

Al igual que otras autoras, defendemos que

“(...) para alcanzar el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, evitar la discriminación por maternidad y fomentar unos roles igualitarios (...) una medida necesaria, aunque no la única, es que los permisos sean iguales para ambos progenitores, intransferibles y pagados al 100% de la base reguladora” (Carrera, 2015: 10).

Hemos podido observar que tanto las políticas, el mercado laboral como el contexto socio-cultural favorece que sean las madres las que solucionen con los recursos familiares y personales de los que dispongan, los problemas entre empleo y trabajo de cuidados. No obstante, a pesar de ser esta la tónica general, en nuestro trabajo de campo, tanto en las entrevistas como en los grupos de discusión, preguntamos que les parecería la idea de que el padre estuviese solo con el hijo/a durante el mismo tiempo que la madre (permiso pagado). Así en el capítulo anterior vimos que tanto ellas como ellos lo consideran muy positivo. También hemos mostrado un tímido aumento en el número de padres que tienen un alto grado de implicación en la crianza, algunos buscado otros, obligado, pero en ambos casos, estos padres varones presentan actitudes y competencias en cuanto al cuidado que permite un mejor reparto en el hogar. Además, como hemos mostrado en el capítulo anterior, la importancia que tienen estos padres como nuevos modelos sociales son fundamentales para superar los roles tradicionales.

No obstante, junto a unos permisos parentales más largos, y repartidos entre las madres y los padres, una oferta pública y universal de servicios de educación y cuidado para las criaturas y un mercado laboral flexible y adaptado a las necesidades de cuidado, son fundamentales para lograr una sociedad más igualitaria.

### **7.3 Las consecuencias en la calidad de vida. Experiencias y expectativas de vida distintas**

Hemos visto que las unidades domésticas analizadas utilizan una combinación o suma de recursos diversos, para hacer frente a los condicionantes de la vida cotidiana. Estos recursos condicionarán o facilitarán tanto su tiempo de empleo como el de los cuidados.

Recordemos también que, las dificultades que las familias tienen para responder adecuadamente al empleo y a las necesidades de cuidado, se deben principalmente a que están viviendo situaciones complejas de organización del tiempo que les exige estar simultáneamente en dos espacios –el hogar y el mercado- que se manejan con categorías distintas de tiempo.

Ante esta realidad, tanto ellas, como los padres, la sociedad y el mercado laboral asumen que serán las madres las que ajusten sus empleos, sus tiempos a las necesidades de crianza. Queremos seguir mostrando que, esta socialización diferencial de las mujeres para que sean sensibles a las necesidades de los demás y atentas a satisfacerlas, las condiciona, como ya hemos visto, para atender a sus propias necesidades y defender en igualdad de condiciones una posición en la sociedad. El actual modelo de crianza requiere de una disposición plena, constante y sin horarios que exige a quien la realiza una entrega total en tiempo y esfuerzo físico y psicológico. Por tanto, el grado de implicación en los trabajos de cuidados se presenta como uno de los aspectos críticos, debido a la cantidad de tiempo dedicado, pero sobre todo a la disponibilidad permanente de tiempo.

No obstante, y a pesar de las consecuencias que puede tener la crianza en las vidas de las madres, ellas quieren pasar todo el tiempo posible con sus hijos, sobre todo cuando estos son más pequeños. Aunque son muchas las dificultades, las tensiones o la culpa, como hemos visto, también sienten una gran satisfacción al criar a sus criaturas. A continuación, presentamos como la distinta utilización de tiempos y espacios conforma experiencias y expectativas de vida distintas entre padres y madres.

### 7.3.1 *El tiempo propio*

Hoy en día el tiempo para uno mismo, el tiempo propio o tiempo libre, tiene un alto reconocimiento y se considera un aspecto muy importante para el bienestar de las personas. Disponer de más tiempo para uno mismo, entendido como aquel sobre el cual se pueden tomar decisiones, supone más tiempo para emplearlo libremente. Queremos destacar aquí, la importancia que la disponibilidad de un tiempo para uno/a misma tiene en la calidad de vida de las madres y los padres; para cuidarse, para relajarse, para descansar o divertirse. No obstante, al igual que en otros aspectos, el disponer de más o menos tiempo propio, dependerá de una combinación entre los distintos recursos con los que se cuente, y del grado de implicación tanto en el empleo como en la crianza. Con todo, la posibilidad de disponer de tiempo propio, es un indicador que nos muestra la capacidad de autonomía diferencial entre padres y madres.

“A mí personalmente la falta de tiempo para mí, me supone la falta de identidad como individuo. Nos dedicamos en exclusiva a los hijos y nos olvidamos de nosotros mismos, de cuidarnos, de estar bien física y psíquicamente, de nuestras inquietudes o proyectos, de nuestros hobbies, ... Este cuidado a nivel personal es fundamental puesto que, si nosotros estamos bien y relajados, les transmitimos esa felicidad a nuestros hijos y ellos en consecuencia también son más felices” (Sara, U.D:17).

El testimonio de Sara es esclarecedor en cuanto a la importancia de disponer de un tiempo de libre disposición y de lo que supone la carencia de él.

En las entrevistas hemos concretado que se trata de un tiempo que se dedica a actividades que no son ni empleo ni tareas domésticas esenciales o cuidado de los menores y no se hacen por obligación, sirven para relajarse, descansar, divertirse, etc. En este aspecto cabe explicar por qué no consideramos ninguna tarea de cuidados, ni las más lúdicas (ir al parque, de vacaciones con los hijos o al monte) como tiempo libre. Muchas madres, manifiestan que disfrutan estando con sus hijos en el parque por ejemplo o cuando están de vacaciones y por eso lo consideran tiempo libre. No obstante, como hemos definido en el marco teórico el alto grado de responsabilidades y exigencias que conlleva el cuidado a pesar de ser muy deseado y gratificante no lo consideramos tiempo libre.



En líneas generales, podemos decir que tanto las mujeres como los hombres valoran positivamente este tiempo. “Hoy en día lo valoro más que como lo hacía antes ya que dispongo de menos tiempo” (Carlos, U.D:18). “Le doy muchísima importancia” (José, U.D:17). “Le doy muchísima importancia. De hecho, creo que es fundamental” (Julia, U.D:19). “sí, claro, el tiempo libre es esencial” (Oscar, U.D:15).

No obstante, el cuidado de las hijas y los hijos, sobre todo cuando son muy pequeños, limita considerablemente este tiempo, incluso desaparece por completo en ciertos periodos: “es el más resentido” (Sonia, U.D:12), “dispongo de poco tiempo libre” (Juan, U.D:30), “se ha reducido casi totalmente” (Sergio, U.D:20), “no tengo” (Laura, U.D:20).

“(…) lo peor es que no tienes tiempo para ti, y si no tienes tiempo para ti no tienes tiempo para la pareja y llega un momento que estas superado, a temporadas y lo pagas con las niñas con ella, y te das cuenta luego y te da rabia, pero...y es que al final ¿Qué vía de escape? (Luis, U.D:7).

Además, son conscientes de que carecer de él conlleva consecuencias negativas no solo para una/o misma/o si no para la familia y especialmente afecta a la relación de pareja.

“Llevamos unos cuantos años que han sido realmente duros, porque llevamos unos años turnándonos las vacaciones y coincidiendo una semana. ¿Siete, ocho, diez días?, ha sido un poco duro, pero ha sido así. Es otro de los temas delicados, no coincidimos, ese esfuerzo supone que la pareja se resienta porque no tiene tiempo para retroalimentarse, cosa realmente importante” (Peio, U.D:6).

“No tener tiempo para ti, se revierte en tu bienestar físico y mental y en tu desarrollo como persona, y esto puede generar tensión en la pareja. En mi caso la relación de pareja ha quedado en un segundo plano, no disponemos de apoyo familiar para poder dejar a los niños y hacer un viaje juntos y solos y poder hablar de nosotros tranquilamente, sin prisas, sin cansancio. Para mí sí es importante y beneficioso para las relaciones de pareja tener momentos para comunicarse en ambientes relajados” (Ana, U.D:15).

Aunque son muchos los factores que condicionan la disponibilidad de más o menos tiempo libre, en líneas generales podemos apreciar que, las familias donde los dos miembros tienen un empleo y con hijos/as pequeños/as tienen menos tiempo para el ocio,

el descanso y las relaciones familiares. La mayoría de las parejas entrevistadas reconocen que su ritmo habitual de vida se desarrolla con estrés. Por lo general estas familias, sufren una gran dosis de sobrecarga. Pero ésta sobrecarga no viene sólo producida por las diversas tareas que deben realizar sino, como ya hemos comentado, por el hecho de que estas tareas son de carácter continuo y requieren de una atención constante. Por ello, la vida de los padres y de las madres trabajadoras gira y se organiza en torno al ajuste de los tiempos del empleo con los del cuidado, lo cual produce malestar y una sensación de ahogo o exceso de trabajo. Ante esta realidad, el tiempo para uno mismo, es el que más se ve limitado y perjudicado por una tarea que requiere de una presencia continua.

Hemos visto como el tiempo que mujeres y hombres dedican al empleo y el hogar pone de manifiesto las prioridades de cada uno, sus primeras responsabilidades. Recordemos que la alta responsabilidad que la mayoría de las madres y alguno de los padres varones, presenta en la crianza, los lleva a que su deseo/obligación sea el pasar el mayor tiempo posible con sus hijos e hijas. Así, el tiempo libre será también otro indicador de cómo los roles que cada miembro de la unidad familiar desempeña conlleva tiempos distintos que favorece o condiciona la realización de otras actividades. Así las cosas, a pesar de que tanto ellas como ellos ven reducido considerablemente el tiempo para sí, la manera en que las familias entrevistadas gestionan el tiempo libre muestra una notable estructuración según el sexo.

“Ahora mismo no tengo, no tengo tiempo libre (...) si fuera de otra forma de ser igual, pues me voy a buscar algo, aunque sea un día para mí, aunque sea un día una hora, hora y media, pero no, es que tampoco, yo viendo el panorama que hay, acarreo con todo lo que puedo, y ya veremos a ver hasta donde llegamos, algún día pues yo que sé, pego un grito y digo ya no puedo más y me voy a ir, yo que sé, al cine yo sola... ahora todo mi tiempo son ellas” (Idoia, U.D:5).

“¡Buah! Me ha cambiado mogollón, a ver yo sigo haciendo mis cosas porque, el hombre, o sea, yo, en mi caso, o sea, nosotros nos quitamos menos que las mujeres yo creo (...) voy los domingos a jugar a fútbol por la mañana de 9 a 11, y, estoy en lo del fútbol, de portero, que es cada dos semanas, no nos pagan, pero veo el partido, estoy con los amigos (...) Idoia tiene un grupo de cinco o seis chicas, de amigas, de madres, de críos y madres, ellas quedan, toman café y eso” (Mikel, U.D:5).

### **Con un reparto más desigual de los cuidados**

Aunque ambos reducen el tiempo propio, no es de la misma manera. Es destacable que todos los hombres entrevistados, incluso en los periodos más intensivos del cuidado de las criaturas, han tenido más o menos tiempo para ellos. Como era de esperar, para los padres varones con poca o ninguna implicación en la crianza (19 de 30) será su empleo el que mayormente les condicione la disponibilidad de tiempo libre, estos padres muestran diferencias importantes con sus parejas a la hora de disponer de tiempo propio. La falta de responsabilidad en el trabajo de cuidados, que se ve favorecida en muchos de los casos por jornadas laborales muy extensas, les permite, que el resto del tiempo sea de libre disposición. En estos casos, una mayor disponibilidad de tiempo propio por parte de los padres varones se compensa o es favorecida por una disminución considerable en algunos casos y total en otros, de tiempo libre para ellas.

El caso de Nerea e Iban (U.D:14) es significativo de lo que estamos mostrando ya que presentan en la distribución del tiempo libre un considerable grado de desigualdad. Iban al estar liberado de las responsabilidades del trabajo de cuidados, gestiona su tiempo libre solo condicionado por su empleo, ya que la ayuda de la abuela o la empleada, le libera de trabajos en el hogar y le permite desentenderse de los cuidados. Trabaja de lunes a viernes todo el día y los sábados por la mañana, los sábados por la tarde va a jugar con sus amigos al baloncesto y después por la noche va a cenar y tomar algo con sus amigos. El domingo suele estar en casa, aunque como mucho su responsabilidad en este día, si su pareja trabaja, será hacer la comida. En cambio, para Nerea, el tiempo libre además de estar condicionado por su empleo, en mayor medida lo está por la crianza. “Yo o estoy trabajando o estoy con los críos y si salgo es con ellos, a la plaza, al cine, a la piscina. El fin de semana que no trabajo, aunque no tenga ganas tengo que hacer cosas con ellos, porque también necesitan”. Se puede apreciar como sus deseos, aficiones, incluso sus necesidades personales quedan supeditadas a las de los demás.

### **Con un reparto más igualitario de los cuidados**

En el caso de los padres varones con mucha o bastante responsabilidad en la crianza (11 de 30), su tiempo libre además de estar condicionado por su empleo también lo está por las responsabilidades de la crianza, lo que les deja menos tiempo para disponer

libremente de él. No obstante, si lo comparamos con el de sus parejas mujeres, vemos que también hay diferencias, aunque no tan evidentes como en los casos anteriores.

Veamos el caso de Laura y Sergio (U.D:20), ambos trabajan para la misma empresa y con las mismas condiciones en canto a salario y horarios. También los dos presentan una alta responsabilidad en la crianza, así como en el total del trabajo de cuidados. Para ambos su hijo es la prioridad, es llamativo que el único tiempo que Laura se separa de su hijo es para trabajar, el resto del tiempo lo pasa felizmente con su hijo. Aunque para ella no supone ningún conflicto ni renuncia, reconoce que NO tiene tiempo para ella, cuando queda con las amigas, familia, paseos, es con el niño. Comenta que antes de nacer su hijo dedicaba un tiempo para su formación, que con la llegada del hijo quiso mantener, pero terminó dejándolo “no podía con todo”, aunque Sergio también ha reducido considerablemente el tiempo propio, no de la misma manera, Sergio afirma que “no me importaría llevarme al crio cuando quedo con mis amigos, pero quedamos para cenar o ir de bares o a un concierto...”, no obstante, y a pesar de ello, vemos que su ambiente social no favorece una paternidad corresponsable. Como se puede apreciar, el ambiente social favorece más a las madres para que pasen el tiempo “libre” con sus hijos e hijas que a los padres.

### **Con (fusión) entre tiempo propio y tiempo de cuidados**

A pesar de las muchas diferencias que podemos encontrar en cuanto al uso del tiempo libre, no solo entre padres y madres sino también entre las madres por un lado y los padres por otros. Es importante destacar que las madres en general disponen de menos tiempo libre que los padres varones porque el contexto sociocultural favorece que sean las madres las que pasen todo el tiempo posible con sus hijos e hijas.

Los padres varones pueden realizar actividades de ocio con sus hijos e hijas, pero ni ellos, ni socialmente lo consideran tiempo libre, en cambio las actividades que realizan las madres con sus hijos e hijas sí se consideran tiempo libre. Vemos así que la adscripción del rol de madre se mantiene en primer lugar, produciéndose en este caso una (con) fusión entre tiempo propio y tiempo de cuidado que no se da en los hombres (Emakunde, 2007).

Esta (con) fusión que se produce entre tiempo propio y de cuidados en las mujeres, la podemos apreciar en los testimonios de muchas madres y también en algunos padres al considerar tiempo libre el tiempo que las madres pasan con sus hijos en actividades

lúdicas. Han sido muchas las mujeres en un primer momento no diferencian de la misma manera que sus parejas masculinas, el tiempo de cuidado del tiempo libre y consideran tiempo libre el que pasan con sus hijos. Es necesario matizar la pregunta para explicarles que se trata de un tiempo propio y que ir al parque con los/as hijas no lo consideramos tiempo libre. En el caso de los hombres no es necesario matizar, y también de algunas madres, diferencian perfectamente, saben separar su tiempo libre, del tiempo para el empleo o del tiempo para el hogar y ninguno ha considerado que estar en el parque con los críos sea tiempo libre.

“¿Tiempo libre? Sí, quedo con mis amigas para ir al parque con las niñas y nos tomamos un café” (Lidia, U.D:3). “Mucho menos, mucho menos, he tenido que dejar cosas, pero sigo yendo a entrenar los jueves y claro luego cuando tenemos partido” (Andrés, U.D:3).

“Suelo quedar un día a la semana para comer con mis amigas, antes quedábamos para cenar, pero ahora con críos ya no podemos - ¿vais con los niños? - claro ¿Qué vamos a hacer con ellos?” (Raquel, U.D:1). “soy socio de una sociedad y los jueves nos juntamos unos cuantos para cenar” (Aitor, U.D:1).

“Ha cambiado el cien por cien, el cambio de vida es tan brutal que bueno, pues, cuesta, ¿sabes?, pero bueno, pues, lo asumes (...). Y yo por ejemplo ahora me he cogido un *hobby* para estar en casa, me he comprado una máquina de coser y yo disfruto un montón, como no puedo salir, pues en casa” (Eva, U.D:6). “ha cambiado mucho, sí, sí, antes teníamos tiempo para hacer deporte, ir a espectáculos, relacionado con la música íbamos a la Sinfónica de Euskadi, bueno, también cantaba en un coro de hombres, bueno, era otra, luego con los niños se empezó a debilitar (...) bueno ahora el coro, una semana sí, otra no, deporte, pues también una semana sí otra no, algo de pádel, pero mucho menos” (Peio, U.D:6).

Esta es una diferencia notable en cuanto a la utilización del tiempo libre. En las entrevistas, a ningún padre varón ha sido necesario explicarle la diferencia entre el tiempo con los y las hijas y el tiempo propio. En el caso de las madres, encontramos diferencias, alguna al igual que los hombres, diferencian perfectamente el tiempo propio del tiempo con los hijos e hijas, y al igual que algunos hombres asumen que en esta etapa de su vida se vea limitado. No obstante, han sido muchas las madres que en un primer momento no diferencian el tiempo que pasan con sus hijos e hijas de un tiempo de libre disposición.

“Es que como la niña es parte de ti te crees que ya es algo que viene contigo, entonces está dentro de ti y de tu tiempo y entonces consideras que bueno, que es tiempo libre” (Miren, U.D:4). No obstante, es destacable que tanto unas como otras, renuncian a él sin mayores conflictos, parece que de manera natural. Vemos que muchas madres no viven esta falta de autonomía en la gestión de su tiempo libre como tal. El alto grado de auto-atribución de la crianza por parte de las madres, el deseo y el disfrute de estar con sus hijos e hijas, dificulta el diferenciar entre el tiempo para una misma y el tiempo para sus hijos e hijas.

### ***7.3.2 La doble presencia y la carga mental***

Hemos podido apreciar como el disponer de más o menos tiempo libre tiene consecuencias en la calidad de vida de las personas. También hemos visto como en general, las madres disponen de menos tiempo de libre disposición que sus parejas masculinas debido a la atribución y auto-atribución que tiene la crianza en sus vidas, la cual consume todo el tiempo que se quiera o se tenga, ello resta autonomía a la hora de gestionar otros tiempos, como son los del empleo o el tiempo libre.

Las parejas entrevistadas consideran la crianza como una parte muy importante en sus vidas; “yo me siento más realizado” (José, U.D:17). “Emocionalmente momentos increíbles” (Marian, U.D:16). “En lo personal una satisfacción inmensa, tener hijos es lo mejor, lo más importante en mi vida” (Begoña, U.D:18). “estoy feliz con mis hijos, me siento satisfecho” (Koldo, U.D:29). Pero a la vez son conscientes de que exige múltiples renunciaciones, especialmente para las madres.

Junto con la actividad profesional y las labores generales de la casa, además se tiene y se quiere cuidar a los hijos pequeños con un modelo de crianza adecuada que incrementa significativamente las responsabilidades de las madres, lo cual hace que en su vida cotidiana se encuentren en muchos casos sometidas a una presión constante, lo cual pasa factura no sólo en su trayectoria laboral, también y a pesar de que no sean conscientes, a su sentimiento vital, a sus nervios y a su fuerza.

“A veces el cansancio y el estrés te impiden disfrutar de ciertos momentos, pero por lo general intento aprovechar al máximo el tiempo con ellos. Con más tiempo físico estaría más relajada y pensaría un poco más en mí” (Lucia, U.D:13).

“(…) pues hombre al principio no lo notaba mucho, pero luego ya los últimos años ya me notaba yo como más nerviosa, me daban taquicardias, muchos dolores de cabeza, es que todo muy estresante. Me levanto dejo la niña en el cole, las compras, hago la comida, pun, pun y al bar, el trabajo del bar, poco mucho, hasta las 6 o las 7, sales del bar, y claro, un poquito en el parque con la niña y vienes a casa, el baño de la niña, la cena, no sé qué, pun, pun y al día siguiente lo mismo” (….) Hombre él también metía muchas horas, pero, ¿sabes?, siempre sacaba un rato para él, se venía a echar la siesta y después por la noche él terminaba su jornada y aunque poco pero tenía su tiempo” (Mertxe, U.D:2).

“El trabajo del bar es muy esclavo, todos los días, no cerraba ningún día, eso quema mucho, abrir, cerrar, todos los días... el único rato después de comer que iba a echar la siesta y cuando por la noche llegaba a casa” (Pedro, U.D:2).

Como hemos venido demostrando las mujeres proveen a la sociedad en mayor medida que los hombres, si juntamos el tiempo dedicado al empleo junto al dedicado al trabajo de cuidados podemos decir que “la vida se sostiene, mayormente, por el trabajo desempeñado de las mujeres” (Legarreta y Sagastizabal 2018: 27). No obstante, esto tiene como consecuencias disponer de menos tiempo para el ocio, el descanso o el autocuidado. Pero sobre todo lo que más evidencia la desigualdad en el reparto del total del trabajo entre madres y padres dentro de las unidades domésticas analizadas es lo que hemos definido en el marco teórico como doble presencia y se trata de la exigencia social pero también auto-exigencia de cumplir diferentes roles que funcionan con lógicas diferentes, y que en general disminuye la capacidad de actuar de las madres trabajadoras, así como su bienestar físico y emocional. Cabe recordar también, que la imposibilidad de una presencia simultánea en dos espacios antagónicos conlleva una doble ausencia (Izquierdo, 1998) lo cual como veremos, genera en muchas madres lo que Haicault (1984) denominó como “carga mental” y que se traduce en tensiones, renunciaciones o como define Merino (2017) en dilemas morales insolubles.

Si bien hay muchas mujeres incluso cada vez más hombres que asumen responsabilidades de cuidado y tienen un empleo, son las mujeres con hijos las que concretamente más se enfrentan con estas tensiones, puesto que como hemos visto la presión que ejerce la figura de la buena madre, la rigidez del mercado laboral y la escasez de ayudas estatales, hace difícil delegar muchas de las funciones a ellas asignadas.

Así las cosas, recordemos que, no todas las madres son iguales, son muchas las diferencias que existen entre ellas, así como entre los padres varones, no obstante, en líneas generales hemos podido apreciar que al igual que la mayoría de las madres disponen de menos tiempo de libre disposición que sus parejas, también, serán ellas las que sientan atrapadas en una relación injusta que las obliga a moverse de un espacio a otro, de un tiempo a otro.

Incluso en las unidades domésticas donde se aprecia un reparto bastante corresponsable, se puede apreciar esta doble presencia que la mayoría de las madres trabajadoras asumen y que les genera esa carga mental, nos referimos a todo lo que tiene que ver con la preocupación, la responsabilidad, la presencialidad que exige el trabajo de cuidados y que impide poder estar en dos sitios a la vez, el tener que escoger o renunciar en determinados momentos a estar con tus hijos e hijas y a mantener o mejorar tu empleo. Los conflictos a los que se enfrentan las madres al de querer responder satisfactoriamente en dos espacios (empleo y crianza) difícilmente conciliables, y que les genera una sobrecarga emocional que no se aprecia en sus parejas masculinas, incluso los más implicados en la crianza, no presentan estos conflictos, puesto que ellos ni son considerados ni se consideran como alguien irremplazables para el bienestar de sus hijos/as. En cambio, el alto grado de responsabilidad que las madres asumen en la crianza, favorece que vivan el conflicto entre responsabilidades del hogar y las del empleo como un problema personal.

