



---

**INFORME DEL ESTUDIO SOBRE LOS OBSTÁCULOS DE LA  
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN LA  
PROVINCIA DE CÁCERES**

---



**Diciembre de 2005**

**Elaborado por:  
Coordinación:**

**Fundación MUJERES**  
Cristina García Comas  
Carmen Casco Casas  
Isabel López Fajardo

**Trabajo de Campo:  
Coordinación:  
Grupos de discusión:  
Entrevistas:**

M<sup>a</sup> Victoria Martín Mena  
Paz Ulloa Unanue  
Edgar Luis Delgado  
Torres

**Informe:**

Manuel Sánchez Reinón

## INDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Presentación</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>1. Introducción</b> .....   | <b>4</b>  |
| <b>2. Contexto socioeconómico</b> .....  | <b>6</b>  |
| 2.1. Principales magnitudes económicas.....  | 6         |
| 2.2. Mercado de trabajo.....   | 10        |
| <b>3. Marco conceptual y estrategia de análisis</b> .....  | <b>17</b> |
| <b>4. Diseño metodológico y trabajo de campo</b> .....   | <b>21</b> |
| 4.1. Diseño metodológico.....  | 21        |
| 4.1.1. Grupos de Discusión.....  | 21        |
| 4.1.2. Entrevistas semiestructuradas.....  | 25        |
| 4.2. Trabajo de campo.....   | 27        |
| <b>5. Principales resultados: barreras a la conciliación de la vida familia y laboral</b> .....  | <b>30</b> |
| 5.1. Grupos de Discusión.....  | 30        |
| 5.1.1. Segregación y discriminación de las mujeres en el acceso al mercado de trabajo.....   | 30        |
| 5.1.2. Discriminación de las mujeres en la promoción a cargos de responsabilidad.....  | 32        |
| 5.1.3. Crisis del modelo de trabajador varón asalariado.....   | 33        |
| 5.1.4. Limitada oferta de servicios de conciliación, e inadecuación de los mismos.....   | 35        |
| 5.1.5. Las mujeres como únicas responsables de su familia.....   | 35        |
| 5.1.6. Dependencia económica y subordinación al marido.....  | 38        |
| 5.1.7. Alto coste personal y profesional para las mujeres de promocionar a puestos de responsabilidad.....   | 40        |
| 5.1.8. Los hombres se identifican como cabezas de familia con responsabilidades económicas.....  | 41        |
| 5.1.9. Aislamiento y soledad de las mujeres: la familia y la sociedad como dos mundos ajenos.....  | 42        |
| 5.1.10. Demanda de espacios de mayor autonomía para las mujeres: mayor participación social y un cambio de los modelos de relación mujer-hombre..... | 43        |
| 5.2. Entrevistas.....  | 45        |
| 5.2.1. Segregación laboral: la conciliación de la vida laboral y familiar es una “preocupación básicamente de mujeres”.....                          | 45        |

|  |            |
|--|------------|
| 5.2.2. Se aplican medidas de conciliación en grandes empresas con plantillas mayoritariamente femeninas. ....  | 45         |
| 5.2.3. Las medidas que más se aplican son la flexibilidad de la jornada, los cambios de turnos, y los permisos por lactancia. ....   | 46         |
| 5.2.4. Las medidas más demandadas por parte de las empresas son las reducciones en las cotizaciones sociales y bonificaciones fiscales. ....                                   | 46         |
| 5.2.5. Las medidas más demandadas por parte de la representación sindical son la aplicación de los convenios colectivos y la ampliación de los servicios de conciliación. .... | 47         |
| <b>6. Análisis de los grupos de discusión. ....</b>  | <b>48</b>  |
| 6.1. Campos de significación. ....   | 48         |
| 6.1.1 Mujeres de medio rural. ....   | 48         |
| 6.1.2 Mujeres de medio urbano. ....  | 66         |
| 6.1.3 Hombres de medio rural. ....   | 84         |
| 6.1.4 Hombres de medio urbano. ....  | 87         |
| 6.1.5 Mujeres y hombres de medio urbano. ....  | 92         |
| 6.2. Análisis estructural. ....  | 105        |
| 6.2.1 Mujeres de medio rural. ....   | 105        |
| 6.2.2 Mujeres de medio urbano. ....  | 108        |
| 6.2.3 Hombres de medio rural. ....   | 111        |
| 6.2.4 Hombres de medio urbano. ....  | 112        |
| 6.2.5. Mujeres y hombres de medio urbano. ....   | 113        |
| <b>7. Análisis de las entrevistas. ....</b>  | <b>114</b> |
| 7.1. Pequeñas y medianas empresas. ....  | 114        |
| 7.2. Grandes empresas. ....  | 117        |
| <b>Anexo: Guiones Grupos de Discusión. ....</b>  | <b>121</b> |
| <b>Anexo: Transcripciones de Grupos de Discusión. ....</b>   | <b>123</b> |
| <b>Anexo: Guiones de Entrevistas. ....</b>   | <b>124</b> |
| <b>Anexo: Transcripciones de Entrevistas. ....</b>   | <b>127</b> |

## Presentación.

La conciliación de la vida familia personal y laboral de las personas ha sido uno de los contenidos clásicos de las políticas y programas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se han desarrollado tanto en el ámbito de la Unión Europea como en el de cada uno de los estados miembros.

El concepto y objetivos de la conciliación ha ido cambiando a lo largo de los años. Desde las primera medidas que apuntaban a las mujeres como principales y casi exclusivas beneficiarias, y en las que se proponía un reparto de tareas domésticas y un abordaje de la doble jornada, hasta la actual definición y contenidos de la conciliación, con elementos mucho más complejos, que han salido definitivamente del ámbito de lo privado para implicar a la práctica totalidad de los agentes sociales.

Además, en este momento, la conciliación ha saltado las fronteras de las políticas específicas de igualdad y aparece como uno de los objetivos de las políticas de empleo, en un lugar destacado de la Estrategia Europea por el Empleo, fijada para el actual período de programación 2000 - 2006.

El **Estudio sobre los Obstáculos a la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en la Provincia de Cáceres** que presentamos, se enmarca en el proyecto de la Iniciativa Comunitaria Equal **CONFIO**, que afronta el reto de promover el acceso y mantenimiento de las personas con responsabilidades familiares en el mercado laboral de la provincia de Cáceres.

El compromiso de la Fundación MUJERES con este esfuerzo, como entidad socia de la Agrupación de Desarrollo, coincide plenamente con el compromiso que ha venido orientando nuestro trabajo y nuestro propio proyecto de organización durante más de diez años.

Este compromiso se concreta ahora con la presentación de este estudio que, esperamos, contribuya al logro de los objetivos de un proyecto que aborda, en definitiva, el reto de mejorar las condiciones y calidad de vida de quienes en mayor medida se ven afectadas por una problemática tan compleja como es la de conciliar vida personal, familiar y laboral.

## 1. Introducción.

El **objetivo general** del Proyecto CONFIO es promover la conciliación de la vida familiar y profesional para favorecer el acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo de personas con responsabilidades familiares, en la provincia de Cáceres.