En el grupo de discusión de las madres trabajadoras, la conversación sobre las dificultades de conciliar empleo y hogar nos lleva a la pregunta de si ven diferencias entre los padres y las madres a la hora de conciliar empleo y hogar.

- “es que ellos, para ellos es más fácil, ellos no tienen que escoger, no tienen todo en la cabeza, casa, niños, trabajo, compras...”.
- “yo creo que la diferencia con ellos es que las madres estamos constantemente renunciando. Unas renuncian a un buen empleo y otras a estar con sus hijos. Algunas intentan compaginarlo todo y renuncian a tener tiempo para ellas, o a tener tiempo con su pareja, o con sus amigas, o a cuidarse, hacer deporte, estudiar, descansar, no sé”.

G.D, madres.



Los testimonios de estas madres dentro del grupo de discusión muestran claramente la sobre carga que asumen como un problema personal al que especialmente ellas tienen que buscarle solución.

Estas tensiones y conflictos a los que se enfrentan muchas mujeres, entre una dedicación intensiva a los hijos y las dificultades que existen en el mercado laboral; precariedad, flexibilidad, techos de cristal, para algunas, pero sobre todo suelos pegajosos, para muchas, pone en evidencia que la conciliación es un problema de todos que solo una parte de la sociedad, las familias, asumen y donde las madres trabajadoras se llevan la peor parte. Hemos presentado muchos ejemplos que reflejan el coste personal que experimentan y se manifiesta en términos de abandono del empleo remunerado, pérdida e incluso renuncia a las posibilidades de promoción profesional y menor participación en otros ámbitos de la vida social diferentes del laboral.

Aunque hemos visto que el hombre dentro de la pareja constituye un recurso importante para muchos hogares, a día de hoy si tenemos en cuenta esta doble presencia, no hemos encontrado ningún caso en el que se dé una corresponsabilidad con las mujeres. Vemos que las consecuencias de la persistencia de la adscripción del rol de la mujer como ser-para-el-cuidado afecta a todas las dimensiones vitales de ellas. La inversión de más tiempo tanto en su gestión como en su realización efectiva, supone un lastre, una carga de actividades en un tiempo por lo general escaso cuando también existe presencia en el escenario laboral. Para ellas la sobrecarga, la culpabilización y la superposición de roles les genera más dificultades a la hora de encontrar, mantener o ascender en un empleo, también una falta de autonomía, de tiempo para dedicar a las aficiones, al compromiso social o a la política y conflictos con la pareja.

Estos conflictos que se producen en las madres empleadas y que como hemos ido viendo para muchas les supone tener que hacer renuncias importantes no se da en los varones padres, ni en el grupo de discusión de los padres ni en los testimonios masculinos en las entrevistas, al hablar sobre las dificultades de conciliar empleo con trabajo de cuidados, aunque también se aprecia el cansancio, la falta de tiempo para uno mismo y con la pareja o el aumento de las responsabilidades, no se observa esa carga emocional, esa tensión que se aprecia en las madres.

“ha costado, ha costado, un esfuerzo, estos años han sido duros, pero sobre todo mucho trabajo (...) queremos hacer lo mismo que cuando no teníamos hijos, y no

puede ser, no puede ser, y eso es lo que te lleva a discutir un poco, es que llevas un nivel de estrés, de agobio, eso es lo mismo que, quieres correr igual con 60 kilos que con 80 kilos y no puede ser, no puede ser”.

“yo creo que los desajustes en las familias se están produciendo por ese cansancio, por ese agotamiento, por ese sentirse desbordado, no se puede salir del trabajo y seguir con ese ritmo (...) y tienes que buscar algún escape, algo que te libere de este estrés”.

G.D, padres.

Estos testimonios ponen de manifiesto las diferencias a la hora de ver y responder a las dificultades de conciliación. Aunque algunos padres, sobre todo los que tienen mayor implicación en hogar, tienen exceso de trabajo y estrés, no obstante, ellos no plantean soluciones, no se aprecia en los padres varones conflictos, ni se sienten obligados a escoger entre su empleo y la crianza.

No obstante, ante esta realidad y a la espera de mejores condiciones estructurales, las mujeres madres aceptan el doble rol. Expresiones tales como “ahora es lo que toca” o “mis necesidades han quedado relegadas a un segundo plano, pero es algo elegido y temporal”, revelan la asunción de una realidad a la que hay que hacer frente, te guste más, o te guste menos.

Queremos concluir que a pesar de las consecuencias que en las mujeres puede estar generando la carencia de bases sociales, políticas y culturales más sólidas para que la corresponsabilidad sea una realidad. Las opiniones de las madres trabajadoras participantes en esta investigación, ha permitido constatar la intención de estas de seguir siendo corresponsables en el empleo sin dejar de lado su papel central en la crianza. Confirmamos así que, aunque el modelo ideal es el de familia corresponsable, donde ambos comparten la responsabilidad económica y de los cuidados, la realidad es la de un modelo donde ambos comparten la responsabilidad económica pero no la de los cuidados. Y así, mientras el mercado laboral sea la única fuente para conseguir autonomía personal, las mujeres en cuanto madres, se verán sumidas en dilemas morales irresolubles (Merino, 2017). Las madres se verán obligadas, en algunos casos a tener que escoger entre su empleo o cuidar adecuadamente de sus criaturas, otras optarán por no tener más hijos/as, algunas disfrutaran de un tiempo de crianza sin penalizaciones laborales pero la mayoría intentaran responder a sus dos responsabilidades con sobre cargas y tensiones.

Por tanto, si consideramos la corresponsabilidad, como un reparto más justo de los trabajos necesarios para el cuidado de la vida, es necesario que sea una responsabilidad colectiva y común a toda la sociedad y no un deber que deban asumir de forma gratuita las mujeres. No habrá corresponsabilidad mientras las madres sean las únicas responsables de solucionar los problemas de la conciliación. Por tanto, urge un nuevo modelo de sociedad que rompa con la división y jerarquización entre esfera productiva y reproductiva, donde el cuidado de la vida sea una prioridad, para ello es necesario una nueva forma de pacto social entre Estado, sociedad y otras instituciones, hombres y mujeres y otros miembros de la familia, que permita un reparto de todo el trabajo más justo.



## VI. CONCLUSIONES

Nuestra investigación nos ha permitido evidenciar la permanencia de una estructura de relaciones sociales entre hombres y mujeres que sigue atribuyéndoles roles y funciones diferenciadas y jerárquicas. A pesar de la erosión del modelo de varón como único sostén económico de la familia, no se ha modificado el modelo de mujer como responsable principal del cuidado de la familia. Es el sistema socio-cultural el que hace difícil un reparto corresponsable del total del trabajo por tener un mercado laboral que no tiene en cuenta la vida humana, un Estado de Bienestar débil, con pocos servicios públicos y mucho trabajo doméstico-familiar, y unas medidas implementadas en pro de la conciliación que solo han conseguido reforzar los roles de género, conservando la imagen de los hombres como trabajador ideal y de las mujeres como fuentes secundarias de ingresos. Esto ha tenido como consecuencia acrecentar la doble carga de las madres trabajadoras, manteniéndose así la discriminación contra las mujeres.

(...) “es que ellos, para ellos es más fácil, ellos no tienen que escoger, no tienen todo en la cabeza, casa, niños, trabajo, compras...”.

(...) “yo creo que la diferencia con ellos es que las madres estamos constantemente renunciando. Unas renuncian a un buen empleo y otras a estar con sus hijos. Algunas intentan compaginarlo todo y renuncian a tener tiempo para ellas, o a tener tiempo con su pareja, o con sus amigas, o a cuidarse, hacer deporte, estudiar, descansar, no sé”.

G.D, madres.

Estos testimonios ponen de manifiesto la doble carga que asumen la mayoría de las madres trabajadoras al ser ellas las principales responsables de conciliar empleo con trabajo de cuidado. Por tanto, de los resultados obtenidos en esta investigación, en cuanto al reparto del trabajo de cuidados y del empleo, podemos confirmar que, aunque el

hombre dentro de la pareja constituye un recurso importante para muchos hogares, sobre todo cuando los dos tienen un empleo a jornada completa, los testimonios de estas madres dentro del grupo de discusión muestran claramente las tensiones y conflictos a los que se enfrentan muchas mujeres, y que asumen como un problema personal al que especialmente ellas tienen que buscarle solución. Soluciones entre una dedicación intensiva a los hijos y las dificultades que existen en el mercado laboral cada vez más exigente y que premia por encima de todo, la disponibilidad total. Problemas que ponen en evidencia la carencia de bases sociales, políticas y culturales más sólidas para que la corresponsabilidad sea una realidad.

## **1. NI CONCILIACIÓN NI CORRESPONSABILIDAD**

Si entendemos la corresponsabilidad como un reparto más justo no solo del empleo sino del tiempo y el trabajo de cuidados entre mujeres y hombres, y con el apoyo del Estado. Hemos podido comprobar la falta de implicación por parte del Estado para implantar medidas encaminadas a romper la desigual organización del sistema cuyas condiciones siguen empujando a los hombres hacia el éxito y a las mujeres hacia el espacio privado y los cuidados.

Al igual que nuestra investigación, así lo demuestran otros estudios cualitativos que indican un aumento de espacios de colaboración en el hogar y crianza, pero no reflejan una corresponsabilidad en las parejas (Abril et al., 2015). Es interesante observar cómo en algunos casos de ideas iniciales más identificadas con la corresponsabilidad, los resultados finales no concuerdan con los deseos iniciales. En la misma línea otra investigación (Esteban et al., 2016), muestra como en las parejas jóvenes entrevistadas se pasa de una situación más o menos corresponsable a otra, con la aparición del primer hijo donde se produce una priorización de las funciones de crianza de las hijas y los hijos sobre el empleo por parte de las madres y a la inversa en el caso de los padres; priorización del empleo y menor responsabilidad en la crianza.

A pesar de la aceptación social de un nuevo modelo de familia ideal en el que los dos miembros de la unidad doméstica comparten la responsabilidad económica y los trabajos de cuidados. Hemos podido corroborar que este modelo está lejos de la realidad y el modelo familiar que se impone con más fuerza es, el que tanto padres como madres

comparten la responsabilidad económica pero no la de los cuidados, en especial la crianza. Con todo, esta idealizada corresponsabilidad que no se corresponde con las prácticas reales, tiene el peligro de contribuir a sobredimensionar los avances producidos generando una “ilusión de igualdad” (Larrañaga y otras, 2018). Creyendo así, que la igualdad en cuanto al reparto del total del trabajo está conseguida, aspecto este que hemos podido observar en los discursos de muchas de las parejas entrevistadas.

Así, la idealizada corresponsabilidad entre mujeres y hombres en cuanto al reparto del trabajo de cuidados y el empleo, ni se ha producido ni se va a producir por lo menos a corto plazo. La deseada corresponsabilidad solo sería posible con una nueva organización social que rompa con la división y jerarquización entre esfera productiva y reproductiva. La corresponsabilidad no es un asunto sólo de pareja, es una cuestión de organización y valoración social de los trabajos de cuidados, además debe ser el fruto de un nuevo modelo social que suponga un reparto más justo de todos los trabajos.

No obstante, en una sociedad como la actual, donde el patriarcado aliado con el neoliberalismo defiende las necesidades y el beneficio del mercado sobre todo, y cuya expresión social se está identificando entre otras acciones, con los recortes y disminución de los servicios públicos, parece difícil emprender acciones para valorar los trabajos de cuidados de forma que se conviertan en una posibilidad deseable que empuje más allá de las condiciones económicas, sistémicas y laborales a los hombres a elegir la opción de la corresponsabilidad.

Si bien se puede observar en las políticas de conciliación discursos acerca de la corresponsabilidad del cuidado entre mujeres y varones, la tendencia sigue siendo enmarcar el problema como conciliación de trabajo y vida familiar por parte de las mujeres (Lombardo y León, 2014). A pesar de la potencia que puede tener el término de corresponsabilidad, el problema es, una y otra vez el mismo, la distancia entre lo que se dice y las actuaciones que se proponen, que a pesar de su novedad y avance no se corresponden con las acciones a implementar. Por tanto, ya se utilice el término conciliación o corresponsabilidad, ambos son parte del mismo discurso de lo políticamente correcto. En líneas generales las medidas políticas, se limitan a señalar estrategias recomendadas para la consecución de ambiciosos objetivos, que en bastantes ocasiones no se concretan en actuaciones a ejecutar.

Recordemos que las medidas políticas implementadas en pro de la conciliación no lograron ni en su mejor época, cuando contaban con recursos, cambiar la doble presencia de las mujeres como primeras responsables del hogar y una posición precaria en el mercado laboral. Todos los análisis llevados a cabo en esta materia, tanto anteriores a la crisis (Aragón y otros, 2005; Astelarra, 2006; Macinnes, 2005; Tobío, 2005; Torns et al., 2003/2004) como actuales, (Alcañiz, 2014, 2015; Campillo, 2014; Carrasquer, Recio y Rodríguez-Soler, 2015; Flaquer et al., 2014; Lapuerta, 2012; Merino, 2017; Torns, 2011; Torns y Recio, 2012) coinciden en que se trata de políticas de empleo que en algunos casos pueden contribuir a generar más puestos de trabajo, eso sí, a tiempo parcial y temporales, para las mujeres. Además, solo han servido a algunas mujeres madres con posiciones laborales estables y con niveles de renta media-alta que disponen de recursos para delegar. Por tanto, se perpetúan las desigualdades sociales al favorecer únicamente, a aquellas personas que tienen, ya de por sí, una situación ventajosa en el mercado de trabajo (Lapuerta, 2012).

Investigaciones recientes (Alcañiz, 2014; Campillo, 2010; Flaquer et al., 2014; Lapuerta, 2012; Merino, 2017; Poyatos, 2019; Torns y Recio, 2012) coinciden en destacar, que las medidas de conciliación primadas en España se han centrado únicamente en la regulación de las jornadas, descansos y permisos para la atención de necesidades inmediatas en relación a nacimientos o adopciones concentrado todo en los meses en torno al nacimiento.

Junto con la regulación de los tiempos para atender a los cuidados inmediatos que necesitan las criaturas, en España los pocos beneficios para la infancia se logran por vía fiscal y estas desgravaciones fiscales además de considerarse muy pobres, se da la circunstancia absurda y perversa de que las rentas más altas son las que más se favorecen de ellos y donde las personas cuyos ingresos no son suficientes como para pagar impuestos no se benefician de estas ayudas (Merino, 2017).

La ausencia de prestaciones para la infancia, junto con la carencia de servicios de asistencia públicos genera un incremento de los trabajos de cuidados en las unidades domésticas, donde serán las madres las que deberán conciliar empleo con trabajo de cuidados. No obstante, es importante recordar que no todas las mujeres son iguales, su posición en la estructura social, así como sus circunstancias personales o su nacionalidad condicionará tanto su vida laboral como familiar. Así, quienes cuenten con un alto nivel económico podrán permitirse además de reducciones o excedencias, servicios pagados



para el cuidado. Pero, quienes no cuenten con suficientes recursos económicos, utilizaran la familia extensa, generalmente las abuelas, si pueden, y si no tienen este recurso y no pueden conciliar empleo con cuidados muchas optarán por la inactividad o el desempleo.

Con todo, la última crisis acaecida en España ha dejado un panorama cuyos efectos están repercutiendo de forma alarmante en las condiciones de vida de las personas. Hemos visto que las medidas llevadas a cabo en pro de la austeridad se han centrado en dismantelar lo público y en reforzar lo privado, lo cual ha generado más poder para los mercados y más responsabilidad para los hogares donde las mujeres son las principales y a veces únicas responsables del bienestar de la familia. No obstante, las consecuencias no son iguales para todas las familias ni para todas las mujeres con cargas familiares, las diferencias vienen marcadas según su posición, de clase, raza, estatus migratorio y edad (Pérez Orozco y Agenjo Calderón, 2018).

La recuperación más tardía del empleo femenino y su precarización; las reformas del mercado de trabajo han originado más desempleo, más inestabilidad laboral, menor remuneración y mayores dificultades para conciliar la vida personal y laboral (Gálvez y Rodríguez-Modroño, 2016). Todo esto ha conducido a la intensificación del trabajo de las mujeres, más empleo y más trabajo de cuidados, que debido a los recortes presupuestarios ya no son suministrados por el Estado y que sirve como amortiguador de las consecuencias devastadoras de la crisis en el bienestar de las personas (Carrasco, 2013). No obstante, esto supone la pérdida de autonomía personal de las mujeres en las que se delegan todos los trabajos que el Estado no quiere asumir (Beteta, 2013).

Esta reprivatización de los cuidados hacia el ámbito familiar, -también denominado proceso de re-familiarización, (Gálvez y Rodríguez, 2016; Gálvez, 2013; Comas et al., 2016), o reprivatización de la reproducción social (Carrasco, 2013; 2017), conlleva una sobreexplotación del trabajo en los hogares, especialmente en los de rentas bajas (Carrasco, 2017). Se espera que sean las mujeres a través de la solidaridad familiar las que asuman la mayor parte de los trabajos como responsabilidad propia en vez de como una responsabilidad pública a hacer efectiva (Castro, 2013).

Además, con esta reubicación de las tareas domésticas, reproductivas y de cuidado de las personas hacia el ámbito familiar, se pretende que sean asumidas como moralmente buenas, utilizando para ello mecanismos de control social sobre las mujeres, recordemos

el discurso social hegemónico que fomenta y refuerza un modelo intensivo de maternidad (Hays, 1998) o de la buena madre (Badinter, 2011).

Ha quedado evidenciado que estas políticas no sólo no han ayudado a cambiar la concepción tradicional sobre el reparto de papeles entre hombres y mujeres en cuanto a las responsabilidades familiares, sino que en muchos casos la refuerza. La discriminación salarial, la segregación por sectores y categorías, hacen a las mujeres madres las candidatas apropiadas a la hora de decidir quien pide un permiso en el seno de la pareja. Eso por no insistir en la resistencia de los hombres y en la presión social. La posibilidad de disfrutar de las medidas de conciliación, mayoritaria para las mujeres, nos hace reflexionar sobre si el objetivo es que las mujeres trabajen de manera remunerada, pero sin dejar de ocuparse del trabajo de cuidados. Así, el alto y conocido precio, tanto en las oportunidades como en la calidad de vida (Martín, 2016), que las mujeres pagan cuando participan del ámbito de lo público sin que el trabajo del hogar y los cuidados sea compartido por los hombres, es indicador de esas ineficaces políticas.

## **2. LA ETNOGRAFÍA: CONSECUENCIAS PARA LAS UNIDADES DOMÉSTICAS CON MENORES A CARGO**

Los resultados de nuestra investigación también ponen de manifiesto la ineficacia de las medidas políticas, donde han quedado constatadas las dificultades existentes para un reparto equitativo del total del trabajo. En líneas generales podemos concluir que el reparto del total del trabajo (empleo y cuidados) está desigualmente repartido entre la pareja, donde los escasos recursos institucionales y un mercado laboral que no tiene en cuenta las necesidades de cuidados, además de no ayudar a las familias, favorece la sobrecarga de tareas, pero sobre todo de responsabilidades en las madres.

Es destacable, el poder que los mandatos culturales tiene sobre las madres, fomentando un modelo ideal de buena madre (Badinter, 2011) o de maternidad intensiva (Hays, 1998), que condicionará las decisiones de muchas madres, con evidentes penalizaciones laborales para algunas y para otras los costes, serán más sutiles. Aspecto este que en ninguno de los padres entrevistados se aprecia. También cabe destacar que estos mismos mandatos culturales fomentan en los padres una mayor implicación laboral,

que algunos asumen gratamente, y otros no. Con todo, queremos destacar también algunos padres con actitudes y prácticas corresponsables, que presentan un alto grado de responsabilidad tanto en el hogar como en el cuidado de las criaturas.

Ha sido evidente, la fuerza que tiene el sistema patriarcal capitalista que se sustenta en el trabajo de reproducción que realizan gratuitamente las mujeres en los hogares, el cual favorece el mantenimiento de roles tradicionales sobre la división del trabajo y el sistema sexo/género, sobre todo en relación a la maternidad y la paternidad. No obstante, y como hemos venido defendiendo, estos roles tradicionales no son inevitables ni predeterminados, son fruto de un conjunto de barreras y de una socialización que establece diferencias y desigualdades entre las personas.

Si bien, podemos constatar la influencia del sistema socio-cultural en el reparto del trabajo dentro de las unidades domésticas analizadas, hemos podido evidenciar también, la variabilidad de respuestas que las unidades domésticas elaboran a la hora de conciliar empleo con trabajo de cuidados, respuestas condicionadas por diversos factores de índole cultural pero también material.

De este modo, hemos podido observar las variadas situaciones que presentan las unidades domésticas analizadas, así como las diversas estrategias utilizadas para compatibilizar empleo y trabajo de cuidados. Por ejemplo, podemos pensar que, si ambos tienen buenos empleos, con horarios conciliables y una actitud igualitaria en relación al reparto del trabajo productivo y reproductivo, el grado de corresponsabilidad será alto, pero no siempre es así. Ha sido destacable que, si bien el reparto de tareas o responsabilidades que tiene una pareja antes de nacer sus criaturas puede influir en el reparto posterior, no es determinante. Hemos podido apreciar que parejas con un reparto corresponsable antes del nacimiento de sus criaturas, una vez nacidas éstas, han desarrollado un reparto más tradicional de roles. Pero también, aunque menos común, en parejas con un reparto poco corresponsable antes del nacimiento de sus hijos e hijas, situaciones concretas han favorecido un reparto posterior más corresponsable.

Por tanto, si bien es destacable la fuerza de los mandatos culturales, lo que se espera de las mujeres en cuanto madres y de los hombres en cuanto padres, puesto que tienen un gran peso en las decisiones que toman las parejas para poder conciliar empleo y trabajo de cuidados. Factores como el tipo de empleo de la pareja, junto con los recursos económico-familiares con los que puedan contar, así como el grado de auto-atribución

que asuma cada uno de sus miembros en la crianza favorece o dificulta su implicación en el reparto del trabajo dentro y fuera del hogar. Así las cosas y ante la imposibilidad de generalizaciones, hemos comprobado que los diversos tipos de reparto del total del trabajo, dentro de las unidades domésticas analizadas más o menos igualitarios, los entendemos como una construcción en la que diversos factores influyen, pero no determinan las prácticas de las parejas.

A continuación, presentamos las conclusiones obtenidas de los resultados de nuestra investigación etnográfica, los cuales están estructurados en tres apartados.

En el primero, titulado adaptando el empleo, recogemos toda la información referente al reparto del empleo. Teniendo en cuenta las diferentes situaciones socio-laborales y familiares que viven nuestras unidades domésticas analizadas, veremos las características principales del mercado laboral actual, el tipo de modificaciones que las parejas realizan en el empleo, quién los hace y por qué motivos, destacaremos también las consecuencias que la maternidad y la paternidad en la trayectoria laboral.

Las conclusiones del segundo apartado titulado adaptando el hogar, se centran en el reparto del trabajo de cuidados proporcionado a los hijos e hijas dentro del entorno familiar. Veremos que estos trabajos y en especial la crianza, se caracteriza por la disponibilidad permanente de tiempo y a pesar de ser fundamental para el mantenimiento de la vida, es un trabajo invisible y no valorado. Después profundizaremos en las distintas dimensiones que engloba el trabajo de cuidados destacando así su complejidad. Mostraremos las distintas actividades que el trabajo de cuidados requiere, los grados de implicación de padres y madres y los distintos factores que intervienen a la hora de un reparto más o menos corresponsable.

En el último apartado titulado consecuencias de los ajustes entre empleo, hogar y tiempo libre, destacaremos que los problemas entre empleo y hogar, se deben a que se trata de dos realidades que funcionan con lógicas diferentes lo cual tiene consecuencias negativas para las familias y en especial para las madres trabajadoras. Presentaremos, los principales recursos considerados como los más frecuentemente utilizados por las familias para hacer compatible la vida familiar y la vida laboral; servicios de apoyo públicos y privados, servicio doméstico, familia extensa y recogemos también la valoración de las medidas institucionales en materia de conciliación. Terminamos presentando las diferencias entre madres y padres en cuanto a utilización de tiempos, y

cómo esta distinta utilización de tiempos está condicionada por experiencias y expectativas de vida distintas lo cual tiene repercusiones como hemos visto, en relación al empleo y en el reparto del trabajo de cuidados, pero también en la calidad de vida, en su bienestar físico y emocional.

## 2.1 Adaptando el empleo

En relación con el **reparto del empleo**, hemos podido comprobar que la responsabilidad económica de ambos aparece como un modelo muy consolidado, pero que entra en conflicto cuando, por motivo de crianza, hay que introducir cambios.

### 2.1.1 *El mercado laboral*

En el marco teórico defendimos que con la modernidad se va a destacar el aspecto meramente económico del mundo laboral. El proceso moderno de industrialización cambió la división sexual del trabajo, relegando al olvido la producción doméstica, olvidando y banalizando la participación de las mujeres en el desarrollo económico de la sociedad industrial, a pesar de que en los inicios de la industrialización el trabajo de mujeres y niños era una práctica generalizada (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

No obstante, no podemos olvidar que, en las sociedades capitalistas se ha considerado el trabajo asalariado como una condición fundamental que proporciona identidad y valoración a las personas. Asimismo, el empleo también contribuyó a garantizar la estabilidad económica de los individuos y a asignarles unos derechos sociales. Desde las organizaciones sindicales se reivindicaban condiciones y derechos básicos, y el empleo se convirtió en un aliado de los y las trabajadoras. En el caso de la mayoría de las mujeres, cabe recordar que el empleo ha tenido un papel central en el logro de su autonomía (Merino, 2017).

Sin embargo, si en cierto momento histórico gracias al Estado del Bienestar, el empleo se convirtió en el instrumento principal de distribución de riqueza, permitiendo a un gran número de asalariados y asalariadas tener los ingresos necesarios para vivir de forma digna (Banyuls y Recio, 2017). En España, este proceso socioeconómico denominado Estado de Bienestar Mediterráneo (Sping-Andersen, 1993), no llegó a consolidarse. Tuvo

además de la particularidad de desarrollarse escasa y tardíamente, el importante papel de la familia en la provisión del bienestar. Es decir, los hogares asumían y siguen asumiendo la responsabilidad de procurar y organizar el bienestar de sus miembros, lo que ha supuesto la falta o escasa atención a las familias, reforzando así el papel de las mujeres como cuidadoras (Moreno y Marí-Klose, 2013).

Actualmente, el empleo ya no es el principal instrumento de integración para las personas ni garante de una vida digna, no obstante, sigue siendo la única forma para lograr los ingresos necesarios para la subsistencia material de las personas y además el mayor condicionante en la distribución de los tiempos de vida.

La realidad laboral que viven actualmente las familias son las de un mercado desregulado que permite muy poca capacidad de negociación por parte de los y las empleadas, con largas jornadas laborales, (in) flexible y que exige una disponibilidad total de tiempo. Además, la precariedad afecta a las clases bajas y medias-bajas. La última crisis acaecida, se ha mostrado con especial crudeza en España, debido a los problemas estructurales ya existentes y que ha dejado como resultado un incremento cada vez mayor de personas con empleo y que al mismo tiempo son pobres (Banyuls y Recio, 2017). Ha quedado evidenciado también que la precariedad está más presente en las mujeres que en los hombres en tanto son ellas las que no presentan una disponibilidad total debido a su responsabilidad en el cuidado. Esta desigualdad laboral entre mujeres y hombres conlleva una desigualdad económica, siendo esta una de las desigualdades “más persistentes y aparentemente más difícil de erradicar” (Larrañaga y otras, 2018: 105).

Estas características del mercado actual, en cuanto a precariedad e inestabilidad, experimentadas tanto por los padres como por las madres de nuestra muestra, dificulta aún más conciliar empleo con trabajo de cuidados y ha generado que disminuya considerablemente el grado de valoración hacia el empleo en su dimensión de vocación, de realización personal. Para la mayoría de las parejas entrevistadas lo que más peso tiene del empleo es su dimensión económica, este es el aspecto predominante en los testimonios sobre la valoración del empleo; “es la única forma de lograr recursos económicos”, “hay que trabajar”, “hace falta el dinero”. Así las cosas, mientras el empleo sea la principal vía de acceso a los recursos, al estatus y a los derechos sociales básicos y el cuidado de la vida humana esté supeditado a la producción, las mujeres, especialmente las madres seguirán pagando un alto precio tanto en oportunidades como en calidad de vida.

Hemos podido corroborar que está totalmente normalizado el empleo femenino, hoy en día nadie pone en cuestión que las mujeres, también las que son madres, tengan un empleo. Y al igual que ellas, los varones también consideran que la responsabilidad económica es y tiene que ser compartida. Aspecto este, que como veremos no se da a la inversa a la hora de compartir la responsabilidad en los trabajos de cuidado.

Así las cosas, en líneas generales podemos decir, que las mujeres tienen más dificultades que los hombres en el mercado laboral, situación que se ve agravada por la maternidad y la crianza y que en el caso de los varones padres se produce a la inversa. Los datos de la muestra corroboran lo explicado en el marco teórico sobre las características de un mercado laboral segregado por sexos, que proporciona menores ingresos y posibilidades de promoción profesional para las mujeres, a pesar de tener más formación académica (dos tercios de las mujeres de nuestra muestra, presentan mayor formación académica que sus parejas y el otro tercio la misma, con todo, más de la mitad de las mujeres tienen unos ingresos inferiores a sus compañeros varones). Esta discriminación estadística hace referencia a la pérdida de oportunidades en la contratación y promoción debido a la posibilidad de la maternidad, puesto que son las madres, quienes se especializan en el cuidado (Pazos, 2016). Se percibe así su contratación como un mayor riesgo, asociado como futuro comportamiento individual y afectando a todas las mujeres.

Junto con esto, también puede sumarse a la baja calidad del empleo femenino las relacionadas con la segregación ocupacional, tanto horizontal (concentración del empleo femenino en los sectores con menor prestigio y peores condiciones laborales) como vertical (manifestada en una desigual presencia de mujeres en la jerarquía empresarial). Todo ello, contribuye al reforzamiento de la división sexual del trabajo y a una posición secundaria de las mujeres madres en el mercado laboral.

### **2.1.2 2.1.2. El reparto del empleo**

Sabemos que las diferencias entre mujeres y hombres en relación con el mercado de trabajo se acentúan entre quienes tienen hijos -las mujeres reducen las horas de empleo y los hombres las aumentan-. Todos los estudios sobre el uso de licencias parentales (Carrera, 2015; Esteban et al., 2016; González y Jurado, 2015; Merino, 2017; Pazos, 2016) evidencian que son las madres, en la mayoría de los casos, las que usan las

licencias. Aspecto que queda evidenciado también en nuestra muestra, donde se aprecia cómo las mujeres son más proclives a la hora de hacer cambios en función del cuidado de sus hijos/as. De un total de treinta parejas, veintidós mujeres han ajustado sus empleos a las necesidades de cuidados frente a dos hombres.

Hemos podido comprobar como las estructuras laborales junto a la persistencia de actitudes patriarcales y estereotipos profundamente arraigados con respecto al papel y las responsabilidades de mujeres y hombres en la familia y en la sociedad, favorece que los padres varones además de no ser penalizados laboralmente por la paternidad, refuerza quieran o no, su posición laboral, incluso en casos donde el empleo de su pareja es mejor, con un salario más alto. En relación a esto, y aunque alguno de los padres entrevistados ha modificado su jornada laboral o su horario por motivos de cuidados, ninguno ha sufrido restricciones laborales, incluso de los únicos dos padres que cogieron una reducción de jornada por motivos de crianza, ninguno vio afectada su posición laboral. Es llamativa la poca repercusión de la paternidad en la trayectoria laboral de los hombres en contraste con la maternidad en la trayectoria laboral de las mujeres.

En líneas generales, hemos podido apreciar que la paternidad y la crianza en los hombres no solo no condiciona su posición laboral, ya que ni socialmente, ni laboralmente, ni personalmente es visto como un impedimento. Ha quedado confirmado cómo se favorece y justifica la hegemonía del empleo masculino, la fuerza de los mandatos culturales, presentes en el mundo del empleo, pero también en las personas, fomenta una mayor disponibilidad laboral masculina, y la paternidad favorece más todavía esta implicación, puesto que generalmente su participación laboral tiende a incrementarse y reforzarse, lo cual como hemos visto representa un gran valor en el mercado laboral. Hemos evidenciado dentro de nuestra muestra que los hombres con una posición precaria, con la llegada de los y las hijas han reforzado y mejorado su empleo. En cambio, las mujeres con una posición precaria han debilitado su posición laboral.

Por tanto, aunque tanto ellas como ellos tienen un empleo la valoración, el estatus que conlleva el rol de proveedor sigue siendo masculina, así como la consiguiente ausencia en el tiempo de cuidados. No obstante, la disponibilidad total de los varones para el mercado fue posible y sigue siéndolo, gracias a ocultar sus dependencias y a las mujeres que se hacen cargo de cubrir sus necesidades.



### ***2.1.3 Condicionamiento laboral: la doble desigualdad***

A pesar de los derechos formales, el uso de las licencias parentales por parte de las mujeres madres, perjudicará seriamente una trayectoria laboral que como hemos visto premia la disponibilidad total de tiempo hacia el empleo. Para muchas madres empleadas las consecuencias a nivel profesional son graves; pérdida del empleo, descenso en el puesto de trabajo con la consiguiente reducción de salario y acoso laboral, entre otras. Podemos considerar que, la maternidad y la demanda de cuidados familiares frenan las posibilidades para acceder o mantener un puesto de trabajo, al considerarse que las mujeres no están en condiciones de ofrecer al mercado una propuesta tan válida como los varones porque están condicionadas por su papel predominante en la crianza.

En nuestro caso, hemos podido observar que, ninguno de los padres ha tenido consecuencias negativas a nivel laboral, ni los que redujeron su jornada. No obstante, en el caso de las madres encontramos diferencias significativas entre unas y otras; ni todas modifican sus empleos ni todas tienen consecuencias negativas en su trayectoria laboral. Así, las madres con empleos precarios, o empleos estables pero incompatibles con la crianza, que no disponen del recurso de los abuelos/as o que sus ingresos son bajos, para poder delegar en servicios públicos o privados de cuidado, serán las que más se vean condicionadas a nivel laboral; abandono de empleo, reducciones de jornada o pérdida de categoría laboral.

Además, para algunas de estas madres con posiciones precarias las consecuencias se manifiestan además de en el mercado laboral en el hogar, presentando lo que se ha denominado como la doble desigualdad (Alcañiz, 2013), en la que viven muchas madres empleadas con posiciones laborales precarias y supeditadas a las necesidades de la familia. Estas mujeres además de asumir toda o casi toda la responsabilidad y trabajo de cuidados no pierden su responsabilidad económica, pero mantienen empleos informales con jornadas reducidas, bajos ingresos y escasas posibilidades de promoción.

Dentro de nuestra muestra, hemos podido observar que esta doble desigualdad les genera a su vez una doble invisibilidad, ni su trabajo en el hogar es reconocido, ni tampoco su aportación económica a la familia. El salario de estas mujeres no se considera importante, no se valora y prácticamente no se ve, aunque en muchos casos permite pagar la hipoteca, en otros gracias a los ingresos de estas madres empleadas pueden comer tres

veces al día. No obstante, al tener estas mujeres unos horarios laborales más reducidos, pero sobre todo adaptados a las necesidades familiares, generalmente, su carga del trabajo de cuidados no está compartida, siendo ellas quienes asumen la mayor parte de las tareas y de responsabilidades. Además, una posición secundaria y precaria en el mercado laboral les deja poco margen para la delegación o negociación. Y así, a pesar de que su carga total de trabajo (empleo y trabajo de cuidados), supera considerablemente el de sus parejas masculinas, no es valorada ni reconocida.

Asimismo, encontramos también otras madres que, a pesar de no tener empleos conciliables con la crianza, no han sufrido consecuencias negativas laborales, en comparación con las anteriores, porque no han modificado su empleo, de haberlo hecho su carrera profesional se hubiese resentido. En algunos casos ha sido posible gracias al recurso de los/as abuelos/as y en otros a una mayor implicación de sus parejas, o la suma de ambos. Hemos observado que una posición laboral más fuerte y siempre que no reduzcan su jornada laboral les posibilita una mayor negociación y delegación.

Están también las madres con empleo público o con situaciones laborales estables que no penalizan por motivos de crianza, que tienen buenos horarios o facilidad de modificaciones, además de un buen salario. Estas mujeres serán las únicas que pueden hacer modificaciones laborales sin sufrir penalizaciones, por lo menos a corto plazo y en el ámbito laboral.

Hemos mostrado como los factores laborales, económicos y familiares influyen a la hora de realizar los cambios, no obstante, éstos no son suficientes para explicar la mayor propensión de las madres a modificar su empleo, también la fuerza de los mandatos culturales tiene un gran peso, ya que generalmente no hay discusión a la hora de decidir quién modifica su empleo por motivos de conciliación. Hemos podido observar poco debate sobre quién realiza modificaciones laborales, considerando como “lo normal” que sea la madre quién ajuste su empleo a las necesidades de cuidados. Tampoco se aprecia una reflexión a largo plazo sobre las repercusiones en las trayectorias laborales que puede tener en las madres ni las consecuencias en los padres por la falta de implicación en los cuidados.

Podemos decir que, un mercado laboral que sigue funcionando sin tener en cuenta el cuidado de las personas (Carrasco, 2013; Merino, 2017; Pérez Orozco, 2015), junto al modelo actual hegemónico de maternidad (Badinter, 2011; Hays, 1998), basado en el

instinto maternal y en la entrega de la mujer al cuidado de sus hijas e hijos como su principal función social, fomenta en algunas mujeres el papel secundario del empleo. Esa creencia, y el mandato cultural que implica, sería una de las razones que mantienen las diferentes expectativas y los significados que el empleo tiene para mujeres y hombres (Esteban et al., 2016).

No obstante, y aunque por razones de crianza se favorezca la interrupción laboral de las madres, la mayoría de las veces es por un periodo reducido de tiempo. Una vez que las criaturas no requieren tanta atención, el deseo de algunas madres, la autonomía y los derechos que generan los empleos en otras, pero, sobre todo, la necesidad de dos sueldos en la mayoría, favorece la vuelta al empleo.

## **2.2 Adaptando el hogar**

A continuación, nos centraremos en el reparto del trabajo de cuidados proporcionado a los hijos e hijas dentro del entorno familiar. En líneas generales cuando hablamos de trabajo de cuidados, nos estamos refiriendo a diversas actividades que tienen como objetivo aportar bienestar físico, psíquico y emocional a las personas. Los estudios feministas han puesto de manifiesto la importancia de este trabajo, considerado como un aspecto central para el buen funcionamiento de las sociedades, sin embargo, continúa invisibilizado y escasamente valorado, incluso por las propias mujeres. Además, es un trabajo que ni la sociedad ni los hombres asumen.

María Ángeles Durán fue una de las primeras académicas en denunciar la invisibilidad del trabajo de cuidados, su metáfora del iceberg (Durán, 1997), sirve para mostrar cómo se reparte el total del trabajo en la sociedad, la parte visible (un tercio) es trabajo para el mercado y la parte invisible (dos tercios), es trabajo de cuidados que asumen las mujeres gratuitamente dentro de los hogares.

### ***2.2.1 Alianza entre patriarcado y capitalismo***

Con todo, buscar las razones y las causas de este desigual reparto en el trabajo de cuidados, ha sido y sigue siendo objetivo desde distintas perspectivas teóricas feministas. Desde nuestra perspectiva teórica, las causas que actualmente hacen que las mujeres

tengan que ser equilibristas a la hora de responder satisfactoriamente a las exigencias del mercado laboral y del hogar, se encuentran en la alianza entre el patriarcado y el capitalismo (Añón Roig, 2006; Astelarra, 2005; Carrasco, 2017, Méndez, 2005; Mendizábal y Ortiz de Pinedo, 1995; Sensat y Varella, 1998; Torns y Recio, 2013), el sistema capitalista no podría subsistir sin el trabajo gratuito que realizan las mujeres en los hogares (Carrasco, 2013).

Entendemos el patriarcado como el sistema por el cual los varones dominan a las mujeres (Millet, 1995), destacando la capacidad de éste para adaptarse a cualquier sistema económico, político y cultural. Sabemos también que, aunque antes de la industrialización ya existía división sexual del trabajo y las actividades de las mujeres tenían menos prestigio y también estaban subordinadas. No obstante, el desarrollo capitalista influyó considerablemente en la posición de la mujer en la sociedad haciéndola más vulnerable (Moore, 1991).

Y así, planteamos que la organización social de los trabajos en las sociedades occidentales actuales, es producto de un largo proceso histórico que comenzó a gestarse durante la industrialización. Recordemos que, en los albores de la industrialización, debido a la explotación de hombres, mujeres y niños, la reproducción llega a ser lamentable por lo que se inicia la reglamentación y la limitación del tiempo de producción (Combes y Haicault, 1984). Surgen discursos de reformadores sociales, médicos y legisladores que naturalizan las relaciones entre los sexos, justificando un nuevo orden social, al que dan forma y sentido. Y que tuvo como objetivo según Sacks (1979), no pagar los costes de la reproducción. Incluso sostiene que la elección de los hombres para la producción social se debe a que pueden ser explotados con más intensidad.

Por lo tanto, desde finales del siglo XIX y principios del XX en Occidente se instauró un modelo de vida social donde lo doméstico estaba separado de lo público y desde aquí se excluyó a las mujeres como sujetos de derecho al situarlas en el ámbito naturalizado de la domesticidad. No obstante, aunque la separación entre producción y reproducción no consiguió que las mujeres dejaran de trabajar, sí logró invisibilizar más sus tareas. Desde posturas feministas se ha denunciado como el ama de casa fue una figura construida en aquella época para que pudiera hacerse cargo del cuidado de la fuerza del trabajo presente y futura. (Carrasco, Borderías y Torns 2011; Torns y Recio 2013).

Queremos destacar que el capitalismo cambió no sólo las relaciones de producción, sino también las de reproducción (Carrasco, Beneria y Torns, 2011; Hartmann, 1976; Kergoat, 1984; Marugán, 2015; Moore, 1991; Sacks, 1979). La reestructuración impuesta a raíz del capitalismo impactó fuertemente en la actividad económica de la mujer, en la división sexual del trabajo, así como en las opciones políticas y sociales abiertas a las mujeres. Podemos corroborar cómo el capitalismo ha sabido sacar provecho de las relaciones preexistentes entre los sexos (Kergoat, 1984). Por tanto, las razones que permiten explicar la persistencia de la división sexual del trabajo hay que buscarlas en la alianza entre el capitalismo y el patriarcado, alianza que conforma la organización socioeconómica, política y cultural de dichas sociedades (Torns y Recio, 2013).

Por lo tanto, el trabajo gratuito que realizan las mujeres en los hogares nos muestra las relaciones de poder que siguen produciéndose y reproduciéndose en nuestro sistema social el cual se nutre entre otras desigualdades de la explotación de las mujeres. Con todo, esta alianza ha sido posible gracias a un proceso de naturalización que defiende la existencia de una predisposición interna hacia el cuidado en las mujeres, esta naturalización (más adelante profundizaremos en ello) genera en ellas un deber, una obligación moral (Comas, 2017). En cambio, en los hombres no se produce esa naturalización, por lo que se considera que cuando los hombres cuidan tiene más valor, puesto que es entendido desde principios abstracto de justicia y por tanto requiere reciprocidad, de una u otra manera, se produce devolución (Comas, 2017).

La antropóloga Comas (2017) nos revela que los trabajos de cuidados que realizan las mujeres se entienden como un don que no conlleva una reciprocidad. La autora utiliza la teoría del don de Marcel Mauss sobre dar, recibir y devolver para explicar entre otras cosas, las causas de la gratuidad e invisibilidad del trabajo que realizan las mujeres en los hogares y mostrar las relaciones de desigualdad que se establecen entre mujeres y hombres y que se entrecruzan con otras como la raza o la clase social. Recordemos que cuando el cuidado se naturaliza, sus “dones” no tienen que ser devueltos y para ello “no se le puede reconocer mérito alguno” (Comas, 2017: 24). Un trabajo donado que no conlleva reconocimiento porque reconocerlo significaría darle un valor, una devolución. Se genera así una relación de explotación basada en el dar sin recibir, y que explica el desigual reparto del trabajo de cuidados, no solo entre mujeres y hombres, sino también entre todo el conjunto social.

Además de este dar sin recibir, los datos también nos confirman que las mujeres soportan una mayor carga global de trabajo, siendo el trabajo doméstico y de cuidados en el que invierten más tiempo. (Duran, 2012; Merino, 2017; Torns y Recio, 2013 y Vicent y otros, 2013) y así, proveen a la sociedad en mayor medida que los hombres (Legarreta y Sagastizabal 2018). No obstante, esto tiene consecuencias negativas tanto para las mujeres como para la sociedad en su conjunto.

Consecuencias en la calidad de vida de las mujeres, puesto que les deja menos tiempo para su propio descanso y desarrollo, tanto respecto a su incorporación al mercado laboral, como a la menor disponibilidad de tiempo para una jornada de trabajo remunerado, a su estado de salud, al menor acceso a la participación social y política.

Consecuencias sociales, porque actualmente, nos encontramos con un panorama donde, la presencia masiva de las mujeres en el mercado laboral y social, el envejecimiento demográfico, la intensificación del cuidado infantil (se tienen menos hijos e hijas pero consumen más recursos), la fragmentación de las redes extensas comunitarias y de parentesco, la desvinculación de los hombres en los cuidados y la pobreza de las políticas públicas han provocado un colapso en la capacidad de cuidar de las familias, lo cual produce una crisis de los cuidados que intensifica las desigualdades entre mujeres y hombres así como las de raza y clase (Comas, 2014).

Crisis que deja al descubierto una dimensión mucho más amplia de lo que supone el cuidado, mostrando que es un problema socioeconómico de primer orden y que compete a la sociedad en su conjunto hacerse cargo de él. Y no un problema de mujeres como se intenta hacer ver. Si la actividad laboral femenina constituye ya una nueva normalidad social, el desarrollo de las políticas sociales por parte del Estado tiene un carácter muy limitado, donde son las familias, con la ayuda de las redes familiares las que están sustituyendo al Estado (Tobío, 2013).

### ***2.2.2 La jornada interminable***

Junto con la invisibilidad y falta de reconocimiento del trabajo de cuidados, otro aspecto de gran relevancia para el análisis del reparto del trabajo de cuidados dentro de los hogares, es que se trata de un trabajo complejo, que requiere una enorme cuantía de horas, donde las tareas de crianza se destacan como uno de los aspectos críticos, debido

a la cantidad de tiempo dedicado, pero sobre todo a la disponibilidad permanente de tiempo.

Queda recogido en el marco teórico y refutado por las teorías feministas, que a pesar de la simplicidad que se le quiere otorgar, lo que caracteriza al trabajo de cuidados es su complejidad donde son muchas y variadas las actividades que se desarrollan; la simultaneidad de tareas, la disponibilidad, la anticipación, la preocupación por el otro, los afectos o la responsabilidad ponen de manifiesto la dificultad de su análisis y su medición y de la misma manera y a pesar del tiempo y esfuerzo que consume no se ha llegado a visibilizarlos y valorarlos en su medida, ni siquiera por quienes lo llevan a cabo.