Uno de sus **objetivos específicos** analizar los distintos obstáculos relacionados con la conciliación que interfieren en el acceso de mujeres y hombres en igualdad al mercado de trabajo e identificar medidas que supongan una respuesta desde el ámbito de la conciliación.

Para ello, el Proyecto prevé en su **eje de investigación** la realización **de un estudio de barreras de conciliación en el ámbito laboral, social y familiar** con que se encuentran las mujeres y los hombres cacereños, analizando los obstáculos y dificultades que encuentra la población en la consecución y mantenimiento del empleo, así como las necesidades en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral, y establecer los obstáculos que la organización del trabajo y las políticas de recursos humanos planten a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con el objeto de obtener la información pertinente a **una problemática** como es la de la conciliación de la vida familiar y laboral, **muy compleja y que se estructura en diversos planos**, se ha realizado el presente estudio, **en el que se emplean básicamente técnicas cualitativas, Grupos de Discusión y Entrevistas semiestructuradas.**

Los **Grupos de Discusión** van dirigidos a población ocupada y no ocupada, sobre todo femenina, pero incluyendo grupos de hombres y un grupo mixto, para obtener el contraste entre los modelos de identidad y estrategias masculinos y femeninos. Los Grupos se distribuyen entre población rural y urbana, para reflejar así la realidad rural de la provincia de Cáceres.

Las **Entrevistas** se dirigen a responsables de empresa y a las representaciones sindicales (RLT) de empresa, con el objeto de conocer las prácticas de Recursos Humanos y de aplicación de medidas de conciliación, así como los obstáculos que la dificultan.

Los **resultados generales** de los Grupos de Discusión y de las Entrevistas se presentan en el capítulo 5, y en los capítulos 3 y 4 se desarrollan el **marco conceptual y la estrategia de análisis** para llegar a estos resultados, así como el **diseño metodológico y el trabajo de campo** realizado para hacer operativo la obtención de los mismos.

En los capítulos 6 y 7 se presenta el **análisis detallado de los 9 Grupos de Discusión y de las 35 Entrevistas realizadas.**

Previamente, en el capítulo siguiente, se lleva a cabo una **contextualización socioeconómica de la región de Extremadura y de la provincia de Cáceres**, y por lo tanto un marco estadístico de las principales variables económicas, empresariales y del mercado de trabajo que afectan a la investigación realizada.

## 2. Contexto socioeconómico.

### 2.1. Principales magnitudes económicas.

En este primer apartado se presenta **un panorama general de los principales datos macroeconómicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura**, entre otros los referidos al PIB (Producto Interior Bruto), así como las remuneraciones de los/as asalariados/as junto, a las cifras de empleo en la Comunidad para diferentes años.

En la **Tabla 1** se puede apreciar que mientras la participación del empleo asalariado en Extremadura sobre el total de España es del 1,87%, la remuneraciones de los salarios sobre el total nacional suponen tan solo el 1,61% del total, reflejando así la realidad de **las bajas remuneraciones salariales en Extremadura**.

**Tabla 1. Macromagnitudes económicas. 2003 (estimación provisional).**

|   | EXTREMADURA | ESPAÑA      | %<br>EXT./ESPAÑA |
|---|-------------|-------------|------------------|
| Producto Interior Bruto a precios de mercado. Precios corrientes (miles de euros) | 12.941.424  | 780.550.000 | 1,66             |
| Remuneración de los asalariados (miles de euros)                                  | 6.079.887   | 378.653.000 | 1,61             |
| Empleos asalariados. (miles de empleos)   | 296,9       | 15.854,5    | 1,87             |

Fuente: INE. Contabilidad Regional de España. Base 2000. Serie 2000-2004.

En la **Tabla 2** se aprecia cómo el **PIB regional presenta en el período 2001-2004 un patrón de comportamiento opuesto al del conjunto de España**: mientras en Extremadura los años 2002 y 2003 son de crecimiento del PIB por encima del 3%, en España es en estos años cuando desciende por debajo del 3% o permanece en este nivel.

**Tabla 2. Producto Interior Bruto (PIB) a precios de mercado. Variaciones de volumen. Tasas de variación interanuales.**

|      | % CRECIMIENTO INTERANUAL |        |
|------|--------------------------|--------|
|      | EXTREMADURA              | ESPAÑA |
| 2001 | 2,9                      | 3,5    |
| 2002 | 3,8                      | 2,7    |
| 2003 | 3,4                      | 3,0    |
| 2004 | 2,9                      | 3,1    |

Fuente: INE. Contabilidad Regional de España. Base 2000. Serie 2000-2004.

La **distribución de las remuneraciones de los/as asalariados/as por ramas de actividad (Tabla 3)** nos indica que la rama con mayor peso es la de **actividades relacionadas con los servicios**. En esta actividad las remuneraciones salariales evolucionan con un proceso de crecimiento continuo.

A estas cifras le siguen los servicios de no mercado (como por ejemplo son la Administración Pública, Sanidad Pública y Educación pública) con más de 2.000 millones de euros en remuneraciones salariales a partir del año 2001. Así, el sector que tiene un peso específico mayor es el de los Servicios seguido de la Construcción y de la Industria.

**Tabla 3. Remuneración de los asalariados de Extremadura por ramas de actividad (en miles de euros).**

|                               | 2000      | 2001*     | 2002*     | 2003*     |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Agricultura ganadería y pesca | 183.862   | 193.801   | 195.200   | 204.113   |
| Energía                       | 76.579    | 77.865    | 81.005    | 87.174    |
| Industria                     | 403.872   | 457.912   | 474.300   | 497.581   |
| Construcción                  | 569.847   | 655.488   | 727.166   | 814.683   |
| Servicios                     | 3.721.711 | 3.909.291 | 4.155.250 | 4.476.336 |
| Servicios de no mercado       | 1.954.659 | 2.086.113 | 2.199.437 | 2.393.188 |

\* Estimación provisional.

Fuente: INE. Contabilidad Regional de España. Base 2000. Serie 2000-2004.

En la **Tabla 4** se aprecia la misma dinámica que se desprendía del análisis anterior, y de esta forma observamos **el mayor volumen de personas empleadas (230.300 empleos)**, se encuentra dentro del sector de los **Servicios en 2003**. La distribución entre servicios de mercado y de no mercado es de 6 de cada 10 empleos correspondientes a los primeros y 4 de cada 10 a los segundos.

**Tabla 4. Empleo total en Extremadura por ramas de actividad (miles de empleos).**

|                               | 2000  | 2001* | 2002* | 2003* |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Agricultura ganadería y pesca | 63,3  | 62,7  | 63,1  | 64,2  |
| Energía                       | 2,6   | 2,6   | 2,6   | 2,5   |
| Industria                     | 27,9  | 29,8  | 29,8  | 29,5  |
| Construcción                  | 43,9  | 47,8  | 51,5  | 54,4  |
| Actividades de los servicios  | 218,0 | 218,5 | 224,2 | 230,3 |
| Servicios de no mercado       | 96,3  | 98,7  | 98,7  | 101,9 |

\*Estimación provisional.

Fuente: INE. Contabilidad Regional de España. Base 2000. Serie 2000-2004.