Un aspecto importante para mostrar la complejidad del trabajo dentro del hogar, es la diferencia entre el tiempo del empleo y el tiempo del hogar. Por un lado, estaría un tiempo más objetivo, cuantificable, centrado en el tiempo de trabajo mercantil e intercambiable por dinero y que proporciona reconocimiento económico, social, autonomía y por tanto un cierto estatus, un valor en la sociedad puesto que permite acceder a los recursos materiales. No obstante, este tiempo que podemos considerar hegemónico, entra en contradicción con otro tiempo que sería el tiempo destinado a las tareas del hogar y el cuidado de las personas. Este tiempo cuando se realiza para la familia es difícilmente medible, sabes cuándo empieza, pero no cuando termina, María Ángeles Durán (1986) lo definió acertadamente como la jornada interminable. Además, como hemos dicho, es un tiempo no valorado ni visible, donado o regalado y, por tanto, no puesto a la venta. Este tiempo no es la persona la que lo organiza, sino que son las necesidades de los demás (no predecibles en muchos casos) las que organizan el tiempo; sobre todo resulta difícil cuantificar el alcance del cuidado en términos de tiempo.

Partimos de la base de que el tiempo de trabajo no remunerado realizado desde los hogares y necesario para la subsistencia física y psicológica de las personas, supera con mucho al tiempo destinado al mercado de trabajo y donde las tareas de cuidado consumen una enorme cantidad de tiempo. Intentar cuantificar las horas que diariamente dedican al cuidado es algo relativo puesto que supone una dedicación plena, donde el resto de actividades se organizan según las necesidades del cuidado. Así en los cuidados la actividad no se puede acotar fácilmente en horas o en jornadas, las tareas que implica requieren diversos niveles de ejecución, de cualificación y de responsabilidad.

Hemos visto que hay distintas formas de definir el trabajo que realizan las mujeres dentro del hogar. Ha empezado a conceptualizarse solo hace cuarenta años como trabajo doméstico y un par de décadas como trabajo de cuidados (Borderías y otras, 1994). Podemos hablar de trabajo doméstico y/o de cuidados, trabajo de reproducción o reproductivo, trabajo familiar. A veces vemos que se habla de trabajo reproductivo para referirse tanto a la realización de tareas domésticas como las referentes al cuidado de los otros. Otras veces se engloba dentro del trabajo doméstico tanto los cuidados como las tareas del hogar, también vemos que se separa el cuidado de las tareas domésticas, o se habla de cuidados directos e indirectos.

Así las cosas, a pesar de la ambigüedad conceptual, como de las diferentes dimensiones que encierra, en líneas generales podemos destacar, que cuando hablamos de trabajo de cuidados nos referimos a un trabajo que se realiza desde los hogares, orientados a las personas de la familia, no remunerados monetariamente y donde las ausencias de los hombres respecto a estas actividades son bien vistas socialmente.

En esta investigación hablamos de trabajos de cuidados, los cuales van destinados a cuidar la vida y a cubrir tanto las necesidades biológicas como las emocionales. Y hemos estructurado su análisis en base a tres dimensiones; una dimensión material, otra organizativa y otra moral donde se recogen los aspectos más subjetivos. No obstante, estas dimensiones se solapan y se relacionan entre sí, pues como ya hemos comentado, operan simultáneamente.

### ***2.2.3 Las dimensiones del cuidado***

Dentro de la dimensión material, están las actividades que podríamos englobar dentro del trabajo doméstico manual, de carácter más material y mecánico, nos referimos aquí a las tareas concretas necesarias para la subsistencia y bienestar de las personas en los hogares. Incluiríamos aquí las más evidentes, tales como comprar, limpiar, cocinar. Aunque, son estas las tareas más fáciles de medir, por sí mismas, no bastan para definir los cuidados, ya que no recogen todo el trabajo necesario para la subsistencia de la familia, además de ser las más fácilmente delegables en terceras personas. Hemos visto que el contratar a una mujer unas horas a la semana es un recurso bastante utilizado dentro de nuestras unidades domésticas que pueden permitírselo. Es destacable también, que es ésta



parte del trabajo de cuidados donde las mujeres presentan más resistencias a realizarlo en exclusiva, tienen más facilidad para delegarlo, ya sea en su pareja o en el servicio doméstico. Además, es la parte del trabajo que más conflictos o discusiones genera dentro de la pareja.

La dimensión organizativa uniría la dimensión material con la moral y tienen que ver con la gestión y organización del entorno doméstico, nos referimos a la logística, todo lo que tiene que ver con pensar y tomar la iniciativa, con la planificación, destacando como con la llegada de los hijos e hijas esta tarea se hace mucho más pesada y complicada, por ejemplo, hay que coordinar los horarios laborales con los escolares o tener en cuenta las necesidades específicas de los y las menores. Es importante destacar esta labor de gestión ya que con independencia de quién haga qué cosa, lo que las mujeres no dejan de tener es esta responsabilidad global del hogar. No obstante, hemos podido observar que una tarea que a pesar de la complejidad y la responsabilidad que conlleva, no es reconocido su valor, ni por ellas, ni por ellos, ni socialmente. Todo lo contrario, sucede en el mercado laboral, cualquier empleo que conlleve el rango de gestión, responsabilidad, coordinación es siempre mucho más reconocido y valorado.

La tercera dimensión denominada como moral, es a nuestro parecer, la más compleja y en ella se recogen distintos aspectos todos ellos más subjetivos que tienen que ver con la actitud, la responsabilidad, el deber ser, la obligación, la preocupación o el amor entre otros. Es esta dimensión la que mejor explica la desigualdad en el reparto de los cuidados.

Queremos destacar cómo estas actividades que podríamos definir más subjetivas, de carácter más relacional, emocional son construcciones que tienen un gran peso en este deber ser de los cuidados ya que definen lo que se considera correcto, apropiado y que guían el actuar cotidiano (Martín Palomo, 2008). Además, esta dimensión moral de los cuidados como veremos tiene significados distintos para ellas y ellos, y nos sirve para mostrar cómo el reparto de los cuidados está desigualmente distribuido entre los distintos componentes de la sociedad (Comas, 2017).

#### ***2.2.4 El ideal de crianza como obligación moral***

Aunque ya hemos defendido en el marco teórico, y analizado más arriba, queremos seguir mostrando cómo ese deber ser de los cuidados se concreta en el modelo actual de

crianza adecuada y que presiona a las madres para que inviertan el máximo tiempo y atención en cubrir las necesidades físicas, emocionales y cognitivas de sus hijos e hijas (Hays, 1998).

Recordemos que desde mediados del siglo XVIII se ha ido construyendo y consolidando un modelo de maternidad hegemónico en Occidente que considera el oficio materno como natural, individualizando las tareas de cuidado antes compartidas y haciendo a las madres responsables exclusivas del cuidado y bienestar de los hijos y de las hijas (Imaz, 2010). En este modelo ideal, la crianza pasa a centrarse en las criaturas, en sus necesidades y deseos. Ya no se trata solamente del cuidado físico y afectivo, también psicológico, social e intelectual de ellos y ellas (Badinter, 2011).

Podemos decir que en España este modelo no se popularizará hasta finales del siglo XX. Antes de ello, la disciplina, los horarios estrictos, el dejar llorar a los niños, el trato distante con escasas muestras de cariño, la modificación del comportamiento, eran la norma de una crianza más centrada en los intereses de los adultos. No obstante, al igual que en otros países, la influencia de los descubrimientos sobre la complejidad del desarrollo infantil y un contexto favorable, generará un modelo ideológico que desde las teorías científicas oficiales se ha promovido. Desde este modelo hegemónico, las necesidades de las criaturas se multiplican, promoviendo una crianza centrada en el niño, en sus necesidades y deseos. Un modelo social que carga únicamente en las madres no sólo la responsabilidad de la crianza, sino el futuro desarrollo físico-mental y social de sus criaturas (Badinter, 2011; Hays, 1998; Imaz, 2010). Todo ello desde unas supuestas capacidades naturales de las madres para la crianza, así como un esquema simbólico central donde la buena madre se caracteriza por su capacidad de entrega y de sacrificio (Martín Criado, 2004). No queremos decir con ello que todas las madres asuman o pongan en práctica este modelo ideal, pero veremos que, en general, es lo que consideran apropiado.

En relación a esta dimensión moral de los cuidados, hemos podido observar que, por lo general, se sigue atribuyendo y auto-atribuyendo el trabajo de cuidados como más propio de las mujeres, argumentando muchas veces que está en su naturaleza. Puede decirse que tanto las madres como los padres entrevistados comparten, en general, la percepción de que la crianza recae sobre ellas de forma natural, es decir, que no lo conciben como fruto de la asignación social de roles y estereotipos diferenciados y jerarquizados en función del sexo. Además, la tendencia a considerarlo como natural lleva

a pensar que se trata de una serie de necesidades inamovibles que no necesitan ni cuestionarse ni cambiarse. Ha quedado evidenciado en el trabajo de campo, que no suele haber discusión en la pareja sobre quién tiene que ajustar su empleo a las necesidades de cuidado, sobre todo cuando las criaturas son muy pequeñas.

Es reiterativo en los testimonios, tanto por parte de las madres como de los padres, el considerar las actitudes maternas como instintivas, y así, la maternidad aparece explícita y estrechamente vinculada al ámbito de lo afectivo y de los sentimientos. No obstante, al concebir el amor maternal en términos de instinto, no se tiene en cuenta los contextos, relaciones de poder e intereses que convierte a las madres en las principales responsables de la maternidad.

Ha quedado evidenciado, las consecuencias que la naturalización del cuidado genera en las madres, donde por lo general parece no existir otra opción porque tienen interiorizado un concepto del cuidado que está muy ligado al deber del cuidado, a la obligación moral y social, siendo ellas quienes deben atender las necesidades de los hijos e hijas, anteponiéndolas a las suyas propias. Es importante lo que esto significa, ya que las decisiones a la hora de repartir los cuidados, no se harán libremente. A pesar de la importancia del trabajo de cuidados para el mantenimiento de la vida, el sistema patriarcal capitalista se nutre de este trabajo para mantenerse y, para no hacerse cargo de los costes, lo ha ocultado y desvalorado, pero su arma más poderosa ha sido y sigue siendo la naturalización.

### ***2.2.5 El reparto del trabajo de cuidados***

Resulta conocido por todos y todas que el cuidado es una actividad asumida desproporcionadamente por las mujeres, teniendo en cuenta las especificidades de los trabajos de cuidados, la cantidad de tiempo que consume, su invisibilidad y falta de valoración, así como su complejidad. Hemos querido mostrar el tipo de reparto que llevan a cabo las parejas entrevistadas. No se trata de mostrar el reparto desde una visión cuantitativa, en términos de horas de dedicación o cantidad de tareas que cada uno realiza. Hemos querido mostrar las distintas actividades que el trabajo de cuidados requiere, analizar los grados de implicación de padres y madres y explicar los distintos factores que intervienen a la hora de un reparto más o menos corresponsable.

De cualquier modo, hemos podido constatar una creciente implicación de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados, sobre todo cuando la mujer tiene un empleo a jornada completa. No obstante, en la mayoría de los casos, su aportación se centra en tareas concretas: lo que se refiere a la gestión del hogar o la responsabilidad de la crianza recae generalmente en las madres. Así las cosas, a pesar de una mayor o menor implicación de los padres varones, el trabajo de campo nos muestra que las mujeres siguen siendo las principales responsables del cuidado de los hijos e invirtiendo mucho trabajo gratuito y energía emocional en sostener una institución en la que aún en el imaginario colectivo permanece la creencia de que es responsabilidad casi exclusiva de las mujeres.

Hemos podido observar que, generalmente, son las madres las que asumen la responsabilidad global del trabajo de cuidados, particularmente todo lo relacionado con la crianza, debido a la percepción social pero también la auto-percepción de la madre como alguien irremplazable en la crianza, e independientemente de los recursos con los que cuente. En el caso de los padres varones encontramos diferencias considerables entre unos padres varones y otros, donde unos pocos tienen una alta implicación, pero muchos de ellos muy poca o nula implicación. A excepción de unos pocos padres que por deseo u obligación han generado un alto grado de responsabilidad en la crianza, en general, los varones padres se sitúan en un segundo plano. Además, en el caso de ellos, están más condicionados por la influencia de diferentes factores (horarios laborales suyos y de sus parejas, recursos económicos, servicio doméstico y/o abuelas), de cara a una mayor o menor implicación.

Ha quedado evidenciado que las diferencias entre padres y madres a la hora de entender las necesidades de cuidado, así como las diferentes maneras de responder a las necesidades de cuidado, se deben en parte a los significados distintos que tiene para ellas y ellos. Y así, las diferencias comienzan en cómo entienden unos y otras las necesidades de los menores.

A pesar de las diferentes formas de ejercer la maternidad, la mayoría de las madres creen que para ser una buena madre es necesario dedicarles mucho tiempo a los hijos y las hijas. La preocupación, la disposición, la dedicación de tiempo son aspectos reiterativos en los testimonios de las madres. Aunque muchos padres varones también manifiestan la importancia de estos aspectos, son pocos los que presentan una correspondencia entre ideales y prácticas.

Queremos explicar que, el proceso de naturalización de la maternidad y los cuidados en las mujeres tiene un gran peso, en el caso de los varones no se percibe esta responsabilidad moral, sino que serán los factores externos (por ejemplo, una madre con horario partido y jornada solo de mañana del padre) los que definan el nivel de implicación, más que un deseo interno.

Hemos podido apreciar que la asignación del rol de madre esta tan integrado en su propia socialización que se muestra en prácticas y comportamientos sociales asumidos por las propias personas, como si fuesen, en cierto modo, naturales, y no cultural y socialmente contruidos. Por eso, no resulta fácil comprender cómo perciben las mujeres las tareas del cuidado, ya que en todas ellas se entremezclan sentimientos tales como la obligación, el deber y el deseo o la elección propia de hacerse cargo de la crianza de sus hijos/as. En consecuencia, es difícil distinguir o separar la naturaleza de la educación, ya que el proceso de socialización empieza muy temprano.

Son característicos de las madres los sentimientos encontrados, los conflictos internos que experimentan, la culpa por ir a trabajar y dejarlos en la guardería o con los abuelos, y a la vez culpa también porque al estar con ellos su carrera profesional se resiente. Culpa porque cuando estás trabajando sientes que no les estás dando lo que necesitan, culpa porque los hijos/as son pequeños y no quieren dejarlos: así viven muchas madres la maternidad y la crianza.

Por tanto, el agobio, la culpa, la presión, son expresiones reiterativas en los discursos de las madres entrevistadas que no encontramos en los de los padres. Estas expresiones, estos sentimientos de culpa, podríamos decir que, de no ser la madre que debería ser, no se da en los hombres. Pueden estar cansados, estresados, con falta de tiempo, pero no se sienten culpables de no poder atender o responder a sus hijos debidamente. La culpa es un indicador del alto grado de responsabilidad que las madres asumen en la crianza, por el cual las madres viven el conflicto entre responsabilidades del hogar y las del empleo como un problema personal, ya que ni los padres ni la sociedad se corresponsabiliza del cuidado.

No obstante, y a pesar de las consecuencias que puede tener la crianza en las vidas de las madres, ellas quieren pasar todo el tiempo posible con sus hijos, sobre todo cuando éstos son más pequeños. Aunque son muchas las dificultades, las tensiones o la culpa, como hemos visto, también sienten una gran satisfacción al criar a sus criaturas.

Así, en esta fase de crianza temprana las madres descubren el placer, la satisfacción que supone el cuidar y criar. Son muchas las madres que en sus testimonios reflejan la alegría, felicidad, riqueza, que es la crianza. Pero no solo los discursos de las madres nos muestran lo gratificante que es la maternidad y la crianza, también podemos apreciarlo en sus acciones a la hora de querer pasar todo el tiempo posible con sus hijos e hijas, o al modificar o posponer sus empleos o su tiempo libre.

A pesar de la fuerza que el modelo de la buena madre impone como obligación moral y social, siendo ellas quienes deben y quieren atender las múltiples necesidades de los hijos e hijas y anteponiéndolas a las suyas propias, se destaca la pluralidad de respuestas que las madres trabajadoras dan. La realidad laboral y económica de las familias, por un lado, pero también las circunstancias personales, por otro, les condicionará sus posibilidades de elección en algunos casos y en otros les posibilitará cumplir sus deseos. Así, algunas madres como hemos visto en el capítulo anterior, condicionarán su trayectoria laboral por no ajustarse a las necesidades tempranas de crianza. Otras en cambio, no podrán permitírselo o no querrán asumir los costes de un parón laboral y resolverán los conflictos con los recursos con los que cuenten, lo cual les generará a muchas, sobrecarga y culpa. Encontramos también otras madres con empleos favorables a la conciliación, que junto con una situación económico familiar que se lo permita y un deseo personal de una mayor implicación en la crianza, harán un parón laboral para criar a sus hijos e hijas sin costes laborales.

Si bien en el caso de las madres partimos de que todas asumen por lo menos la mitad del trabajo total en el hogar, en el caso de los varones y teniendo en cuenta los criterios de preocupación, disposición y responsabilidad en los cuidados se destaca la pluralidad de respuestas. En líneas generales, podemos decir que los padres que no asumen tareas en el hogar o que asumen muy pocas presentan también poca o ninguna implicación en la crianza. Del mismo modo, los padres que asumen muchas tareas, presentan en general, altos grados de responsabilidad en la crianza. No obstante, aunque se aprecia una concordancia entre nivel de tareas y de responsabilidades, los motivos por los que los padres desarrollan distintos tipos de paternidad dependen como en otros aspectos de la interrelación de diversos factores. Entre los que cobran más relevancia están la falta de otros recursos para los trabajos de cuidados y una situación laboral favorable a la conciliación: horarios de mañanas, flexibilidad en los horarios, facilidad para cambios en los turnos.

En general la mayor implicación de los padres varones en el trabajo de cuidados se debe más bien a respuestas más o menos eficientes a la necesidad de dos sueldos, pues en el momento en que las mujeres reducen la jornada o toman una excedencia o simplemente durante las vacaciones o cuando los hijos son más mayores la carga de trabajo de ellos disminuye y la de ellas no.

Tanto mujeres como hombres, al menos en teoría, tienen claro que al tener los dos un empleo, deben tener repartido el trabajo del hogar y del cuidado de los hijos e hijas. Sobre todo, en los grupos de discusión se manifiesta este aspecto más claramente, ya que la información recogida se encuentra más en el ámbito de lo ideal, de lo que debería ser, y la mayoría de las personas entrevistadas afirman que el modelo ideal es el del reparto equilibrado del empleo y del trabajo del hogar y cuidados.

Si bien la participación masculina en la crianza está teniendo cada vez más protagonismo, tanto desde instancias oficiales mediante un discurso en pro de la corresponsabilidad, así como desde movimientos políticos que defienden los permisos intransferibles, hay hombres que reivindican la construcción de nuevas masculinidades. Empero, como muestran muchos estudios (Abril et al., 2015; Esteban et al., 2016; Pazos Moran, 2016) y el nuestro en concreto, la realidad que viven las parejas heterosexuales con menores a cargo es muy diferente.

En líneas generales, podemos decir que ha quedado corroborada una importante distancia entre los ideales de padre/madre corresponsable y las prácticas de las parejas entrevistadas. En la mayoría de las entrevistas se revela la inconsistencia de muchas de las convicciones igualitarias expresadas. Hemos podido apreciar que la aparición de menores dentro de una unidad doméstica genera pautas tradicionales del reparto de todo el trabajo, destacando cómo las estructuras socio-culturales y laborales dificultan el desarrollo de una mayor implicación por parte de los varones padres. Recordemos que, ni las medidas implantadas se han centrado en implicar a los hombres, ni el nuevo modelo de familia en el que tanto el hombre como la mujer trabajan fuera de casa y reparten las tareas del hogar y el cuidado de los hijos se han llevado a la práctica. Hemos visto que, estos cambios han sido más visibles en el plano verbal que en el plano comportamental. La actitud favorable de los varones, a ser corresponsables del trabajo en el hogar, en general, no se corresponde con su participación real en el hogar.

A pesar de ello, encontramos algunos padres que muestran un compromiso real en el cuidado y la educación de sus hijos/as. Observamos también que, aunque todavía minoría, hay padres que dedicarían más tiempo y atención a sus hijos e hijas, que optarían por una excedencia o una reducción, pero tienen dificultades para ello, puesto que el ambiente socio-cultural fomenta y refuerza en ellos su rol gana-pan.

Con todo, hemos podido apreciar un ligero aumento en cuanto al grado de implicación de algunos padres en la crianza de sus hijos. A pesar de ser pocos, nos parece importante en la medida que podemos considerarlo como un posible cuestionamiento del modelo de masculinidad tradicional.

### **2.3 Consecuencias en la calidad de vida de los ajustes entre empleo, hogar y tiempo libre**

Hemos partido de la base de que las políticas de conciliación se han traducido en la práctica en pequeñas facilidades para que las mujeres puedan compatibilizar la dedicación familiar con el trabajo retribuido. Hemos mostrado cómo, la cultura patriarcal fomenta en las mujeres la satisfacción del deber de cuidar, convirtiéndolo en algo natural de las mujeres y, por tanto, deseo propio. Al mismo tiempo, las mujeres tienen el deseo y la necesidad social y económica de participar en todos los procesos; educativos, laborales, políticos y sociales. Las mujeres entrevistadas no pretenden en ningún momento abandonar definitivamente el empleo, tampoco sustituir el cuidado de los hijos y la casa por el trabajo externo, sino compaginarlos.

Con todo, queremos mostrar la falta de ajustes entre una organización laboral que valora por encima de todo la disponibilidad total y la jornada interminable que requiere el bienestar de las personas, especialmente la crianza, por medio de unas medidas en pro de la conciliación incapaces de romper con la tradicional división sexual del trabajo y que incluso en muchos casos la refuerzan. Son ejemplos de esto la carencia de servicios de calidad accesibles en la atención a la infancia y la resistencia de los varones padres para hacerse corresponsables en el reparto del trabajo de cuidados.

Queda evidenciada las dificultades que tienen las familias para ajustar dos ámbitos que, como hemos visto, presentan tiempos asimétricos, enfrentados y de difícil conciliación y que no facilita ni a mujeres ni a hombres el compatibilizar adecuadamente



sus diferentes responsabilidades. Queremos destacar que la dificultad de compaginar empleo y trabajo de cuidados realizado generalmente por las mujeres no es tanto el número de horas de trabajo -que también, si nos paramos a pensar en el tiempo que se consume en el cuidado de un niño-, sino el conflicto que se genera entre priorizar las necesidades de las personas frente a las restricciones y exigencias del mercado (Carrasco, 2013).

A pesar de que hay cada vez más hombres que asumen responsabilidades de cuidado y tienen un empleo, son las mujeres con hijos e hijas pequeñas las que concretamente más se enfrentan con estas tensiones, puesto que como hemos visto la presión que ejerce la figura de la buena madre hace difícil delegar muchas de las funciones a ellas asignadas. Por tanto, son las madres principalmente las que tienen que enfrentarse a un importante dilema a la hora de dedicar su tiempo al trabajo remunerado y su compromiso con la familia, y donde a menudo están obligadas a escoger entre cuidar a los/as hijos/as o una actividad laboral a causa de un Estado que sigue delegando la gestión de los cuidados a las familias, debido esto a un mercado laboral que no tiene en cuenta el cuidado de la vida humana (Carrasco, 2017), un reparto desigual de las responsabilidades familiares con los hombres y la persistencia de estereotipos sexistas que empuja a las mujeres a cuidar y a los hombres a desentenderse del cuidado de los demás.

### ***2.3.1 Los recursos***

No obstante, para responder a esta ardua tarea de conciliar empleo con trabajo de cuidados, las familias entrevistadas cuentan o carecen de una serie de recursos. Para esta investigación hemos identificado una serie de recursos considerados como los más frecuentemente utilizados por las familias para hacer compatible la vida familiar y la vida laboral. Se trata de los siguientes: la red familiar extensa, especialmente las abuelas y abuelos; la contratación de servicios domésticos; los servicios de apoyo públicos y privados: guarderías, centros escolares y comedores. También recogemos aquí valoración de las medidas institucionales en materia de conciliación. Son importantes estos recursos en la medida que pueden incluso determinar las decisiones tanto laborales como en el hogar.

En relación a los servicios de apoyo públicos o privados, se destaca que los permisos retribuidos destinados a conciliar empleo con cuidados son de 16 semanas y seis semanas más si sumamos el actual permiso paternal (siempre que no se coja a la vez que el maternal). Podemos añadirle lo que muchas madres hacen, que es sumar las vacaciones con lo que, aproximadamente a los seis meses, las madres que no pueden permitirse una excedencia vuelven a su empleo. En este momento continúa el conflicto capital-vida. Ahora están la guardería, el colegio, el aula matinal, comedor, campamentos de verano, para hacer compatible los horarios laborales con los horarios escolares y las larguísimas vacaciones escolares.

No cabe duda que, para lograr la tan deseada corresponsabilidad, una oferta pública accesible económicamente y de calidad para todas las familias, de servicios de educación y cuidado para la infancia es fundamental. Aunque los centros escolares son uno de los recursos principales para compatibilizar familia y empleo, hemos visto que no son suficientes debido a la falta de correspondencia entre los horarios escolares y las extensas jornadas laborales.

Además, la falta de inversión pública para los servicios de cuidado a la infancia, carga sobre las familias sus costes, lo cual es especialmente injusto para los hogares con niveles de renta más bajos. En líneas generales podemos decir que hay un acuerdo generalizado en que los recursos disponibles, además de no adaptarse a la realidad laboral de las familias, son caros. A pesar de que la enseñanza obligatoria es gratuita, las guarderías, extraescolares, comedores, aula matinal, campamentos de verano ... tienen un precio elevado que muchas familias no pueden permitirse.

Si bien dentro de nuestras unidades domésticas delegar el cuidado de las criaturas en el servicio doméstico no es un recurso muy utilizado, debido al nivel de ingresos económicos, sí es más frecuente contratar unas horas a la semana a una empleada para tareas de limpieza, cuando ambos tienen un empleo a jornada completa y siempre que los ingresos económicos lo permiten.

También es destacable que, aunque muchas unidades domésticas no pueden permitirse el coste de este servicio, tienen el deseo de liberar parte de la carga de trabajo en el hogar, especialmente lo que tiene que ver con la dimensión material de los cuidados ya que es la parte del trabajo dentro del hogar que las madres delegan más fácilmente y donde muchos padres varones presentan más resistencias.

Hemos podido apreciar que, ante los conflictos de la doble jornada, en muchos casos cuando los ingresos económicos lo permiten, se traslada parte del trabajo en otras mujeres, generalmente con malas condiciones laborales, con salarios bajos, muy poco valorados y sin apenas derechos. Lo cual, pone de manifiesto la falta de implicación de muchos hombres para asumir su responsabilidad en el reparto del trabajo dentro del hogar, pero también, las resistencias de muchas mujeres a cargar con esta parte del trabajo. Con todo, este recurso traslada el trabajo de unas mujeres a otras por lo que, lejos de promover una organización social de los cuidados entre mujeres y hombres, empresas, Estado y comunidad perpetúan la división sexual del trabajo dentro del hogar y potencia las desigualdades entre mujeres según su clase social y su status migratorio (Lapuerta, 2012; Torns y Recio, 2012).

Hemos visto que la valoración de los servicios de cuidado públicos o privados no es positiva: además de ser caros, no se ajustan bien con los horarios laborales, lo que supone para muchas familias la necesidad de otros recursos. Para la mayoría de familias que no pueden permitirse el coste de una trabajadora asalariada, el recurso de las abuelas y los abuelos, siempre que se pueda contar con él, es el que mejor soluciona los desajustes entre empleo y cuidado de menores. No obstante, esta realidad además de no romper con la división sexual del trabajo dentro del hogar, ya que generalmente son las abuelas las que se hacen cargo del cuidado de los nietos y nietas, evidencia la falta de responsabilidad del Estado a la hora de asumir su responsabilidad en el ámbito del trabajo de reproducción.

Queremos destacar en nuestro análisis que la cooperación familiar, y especialmente la de las abuelas maternas, ha sido el recurso más importante dentro de nuestras unidades domésticas.

Más de la mitad de las personas participantes señalan que su unidad doméstica depende en gran medida de la ayuda de la familia extensa, hermanas maternas, tías maternas, abuelos, pero especialmente de la abuela materna. En muchos casos, el poder disponer de los abuelos es uno de los motivos principales para que los dos miembros de la familia puedan mantener la jornada completa. Incluso en algunos casos, la decisión a la hora de tener más de un hijo/a se ha visto favorecida por la disponibilidad total de la abuela.

La ayuda que prestan las abuelas permite mejorar la calidad de vida de los hogares receptores y en muchos casos son la única posibilidad para que las necesidades infantiles

no consuman una porción insostenible de los recursos monetarios de estos hogares. Esto pone en evidencia que tanto el Estado como el mercado se liberan de responsabilidades, al ser dentro de las familias donde se dan respuestas a los problemas de conciliación, sin costes al sistema gracias al trabajo gratuito de más mujeres. Confirmamos así el proceso de re-familiarización donde se espera que sean las mujeres a través de la solidaridad familiar las que asuman la mayor parte de los trabajos como responsabilidad propia, en vez de como una responsabilidad pública a hacer efectiva (Castro, 2013).

En líneas generales, hemos podido recoger que las medidas institucionales son muy poco valoradas, insuficientes, pobres y no responden a las necesidades reales. Por un lado, desde organismos oficiales como la Organización Mundial de la Salud y UNICEF, se promueve una lactancia materna a demanda de mínimo seis meses, y hasta los dos años, por otro, las nuevas teorías sobre cuidados infantiles presentes en el ideal de maternidad actual, destacan la importancia de generar una relación de apego con las criaturas recién nacidas de al menos durante el primer año de vida para su buen desarrollo no solo físico sino psicológico. No obstante, los permisos retribuidos al 100% permiten solo unas dieciséis semanas; después serán las familias, dependiendo de los recursos con los que cuenten, las que asumirán los costes de la crianza. La mayoría de las personas entrevistadas reconoce que los permisos parentales remunerados son muy cortos.

Además, ha quedado del todo corroborado que estas políticas no solo no ayudan a cambiar el reparto entre hombres y mujeres en cuanto a las responsabilidades familiares. A pesar del aumento en el permiso parental, todavía no existe todavía ninguna medida que promueva en los hombres una corresponsabilidad en los cuidados de sus hijas e hijos. Las medidas existentes; reducciones de jornada, excedencias o permisos parentales son asumidos en el 99% de los casos por las madres trabajadoras con las consecuencias negativas que ya hemos presentado en relación al empleo. En general, las medidas implementadas en pro de la conciliación se han traducido en la práctica en pequeñas facilidades para que mujeres con posiciones laborales estables puedan compatibilizar la dedicación familiar con el trabajo retribuido.

Por tanto, podemos confirmar que, incluso han reforzado la estructura tradicional en cuanto al reparto del trabajo entre mujeres y hombres, ya que debilita la posición laboral de muchas mujeres al ser ellas principalmente las que asumen todos los permisos y, aunque no lo hagan, la percepción social es que la disponibilidad femenina en el empleo es menor que la masculina. Hemos visto que las medidas implementadas junto con la

carencia de otras alternativas empujan a muchas mujeres a responder a las necesidades de cuidado, alejándolas de sus empleos lo cual multiplica el riesgo de dependencia económica y pobreza (Pazos, 2016).

### ***2.3.2 Expectativas y experiencias de vida distintas: el tiempo propio y la doble presencia***

En relación a las consecuencias de la conciliación en la calidad de vida en líneas generales hemos podido apreciar que la vida de los padres y de las madres trabajadoras gira y se organiza en torno al ajuste de los tiempos del empleo con los del cuidado, lo cual produce malestar y una sensación de ahogo o exceso de trabajo. Ante esta realidad, el tiempo para uno mismo, es el que más se ve limitado y perjudicado por una tarea que requiere de una presencia continua.

Hemos visto cómo el tiempo que mujeres y hombres dedican al empleo y el hogar pone de manifiesto las prioridades de cada uno, sus primeras responsabilidades. Recordemos que la alta responsabilidad que la mayoría de las madres y alguno de los padres varones presenta en la crianza, los lleva a que su deseo/obligación sea el pasar el mayor tiempo posible con sus hijos e hijas. Así, el tiempo libre será también otro indicador de cómo los roles que cada miembro de la unidad familiar desempeña conlleva tiempos distintos que favorecen o condicionan la realización de otras actividades. Así las cosas, a pesar de que tanto ellas como ellos ven reducido considerablemente el tiempo para sí, la manera en que las familias entrevistadas gestionan el tiempo libre muestra una notable estructuración según el sexo.

Recordemos que hoy en día el tiempo para uno mismo, el tiempo propio o tiempo libre, tiene un alto reconocimiento y se considera un aspecto muy importante para el bienestar de las personas. Disponer de más tiempo para uno mismo, entendido como aquel sobre el cual se pueden tomar decisiones, supone más tiempo para emplearlo libremente. Queremos destacar la importancia que la disponibilidad de un tiempo para uno/a misma tiene en la calidad de vida de las madres y los padres: para cuidarse, para relajarse, para descansar o divertirse. No obstante, al igual que en otros aspectos, el disponer de más o menos tiempo propio, dependerá de una combinación entre los distintos recursos con los que se cuente, y del grado de implicación tanto en el empleo como en la crianza. Con

todo, la posibilidad de disponer de tiempo propio, es un indicador que nos muestra la capacidad de autonomía diferencial entre padres y madres.

A pesar de las muchas diferencias que podemos encontrar en cuanto al uso del tiempo libre, no solo entre padres y madres, sino también entre las madres por un lado y los padres por otro. Es importante destacar que las madres trabajadoras en general disponen de menos tiempo libre que los padres varones porque el contexto sociocultural favorece que sean ellas las que pasen todo el tiempo posible con sus hijos e hijas, debido a la atribución y auto-atribución que tiene la crianza en sus vidas, la cual consume todo el tiempo que se quiera o se tenga.

Un indicador de cómo la distinta utilización de tiempos y espacios conforma experiencias y expectativas de vida distintas entre padres y madres es la (con) fusión (Emakunde, 2007), que se produce entre tiempo propio y de cuidados en las mujeres. Problema éste que podemos apreciarlo en los testimonios de muchas madres y también en algunos padres al considerar tiempo libre o el tiempo que las madres pasan con sus hijos en actividades lúdicas. En el caso de los hombres, y también de algunas madres, no es necesario matizar diferencian perfectamente, saben separar su tiempo libre del tiempo para el empleo o del tiempo para el hogar, y ninguno ha considerado que estar en el parque con los críos sea tiempo libre. En cambio, muchas madres, manifiestan que disfrutan estando con sus hijos en el parque, por ejemplo, o cuando están de vacaciones, y por eso lo consideran tiempo libre. No obstante, como hemos definido en el marco teórico el alto grado de responsabilidades y exigencias que conlleva el cuidado a pesar de ser muy deseado y gratificante no lo consideramos tiempo libre.

En líneas generales, hemos podido apreciar que las madres disponen de menos tiempo de libre disposición que sus parejas masculinas, lo cual tiene consecuencias en la calidad de vida de las mujeres, puesto que les resta autonomía a la hora de gestionar otros tiempos, como son los del empleo o el tiempo de libre disposición. Al igual que la mayoría de las madres disponen de menos tiempo libre que sus parejas, también, serán ellas las que se sientan atrapadas en una relación injusta que las obliga a moverse de un espacio a otro, de un tiempo a otro.

Por lo general, las familias con hijos e hijas pequeños sufren una gran dosis de sobrecarga. Pero esta sobrecarga no viene sólo producida por las diversas tareas que deben realizar sino, como ya hemos comentado, por el hecho de que la responsabilidad

del cuidado de las personas precisa de trabajos de carácter continuo y requieren de una atención constante, las cuales no son compatibles, ni conciliables con un mercado laboral que exige un alto compromiso con el empleo y donde la disponibilidad total es la norma.

Junto con la actividad profesional y las labores generales de la casa, además se tiene y se quiere cuidar a los hijos pequeños con un modelo de crianza adecuada que incrementa significativamente las responsabilidades de las madres, lo cual hace que en su vida cotidiana se encuentren en muchos casos sometidas a una presión constante, lo cual pasa factura no sólo en su trayectoria laboral, también y a pesar de que no sean conscientes, a su sentimiento vital, a sus nervios y a su fuerza.

Podemos decir que, lo que más evidencia la desigualdad en el reparto del total del trabajo entre madres y padres dentro de las unidades domésticas analizadas es lo que hemos definido en el marco teórico como doble presencia (Balbo, 1978; Bianchi, 1978), y se trata de la exigencia social pero también auto-exigencia de cumplir diferentes roles que funcionan con lógicas diferentes, y que en general disminuye la capacidad de actuar de las madres trabajadoras, así como su bienestar físico y emocional. Cabe recordar también que la imposibilidad de una presencia simultánea en dos espacios antagónicos conlleva una doble ausencia (Izquierdo, 1998) lo cual como veremos, genera en muchas madres lo que Haicault (1984) denominó como carga mental y que se traduce en tensiones, renunciadas o como lo define Merino (2017) en dilemas morales insolubles.

Los conflictos a los que se enfrentan las madres al querer responder satisfactoriamente en dos espacios (empleo y crianza) difícilmente conciliables, les genera una sobrecarga emocional que no se aprecia en sus parejas masculinas, incluso los más implicados en la crianza, no presentan estos conflictos, puesto que ellos ni son considerados ni se consideran como alguien irremplazables para el bienestar de sus hijos/as.

Hemos podido confirmar que, incluso en las unidades domésticas donde se observa un reparto bastante corresponsable, se puede apreciar esta doble presencia que la mayoría de las madres trabajadoras asumen y que les genera esa carga mental, nos referimos a todo lo que tiene que ver con la preocupación, la responsabilidad, la presencialidad que exige el trabajo de cuidados y que impide poder estar en dos sitios a la vez, el tener que escoger o renunciar en determinados momentos a estar con sus hijos e hijas y a mantener o mejorar su empleo.

Además, este alto grado de responsabilidad que las madres asumen en la crianza, favorece que vivan el conflicto entre responsabilidades del hogar y las del empleo como un problema personal. Por tanto, la sobrecarga, la culpabilización y la superposición de roles, podemos decir que son características que se presentan generalmente en las madres trabajadoras, lo cual les genera más dificultades a la hora de encontrar, mantener o ascender en un empleo; también una falta de autonomía, no solo económica, también de tiempo para dedicar a las aficiones, al descanso, al compromiso social o a la política y conflictos con la pareja.

Estos conflictos que se producen en las madres empleadas y que como hemos ido viendo para muchas les supone tener que hacer renunciaciones importantes, no se da en los varones padres, ni en el grupo de discusión de los padres ni en los testimonios masculinos en las entrevistas, al hablar sobre las dificultades de conciliar empleo con trabajo de cuidados. Pese a que también se aprecia el cansancio, la falta de tiempo para uno mismo y con la pareja o el aumento de las responsabilidades, no se observan consecuencias negativas a nivel laboral, ni se sienten obligados a escoger entre su empleo y la crianza, ni esa carga emocional, esa tensión que se aprecia en las madres.

No obstante, a pesar de las consecuencias que en las mujeres puede estar generando la carencia de bases sociales, políticas y culturales más sólidas para que la corresponsabilidad sea una realidad, las opiniones de las madres trabajadoras participantes en esta investigación han permitido constatar la intención de éstas de seguir siendo corresponsables en el empleo sin dejar de lado su papel central en la crianza. Confirmamos así que, aunque el modelo ideal es el de una familia corresponsable, donde ambos comparten la responsabilidad económica y de los cuidados, la realidad es la de un modelo donde ambos comparten la responsabilidad económica pero no la de los cuidados. Y así, mientras el mercado laboral sea la única fuente para conseguir autonomía personal, las mujeres en cuanto madres y trabajadoras, se verán sumidas en dilemas morales irresolubles (Merino, 2017). Las madres se verán obligadas, en algunos casos, a tener que escoger entre su empleo o cuidar adecuadamente de sus criaturas; otras optarán por no tener más hijos/as, algunas disfrutarán de un tiempo de crianza sin penalizaciones laborales, pero la mayoría intentarán responder a sus dos responsabilidades con sobrecargas y tensiones.



### 3. PROPUESTAS: UN NUEVO MODELO SOCIAL

#### 3.1 Nuevas paternidades

A pesar de que son principalmente las madres trabajadoras las que asumen la carga total del trabajo de cuidados, sin dejar de lado su responsabilidad económica, con apenas apoyos estatales y con más poca que mucha ayuda de sus compañeros varones, los ideales de los que hemos hablado sobre un reparto corresponsable de todo el trabajo dentro y fuera del hogar, junto con una mayor implicación de los hombres en el ámbito del hogar, van presentando nuevos modelos o por lo menos otros modelos alternativos, que las nuevas generaciones puedan copiar y por supuesto mejorar. Por tanto, es necesario propiciar nuevos modelos de paternidades que rompan con las masculinidades hegemónicas y mostrar estilos de vida donde hombres y mujeres no se vean obligados a reproducir sus roles tradicionales.

Hemos expuesto algunos ejemplos de padres implicados, preocupados y vinculados a sus criaturas. Esto nos permite confirmar que si hay algo innato en la capacidad de cuidar no es exclusivo de las mujeres. Destacamos la necesidad por parte de los varones de que aprendan a ser padres de otra manera y se comprometan en todo el trabajo de cuidados. Por tanto, el cambio en los hombres es una pieza necesaria, aunque, como veremos más adelante, no suficiente.

A este respecto, una medida interesante, aunque claro está, no la única que favorecería una mayor implicación de los padres varones en la crianza y evitaría la discriminación por maternidad y también para favorecer la satisfacción con la crianza, sería la equiparación de los permisos por nacimiento para que éstos sean iguales, intransferibles y pagados al 100% para cada persona progenitora. Hemos podido observar en las entrevistas que, cuando el padre se implica activamente en el cuidado de sus menores (sea deseado o no), sobre todo en la primera infancia, aumenta considerablemente su grado de responsabilidad parental, lo cual genera en ellos nuevas actitudes y prácticas hacia el cuidado. Podemos considerar a estos padres como “modelos emergentes” (del Valle, 2002), fundamentales en la creación de nuevas identidades genéricas.

## 3.2 Nuevas maternidades

Con todo, es importante entender que el enemigo de la corresponsabilidad no son los hombres. Si bien se puede ver a estos como los privilegiados y las mujeres las subordinadas, es importante destacar que se trata de un sistema sociocultural patriarcal y capitalista, que estructura las relaciones sociales en base a desigualdades de sexo, clase, etnicidad o práctica sexual (Méndez, 2018). Un sistema que, como hemos visto, se mantiene gracias al trabajo gratuito que realizan las mujeres en los hogares.

Por tanto, partiendo de esta base y teniendo en cuenta los resultados del trabajo de campo, queremos insistir en que las diferencias entre unos hombres y otros, como entre unas mujeres y otras, plantea serias dificultades a la hora de hacer generalizaciones (algunos padres trabajan muchas más horas de las que les gustaría, o quisieran pasar más tiempo con sus criaturas, algunas mujeres quisieran tener más tiempo del que disponer libremente o desarrollar una carrera profesional sin tener que escoger), pero se trata de un sistema que favorece unas relaciones entre mujeres y hombres desiguales, que como sabemos promueve identidades, tipos de conductas y aspiraciones difíciles de modificar tanto para ellas como para ellos.

No obstante, si bien los padres varones tienen como reto no reproducir los roles tradicionales a ellos asignados y el derecho, pero también el deber de asumir su responsabilidad en los trabajos de cuidados, las mujeres en cuanto a madres, tienen que permitir también a sus parejas la asunción de responsabilidades en la crianza.

Está claro que los trabajos de cuidado deben repartirse equitativamente entre los distintos actores sociales, pero además de una mayor implicación tanto estatal como de los varones padres, también es necesario una delegación de las madres en cuanto a la crianza de sus hijos e hijas. Hemos podido comprobar que para que se dé una mayor corresponsabilidad en el cuidado, además de un contexto favorable y una disposición paterna, es muy importante que las madres quieran ceder parte de su responsabilidad en la crianza. Cuando las madres entienden y ponen en práctica que no son las únicas responsables del bienestar de sus hijos e hijas son capaces de favorecer una mayor implicación de su pareja en el cuidado. Los casos dentro de nuestra muestra de unas paternidades corresponsables han ido acompañados de unas maternidades igualmente

corresponsables, es decir, de la creencia por parte de ellas, de que sus parejas pueden responder a las necesidades de sus hijos e hijas igual que ellas.

Por tanto, planteamos la importancia por parte de las madres de tomar conciencia de la desigualdad. Mientras las madres calladamente resuelvan los problemas de conciliación, aumentando su carga de trabajo o delegando en otras mujeres el trabajo en el hogar. Mientras sean ellas las principales, y en muchos casos únicas responsables del bienestar de sus hijos e hijas, difícilmente se conseguirá la deseada corresponsabilidad. No obstante, es difícil decirle a una madre que, además de no tener apoyos ni del Estado, ni del mercado laboral ni siquiera de su pareja que no tiene que responsabilizarse del total del cuidado de sus criaturas.

No estamos planteando que las madres dejemos de cuidar, pero sí, que podamos elegir, que no nos veamos obligadas a causa de que la responsabilidad del cuidado cae en exclusiva en nosotras. Las mujeres, en particular las madres, tenemos que tomar conciencia de que no tenemos que ser las únicas responsables de la crianza de nuestros hijos e hijas, tampoco de que estamos mejor capacitadas (biológicamente) para la crianza. Con todo, la toma de conciencia es un paso necesario, aunque tampoco suficiente para cambiar el reparto en el cuidado de la vida humana.

Mientras se promueva un único modelo de crianza adecuado que presenta a la madre como alguien irremplazable a la que se le exige que se sacrifique por el bienestar de sus criaturas, el que sean las madres quienes asumen la casi totalidad de la responsabilidad de la crianza, sin apenas recursos estatales ni de los padres varones, no será posible ni su valoración ni su reparto y menos aún la corresponsabilidad entre padres, madres y otros agentes sociales.

### **3.3 Socializar el cuidado**

Queremos defender que no existe una sola forma de criar, de ser madre o padre, que tanto la maternidad como la paternidad es una relación humana, cultural y queremos insistir en esto, a pesar de la tendencia a considerar como naturales las capacidades maternas, el aprendizaje es un componente básico en la crianza, y si bien los varones no han tenido las mismas oportunidades de aprender a cuidar, hemos mostrado algunos casos que nos confirman como algunos padres varones han aprendido a cuidar, han

generado vínculos con sus criaturas y se han hecho corresponsables en la crianza. No obstante, decir que la capacidad de cuidar es aprendida, no quiere decir que esté carente de valor o que sea fácilmente maleable, pero hace posible el cambio.

Por tanto, limitar esta experiencia a un solo modelo imposible de cumplir, que presenta las necesidades de cuidado y en especial la crianza, desde planteamientos naturalistas con las altas exigencias solo para las madres, lo único que consigue es perjudicar a las mujeres, establece jerarquías entre ellas y limita su autonomía y libertad.

Que lo importante es socializar el cuidado, presentar otros modelos de crianza donde la responsabilidad no recaiga en exclusiva en las madres. Quedan pendientes nuevas investigaciones de corte etnográfico que analicen otras formas de reparto de los trabajos de cuidados no tradicionales, por ejemplo, el reparto dentro de unidades domésticas homosexuales, monoparentales, reconstituidas o provenientes de otros contextos socio-culturales distintos. También sería interesante plantear estudios cualitativos donde el padre varón sea el cuidador principal para romper con las teorías naturalistas que consideran a la madre como alguien irremplazable en la crianza.

En nuestro caso, si consideramos la corresponsabilidad como un reparto más justo de los trabajos necesarios para el cuidado de la vida, es necesario una redistribución de los trabajos de cuidado, es decir, que sea una responsabilidad colectiva y común a toda la sociedad y no un deber que tengan que asumir de forma gratuita las mujeres. Hasta día de hoy el sistema en su conjunto se ha beneficiado de los trabajos invisibilizados que de manera gratuita realizan millones de mujeres en el mundo, por tanto, es primordial que se les exija a los estados, pero también a los mercados que asuman su parte de la responsabilidad. Ahora más que nunca es fundamental que junto con la responsabilidad compartida del empleo, se instaure un reparto del trabajo de cuidados entre madres, padres y otros agentes sociales. No habrá corresponsabilidad mientras las madres sean las únicas responsables de solucionar los problemas de la conciliación. Y no habrá cambios sin un nuevo modelo de sociedad que rompa con la división y jerarquización entre esfera productiva y reproductiva y donde el cuidado de la vida sea una prioridad. Para ello es necesario una nueva forma de pacto social entre Estado, sociedad y otras instituciones, hombres y mujeres y otros miembros de la familia, que permita un reparto de todo el trabajo más justo.