En términos de **remuneraciones salariales (Tabla 5)**, a las **personas empleadas en Servicios les corresponden el 73,6% del total**, siguiéndoles en orden de importancia las remuneraciones salariales de los/as trabajadores/as de la Construcción (13,4%) y de la Industria (8,2%). Contrastando con estas cifras, la distribución del empleo por ramas muestra un mayor peso relativo de las remuneraciones salariales en el sector Servicios (debida fundamentalmente a los servicios de no mercado), y un menor peso en el Sector Agricultura, ganadería y pesca.

**Tabla 5. Relación entre remuneraciones salariales y número de empleos asalariados por ramas de actividad en Extremadura. 2003 (estimación provisional)**

|                               | 2003   |       |                                 |       |
|-------------------------------|--|-------|---------------------------------|-------|
|                               | Remuneraciones salariales (miles de euros) y % |       | Empleos asalariados (miles) y % |       |
| Agricultura ganadería y pesca | 204.113  | 3,4%  | 25,7                            | 8,7%  |
| Energía                       | 87.174   | 1,4%  | 2,4                             | 0,8%  |
| Industria                     | 497.581  | 8,2%  | 24,4                            | 8,2%  |
| Construcción                  | 814.683  | 13,4% | 47,8                            | 16,1% |
| Servicios                     | 4.476.336                                      | 73,6% | 196,6                           | 66,2% |
| Servicios de no mercado       | 2.393.188                                      | 39,4% | 101,9                           | 34,3% |

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del INE. Contabilidad Regional de España. Base 2000. Serie 2000-2004.

El primer dato que se desprende de la **Tabla 6** es que hay que tener en cuenta que **más de un 90% de las empresas de la provincia de Cáceres tienen 5 o menos trabajadores/as; es decir son microempresas**. Las empresas que podríamos considerar como medianas (de 50 a 99 asalariados/as) son el 0,3% y hay un 0,2% de empresas que podríamos considerar grandes para el contexto de la zona (100 y más asalariados/as).

**Tabla 6. Empresas según estrato de asalariados/as en la Comunidad de Extremadura y en la provincia de Cáceres. 2005**

|             | Sin asalariados | %    | 1-5    | %    | 6-49  | %   | 50-99 | %   | 100 y más | %   |
|-------------|-----------------|------|--------|------|-------|-----|-------|-----|-----------|-----|
| Extremadura | 34.075          | 55,1 | 22.555 | 36,5 | 4.947 | 8,0 | 201   | 0,3 | 38        | 0,1 |
| Cáceres     | 14.045          | 56,5 | 8.802  | 35,4 | 1.893 | 7,6 | 66    | 0,3 | 40        | 0,2 |

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del INE. Directorio Central de Empresas (DIRCE).

El 56,5% de las empresas no tienen asalariados/as, realidad confirmada por el alto porcentaje de empresas que se constituyen jurídicamente como Personas Físicas (69,0%) once puntos de diferencia sobre la media española (Tabla 7). Las Sociedades Anónimas o de Responsabilidad Limitada tienen una presencia mucho menor en la provincia de Cáceres que en el resto de España, en torno a un 21% frente a un 34%. Este es un rasgo que comparten las empresas de la Comunidad de Extremadura. En contraste, las empresas con forma jurídica de Sociedades Cooperativas y Comunidades de Bienes tienen mayor presencia que en el conjunto de España.

**Tabla 7. Empresas según condición jurídica. 2005**

|                              | Cáceres |       | España    |       |
|------------------------------|---------|-------|-----------|-------|
|                              | Número  | %     | Número    | %     |
| Total                        | 24.846  | 100,0 | 3.064.129 | 100,0 |
| Personas Físicas             | 17.153  | 69,0  | 1.767.265 | 57,7  |
| Sociedades Anónimas          | 503     | 2,0   | 121.441   | 4,0   |
| Sociedades de Resp. Limitada | 4.683   | 18,8  | 918.449   | 30,0  |
| Comunidades de Bienes        | 1.527   | 6,1   | 94.898    | 3,1   |
| Sociedades Cooperativas      | 312     | 1,3   | 25.801    | 0,8   |
| Sociedades colectivas        | 1       | 0,0   | 406       | 0,0   |
| Sociedades comanditarias     | 0       | 0,0   | 100       | 0,0   |
| Asociaciones y otros tipos   | 586     | 2,4   | 127.414   | 4,2   |
| Organismos Autónomos y otros | 81      | 0,3   | 8.355     | 0,3   |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del I.N.E. Directorio Central de Empresas (DIRCE).

En la provincia de Cáceres más del 90% de las empresas (locales) se encuentran distribuidos en 16 de las categorías que componen la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) (Tabla 8).

Si se analizan las diferentes actividades se puede comprobar que más de un 77,1% de los locales de la provincia de Cáceres pertenecen al sector servicios, el 15,4% a la construcción y el 7,5% al sector industrial y energético. En el sector servicios, comercio al por menor, con un 23,7% y hostelería (13,1%) son las actividades más significativas.

**Tabla 8. Locales por actividad principal (CNAE dos dígitos). 2005**

| Divisiones de actividad  | Nº de locales | %     |
|--|---------------|-------|
| Total divisiones actividad   | 27.995        | 100,0 |
| Energía  | 60            | 0,2   |
| Industria  | 2030          | 7,3   |
| 15 Industria de productos alimenticios y bebidas                   | 675           | 2,4   |
| 28 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo | 430           | 1,5   |
| 36 Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras         | 235           | 0,8   |
| 45 Construcción  | 4.322         | 15,4  |

| Divisiones de actividad   | Nº de locales | %           |
|---|---------------|-------------|
| <b>Servicios</b>  | <b>21583</b>  | <b>77,1</b> |
| 50 Venta, mantenimiento y reparación vehículos motor, motoci. y ciclomot.       | 930           | 3,3         |
| 51 Comercio por mayor e interme.comercio, excep. vehíc.motor y motocicleta      | 1.625         | 5,8         |
| 52 Comercio al por menor, excepto comercio vehículos motor, motoci. y ciclomot. | 6.624         | 23,7        |
| 55 Hostelería   | 3.672         | 13,1        |
| 60 Transporte terrestre; transporte por tuberías                                | 1.475         | 5,3         |
| 65 Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones             | 500           | 1,8         |
| 74 Otras actividades empresariales  | 2.337         | 8,3         |
| 80 Educación  | 490           | 1,8         |
| 85 Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social                       | 793           | 2,8         |
| 90 Actividades de saneamiento público   | 71            | 0,3         |
| 91 Actividades asociativas  | 195           | 0,7         |
| 92 Actividades recreativas, culturales y deportivas                             | 707           | 2,5         |
| 93 Actividades diversas de servicios personales                                 | 724           | 2,6         |

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del INE. Directorio Central de Empresas (DIRCE).

## 2.2. Mercado de trabajo.

Según la **Tabla 9**, la población en la provincia de Cáceres según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año 2005 es de **412.580 personas**. De ésta 206.744 son varones y 205.836 mujeres.