Si partimos del reconocimiento de la importancia social y económica que tienen los cuidados y reivindicamos el sostenimiento de la vida y el cuidado como elemento básico para la construcción de una sociedad más justa, su reparto y responsabilidad debe ser asumida de manera colectiva. Por lo tanto, urge presentarlo no sólo como un reparto más equitativo entre hombres y mujeres a nivel individual, sino ir más allá de las fronteras de los hogares e incluir a la sociedad en su conjunto.

### **3.4 Políticas de corresponsabilidad transversales**

Que las políticas de conciliación o de corresponsabilidad tengan buenos resultados parece bastante difícil, al menos en la forma en que están planteadas. Además de las carencias en servicios de asistencias y la precarización laboral de las mujeres, vemos cómo, el modelo social vigente sigue cargando sobre las mujeres las responsabilidades domésticas y de cuidado. A nuestro parecer es necesario un cambio de modelo social donde todas las esferas de la vida social no deban acomodarse a una, el mercado laboral y donde el trabajo doméstico y de cuidados deje de estar invisibilizado y desvalorizado, a pesar de ser esencial para el mantenimiento de nuestras sociedades tanto o más que el productivo. Así las cosas, y aunque algunas de las políticas públicas en materia de igualdad -por lo menos en el discurso- hablan de cambiar el concepto de conciliación por corresponsabilidad, por ejemplo, hacen referencia a la necesidad de cambiar el modelo social.

No obstante, tal transformación no será posible mientras no se altere el diseño actual del mercado laboral que implica libertad de tiempos y acciones, el cual es difícilmente conciliable con el cuidado de las personas (Carrasco, 2013). Es necesario un nuevo modelo social donde cuidados y mercado laboral sean ámbitos complementarios y amigables en las vidas de las personas (Merino, 2017).

Si el objetivo de las políticas de conciliación o de corresponsabilidad es lograr que hombres y mujeres puedan compaginar la gestión compartida del trabajo de cuidados, así como de su empleo sin que implique costes laborales ni personales no deseados, se precisa una revisión de las actuaciones políticas que tienen que ir encaminadas a cambiar el modelo social y la estructura patriarcal capitalista que se nutre, entre otras, de la

sobreexplotación de las mujeres. Para ello, las medidas implementadas tienen que actuar en todos los ámbitos y a todos los niveles.

La estrategia más reciente de la política de igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea (UE) se conoció como *mainstreaming* de género, que en España se tradujo con el término ‘transversalidad’. Recordemos que a partir de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing por Naciones Unidas en 1995 (Declaración y Plataforma Beijing, 1995), se comienza a plantear el *mainstreaming* o transversalidad de género para referirse a una idea antigua, la desigualdad entre hombres y mujeres como un problema estructural, que atraviesa el orden socioeconómico, político y cultural establecido; no obstante, desde aquí se pretendió dotarla de carácter normativo. De este modo aparece la estrategia de transversalidad de género, reconociendo que las políticas públicas no son neutrales respecto al sistema sexo/género, ya que éstas reproducen las estructuras sociales en cuya base se encuentra la desigualdad. Para lograrlo, plantean la cooperación transversal no solo entre las diferentes administraciones públicas, también con la implicación de movimientos feministas y de la sociedad civil. Esto suponía políticas de más envergadura y con objetivos más amplios. Para ello, esta estrategia requería de compromiso y voluntad política y técnica, lo cual suponía la inversión en recursos humanos y financieros.

Aunque en líneas generales, con la implantación de la transversalidad de género se pretendía cambiar el orden político y económico vigente, ni en su etapa de implementación llegó a producir cambios relevantes. Estudios recientes (Alfama et al., 2015; Alonso, 2015; Lombardo y León, 2014; Martín, 2016; Poyatos, 2019; San José, 2014) coinciden en que, una cosa es la adopción formal del principio de transversalidad de género y otra muy distinta su aplicación real. Y así, la última crisis económica acaecida en España ha derivado en profundas reformas centradas esencialmente en la reducción del gasto público y la apuesta por un marco de actuación basado en la austeridad y en el desmantelamiento del Estado de Bienestar (Castro, 2013). Los estudios, antes señalados, no solo se han ocupado de destacar que este tipo de políticas están lejos de ser neutras desde la perspectiva de género, sino que más bien han representado un claro retroceso en la situación de las mujeres y en la lucha por la igualdad.

Con todo, y teniendo en cuenta que la desigualdad que las madres trabajadoras presentan no es debido a una sola causa, y que está asentada sobre estructuras sociales profundas, queremos destacar que para lograr generar cambios estructurales en cuanto al

reparto del trabajo tanto en el mercado como en el hogar y teniendo en cuenta la clase social, el lugar de procedencia, la edad o las cargas familiares, ninguna medida de manera aislada y menos aún centrada solo en la empleabilidad de las mujeres, podrá lograr cambios por sí sola. Es fundamental desarrollar políticas sociales articuladas y contextualizadas que actúen de manera transversal desde planteamientos integrales, es decir, crear espacios de cooperación interrelacionados que permitan actuar en todos los niveles de la sociedad, mercado laboral, Estado y sociedad y con un objetivo común: considerar el trabajo de cuidados como un bien y un deber común a toda la sociedad.

### 3.5 Propuestas concretas

Para lograr desarrollar nuevos modelos de maternidad y paternidad que no reproduzcan los roles tradicionales, donde las mujeres no asuman en solitario, o casi en exclusiva, el peso de la crianza, que las responsabilidades maternas se aligeren y se respeten y favorezcan otras formas de ser madre que no exijan tantos sacrificios. Donde los padres varones descubran y experimenten el cuidado de los otros y las otras como un valor personal y social necesario para un buen vivir de todos y todas. Es fundamental que se vinculen una mayor diversidad de medidas políticas concretas pero interrelacionadas y dirigidas a trabajar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, entre empleados/as y empresas y en las administraciones.

Partiendo no solo los deseos de los progenitores, en especial las madres, sino también teniendo en cuenta las necesidades de las criaturas, unos permisos parentales intransferibles (Carrera, 2015; Castro, 2018; Ezkerro, 2018; Pazos, 2016), pero también más largos (Castro, 2018; Merino, 2017), posibilitarían que las madres y padres que así lo deseen pasen más tiempo con sus bebés. No obstante, junto a unos permisos parentales más largos repartidos entre las madres y los padres, el Estado tiene que asignar prestaciones para la provisión de servicios públicos de calidad en la atención a la infancia y a la dependencia, así como una sanidad y una educación públicas, de calidad, de acceso universal y gratuito. Prestaciones que no dependan de la relación con el empleo puesto que dejan fuera a un número importante de personas que no tienen empleo o a quienes trabajan de manera informal o precaria. (Campillo y del Olmo, 2018; Merino, 2017).

Además, es fundamental también que las medidas vayan encaminadas a desplazar la centralidad del mercado en la vida de las personas. Para ello, se propone reducir la jornada máxima. Ésta sería una medida fundamental para modificar las dinámicas del uso del tiempo entre mujeres y hombres. Junto con ello, se precisa un reparto más justo de los empleos entre toda la población en edad de trabajar con horarios y jornadas más flexibles y adaptadas a las necesidades de las personas. Menos tiempo para el empleo permitiría más tiempo para el autocuidado y el cuidado de los y las otras.

Aunque no nos hemos centrado en el ámbito de la educación, es evidente la importancia de éste como instrumento de socialización y de transmisión de cultura, por lo que actuar desde este campo es también fundamental. En este sentido, las acciones deben ir encaminadas a favorecer experiencias de cuidado en los centros escolares (Campillo y del Olmo, 2018:84), donde la protección, la ayuda y el cuidado de los otros y las otras sean favorecidos y valorados.

Teniendo como objetivo principal la sostenibilidad de la vida (Carrasco, 2013), otra propuesta interesante y que tiene que ver con la idea de que el trabajo de cuidados es un bien y un deber común, se destaca la necesidad de favorecer la implicación de la comunidad en su mantenimiento. Para ello, es importante contar con otras redes de apoyo y recursos y no solo la familia (Merino, 2017). Por ejemplo, generar espacios públicos de ocio y encuentro intergeneracional que favorezca la autogestión colectiva de algunas de las necesidades de sostener la vida, tales como el cuidado de personas, comedores comunitarios, huertos urbanos, lavanderías, intercambio de objetos y de conocimientos entre otros. (Ezkerro, 2018).

En líneas generales podemos observar que todas las propuestas van dirigidas a transformar la arquitectura política, social y económica de la sociedad. Y apuntan a la necesidad de una nueva organización social donde los cuidados que sostienen la vida sean reconocidos como una responsabilidad principal a la que hay que responder de manera colectiva. Para ello es crucial reivindicar su reparto y corresponsabilidad. Se presenta así una redistribución de los tiempos que tenga en cuenta la relación entre lo económico, ecológico y social como una herramienta clave (Carrasco y Recio, 2014). No obstante, es necesario diseñar políticas que actúen interconectadas unas con otras y deben trabajar la corresponsabilidad en tres niveles; entre mujeres y hombres; entre personas y empresas y en las administraciones (Comas et al., 2016). Para ello es necesario vincular una mayor diversidad de recursos tanto del mercado, como del Estado, como de la comunidad



(Merino, 2017). Defendemos que la combinación de estas medidas es fundamental para lograr una sociedad más igualitaria en lo que se refiere al reparto de todo el trabajo necesario para una vida digna.



## VII. BIBLIOGRAFÍA

- Abril, Paco; Amigot, Patricia; Botía, Carmen; Domínguez-Folgueras, Marta; González, María José; Jurado-Guerrero, Teresa; Lapuerta, Irene; Martín-García, Teresa; Monferrer, Jordi y Seiz, Marta (2015). Ideales igualitarios y planes tradicionales: análisis de parejas primerizas en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150, 3-22. <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.150.3>.
- Agirre Miguélez, Amaia., (2016). Negociaciones de pareja: los trabajos domésticos, la crianza y la construcción de la maternidad y la paternidad. En *Papeles del CEIC*, 1 (152), 1-27. Universidad del País Vasco: CEIC (Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva). <http://dx.doi.org/10.1387/pceic.15209>.
- Alcañiz, Mercedes. (2013). Estrategias de conciliación y segmentación social. La doble desigualdad. *Sociología, problemas e prácticas*, 73, 35-57. DOI:10.7458/SPP2012732806.
- (ed.) (2014). La Conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I. Publicacions de la Universitat Jaume I. DOI:<http://dx.doi.org/10.6035/Humanitats.2014.42>.
- (2015) Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *RES* 23, 29-55.
- Alcañiz, Mercedes y Monteiro, Rosa. (2016). She-austerity. Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el sur de Europa. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 72, 39-68.
- Alfama, Eva; Cruells, Marta y de la Fuente, María. (2015) ¿Qué ha cambiado con esta crisis? El mainstreaming de género en la encrucijada. *Investigaciones Feministas*, 5, 69-95. [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2014.v5.47957](http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2014.v5.47957).
- Alonso, Alba. (2015). Las políticas de género en España: retrocesos y resistencias en tiempos de austeridad. *Ex aequo*, 32, 33-48.
- Alonso, Luís Enrique. (1995) Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa. En Delgado, Manuel y Gutiérrez, Juan (ed.). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales* (pp.225-240). Madrid: Síntesis.
- Añón Roig, María José. (2006). Derechos sociales y perspectiva de género: el difícil camino de la autonomía. II curso de Derechos económicos, sociales y culturales: Retos y exigencias de los derechos económicos, sociales y culturales. Diputación

- foral de Gipuzkoa-Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe. Donostia. (Artículo no publicado, entregado en el curso).
- Aragón Jorge, Canovas Ana y Rocha Fernando. (2005). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas. Cuadernos de Relaciones Laborales, 23, (1), 73-93.
- Ardener, Edwin. (1975). Belief and problem of women. En Shirley. Ardener (ed), *Perceiving Women* (pp1-17). Londres: Dent.
- Aristegui, Iratxe; Beloki, Usue; Royo, Raquel; Silvestre, María. (2018). Cuidado, valores y género: la distribución de roles familiares en el imaginario colectivo de la sociedad española. *INGURUAK*, 65, 90-108.
- Aristóteles, Política 1252b (1986). Madrid: Alianza editorial.
- Astelarra, Judith. (2005). Veinte años de políticas de igualdad. Cátedra, Madrid.
- (2006) Conciliación y cohesión social. Un análisis crítico de las políticas europeas. *Género y conciliación*, *Ábaco*, 49-50, 159-169.
- Astelarra, Judith y Zaragoza, Gustavo. (2014). El Estado de Bienestar en España. Criterios de sostenibilidad. *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work Journal*, 1, 61-90. <http://dx.doi.org/10.15257/ehquidad.2014.0003>.
- Añamendi Eusko Entziklopedia (2018). Recuperado de <http://aunamendi.euskonikaskuntza.eus/es/lekunberri/ar-79616/>.
- Ayuntamiento de Lekunberri. (2010). Plan General Municipal de Lekunberri. Recuperado de <http://lekunberri.net>.
- (2018). Recuperado de <http://www.lekunberri.net>.
- Badinter, Elisabeth. (1981). *¿Existe el instinto maternal?* Barcelona: Paidós Ibérica.
- (2011). *La mujer y la madre: un libro polémico sobre la maternidad como nueva forma de esclavitud*. Madrid: La esfera de los libros.
- Balbo, Laura. (1978). La doble presencia. En Borderías Cristina, Carrasco Cristina y Alemany, Carmen (comp.) (1994). *Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales*. (pp.503-510). Barcelona: Icaria.
- Bamberger, Joan. (1979) El mito del matriarcado: ¿Por qué gobiernan los hombres en las sociedades primitivas? En O. Harris y K. Young (eds.) *Antropología y feminismo*. (pp. 63-81). Barcelona: Anagrama.
- Banyuls, Josep y Recio, Albert. (2017). Pobreza laboral en España: causas y alternativas políticas. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales. Desigualdades en el Mercado de Trabajo después de la Gran Recesión*, 4, 135-149. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.59>.
- Barreré, María. Ángeles y Morondo, D. (2005). La difícil adaptación de la igualdad de oportunidades a la discriminación institucional: el asunto del TJCE. En Campos, Arantza y Barrere, María Ángeles. *Igualdad de oportunidades e igualdad de género: una relación a debate*. (pp.143-161) Madrid: IISJ- Dyckinson.

- Barudy, Jorge y Dantagnan, Marjorie. (2009) Los buenos tratos a la infancia: parentalidad, apego y resiliencia. Madrid: Gedisa.
- Barudy, Jorge y Marquebreucq, A.P (2009). Hijas e hijos de madres resilientes: traumas infantiles en situaciones extremas: violencia de género, guerra, genocidio, persecución y exilio. Madrid: Gedisa.
- Bauman, Zygmunt. (2003), Comunidad. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Beauvoir, Simone de (2000) [1949]. El segundo sexo, 2 vols., Madrid, Catedra, col. Feminismos.
- Beck, Ulrich. (2000). Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización. Barcelona: Paidós.
- Beechey, Verónica. (1990). Género y trabajo. Preplanteamiento de la definición de trabajo. En Borderías Cristina, Carrasco Cristina y Alemany, Carmen (comp.) (1994). Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales. (pp.425-447). Barcelona: Icaria.
- Benería, Lourdes (1981). Reproducción, producción y división sexual del trabajo, Mientras Tanto 6, 47-84.
- (2008) De la "armonía" a los "conflictos cooperativos". La contribución de Amartya Sen a la Teoría de la unidad doméstica. Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades, 20(2), 15-34. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2663113.pdf>.
- Beteta, Yolanda. (2013). La feminización de la crisis financiera global. La regresión del estado de bienestar en España y su impacto en las políticas de igualdad y de erradicación de la violencia contra las mujeres. Nuevos retos. Asparkía,24, 36-52.
- Bianchi, Marina. (1978). Más allá del "doble trabajo". En Borderías Cristina, Carrasco Cristina y Alemany, Carmen (comp.) (1994). Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales. (491-501). Barcelona: Icaria.
- Bonte, Pierre. y Izard, Michael. (1996). Diccionario Akal de Etnología y Antropología. Madrid: Akal.
- Borderías Cristina, Carrasco Cristina y Alemany, Carmen. (comp.) (1994). Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales. Barcelona: Icaria.
- Borderías, Cristina. (1984): Evolución de la división sexual del trabajo. Barcelona 1924-1980. La CTNE, Tesis doctoral, Universidad de Barcelona.
- Borderías, Cristina y Carrasco, Cristina. (1994). Introducción: las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas. En Borderías Cristina, Carrasco Cristina y Alemany, Carmen (comp.) (1994). Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales. (pp.17-109). Barcelona: Icaria.
- Bowlby, John. (1976). El vínculo afectivo. Buenos Aires: Paidós.
- Braidotti, Rosi. (2004) [1994]. Feminismo, diferencia sexual y subjetividad nómada. Barcelona, Gedisa.
- Bustelo Ruesta, María. (2004). La evaluación de las políticas de género en España. Madrid: Los Libros de la Catarata.

- (2014). Three Decades of State Feminism and Gender Equality Policies in Multi-governed Spain. *Sex Roles. A Journal of Research*, 70, 1-17. DOI 10.1007/s11199-014-0381-9.
- Butler, Judith. (2001) [1990]. *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona. Paidós.
- Campillo Poza, Inés. (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos. Los casos de Italia y España. *Política y sociedad*, 47(1), 89-213.
- (2014). Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014). Un marco explicativo. *Investigaciones Feministas*, 5, 207-231.
- Campillo Inés y del Olmo, Carolina. (2018). Reorganizar los cuidados. ¿Y si dejamos de hacernos las suecas? *Viento Sur*, 156, 77-87. Recuperado de <https://vientosur.info/spip.php?article13548>
- Canales, Manuel y Peinado, Anselmo. (1995). Grupos de discusión. En Delgado, Manuel y Gutiérrez, Juan (ed.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales: (pp.287-316)*. Síntesis, Madrid.
- Carnoy, Martin. (2001). *El trabajo flexible en la Era de la Información*. Madrid: Alianza.
- Carrasco, Cristina. (2001). La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? *Mientras Tanto*, 82, 43-70.
- (2013). El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía. *Cuadernos de relaciones laborales*, 31 (1), 39-56. [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2013.v31.n1.41627](http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41627).
- (2016) Sostenibilidad de la vida y ceguera patriarcal. Una reflexión necesaria. *Atlánticas – Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1 (1), 34-57. <http://dx.doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1435>.
- (2017) La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción. *Ekonomiaz N.º 91*, 1.º semestre (53-77).
- Carrasco, Cristina. Borderías, Cristina y Torns, Teresa (eds.) (2011). *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*. Madrid: Catarata.
- Introducción: El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales. En Carrasco, Cristina. Borderías, Cristina y Torns, Teresa (eds.) (2011). *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*. (pp.13-95). Madrid: Catarata.
- Carrasco, Cristina y Recio, Albert, (2014). Del tiempo medido a los tiempos vividos. *Revista de Economía Crítica*, 17(1), 82-97.
- Carrasquer, Pilar; Recio, Carolina y Rodríguez-Soler, Joan. (2015). Políticas de igualdad y modelos de empleo: el caso español. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* 116. Colección Economía y Sociología. 65-105.
- Carrera, Virginia. (2015). La corresponsabilidad y su implantación en los permisos laborales: hacía un mercado de trabajo igualitario. En IV Congreso de Economía Feminista. Universidad de Sevilla, 3, 4 y 5 de octubre del 2013.

- Castro García, Carmen y Pazos Morán, María. (2012). Permisos por nacimiento e igualdad de género: ¿Cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento corresponsable? *Papeles de trabajo* 9, 7-25.
- Castro García, Carmen. (2013). ¿Cómo afecta la crisis y las políticas de austeridad a los derechos de las mujeres y a la igualdad? En Vicent, Lucía, Castro, Carmen; Agenjo, Astrid y Herrero, Yayo. *El desigual impacto de la crisis sobre las mujeres*. (pp. 13-22). Madrid: FUHEM. Recuperado de [http://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Dossier/dossier\\_El-desigual-impacto-de-la-tesis-sobre-las-mujeres.pdf](http://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Dossier/dossier_El-desigual-impacto-de-la-tesis-sobre-las-mujeres.pdf).
- (2018). Aportaciones feministas al debate sobre la reorganización de los cuidados. *Viento Sur*, 156, 48-58. Recuperado de <https://vientosur.info/spip.php?article13548>
- Chodorow, Nancy. (1974) *Family Structure and Feminine Personality*. Rosaldo, Michelle y Lamphere, Louise (Eds.), *Woman, Culture and Society* (43-66). Stanford University Press.
- Cobo, Rosa. (2002). Democracia paritaria y sujeto político feminista. *Anales de la Cátedra Francisco Suarez*, 36, 29-44.
- Comas, Dolors. (1995). *Trabajo, género y cultura: La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona: Icaria.
- (2014). La crisis de los cuidados como crisis de reproducción social. Las políticas públicas y más allá. Periferias, fronteras y diálogos. *Actas del XIII Congreso de Antropología de la Federación de Asociaciones de Antropología del Estado Español*. Tarragona, 2-5/09/2014 Tarragona, Universitat Rovira i Virgili, pp. 329-349. Recuperado de: <http://digital.publicacionsurv.cat/index.php/purv/catalog/book/123>.
- (2017). El don y la reciprocidad tienen género: las bases morales de los cuidados. *QuAderns-e. Institut Català d'Antropologia*, 22(2), 17-32. Recuperado de [http://www.antropologia.cat/quaderns\\_e](http://www.antropologia.cat/quaderns_e).
- (2018). La antropología importa. Diversidad cultural y desigualdades sociales en los retos de la sociedad actual. Pablo Palenzuela (coord.). *Antropología y compromiso*. (pp. 89-109). Sevilla: Universidad de Sevilla. Icaria.
- Comas Dolors, Marre Diana y San Román Beatriz. (2016). La regulación política de la familia. Ideología, desigualdad y género en el Plan de Apoyo a la Familia. *Política y Sociedad*, 53 (3), 853-877. [Doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2016.v53.n3.48880](https://doi.org/10.5209/rev_POSO.2016.v53.n3.48880).
- Combes, Daniele y Haicault, Monique. (1984). Producción y reproducción, relaciones sociales de sexo y de clase. En Borderías Cristina, Carrasco Cristina y Alemany, Carmen (comp.) (1994). *Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales*. (pp. 533-553). Barcelona: Icaria.
- Consejo de Europa. (1999). *Las conferencias ministeriales del Consejo de Europa sobre igualdad entre mujeres y hombres*. Madrid: Instituto de la Mujer.

- Diario de Noticias de Navarra. (2018). Recuperado de <http://www.noticiasdenavarra.com/2018/03/12/vecinos/comarcas/lekunberri-un-oasis-de-crecimiento-en-el-noroeste>.
- Díaz Martínez, Capitolina y Dema Moreno, Sandra (2013) Sociología y género (Editoras) Colección: Biblioteca Universitaria de Editorial Tecnos.
- Durán, María Ángeles. (1972) El trabajo de la mujer en España: un estudio sociológico. Madrid: Editorial Tecnos.
- (1986). La jornada interminable. Madrid: Icaria.
- (1997). El trabajo invisible. En Gobierno Vasco (Ed.). Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo, (pp. 219-224). Vitoria-Gasteiz: Dep. de Justicia, Economía y Seguridad Social.
- (2000). La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas. Madrid: Instituto de la Mujer.
- (2006). El valor del tiempo. ¿Cuántas horas te faltan al día? Madrid: Espasa.
- (2012). El trabajo no remunerado en la economía global. Bilbao: Fundación BBVA.
- (2013). Género, trabajo y vida económica. El desafío económico de las mujeres. En Díaz, Capitolina y Dema, Sandra (coord.) Sociología y Género. (pp. 183-199). Madrid: Tecnos.
- Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. (2007). IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV 2006-2009. Presidencia. Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria.
- Ember, Carol; Ember, Melvin. (1997). Antropología Cultural. Madrid: Prentice Hall.
- Engels (1972) [1884]. El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado. Madrid: Fundamentos.
- Esping- Andersen, Gösta. (1993). Los Tres mundos del Estado de Bienestar. Valencia: Edicions Alfons el Magnánim.
- Esteban, M. Luz (2011). Crítica del pensamiento amoroso. Barcelona: Bellaterra.
- (2017). Los cuidados, un concepto central en la teoría feminista: aportaciones, riesgos y diálogos con la antropología. *QuAderns-e. Institut Català d'Antropologia*, 22(2), 33-48. Recuperado de [http://www.antropologia.cat/quaderns\\_e](http://www.antropologia.cat/quaderns_e).
- Esteban Mari Luz, Bullen Margaret, Díez Carmen, Hernández Jone Miren y Imaz Elixabete. (2016). Continuidades, conflictos y rupturas frente a la desigualdad: jóvenes y relaciones de género en el País Vasco. Vitoria-Gasteiz: Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer.
- Ezquerro, Maite. (2018). Repensar el mundo desde los cuidados. *Economía Feminista: visibilizar lo invisible. Dossier Economistas sin Fronteras*, 29 (primavera), 16-21. Recuperado de <http://www.ecosfron.org/publicaciones/>.



- Flaquer Luis, Pfau-Effinger, Birgit y Artiaga, Alba. (2014). El trabajo familiar de cuidado en el marco del estado de bienestar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(1), 11-32.
- Falquet, Jules. (2018). Nicole-Claude Mathieu: hacía una anatomía de las clases de sexo. *Revista Andaluza de Antropología*, 14, 178-199.
- Fraser, Nancy. (2016). Las contradicciones del capital y los cuidados. *New Left Review*, Segunda Época, 100, 111-132. Recuperado de <https://newleftreview.es/issues/100/articles/nancy-fraser-el-capital-y-los-cuidados.pdf>.
- Fraser, Nancy y Jaeggi, Rahel. (2019). *Capitalismo. Una conversación desde la Teoría Crítica*. Madrid: Morata.
- Freud, Sigmund. (2012). *Tres ensayos sobre teoría sexual y otros escritos*. Madrid: Alianza editorial.
- Gálvez, Lina. (2013). Una lectura feminista del austericidio. *Revista de Economía Crítica*, 15, 80-110.
- Gálvez Muñoz, Lina y Rodríguez-Modroño Paula. (2016). Una crítica desde la Economía feminista a la salida austericida de la crisis. *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1 (1), 8-33. DOI: <http://dx.doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1346>.
- García Comas, Cristina. (2003). “El tiempo de trabajo: hacia una nueva organización” *Conciliación laboral y familiar: la asignatura pendiente*. Jornadas de la Diputación Foral de Bizkaia. Noviembre de 2002.
- Gardiner, Frances. (1997) *La Unión Europea: ¿Hada madrina para las mujeres?* En: Eurne Uriarte y Arantxa Elizondo (coord.) *Mujeres en Política. Análisis y práctica*. (pp.246-269). Barcelona: Ariel.
- Garrido, Luis y Gil, Enrique. (1993) *Estrategias familiares*. Madrid: Alianza Universal.
- Gil, Silvia L. (2011) *Nuevos feminismos. Sentidos comunes en la dispersión*. Madrid: Traficantes de Sueños, D.L.
- Gimeno, Beatriz. (23 de mayo de 2018). La lactancia está sirviendo para marcar el estándar de la buena y la mala madre. Recuperado de [https://www.eldiario.es/nidos/Beatriz-Gimeno\\_0\\_774122804.html](https://www.eldiario.es/nidos/Beatriz-Gimeno_0_774122804.html).
- Giner, Salvador. (1994). Clase, poder y privilegio. En Valcárcel (comp.) *El concepto de igualdad*. (pp. 113-173). Madrid: Pablo Iglesias.
- Gobierno de Navarra (2018). Recuperado de [http://www.navarra.es/home\\_es/Navarra/272+Municipios/entidad.htm?IdEnt=671](http://www.navarra.es/home_es/Navarra/272+Municipios/entidad.htm?IdEnt=671)
- Godelier, Maurice. (1990). *Lo ideal y lo material. Pensamiento, economías, sociedades*. Madrid: Taurus Humanidades.
- (2016). En el mundo de hoy, la antropología es más importantes que nunca. *Revista de Antropología Iberoamericana*, 11, 59-77.

- Goma, Ricard y Subirats, Joan. (1998). Democratización, dimensiones de conflicto y políticas públicas en España. En Gomà, R. Subirats, J. Políticas públicas en España: contenidos, redes de actores y niveles de gobierno. (pp. 13-20). Barcelona: Ariel.
- (1998b). Hacia la renovación del instrumento de análisis. En Gomà, R. Subirats, J. Políticas públicas en España: contenidos, redes de actores y niveles de gobierno. (21-36). Barcelona: Ariel.
- González, María José y Jurado, Teresa. (ed.) (2015). Padres y madres corresponsables. Una utopía real. Madrid: Catarata.
- GPI Consultores. (2008). Estudio sobre nuevas formas de organización de los tiempos: estudio de las iniciativas públicas y privadas adaptadas a las necesidades de las personas. Instituto de la Mujer. Gobierno de España. Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/ca/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/nuevasFormasOrganizacion.pdf>.
- Grau Biosca, Elena. (1993). De la emancipación a la liberación y la valoración de la diferencia. El movimiento de mujeres en el Estado español. 1965-1990. En Duby, Georges y Perrot, Michelle. Historia de las mujeres. El siglo XX. (pp. 673-684). Madrid: Taurus.
- Hammer, Dean y Wildavsky, Aaron. (1990). “La entrevista semiestructurada de final abierto. Aproximación a una guía operativa” Historia y Fuente oral. Entrevistar ¿Para qué? (4), 23-69.
- Haraway, Donna. (1995). Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza. Madrid: Cátedra.
- Harris, Olivia y Young, Kate. (1979). Introducción. En Harris, O y Young, K. (eds.). Antropología y feminismo. (pp. 9-31). Barcelona: Anagrama.
- (1981) Households as Natural Units. In Young, F., Wolk-Owitz, C. & McCullagh, R. (eds.), Of Marriage and the Market. (pp. 136-155). Londres: Routledge and Kegan Paul.
- Hartmann, Heidi. (1976). Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos. En Borderías Cristina, Carrasco Cristina y Alemany, Carmen (comp.) (1994). Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales. (pp. 253-291). Barcelona: Icaria.
- Hays, Sharon. (1998). Las contradicciones culturales de la maternidad. Madrid: Paidós Ibérica.
- Humphries, Jane y Rubery, Jill. (1984). La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción. En Borderías Cristina, Carrasco Cristina y Alemany, Carmen (comp.) (1994). Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales. (pp. 393-419). Barcelona: Icaria.
- Imaz, Elixabete. (2010). Convertirse en madre. Etnografía del tiempo de gestación. Madrid: Cátedra.
- Instituto de Estadística de Navarra. (2018a). Recuperado de [http://www.cfnavarra.es/estadistica/total.asp?t=agregados/poblacion/censos\\_padrones/censo\\_2001/censo\\_2001\\_index.asp?m=908](http://www.cfnavarra.es/estadistica/total.asp?t=agregados/poblacion/censos_padrones/censo_2001/censo_2001_index.asp?m=908).

- \_\_\_\_\_ (2018b). Recuperado de [http://www.cfnavarra.es/estadistica/total.asp?t=agregados/poblacion/censos\\_padrones/censo\\_2001/censo\\_hog\\_2001\\_index.asp?m=908](http://www.cfnavarra.es/estadistica/total.asp?t=agregados/poblacion/censos_padrones/censo_2001/censo_hog_2001_index.asp?m=908).
- \_\_\_\_\_ (2018c). Recuperado de [http://www.cfnavarra.es/estadistica/confindex.asp?p=infor\\_muni/indice.asp?mezcla=01908&d=infor\\_muni/ menununi.asp?mezcla=01908](http://www.cfnavarra.es/estadistica/confindex.asp?p=infor_muni/indice.asp?mezcla=01908&d=infor_muni/ menununi.asp?mezcla=01908)
- Instituto de la Mujer (2014). Recuperado de: <http://www.institutomujer.es> [consulta: 26 de abril 2016].
- Instituto Nacional de Estadística (2011) Encuesta Empleo del Tiempo 2009/2011. Recuperado de <http://www.ine.es/prensa/np669.pdf>.
- Izquierdo Benito, María Jesús. (1998). El malestar en la desigualdad. Madrid: Cátedra.
- (2003). Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: Hacia una política democrática del Cuidado. En SARE Cuidar Cuesta: costes y beneficios del cuidado. (pp. 1-30). Donostia/San Sebastián: Emakunde. [http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub\\_jornadas/es\\_emakunde/adjuntos/sare2003\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_jornadas/es_emakunde/adjuntos/sare2003_es.pdf).
- (2013). La construcción social del género. En Díaz, Capitolina y Dema, Sandra.
- Kaberry, Phyllis. (1939). *Aboriginal woman: sacred and profane*. Londres. Routledge.
- Kergoat, Daniele. (1984). Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización. En Borderías Cristina, Carrasco Cristina y Alemany, Carmen (comp.) (1994). *Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales*. (pp. 515-527). Barcelona: Icaria.
- Lagarde, Marcela. (2000). *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*. Madrid: Horas y Horas.
- (2003) *Mujeres cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción*. En SARE Cuidar Cuesta: costes y beneficios del cuidado. (pp. 1-5). Donostia/San Sebastián: Emakunde. [http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub\\_jornadas/es\\_emakunde/adjuntos/sare2003\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_jornadas/es_emakunde/adjuntos/sare2003_es.pdf).
- Lamas, Marta. (1999). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. *Papeles de Población* 5 (21), 147-178).
- Laporta, Francisco J. (1994). Problemas de la igualdad. En Valcárcel (comp.) *El concepto de igualdad*. (pp. 65-77). Madrid: Pablo Iglesias.
- Lapueta, Irene. (2012). *Employment, Motherhood and Parental Leaves in Spain*. Tesis doctoral UPF. Recuperado de <http://www.lrmcidii.org/wp-content/uploads/2012/12/til.pdf>.
- Larrañaga, Mertxe. (2002). *El trabajo de las mujeres. El caso de la CAPV en el contexto europeo*. Bilbao. UPV.
- Larrañaga, Mertxe; Martínez-tola, Elena; Jubeto, Yolanda y de la Cal, María Luz. (2018). Radiografía de la economía gipuzkoana en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. *European Public & Social Innovation Review*, 3 (1), 104-118. Recuperado de <http://pub.sinnergiak.org/index.php/esir/article/view/86>.

- Lazo Fuentes, Xiomara E. (2005). Las acciones positivas en Latinoamérica: el caso costarricense. En M<sup>a</sup> Ángeles Barrére y Arantza Campos (coor). Igualdad de oportunidades e igualdad de género: Una relación a debate. (pp.49-65) Madrid: Dykinson.
- Leacock, Eleanor. (1978). Women's status in egalitarian society: implications for social evolution, *Current Anthropology*, 19 (2), 247-275.
- Legarreta, Matxalen. (2014) Cuidados y sostenibilidad de la vida: Una reflexión a partir de las políticas de tiempo. *Papeles del CEIC*, 104, 1-30. Recuperado de <http://www.identidadcolectiva.es/pdf/104.pdf>.
- Legarreta, Matxalen y Sagastizabal, Marina. (2018). Haciendo visible el trabajo invisibilizado (que no invisible): las Encuestas de Usos de Tiempo. *Economistas sin fronteras*, 29, 25-29.
- Levi-Strauss Claude (1998) [1949]. *Las estructuras elementales del parentesco*, Barcelona: Paidós.
- Linos, de, Almudena. (2018). Madres e hijas. ¿Se hereda el modelo de maternidad? *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 39 (enero-abril), 175-199. DOI/ [empiria.39.2018.20882](https://doi.org/10.20882/empiria.39.2018.20882).
- Linton, Sally. (1979). La mujer recolectora. En Harris, Olivia y Young, Kate. *Antropología y feminismo*. (pp. 109-132). Barcelona, Anagrama.
- Lombardo, Emanuela y León, Margarita. (2014). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones Feministas*, 5, 13-35. [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2014.v5.47986](http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2014.v5.47986).
- Lovenduski, Joni. (1997). Políticas de género: igualdad de oportunidades y violencia contra las mujeres. En Uriarte, Edurne y Elizondo, Arantxa (coor.) *Mujeres en Política. Análisis y práctica*. (pp. 233-245). Barcelona: Ariel.
- Macinnes, John. (2005). Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 35-71.
- Malinowski, Bronislaw. (1989). *Diario de Campo de Melanesia*. Oviedo: Júcar universidad.
- Maquieira D'Angelo, Virginia. (2001). Género, diferencia e igualdad. En Maquieira, Virginia y Beltrán, Elena, *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. (pp. 127- 184). Madrid: Alianza.
- Marcus, George y Fisher, Michael. (1986). *La antropología como crítica cultural. Un momento experimental en las ciencias humanas*. Chicago: The University of Chicago.
- Martín Casares, Aurelia (2008). *Antropología del género. Culturas, mitos y estereotipos sexuales*. Madrid: Cátedra.
- Martín Criado, Enrique. (2004). El valor de la buena madre. Oficio de ama de casa, alimentación y salud entre las mujeres de clases populares. *RES*, 4,93-118.
- Martin Palomo, María Teresa. (2008). Domesticar el trabajo: una reflexión a partir de los cuidados. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(2), 13-44.

- (2013). Tres generaciones de mujeres, tres generaciones de cuidados. Apuntes sobre una etnografía moral. Cuadernos de Relaciones Laborales, 31:1, 115-138.
- Martin, Kay & Voorhies, Barbara. (1978) [1975]. La mujer: un enfoque antropológico. Barcelona: Anagrama.
- Martín, Sara. (2016). Una mirada, distintas propuestas: género y políticas públicas. Investigaciones Feministas, 7(1), 289-311. [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2016.v7.n1.51954](http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2016.v7.n1.51954).
- Martínez Hernández, Eva. (1997). Políticas públicas para la igualdad entre los sexos: reflexiones sobre el caso español (1975-1997). En Uriarte, Eudurne y Elizondo, Arantxa (coor.) Mujeres en Política. Análisis y práctica. (pp. 211-231). Barcelona: Ariel.
- Marugán, Begoña. (2015). Trabajo de cuidados. Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad, 7, 215-223.
- Marx, Karl. (1975) [1873]. El capital. Madrid: Siglo XXI de España.
- Mathieu, Nicole-Claude (2018). Deriva del género/estabilidad de los sexos. Revista Andaluza de Antropología, 14, 165-177.
- Mead, Margaret. (1994) [1949]. Masculino y femenino. Madrid: Minerva.
- Meil, Gerardo y Rogero-García, Jesús. (2014). Abuelas, abuelos y padres varones en el cuidado de la infancia. Cuadernos de Relaciones Laborales, 32: 1, 49-67. [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2014.v32.n1.44713](http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2014.v32.n1.44713).
- Meillasoux, Claude. (1977). Mujeres, graneros y capitales. México: Siglo XXI.
- Mello de, Franco, Irene. (2003). La emancipación de la mujer. Revista Nómadas. Monográfico 0/ Feminismo y Marxismo, 1-11.
- Méndez, Lourdes. (1993). Influencia de la teoría feminista sobre las ciencias sociales: una revisión conceptual. En Campos Arantza y Méndez Lourdes (ed.) Teoría feminista: identidad, género y política. (pp.45-57). XI Cursos de verano en San Sebastián. IV Cursos europeos. UPV. San Sebastián.
- (1997) Conceptos para reescribir la historia: los enfoques feministas en ciencias sociales. Las mujeres vascas en la historia, IPES, 24, 21-36.
- (2005). Una connivencia implícita: “perspectiva de género”, empoderamiento y feminismo institucional. En Andrieu, Rosa. y Mozo, Carmen. (coords.) Antropología Feminista y/o del Género. Legitimidad, poder y usos políticos, (pp.203-226), Sevilla: Ed. El Monte, FAAE.
- (2007). Antropología Feminista. Madrid: Síntesis.
- (2014). Feminismos en movimiento en el estado español: ¿re-ampliando el espacio de lo político? Revista Andaluza de Antropología, 6, 11-30. Recuperado de <http://www.revistaandaluzadeantropologia.org/index.php?page=sumario-6>.
- (2018). Irrupciones feministas. Problemáticas epistemológicas y políticas. Introducción. Revista Andaluza de Antropología, 14, 1-6.

- Mendizábal, Garbiñe y Ortiz de Pinedo, Esther. (1995). El movimiento feminista y las políticas públicas de igualdad. *Inguruak. Revista vasca de Sociología y Ciencia Política*, 13, 61-78.
- Merino, Patricia. (2017). *Maternidad, Igualdad y Fraternidad. Las madres como sujeto político en las sociedades poslaborales*. Madrid: Clave Intelectual.
- Mill, John Stuart. (2010) [1869]. *El sometimiento de la mujer*. Madrid: Alianza Editorial.
- Millet, Kate. (1995) [1969]. *Política sexual*. Cátedra, Madrid
- Molinier, Pascale y Legarreta, Matxalen. (2016). Subjetividad y materialidad del cuidado: ética, trabajo y proyecto político. *Papeles del CEIC*, 1, CEIC (Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva), Universidad del País Vasco, 1-14. <http://dx.doi.org/10.1387/pceic.16084>.
- Moore, Henrietta. (1991). *Antropología y Feminismo*. Madrid: Catedra, col. Feminismos.
- Moreno, Luis y Marí-Klose, Pau. (2013). Bienestar Mediterráneo: trayectorias y retos de un régimen en transición. En Del Pino, Eloísa y M<sup>a</sup> Josefa Rubio (editoras). *Los Estados de Bienestar en la Encrucijada. Políticas Sociales en Perspectiva Comparada*. (pp. 126-146). Madrid: Tecnos.
- Morgado Beatriz, Diez Marta, López Francisca y González, M. Mar. (2015). Conciliación y satisfacción vital: el papel de los recursos de cuidado infantil. Un estudio comparativo en tres regiones europeas. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* 116. *Economía y Sociología*, 57-116. [https://expinterweb.empleo.gob.es/libreriavirtual/descargas.action?f\\_codigo=W0141516&codigoOpcion=1](https://expinterweb.empleo.gob.es/libreriavirtual/descargas.action?f_codigo=W0141516&codigoOpcion=1)
- Morgan, Lewis Henry. (1987) [1877]. *La sociedad primitiva*. Madrid: Endimión.
- Narotzky, Susana. (1995). *Mujer, mujeres, genero. Una aproximación crítica al estudio de las mujeres en las Ciencias Sociales*, Madrid: CSIC.
- (2004) *Antropología económica. Nuevas tendencias*, Santa Cruz de Tenerife: Melusina.
- Oakley, Ann. (1977) [1972]. *La mujer discriminada. Biología y sociedad*. Debate. Madrid.
- Ortí, Alfonso. (2000) [1986]. “La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo” en García, Manuel; Ibáñez, Jesús y Alvira, Francisco, *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación.*, Madrid: Alianza.
- Ortner, Sherry. (1979). ¿Es la mujer al hombre lo que la naturaleza a la cultura? En Harris, Olivia y Young, Kate. *Antropología y feminismo*. (pp. 109-132). Barcelona, Anagrama.
- Osborne, Raquel. (1997). Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad. *Papers, revista de sociología*, 53, 65-76.
- Palomo Cemeño, Eva. (2017/2018). Conciliación (laboral y familiar). *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*. 13,226-234. DOI: <https://doi.org/10.20318/eunomia.2017.3818>

- Paleo, Natalia y Alonso, Alba. (2014). ¿Es solo una cuestión de austeridad? Crisis económica y políticas de género en España. *Investigaciones Feministas*, 5, 36-68. [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2014.v5.47987](http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2014.v5.47987).
- Pazos Moran, María. (2016). De las actualmente llamadas “políticas de igualdad de género” a la eliminación de la división sexual del trabajo (DST). *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*. 1(1), 58-89. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1826>
- (2018). Por el cambio estructural a una Sociedad sin patriarcado. *Viento Sur*, 156, 58-69. Recuperado de <https://vientosur.info/spip.php?article13548>
- Pérez Orozco, Amaia y Agenjo Calderón, Astrid. (2018.) *Economía Feminista: Viva, abierta y subversiva*. En *Economistas sin fronteras*, 29, 6-11.
- Pérez Orozco, Amaia. (2015). La sostenibilidad de la vida en el centro... ¿y eso qué significa? IV Jornadas de Economía Feminista. Recuperado de [http://riemann.upo.es/personal-wp/congreso-economia-feminista/files/2013/10/PerezOrozco\\_Amaia.pdf](http://riemann.upo.es/personal-wp/congreso-economia-feminista/files/2013/10/PerezOrozco_Amaia.pdf).
- (2017). ¿Espacios económicos de subversión feminista? *Viento Sur*, 150, 111-119. Recuperado de <https://vientosur.info/spip.php?article12306>.
- Picchio, Antonella. (1990). El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral. En Borderías Cristina, Carrasco Cristina y Alemany, Carmen (comp.) (1994). *Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales*. (pp. 451-487). Barcelona: Icaria.
- Poulain de la Barre. (2007) [1673]. *La igualdad de los sexos. Discurso físico y moral*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Poyatos i Matas, G. (2019). La práctica de cuidar, cargada sobre las mujeres, juzgada con perspectiva de género: nuevos progresos en la doctrina de suplicación. Comentario a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 12 de marzo de 2019 (recs. 19/2019 y 1596/2018). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 433, 213-219.
- Prieto, Carlos y Serrano, Amparo. (2013). Los cuidados entre el trabajo y la vida. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31 (1), 11-16. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/41622/39681>.
- Raworth, Kate. (2018). *Economía rosquilla: 7 maneras de pensar la economía del siglo XXI*. Barcelona: Paidós
- Reiter, Rayna (1975). *Toward an Anthropology of Women*. Nueva York-Londres, Monthly Review Press.
- Rodríguez Gregorio, Gil Javier, García, Eduardo. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Aljibe.
- Rodríguez Palop, María Eugenia. (2018). ¿una nueva ola feminista? Recuperado de: <http://www.espacio-publico.com/revisado/10/04/18>.
- Rohrlich-Leavitt Ruby, Sykes Barbara y Weat Herford, Elisabeth. (1979). La mujer aborigen: el hombre y la mujer. *Perspectivas antropológicas*. En: Harris, Olivia y Young, Kate. *Antropología y feminismo*. (pp. 47-62). Barcelona: Anagrama.