**Tabla 9. Población y población en edad de trabajar. 2005 (miles de personas)**

|             | Varones   |                            | Mujeres   |                            |
|-------------|-----------|----------------------------|-----------|----------------------------|
|             | Población | Población de 16 y más años | Población | Población de 16 y más años |
| ESPAÑA      | 21.314,2  | 17.851,2                   | 21.914,6  | 18.638,4                   |
| Extremadura | 528,1     | 438,2                      | 534,9     | 449,6                      |
| Cáceres     | 206.744*  | 165,8                      | 205.836*  | 177,1                      |

\* Referida a 1 de Enero de 2005. INE. Padrón Municipal.

**Fuente:** INE. Encuesta de Población Activa III Trimestre 2005.

La población activa de la provincia de Cáceres (**Tabla 10**), es de 174.800 personas de los cuales 103.700 son varones y 71.100 son mujeres. **La tasa de actividad de la población cacereña es muy baja, del 50,98%, frente al 57,43% de la tasa española.** Esta diferencia se distribuye de manera casi igual para varones y mujeres, alrededor de siete punto menos que la media española. Sin embargo, **la baja tasa de actividad general se debe sobre todo a la muy baja tasa de las mujeres de la provincia, 40,15%.** Esta situación se agrava porque al mismo tiempo, la tasa de paro femenina es siete puntos mayor

que la de los varones (16,32%), y cinco puntos mayor que la tasa femenina española (11,19%).

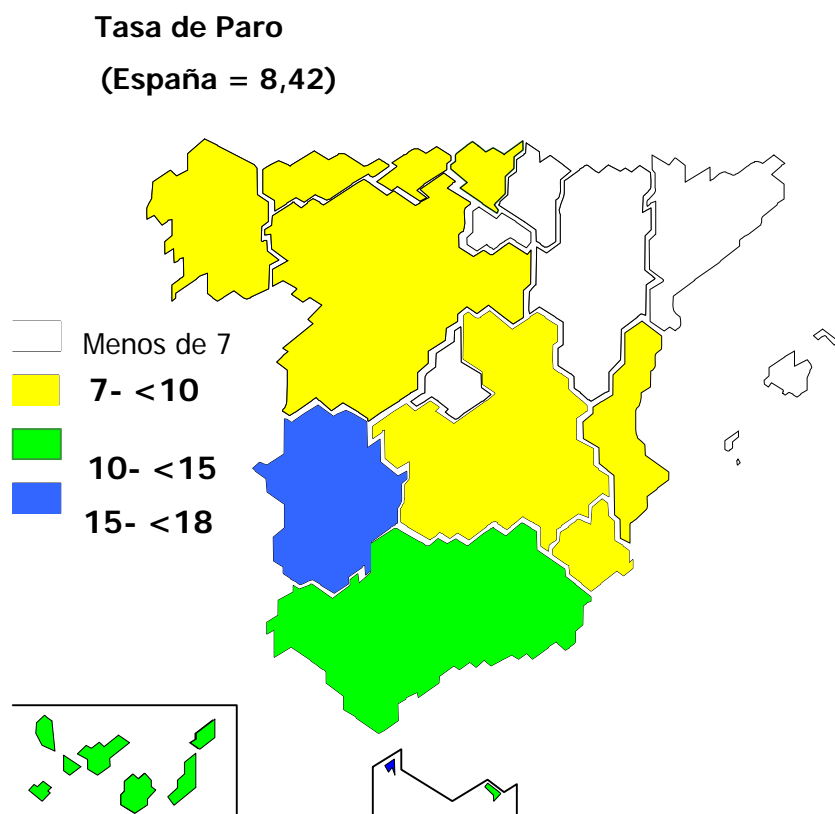
**Tabla 10. Población activa, ocupada, parada (en miles) y tasas correspondientes. Cáceres. 2005**

|         | Activos | Tasa de act. % | Ocupados | Parados | Tasa de paro % |
|---------|---------|----------------|----------|---------|----------------|
| Total   | 174,8   | 50,98          | 153,7    | 21,2    | 12,13          |
| Varones | 103,7   | 62,54          | 94,1     | 9,6     | 9,26           |
| Mujeres | 71,1    | 40,15          | 59,6     | 11,6    | 16,32          |

**Fuente:** INE. Encuesta de Población Activa, III Trim. 2005

Como se observa en el **Gráfico 1** podemos comprobar como a nivel de España, **la comunidad de Extremadura es la que presenta una tasa de paro superior (15,24%), hasta el punto de que dobla al valor medio de toda España (8,42%),** y sólo se acerca a los valores que se presentan en Comunidades como la de Andalucía, Canarias y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

**Gráfico 1. Tasa de paro en España por Comunidades Autónomas.**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de INE. EPA III Trim. 2005

En la provincia de Cáceres el **58,5% de los/as trabajadores/as se encuentran dentro del régimen general de la Seguridad Social, mientras que en España la cifra es de 75,4%** (Tabla 11). Esta diferencia se explica por el **alto porcentaje de trabajadores/as afiliados/as en el régimen especial agrario**, el 23,8%, frente al 6,4% de España.

En Extremadura **se sigue arrastrando una gran herencia en el sector primario**; cada vez en menor medida debido a la crisis que actualmente vive el sector; pero aún es representativa su presencia en la región y la provincia; este dato es también pertinente porque conlleva a una consecuencia común a este sector como podrían ser la tendencia a la subsidiariedad (las subvenciones y/o ayudas que provienen de la Unión Europea que aunque cada vez vengán en menor medida o recortadas, están muy presentes en el territorio) y los paros agrarios (antiguos PER) que a veces han supuesto el sustento económico principal de muchos hogares.

Por lo tanto podríamos concluir que una de las particularidades de la provincia de Cáceres es el elevado número de trabajadores/as del régimen agrario con respecto al total de España.

**Tabla 11. Trabajadores/as afiliados/as en Alta Laboral según el Régimen al que pertenecen. 2004 (media anual, en miles de personas).**

|                        | Cáceres | %    | España   | %    |
|------------------------|---------|------|----------|------|
| Total                  | 141,4   |      | 17.081,8 |      |
| Régimen general        | 82,7    | 58,5 | 12.888,0 | 75,4 |
| Regímenes especiales   |         |      |          |      |
| Agrario                | 33,7    | 23,8 |          | 6,4  |
| Empleados de hogar     | 0,6     | 0,4  | 181,0    | 1,1  |
| Trabajadores autónomos | 24,5    | 17,3 | 2.840,4  | 16,6 |

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales. 2004.

En la **Tabla 12** se encuentra recogida la **relación de horas trabajadas en la comunidad de Extremadura, y una relación de los principales motivos por los que se clasifican las horas no realizadas** por los/as trabajadores/as de la comunidad.

**Los motivos fundamentales por los que se abandona el puesto de trabajo son: por incapacidad temporal (categoría en la que se encuadran el 78% de las horas de trabajo no realizadas). El segundo motivo se refiere a las bajas de maternidad pero éstas están muy alejadas de la categoría anterior y suponen un porcentaje cercano al 7% del total de las horas no realizadas.**

Y el tercer motivo al que más se acogen son los referentes a las horas de trabajo no realizadas por motivos personales, categoría que alcanza un porcentaje que ronda el 6% del total de las horas no realizadas.