- Roldan, Elena. (2005). Las instituciones de género en el sector público. *Sistema*, 184/185, 235-258.
- Rosaldo, Michelle & Lamphere, Louise. (1974). *Woman, Culture and Society*. Stanford: University Press Stanford.
- Rosaldo, Michelle (1979). Mujer, cultura y sociedad: una visión teórica. En Harris, Oliva y Young, Kate. *Antropología y feminismo*. (pp. 153-180). Barcelona, Anagrama.
- (1980), The use and abuse of Anthropology: Reflections on Feminism and cross-cultural understanding. *Signs. A journal of women in culture and society*, 5(3), 389-417.
- Rousseau, Jean-Jacques (1985) [1755]. *Discurso sobre el origen y fundamentos de la desigualdad entre los hombres*. Madrid: Alhambra.
- Rubin, Gayle. (1975). El tráfico de mujeres; notas sobre la economía política del sexo. *Nueva Antropología* vol. VIII (30),95-145.
- Sacks, Karen. (1979). Engels revisitado: las mujeres, la organización de la producción y la propiedad privada. En Harris, Olivia y Young, Kate, *Antropología y feminismo* (pp. 247-266). Barcelona: Anagrama.
- Sagastizabal, Marina. y Legarreta, Matxalen., (2016). La “triple presencia-ausencia”: una propuesta para el estudio del trabajo doméstico-familiar, el trabajo remunerado y la participación sociopolítica. *Papeles del CEIC*, vol. 2016/1, nº 151, 1-29. CEIC (Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva), Universidad del País Vasco. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1387/pceic.15447>.
- San José, Begoña. (2014). Igualdad versus austeridad: Resistencia, protestas y propuestas del movimiento feminista. *Revista de Investigaciones Feministas* 5, 185-206. doi: [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2014.v5.47987](http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2014.v5.47987).
- Sanz, Anabel. (2005). El feminismo institucional a debate. En Campos, Arantza y Elizondo, Arantza. *Políticas de igualdad entre mujeres y hombres: Universidad, empresa e instituciones*. XXIV Cursos de verano UPV.
- Scott, Joan W. (1990) [1986]. El género: una categoría útil para el análisis científico. En Nash, Mary y Amelang, James S. (eds.), *Historia y género: las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea*. (pp. 24- 56). Valencia: Alfons el Magnánim.
- Sensat, Nuria y Varella, Reyes. (1998). Las políticas dirigidas a las mujeres: la acción pública para la igualdad entre los sexos. En Gomà, R. Subirats, J. *Políticas públicas en España: contenidos, redes de actores y niveles de gobierno*. (pp. 341-361). Barcelona: Ariel.
- Sombra, Informe. (2014). *La igualdad desmantelada*. España: CEDAW.
- Sping-Andersen, Gösta (1993). *Los tres mundos del Estado de Bienestar*. Valencia: Alfons el Magnánim.
- Stolcke, Verena. (1996). Antropología del género. En Prat, Joan y Martínez, Ángel (eds.), *Ensayos de Antropología cultural. Homenaje a Claudio Esteva-Fabregat*, (pp335-343). Barcelona: Ariel Antropología.
2006. la mujer es puro cuento: la cultura del género. *Desarrollo Económico*, 45 (180), 523-546.



- Strathern, Marilyn (1979). Una perspectiva antropológica. En Harris, Olivia y Young, Kate, *Antropología y feminismo* (pp. 133-152). Barcelona: Anagrama.
- Tezanos, José. Félix. (2013). *La sociedad dividida: Estructura de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Thuren, Britt-Marie. (1992). Del sexo al género. Un desarrollo teórico 1970-1990. *Antropología. Revista de pensamiento antropológico y estudios etnográficos*, 2, 31-55.
- Tobío, Constanza (2005) *Madres que trabajan: dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra, *Feminismos*.
- (2013). Estado y familia en el cuidado de las personas: sustitución o complemento. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 31(1), 17-38. doi:[http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2013.v31.n1.41623](http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41623).
- Torns, Teresa. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? *RIDEG*, 1, 5-13.
- Torns Teresa, Borrás Vicent y Carrasquer Pilar. (invierno de 2003/2004). La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible? *Sociología del Trabajo*, nueva época 50, 111-137.
- Torns, Teresa y Recio, Carolina. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, 14(2), 178-202. <http://www.revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/n14/Semimono-grafico-4.-Torns-Recio.pdf>.
- (2013). Género, Trabajo y Vida económica. La división sexual del trabajo: las desigualdades en el empleo y en el trabajo doméstico y de cuidados. En Díaz, Capitolina y Dema, Sandra (coord.) *Sociología y Género*. Madrid: Tecnos.
- Valcárcel, Amelia (1994). Igualdad, idea regulativa. En Valcárcel (comp.). *El concepto de igualdad*. (pp. 1-17). Madrid: Pablo Iglesias.
- (1997). *La política de las mujeres*. Madrid: Catedra, col. *Feminismos*.
- (2001). Beauvoir: a cincuenta años del segundo sexo. En Valcárcel, A. y Romero, R. (eds.). *Pensadoras del siglo XX* (pp.123-141). Sevilla: IAM.
- Valiente, Celia. (1996). El feminismo institucional en España: el Instituto de la Mujer, 1983-1994. *Revista internacional de Sociología* (13): 163-204.
- (1997). *Políticas de género en perspectiva comparada*. Madrid. UAM.
- (2006). *El feminismo de estado en España. El instituto de la mujer (1983-2003)*. Valencia: Institut Universitari d'Estudis de la Dona.
- Valle del, Teresa. (ed.) (2002). *Modelos emergentes en los sistemas y las relaciones de género*. Madrid: Narcea.
- Vallés, Miguel S. (2002). *Entrevistas cualitativas Cuadernos Metodológicos 32*. CIS, Madrid.

- Vandelac, Louise (1979). La economía doméstica a la salsa mercantil... o las valoraciones monetarias del trabajo doméstico. En Borderías Cristina, Carrasco Cristina y Alemany, Carmen (comp.) (1994). Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales. (pp.151-204). Barcelona: Icaria.
- Vargas-Machuca, Ramón (1994). Democracia e igualdad. En Valcárcel (comp.) El concepto de igualdad. (pp.49-65). Madrid: Pablo Iglesias.
- Vicent Lucía, Castro Carmen, Agenjo Astrid y Herrero Yayo. (2013). Dossier: El desigual impacto de la crisis sobre las mujeres. FUHEM Ecosocial. (pp.153-183). Recuperado de [http://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Dossier/dossier\\_El-desigual-impacto-de-la-tesis-sobre-las-mujeres.pdf](http://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Dossier/dossier_El-desigual-impacto-de-la-tesis-sobre-las-mujeres.pdf).
- Vogel-Polsky, Eliane. (2001). Democracia paritaria en Europa. En Mariagrazia Rossilli (coord.) Políticas de género en la Unión Europea. (pp. 89-116). Madrid: Nancea.
- Webster, Paula y Newton, Esther. (1979). Matriarcado, enigma y paradigma. En O. Harris y K. Young (eds.) Antropología y feminismo. (pp. 83-106). Barcelona: Anagrama.
- Wollstonecraft, Mary [1792] (1994). Vindicación de los derechos de la mujer. Madrid: Cátedra.
- Yanagisako, S.J & Collier, J. (1987). Toward a Unified Analysis of Gender and Kinship. In Colier, J. & Yanagisako, S. (eds.), Gender and Kinship. Essays Toward a Unified Analysis, (pp.15-50). California: Stanford University Press.

## VIII. ANEXO

*Tabla 4: Tabla de corresponsabilidad*

*Fuente: elaboración propia*



**Tabla 4: Tabla de corresponsabilidad del estudio de caso**  
**Fuente: elaboración propia - 1 de 6 páginas**

REPARTO TRABAJO		POSICIÓN LABORAL	EMPLEO ACTUAL	HORARIO	INGRESOS	LICENCIAS	TAREAS	GESTIÓN HOGAR	RESPONSABILIDAD CRIANZA	TIEMPO LIBRE	FAMILIA EXTENSA	SERVICIO DOMÉSTICO	SERVICIOS PÚBLICOS-PRIVADOS	GRADO CORRESPONSABILIDAD
UNIDAD 1 1 menor: 13 meses	IM1 ELENA 36	PRECARIA	HOSTELERIA	MAÑANAS	BAJOS	SI	60%	SI	MUCHA	POCO	Abuela materna. Muy importante	NADA	Guardería	BASTANTE ALTO
	IH1 AITOR 36	ESTABLE	OPERARIO	TURNOS	MEDIOS	NO	40%	NO	MUCHA	NADA				
UNIDAD 2 2 menores: 10 y 8 años	IM2 MERTXE 39	PRECARIA	LIMPIEZA	MAÑANAS	BAJOS	NO	95%	TODO	TODO	POCO	Abuela materna. Muy importante	NADA	Colegio	NINGUNO
	IH2 PEDRO 44	ESTABLE	CONSTRUCCIÓN	HASTA LAS SEIS	MEDIOS	NO	5%	NADA	NADA	MUCHO				
UNIDAD 3 2 menores: de 8 años	IM3 LIDIA 39	PRECARIA	LIMPIEZA	MAÑANAS	BAJOS	DESEMPLEO	95%	TODO	TODO	POCO	Abuela paterna, importante.	NADA	Colegio y comedor.	NINGUNO
	IH3 ANDRES 45	ESTABLE	CONSTRUCCIÓN	HASTA LAS SEIS	MEDIOS	NO	5%	NADA	NADA	MUCHO				
UNIDAD 4 1 menor: 3 años	IM4 MIREN 37	ESTABLE	SERVICIOS	MAÑANAS	MEDIOS	DESEMPLEO	70%	TODO	MUCHA	POCO	Abuelos para vacaciones escolares	NADA	Aula matinal, colegio y comedor.	BAJO
	IH4 JON 37	ESTABLE	TECNICO	HASTA LAS SEIS	MEDIOS-ALTOS	NO	30%	NADA	POCA	BASTANTE				
UNIDAD 5 2 menores: 5 y 2 años	IM5 IDOIA 33	ESTABLE	ADMINISTRATIVA	MAÑANAS	BAJOS	REDUCCIÓN	70%	TODO	MUCHA	NADA	Abuela materna. Muy importante	NADA	Aula matinal, colegio, comedor y guardería	BAJO
	IH5 MKEL 33	ESTABLE	CONSTRUCCIÓN	HASTA LAS SEIS	MEDIOS	NO	30%	NADA	POCA	BASTANTE				

**Tabla 4: Tabla de corresponsabilidad del estudio de caso**

Fuente: elaboración propia - 2 de 6 páginas

REPARTO TRABAJO		POSICIÓN LABORAL	EMPLEO ACTUAL	HORARIO	INGRESOS	LICENCIAS	TAREAS	GESTIÓN HOGAR	RESPONSABILIDAD CRIANZA	TIEMPO LIBRE	FAMILIA EXTENSA	SERVICIO DOMÉSTICO	SERVICIOS PÚBLICOS-PRIVADOS	GRADO CORRESPONSABILIDAD
UNIDAD 6 2 menores: 9 y 7 años	IM6 EVA 44	ESTABLE	ADMINISTRATIVA	MAÑANAS	MEDIOS-ALTOS	REDUCCIÓN	60%	MUCHO	MUCHA	NADA	Abuelos/as Ocasionalmente.	Todos los días.	Colegio y comedor.	BASTANTE ALTO
	IH6 PEIO 48	ESTABLE	TECNICO	HASTA LAS CINCO	ALTOS	NO	40%	POCO	POCA	POCO				
UNIDAD 7 2 menores 5 y 2 años	IM7 SUSANA 37	ESTABLE	SERVICIOS	ATÍPICOS	MEDIOS-BAJOS	reducción/excedencias.	70%	MUCHO	MUCHA	NADA	Abuelos/as	3 horas a la semana	Guardería, colegio y comedor.	BAJO
	IH7 LUIS 39	ESTABLE	CHOFER	TURNOS	MEDIOS	NO	30%	POCO	POCA	POCO				
UNIDAD 8 1 menor: 8 años	IM8 LOURDES 42	ESTABLE	OPERARIA	TURNOS	MEDIOS-BAJOS	REDUCCIÓN	60%	MUCHO	MUCHA	POCO	Abuela materna. Muy importante	NADA	Colegio, comedor	MEDIO/ALTO
	IH8 SANTI 44	ESTABLE	CONSTRUCCION	DE OCHO A SIETE	MEDIOS-ALTOS	NO	40%	POCO	MUCHA	POCO				
UNIDAD 9 3 menores: 14, 10 y 8	IM9 MARIA 37	ESTABLE	DOCENTE	MAÑANAS Y ALGUNA TARDE	MEDIOS-ALTOS	NO	50%	MUCHO	MUCHA	POCO	NADA	Todos los días	Guarderías, colegios y comedores.	BASTANTE ALTO
	IH9 IÑAKI 39	ESTABLE	FUNCIONARIO	MAÑANAS	MEDIOS-ALTOS	NO	50%	MUCHO	MUCHA	POCO				
UNIDAD 10 1 menor 8 años años	IM10 AINHOA 35	ESTABLE	SERVICIOS	ATÍPICOS	MEDIOS	NO	50%	POCO	MUCHA	POCO	POCO	NADA	colegio.	BASTANTE ALTO
	IH10 RAUL 37	ESTABLE	SERVICIOS	ATÍPICOS	MEDIOS	REDUCCIÓN	50%	MUCHO	MUCHA	MUCHO				

**Tabla 4: Tabla de corresponsabilidad del estudio de caso**

**Fuente: elaboración propia - 3 de 6 páginas**

REPARTO TRABAJO		POSICIÓN LABORAL	EMPLEO ACTUAL	HORARIO	INGRESOS	LICENCIAS	TAREAS	GESTIÓN HOGAR	RESPONSABILIDAD CRIANZA	TIEMPO LIBRE	FAMILIA EXTENSA	SERVICIO DOMÉSTICO	SERVICIOS PÚBLICOS-PRIVADOS	GRADO CORRESPONSABILIDAD
UNIDAD 11 Tres menores 14, 10 y 6 años	IM11 CARMEN 45	PRECARIO	SERVICIOS	ATÍPICOS	MEDIOS-BAJOS	NO.	90%	TODA	MUCHA	POCO	Abuela materna	NADA	colegio y comedor.	NINGUNO
	IH11 JORGE 45	PRECARIO	AUTÓNOMO	DISPONIBILIDAD TOTAL	MEDIOS	NO	10%	NADA	POCA	BASTANTE				
UNIDAD 12 1 menor: 18 meses	IM12 SONIA 31	ESTABLE	SERVICIOS	MAÑANAS	MEDIOS-BAJOS	reducción/excedencias.	90%	MUCHO	MUCHA	NADA	Abuelos/as y hermana materna	NADA	Aula matinal colegio y comedor.	BAJO
	IH12 ALEX 33	ESTABLE	AUTÓNOMO	DISPONIBILIDAD TOTAL	MEDIOS-ALTOS	NO	10%	POCO	POCA	POCO				
UNIDAD 13 1 menor: 2 años	IM13 LUCIA 32	ESTABLE	ADMINISTRATIVA	PARTIDO	BAJOS	Reducción y abandono	80%	MUCHO	MUCHA	NADA	Abuela materna Ocasionalmente.	NADA	guardería	BAJO
	IH13 ROBERTO 31	PRECARIO	OPERARIO	DE OCHO A SIETE	BAJOS	NO	20%	POCO	POCA	BASTANTE				
UNIDAD 14 4 menores 14, 11, 8 y 6 años	IM7 NEREA 42	ESTABLE	AUTÓNOMA	ATÍPICOS	MEDIOS-BAJOS	reducción/excedencias.	90%	MUCHO	MUCHA	NADA	Abuela materna y hermanas	NADA	colegio y comedor.	NINGUNO
	IH7 IBAN 40	ESTABLE	AUTÓNOMO	DISPONIBILIDAD TOTAL	MEDIOS	NO	10%	NADA	NADA	BASTANTE				
UNIDAD 15 2 menores: 10 y 8 años	IM15 ANA 49	ESTABLE	FUNCIONARIA	MAÑANAS	MEDIOS	Reducción y excedencias	70%	TODA	MUCHA	POCO	NADA	NADA	Colegio y comedor	BAJO
	IH15 OSCAR 51	ESTABLE	TECNICO	TURNOS	MEDIOS	NO	30%	NADA	POCA	BASTANTE				

**Tabla 4: Tabla de corresponsabilidad del estudio de caso**

**Fuente: elaboración propia - 4 de 6 páginas**

REPARTO TRABAJO		POSICIÓN LABORAL	EMPLEO ACTUAL	HORARIO	INGRESOS	LICENCIAS	TAREAS	GESTIÓN HOGAR	RESPONSABILIDAD CRIANZA	TIEMPO LIBRE	FAMILIA EXTENSA	SERVICIO DOMÉSTICO	SERVICIOS PÚBLICOS-PRIVADOS	GRADO CORRESPONSABILIDAD
UNIDAD 16 2 menores: 10 y 5 años	IM16 MARIAN 45	ESTABLE	TECNICO	TURNOS	MEDIOS	NO	60%	MUCHO	MUCHA	POCO	Abuelos maternos. Muy importante	NADA	Aula matinal, Colegio y comedor	BASTANTE ALTO
	IH16 PABLO 56	ESTABLE	ALMACEN RESPONSABLE	HASTA LAS SEIS	MEDIOS	NO	40%	BASTANTE	BASTANTE	MUCHO				
UNIDAD 17 1 menor: 4 años	IM17 SARA 40	ESTABLE	TECNICO	MAÑANAS Y DOS TARDES	MEDIOS-ALTOS	NO	50%	MUCHA	MUCHA	POCO	Abuelos maternos. Muy importante.	NADA	Colegio y comedor.	BASTANTE ALTO
	IH17 JOSE 38	PRECARIO	OPERARIO	HASTA LAS SEIS	MEDIOS-BAJOS	NO	50%	POCA	MUCHA	POCO				
UNIDAD 18 1 menor: 17 meses	IM18 BEGOÑA 34	ESTABLE	RESPONSABLE EMPRESA	MAÑANAS	MEDIOS-ALTOS	REDUCCIÓN	50%	MUCHO	MUCHA	POCO	NADAS	tres horas a la semana	guardería	BASTANTE ALTO
	IH18 CARLOS 34	PRECARIO	OPERARIO	HASTA LAS SEIS	MEDIOS-BAJOS	NO	50%	POCO	MUCHA	POCO				
UNIDAD 19 2 menores: 8 y 5 años	IM19 JULIA 42	ESTABLE	DOCENTE	MAÑANAS	ALTOS	NO	60%	MUCHA	MUCHA	POCO	Abuelos maternos. importante	tres horas a la semana	Aula matinal colegio y comedor	MEDIO-ALTO
	IH19 IÑIGO 42	ESTABLE	GESTOR COMERCIAL	HASTA LAS SEIS	ALTOS	NO	40%	BASTANTE	BASTANTE	BASTANTE				
UNIDAD 20 1 menor: 20 meses	IM6 LAURA 45	ESTABLE	TECNICO	MAÑANAS Y UNA TARDE	MEDIOS	EXCEDENCIA	50%	MUCHO	MUCHA	NADA	Abuelos/as	NADA	guardería	MEDIO-ALTO
	IH6 SERGIO 43	ESTABLE	TECNICO	MAÑANAS Y UNA TARDE	MEDIOS-ALTOS	NO	50%	MUCHO	MUCHA	POCO				



**Tabla 4: Tabla de corresponsabilidad del estudio de caso**

Fuente: elaboración propia - 5 de 6 páginas

REPARTO TRABAJO		POSICIÓN LABORAL	EMPLEO ACTUAL	HORARIO	INGRESOS	LICENCIAS	TAREAS	GESTIÓN HOGAR	RESPONSABILIDAD CRIANZA	TIEMPO LIBRE	FAMILIA EXTENSA	SERVICIO DOMÉSTICO	SERVICIOS PÚBLICOS-PRIVADOS	GRADO CORRESPONSABILIDAD
UNIDAD 21 2 menores 10 y 7 años	IM21 MARTA 40	ESTABLE	AUTÓNOMO	ATÍPICOS	MEDIOS	NO	70%	MUCHO	MUCHA	NADA	Abuela materna y hermana materna, importante	3 horas a la semana	colegio y comedor.	MEDIO-BAJO
	IH21 DANIEL 39	ESTABLE	AUTONOMO	DISPONIBILIDAD TOTAL	MEDIOS	NO	30%	POCO	POCA	BASTANTE				
UNIDAD 22 3 menores: 9, 4 y 2 años	IM22 IRENE 40	PRECARIA	HOSTELERIA	ATÍPICOS	BAJOS	NO	80%	TODA	MUCHA	POCO	NADA	NADA	Guardería, colegio y comedor	BAJO
	IH22 ÁNGEL 42	ESTABLE	OPERARIO	MAÑANAS	MEDIOS	NO	20%	NADA	POCA	BASTANTE				
UNIDAD 23 2 menores: 9 y 7 años	IM23 INES 38	ESTABLE	AUTONOMO	ATÍPICOS	BAJOS	NO	90%	TODO	MUCHA	POCO	Abuela materna y hermana Muy importante	3 horas a la semana	Colegio y comedor	BAJO
	IH23 DAVID 40	ESTABLE	AUTONOMO	DISPONIBILIDAD TOTAL	MEDIOS	NO	10%	NADA	ALGO	BASTANTE				
UNIDAD 24 2 menores: 10 y 6 años	IM24 CELIA 42	ESTABLE	ADMINISTRACIÓN	MAÑANAS	MEDIOS	NO	95%	TODO	TODO	POCO	Abuela materna y hermanas Muy importante	6 horas a la semana	Colegio y comedor.	BAJO
	IH24 ENRIQUE 44	ESTABLE	AUTONOMO	DISPONIBILIDAD TOTAL	MEDIOS	NO	5%	NADA	NADA	BASTANTE				
UNIDAD 25 1 menor: 5 años	IM25 EDURNE 46	ESTABLE	OPERARIO	MAÑANAS O TARDES	MEDIOS	REDUCCIÓN	70%	TODO	MUCHA	POCO	Abuela materna para imprevistos	NADA	colegio y comedor.	BAJO
	IH25 ELÍAS 45	ESTABLE	OPERARIO	MAÑANAS O TARDES	MEDIOS	NO	30%	NADA	POCA	BASTANTE				

**Tabla 4: Tabla de corresponsabilidad del estudio de caso**

**Fuente: elaboración propia - 6 de 6 páginas**

REPARTO TRABAJO		POSICIÓN LABORAL	EMPLEO ACTUAL	HORARIO	INGRESOS	LICENCIAS	TAREAS	GESTIÓN HOGAR	RESPONSABILIDAD CRIANZA	TIEMPO LIBRE	FAMILIA EXTENSA	SERVICIO DOMÉSTICO	SERVICIOS PÚBLICOS-PRIVADOS	GRADO CORRESPONSABILIDAD
UNIDAD 26 2 menores: 10 y 8 años	IM26 ARANTXA 40	ESTABLE	FUNCIONARIA	MAÑANAS	MEDIOS	NO	40%	BASTANTE	MUCHA	POCO	Abuela materna, para imprevistos	NADA	Aula matinal colegio, comedor.	BASTANTE ALTO
	IH26 GERMAN 40	ESTABLE	OPERARIO	TURNOS	MEDIOS	NO	60%	BASTANTE	BASTANTE	POCO				
UNIDAD 27 1 menor: 10 meses	IM6 PAULA 28	PRECARIO	SERVICIOS	FINES SEMANA	MUY BAJOS	DESEMPLEO	60%	POCO	MUCHA	POCO	Abuelos/as	NADA	NADA.	MEDIO-BAJO
	IH6 MATÍAS 33	PRECARIO	OPERARIO	HASTA LAS SEIS	BAJOS	NO	40%	POCO	POCA	POCO				
UNIDAD 28 3 menores: 9, 7 y 5 años	IM28 NAGORE 35	ESTABLE	AUTONOMO	ATÍPICOS	MEDIOS-BAJOS	NO	950%	TODO	TODA	NADA	Abuela materna y hermana Muy importante	3 horas a la semana	colegio y comedor.	NINGUNO
	IH28 TOMÁS 38	ESTABLE	AUTONOMO	DISPONIBILIDAD TOTAL	MEDIOS	NO	5%	NADA	NADA	BASTANTE				
UNIDAD 29 3 menores: 7, 5 y 2 años	IM29 SOFIA 45	ESTABLE	DOCENTE	ESCOLARES	BAJOS	EXCEDENCIAS	80%	TODA	MUCHA	NADA	Abuela materna. Muy importante	3 horas a la semana	Guardería y colegio	BAJO
	IH29 KOLDO 46	ESTABLE	AUTONOMO	DISPONIBILIDAD TOTAL	ALTOS	NO	20%	NADA	POCA	BASTANTE				
UNIDAD 30 2 menores: 10 y 8 años	IM30 CRIS 45	ESTABLE	FUNCIONARIA	MAÑANAS	ALTO	NO	60%	MUCHA	MUCHA	POCO	Abuela paterna, para imprevistos	NADA	Guardería, aula matinal, colegio y comedor	MEDIO
	IH30 JUAN 47	ESTABLE	AUTONOMO	MAÑANAS Y TARDES	MEDIOS	REDUCCIÓN	40%	POCA	BASTANTE	BASTANTE				