Estos tres motivos suponen el 90% de las horas no realizadas por parte de los trabajadores y las trabajadoras dentro de su jornada laboral en la Comunidad de Extremadura para el año 2000. Y se comprueba además que la causa con más peso es la de incapacidad temporal que supone la siguiente razón: 8 de cada 10 horas de trabajo no realizadas se acogen a este tipo de causa por baja.

**Tabla 12. Número medio de horas por trabajador/a y año por Comunidades Autónomas, tipo de jornada y componentes del tiempo. (número medio horas por trabajador y año). 2000**

|                     | EXTREMADURA                           | Tiempo completo | Porcentaje |
|---------------------|---------------------------------------|-----------------|------------|
|                     | Jornada pactada                       | 1738,1          |            |
| Jornada pactada     | Jornada efectiva                      | 1675,1          | 96,38      |
|                     | Horas no realizadas                   | 63,0            | 3,62       |
| Horas no realizadas | Incapacidad Temporal                  | 49,2            | 78,10      |
|                     | Maternidad                            | 4,3             | 6,83       |
|                     | Motivos personales                    | 3,6             | 5,71       |
|                     | Horas perdidas en el lugar de trabajo | 0,6             | 0,95       |
|                     | Representación sindical               | 1,3             | 2,06       |
|                     | Otras horas no trabajadas             | 2,4             | 3,81       |
|                     | No remuneradas                        | 0,8             | 1,27       |
|                     | Conflicto laboral                     | 0,3             | 0,48       |
|                     | Otros motivos                         | 0,5             | 0,79       |

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta sobre el tiempo de trabajo 2000

Si analizamos el tipo de contrato de los/as asalariados/as por sexo (Tabla 13), constatamos que **en Extremadura la tasa de temporalidad es diez puntos mayor para varones y mujeres que la tasa española. Además, la tasa de temporalidad de las mujeres extremeñas casi alcanza a la mitad de la población asalariada femenina (46,0%).**

**Tabla 13. Asalariados por tipo de contrato. 2005 (en miles).**

|            | Extremadura |            | España  |            |
|------------|-------------|------------|---------|------------|
|            | Número      | Porcentaje | Número  | Porcentaje |
| Varones    | 187,6       |            | 9.184,9 |            |
| Indefinido | 108,0       | 57,6       | 6.194,0 | 67,4       |
| Temporal   | 79,6        | 42,4       | 2.990,9 | 32,6       |
| Mujeres    | 117,0       |            | 6.564,6 |            |
| Indefinido | 63,2        | 54,0       | 4.139,1 | 63,1       |
| Temporal   | 53,8        | 46,0       | 2.425,5 | 36,9       |

**Fuente:** INE. Encuesta de Población Activa, III Trimestre 2005.

**Las mujeres trabajan en Extremadura fundamentalmente en el sector servicios, 82,4%, y en mucha menor medida en la industria, 8,8%, (Tabla 14).** En cambio, los varones ocupados se diversifican mejor entre todos los sectores económicos, con una alta presencia en la construcción, 20,8% y la agricultura, 17,5%.

**Tabla 14. Ocupados/as por sexo y sector económico. 2005 (en miles).**

|              | Extremadura |       |         |       |
|--------------|-------------|-------|---------|-------|
|              | Varones     | %     | Mujeres | %     |
| Total        | 250,8       | 100,0 | 143,4   | 100,0 |
| Agricultura  | 43,8        | 17,5  | 10,0    | 7,0   |
| Industria    | 31,1        | 12,4  | 12,6    | 8,8   |
| Construcción | 52,2        | 20,8  | 2,7     | 1,9   |
| Servicios    | 123,6       | 49,3  | 118,1   | 82,4  |

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa, III Trimestre 2005.

Describiendo **la pirámide de población que aparece en el Gráfico 2** se refleja la población de Extremadura según su relación con la actividad en el año 2003.

Se pueden obtener las siguientes conclusiones por grupos de edad y sexo:

Para la **franja entre los 16 a 19 años y la siguiente de entre 20 a 24 años no se aprecian diferencias en cuanto a las distintas categorías y el sexo** (corresponde básicamente a la edad en que las personas se dedican a estudiar y no trabajar, en bastante casos, y existe una igualdad en el acceso a los estudios (tanto medios como superiores) **entre varones y mujeres** -a veces, es superior la proporción en las mujeres- y esto lleva a observar un equilibrio en los datos y una representatividad por igual (de ambos sexos).

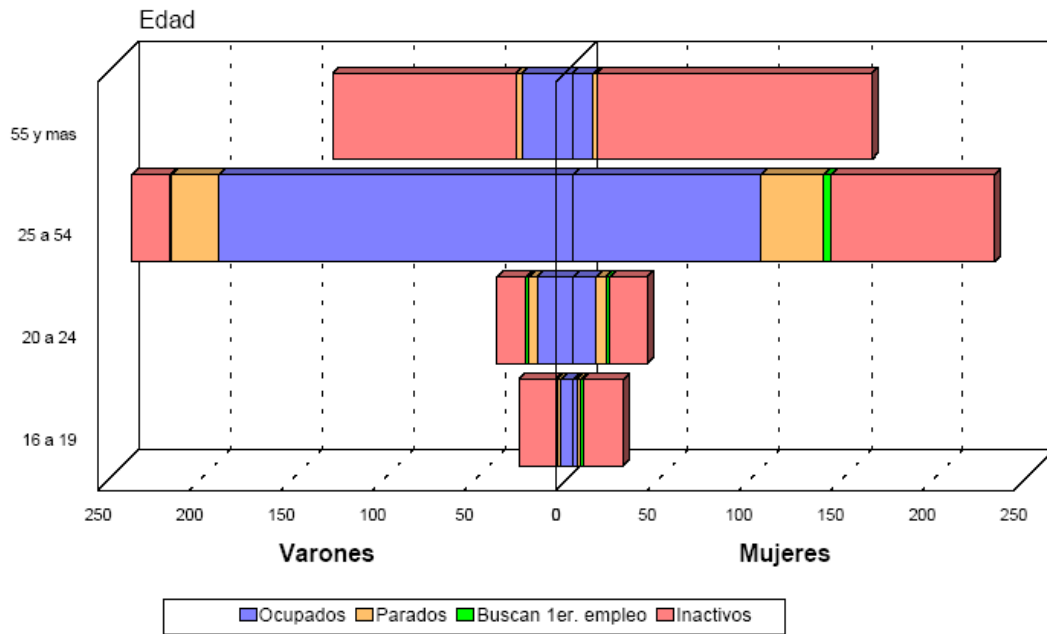
Cuando pasamos a la **cohorte de edad comprendida entre los 25 y 54 años**, a parte de cubrir un intervalo de edad mucho más grande, **empezamos a encontrar las primeras diferencias** y así tenemos, que a pesar de que en las cifras de parados/as no hay muchas diferencias, **sí que son superiores las cifras de paradas (mujeres) que la de parados (varones)**.

Otra diferencia se encuentra en que este intervalo de edad se encuentra un **importante número de mujeres que busca su 1er empleo. Las mayores diferencias se producen entre el número de ocupados y ocupadas** siendo muy superior el de los varones en una proporción de 60/40 respecto al de las mujeres ocupadas. En cuanto a la población inactiva, las mujeres triplican la proporción de varones.

Si analizamos **la última franja de edad, las diferencias aparecen de nuevo en cuanto a los ocupados/as**: el número de varones supera a las mujeres y el de inactivos, que si bien se incrementa en los varones, todavía es superado en un gran número por las mujeres. **Además, cabe destacar que a medida que aumenta la edad de las personas, estas diferencias aumentan y se agravan.**



**Gráfico 2. Pirámide de la población de Extremadura según su relación con la actividad, (media anual en miles), año 2003.**



**Fuente:** INE. Encuesta de Población Activa, IV Trim. 2003.

### 3. Marco conceptual y estrategia de análisis.

Para abordar el estudio de las barreras a la conciliación de la vida laboral y familiar en la provincia de Cáceres, en la que se dan una altas tasas de inactividad y paro femeninas, sobre el fondo de una población que en un porcentaje muy alto reside en localidades rurales, y con un tejido económico sustentado sobre microempresas de naturaleza familiar, **se ha optado por un enfoque conceptual construido sobre la exclusión de las mujeres del mercado de trabajo** y de la sociabilidad que proporciona la participación en el mismo, y **sobre la especialización de los hombres en la obtención de ingresos para la familia.**

El abordaje desde el **punto de vista de la exclusión del mercado de trabajo se apoya en Teresa Torns<sup>1</sup> y sus reflexiones sobre la “tolerancia social” al fenómeno del paro femenino en España.** Tolerancia que se explica, entre otras razones, por **la división del trabajo social global siguiendo líneas de género**, que atribuye el trabajo doméstico y de reproducción familiar a las mujeres y el de mantenimiento de los ingresos de la familia al cabeza de familia:

“Pateman (1995) recuerda que ese contrato [el contrato social] tiene carácter sexual porque sólo es ciudadano de pleno derecho el cabeza de familia. Lo que supone en España, ser un sujeto masculino laboralmente activo que encuentra precisamente en esa actividad laboral la base del vínculo social por excelencia. Las mujeres en tanto que esposas alcanzan esa ciudadanía de manera mediada. Y eso quiere decir que no es necesario que tengan una actividad laboral. Es más, el empleo sólo les será reconocido como un derecho social, no cívico.” (Torns, 1998: 323)

Esta división del trabajo en el exterior y en el interior de la unidad de convivencia familiar toma la forma de una exclusión del mercado de trabajo y de la plena participación como ciudadanas en la sociedad española, pero **no conlleva automáticamente la exclusión social y la marginación** pues,

“(…) esa situación probablemente las estigmatiza, pero eso no sólo no las excluye socialmente sino que paradójicamente las convierte en el vínculo básico de la familia. O, dicho de otro modo, al ser esposas y madres las conduce a ser el freno para evitar la exclusión de cuántos sujetos masculinos convivan con ella en su núcleo familiar. Ya que la familia es una institución que, tal como muestran las especialistas en analizar el Estado del Bienestar y su relación con las mujeres (Carrasco y otras, 1996), es el máximo soporte para defenderse ante la exclusión social, en España.” (Torns, 1998: 323)

---

<sup>1</sup> Torns, T. (1998), “Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España.”, en Maruani, M., Rogerat, Ch. y Torns, T., Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Barcelona, Ed. Icaria.

La exclusión de las mujeres **se articula en torno a tres rupturas**, relacionadas con:

“(…) el mercado de trabajo (exclusión generada a través del paro); las relaciones sociales básicas (exclusión nacida de la pérdida de vínculos familiares, grupales y/o institucionales), y las representaciones simbólicas o imaginario colectivo (exclusión producida a través de la estigmatización, la negatividad y/o la falta de atributos que padecen determinados colectivos).” (Torns, 1998: 322)

Complementariamente, **la modelización de las estrategias laborales de las familias españolas llevada a cabo por María Antonia Carbonero<sup>2</sup>, ofrece una tipología de familias y de estrategias laborales que discurre a lo largo del eje especialización/asociación**. La familia especializada responde al modelo familiar de división del trabajo en el interior y en el exterior de la misma que es predominante en la provincia de Cáceres:

“La familia especializada refleja un modelo simplificado basado en el trabajo productivo remunerado de una única persona. La familia formada por una pareja donde únicamente es activa la persona principal implica generalmente que se mantiene el modelo tradicional: las tareas del hogar son realizadas casi exclusivamente por la esposa y madre, mientras que el marido concentra su actividad en el trabajo productivo y los hijos (si los hubiere) estudian.” (Carbonero, 1997: 200)

Esta especialización puede generar **un proceso de realimentación negativo que refuerce la división del trabajo entre mujeres y hombres** en el seno de la familia y del mercado de trabajo,

“(…) Es evidente que se crea una “espiral negativa”, por lo que la especialización ente actividades extradomésticas y actividades domésticas crea más expectativas sociales y laborales a quien actúa en el entorno laboral, lo que da lugar, a su vez, a mejores perspectivas de negociación en el “conflicto cooperativo” familiar, y así realimenta su posición y la de aquel/aquella que se ha especializado en el hogar. (...)” (Carbonero, 1997: 200)

Carbonero construye un **índice de especialización** por Comunidades Autónomas, **presentando Extremadura un índice del 34,1%, tres puntos por encima de la media española, 31,0%**<sup>3</sup>. Extremadura se encuentra en el **grupo de Comunidades con tasas de inactividad y paro altas**. El otro grupo de Comunidades con altos índices de especialización lo son por tener una alta proporción de asalariados públicos.

---

<sup>2</sup> Carbonero, María Antonia (1997), Estrategias laborales de las familias en España. Madrid, Ed. CES.

<sup>3</sup> Ibidem, p. 251.

Partiendo de este marco conceptual, que pivota sobre la segregación y exclusión en el mercado de trabajo de las mujeres y la especialización económica de los hombres, **se ha construido una matriz espacial que se empleará de manera especial en el análisis estructural de los Grupos de Discusión.**

Esta matriz permitirá **distribuir espacialmente los campos de significación generados por los grupos y esbozar relaciones espaciales de contacto y divergencia, con el objeto de identificar las principales barreras a la conciliación laboral y familiar en la provincia de Cáceres.**

En esta matriz se generan **cuatro espacios**, que son los siguientes:

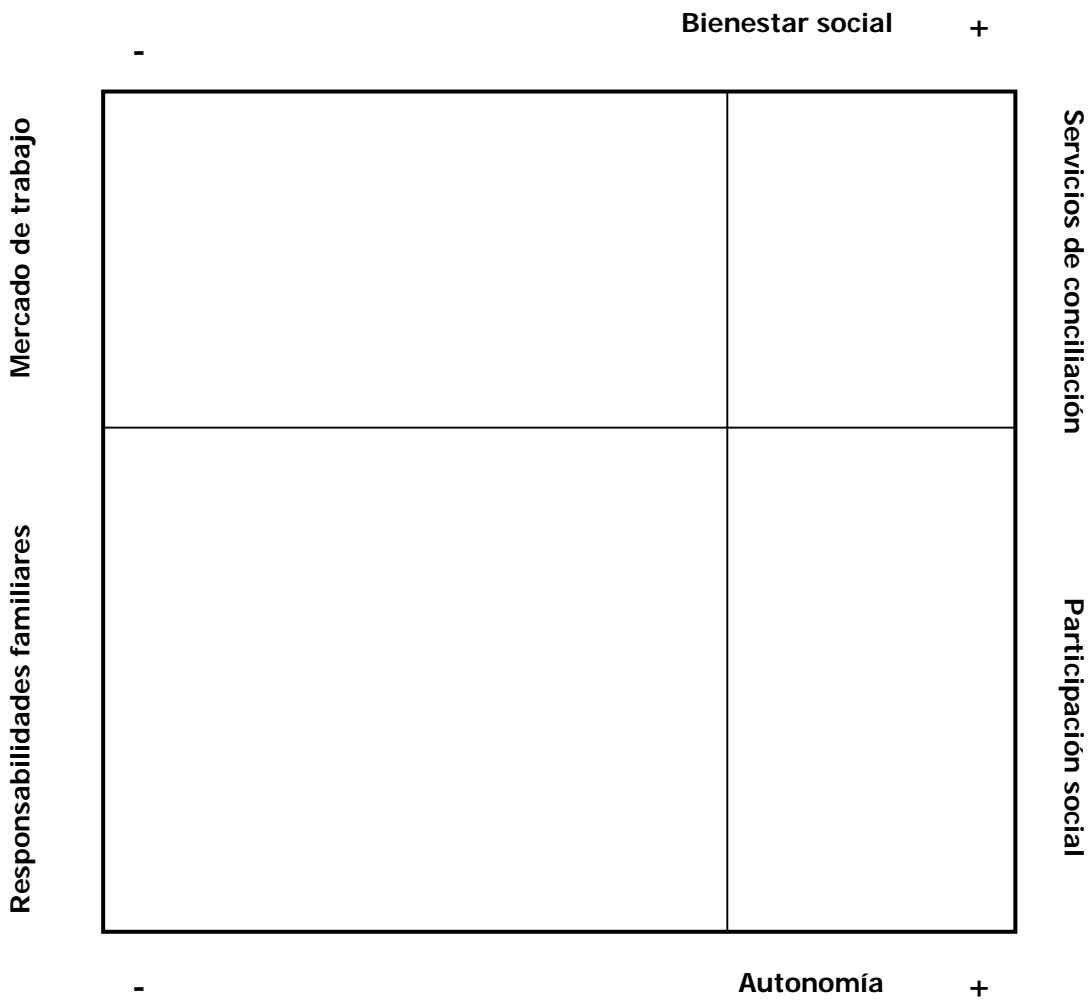
- Responsabilidades familiares.
- Mercado de trabajo.
- Servicios de conciliación.
- Participación social.

Los **espacios que ocupan mayor superficie gráfica son las “Responsabilidades familiares” y el “Mercado de trabajo”**, por este orden. Esto es así por la limitada oferta de servicios de conciliación en la provincia y por la debilidad de las estructuras de participación social dado el predominio de los vínculos familiares y próximos. Por otra parte, **las “Responsabilidades familiares” ocupan la mayor parte del espacio gráfico por el peso determinante de las mismas en el modelo de especialización productiva y social de la zona, y por las altas tasas de inactividad y paro.**

**Entre los espacios se generan fronteras que pueden ser más o menos permeables; en el caso de que no lo sean se considerarán barreras**, identificadas con algún factor en particular. El **grado de permeabilidad** se indicará con líneas gruesas, finas o discontinuas. Naturalmente los campos de significación pueden situarse sobre dos espacios distintos, contiguos o no, pero a efectos de simplicidad de exposición, se ha optado por situarlos en sus espacios de atracción.

Finalmente, **las relaciones entre los cuatro espacios de la matriz y la dinámica de los campos de significación hay que interpretarlos a la luz de los dos ejes que articulan el espacio: el eje “Bienestar social”, y el eje “Autonomía”**. En último término, la matriz de análisis permite **aproximarse a los factores que mejoran la autonomía personal y el bienestar social en la conciliación de la vida familiar y laboral, o bien las perjudican**, entendiéndose en este caso como “barreras” y obstáculos.

La **matriz resultante** se presenta a continuación:



**Fuente:** © Manuel Sánchez Reinón, para Fundación Mujeres. 2005.

## 4. Diseño metodológico y trabajo de campo.

### 4.1. Diseño metodológico.

El **objetivo** del presente estudio es **identificar las principales barreras que encuentran mujeres y hombres para conciliar la vida familiar y la vida laboral en el territorio de Cáceres.**

Para ello se pretende, **en primer lugar, analizar los obstáculos y dificultades que encuentra la población en la consecución y mantenimiento del empleo, así como las necesidades en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral.**

Y **en segundo lugar, se pretende establecer los obstáculos que la organización del trabajo y las políticas de recursos humanos plantean a la conciliación de la vida familiar y laboral.**

Las **técnicas** que se consideran más adecuadas para alcanzar estos objetivos son los **Grupos de Discusión** y las **Entrevistas**, por lo que se ha previsto la realización de:

- 9 Grupos de Discusión, con población ocupada y no ocupada.
- 25 Entrevistas a responsables de empresas.
- 10 Entrevistas a representantes sindicales.

#### 4.1.1. Grupos de Discusión.

La utilización de la **técnica del “Grupo de Discusión”** es necesaria en este tipo de estudio, en la medida en que **las posibles fuentes de información directas son limitadas por las características del tema a investigar y del contexto territorial y social en el que se inserta.**

La configuración de los modelos familiares, de las relaciones intrafamiliares e interfamiliares, de la articulación de la esfera familiar y laboral, de las identidades de género, de los conflictos que se producen al interior de los mismos y entre ellos, de los imaginarios en torno a las identidades. **La aproximación a todas estas cuestiones de relevancia para el estudio no es fácilmente abordable desde la utilización de encuestas o de entrevistas en profundidad.**

Además, **la dispersión geográfica, la ruralidad de una parte muy importante de la población de Cáceres, los modelos sociales y familiares contruidos en torno a imaginarios colectivos con gran influencia en los comportamientos reales, como es el de la división en base al género del**

**trabajo familiar y extrafamiliar, condicionan el uso de otras técnicas de investigación.**

Por otra parte, **las elevadas tasas de inactividad y paro de las mujeres cacereñas y en general de la población en edad de trabajar de la provincia, y las características del tejido empresarial, basado principalmente en la microempresa de tipo familiar hace difícil también la aplicación de la técnica de la encuesta o la entrevista** para conocer la realidad de los obstáculos de la organización del trabajo a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por ello, **la técnica de Grupo de Discusión, empleada con flexibilidad y pragmatismo, permite la obtención de una información discursiva, dialógica y al mismo tiempo estructural** de la problemática que se quiere abordar. Por ello **los grupos de discusión se han diseñado con una forma mixta de entrevista grupal**, con el objeto de obtener el máximo de información.

**Mediante la entrevista abierta al grupo de discusión se obtiene información concreta sobre los temas que centran el estudio:** barreras de acceso al mercado de trabajo, barreras de acceso a los servicios de conciliación, barreras a la corresponsabilidad familiar y factores de mejora de la autonomía personal. **Paralelamente, al adoptar la entrevista la forma de una conversación de grupo, se crea el espacio simbólico necesario para que las personas que forman parte de él, puedan expresar los discursos sociales, estructurales que fluyen a través de sus intervenciones.**

Por ello **la técnica empleada adopta una configuración mixta dentro del Grupo de Discusión: por una parte el diseño estructural del mismo, empleando una serie de variables determinantes para el objetivo del estudio, creando de esta manera una distribución de grupos con distintas características, y al mismo tiempo operando esta distribución al interior de los grupos. Y por otra parte, el uso de un cuestionario abierto,** para que las personas que intervienen en los grupos puedan aportar información concreta y expresarse con mayor claridad sobre los temas requeridos.

Así, las **variables** que definen el perfil de los grupos son:

- Sexo:
  - Mujer.
  - Hombre.
- Hábitat y distribución de los Grupos de Acción Local:
  - Rural (menos de 2000 habitantes)
  - Urbano (a partir de 2000 habitantes)
- Relación con el empleo:

- Inactiva/o (no buscan empleo): amas de casa, estudiantes, otras –no están incluidas las jubiladas o pensionistas-.
- Desempleada/o: en busca del primer empleo, desempleo de menos de 2 años de duración y desempleo de más de 2 años de duración.
- Ocupada/o:  
En el caso de las personas ocupadas, el nivel de cualificación:
  - Medio-bajo: personal no cualificado, personal cualificado (FP), personal administrativo y personal técnico.
  - Alto: personal directivo, con responsabilidad en la empresa y mandos intermedios y Autónomas.

Otras variables que se tienen en cuenta:

- Edad:
  - Menos de 30 años.
  - De 30 a 40 años.
  - Más de 40 años.
- Tamaño de la empresa donde trabajan:
  - Menos de 10.
  - De 10 a 49.
  - De 50 a 99.
  - Más de 100.
- Sector:
  - Agricultura.
  - Industria.
  - Construcción.
  - Servicios.

Como resultado de la aplicación de estos criterios, la **composición** de los grupos es la siguiente:



| PERFIL DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN |                   |         |                                      |                        |   |
|-----------------------------------|-------------------|---------|--------------------------------------|------------------------|---|
| Grupo                             | Sexo              | Hábitat | Relación con el empleo               | Nivel de cualificación | Otras variables   |
| GM1                               | Mujeres           | Rural   | Inactivas                            |                        | Personas de diferentes tramos de edad                                 |
| GM2                               |                   |         | Desempleadas                         |                        |   |
| GM3                               |                   |         | Ocupadas                             | Medio-bajo             |   |
| GM4                               |                   | Urbano  | Inactivas                            |                        | Ocupadas/os de empresas de diferentes tamaños y sectores de actividad |
| GM5                               |                   |         | Desempleadas y con demanda de empleo |                        |   |
| GM6                               |                   |         | Ocupadas                             | Medio-bajo             |   |
| GM7                               | Hombres           | Rural   | Ocupados                             | Medio-bajo             |   |
| GM8                               |                   | Urbano  | Ocupados                             | Medio-bajo             |   |
| GMH9                              | Mujeres y hombres | Urbano  | Ocupadas/os                          | Alto                   |   |

El número de personas que los compondrán será de entorno a 10.

Con esta distribución de grupos se ha proporcionado una máxima densidad al discurso de las mujeres, que están representadas tanto en su medio rural como urbano, y en cada una de las situaciones posibles de relación con el mercado de trabajo, y con el grado de responsabilidad familiar. También se ha priorizado a las mujeres de baja-media cualificación, las que mayores dificultades tienen de acceder al mercado de trabajo.

La inclusión de los grupos de hombres y del grupo mixto de mujeres y hombres obedece a la necesidad de relacionar y contraponer los discursos femeninos y masculinos en torno a la conciliación laboral y familiar y conocer cuál es el discurso masculino en relación a esta cuestión.

Finalmente, el grupo mixto de personas con alta cualificación tiene por objeto proporcionar información sobre las diferencias que se operan en los modelos de conciliación de la vida laboral y familiar, sobre todo en el caso de las mujeres, cuando se mantiene una posición relevante en la jerarquía empresarial en un entorno empresarial en el que la presencia de mujeres se limita a sectores "feminizados".

#### 4.1.2. Entrevistas semiestructuradas.

Para obtener **información sobre las prácticas empresariales de gestión de los Recursos Humanos y de la aplicación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral**, se emplea la técnica de la Entrevista con cuestionario semiestructurado, tanto a **los/as propietarios/as o representantes de las empresas**, y a los/as **Representantes Legales de los/as Trabajadores/as**.

Las **variables** que se han utilizado para obtener la muestra de entrevistas son:

- Hábitat y distribución de los Grupos de Acción Local:
  - Rural (Menos de 2000 habitantes)
  - Urbano (A partir de 2000 habitantes)
- Tamaño de la empresa donde trabajan:
  - Menos de 50.
  - De 50 a 99.
  - 100 y más.
- Sector:
  - Agricultura.
  - Industria.
  - Construcción.
  - Servicios

Además, se han considerado **otras variables**:

Distribución de los Grupos de Acción Local (GAL): se realiza al menos una entrevista a las personas responsables de los RRHH de las empresas por cada uno de los 14 GAL, y la mayor distribución posible de las entrevistas de la RLT entre los 14 Grupos de Acción Local, procurando que la representación de mujeres sea la máxima posible.

La **distribución de las entrevistas** según las variables indicadas se refleja en los siguientes cuadros:

| DISTRIBUCIÓN DE ENTREVISTAS AL EMPRESARIADO Y RLT POR HÁBITAT |              |     |
|---|--------------|-----|
| Población por tamaño de municipios                            | Empresariado | RLT |
| Rural (hasta de 2000 hab.)                                    | 4            | 3   |
| Urbano (a partir de 2000 hab.)                                | 21           | 7   |
| Total   | 25           | 10  |

| DISTRIBUCIÓN ENTREVISTAS AL EMPRESARIADO Y RLT POR TAMAÑO DE LA EMPRESA |              |     |
|---|--------------|-----|
| Ocupados/as según tamaño de las empresas                                | Empresariado | RLT |
| Pequeña (hasta 49)  | 13           | 5   |
| Mediana (de 50 a 99)  | 4            | 2   |
| Grande (100 y más)  | 8            | 3   |
| Total   | 25           | 10  |

| DISTRIBUCIÓN ENTREVISTAS AL EMPRESARIADO Y RLT POR SECTOR DE LA EMPRESA |              |     |
|---|--------------|-----|
| Ocupados/as según sector de actividad                                   | Empresariado | RLT |
| Agricultura y ganadería   | 1            | 0   |
| Industria   | 4            | 4   |
| Construcción  | 4            | 0   |
| Servicios   | 16           | 6   |
| Total   | 25           | 10  |

En la asignación de las entrevistas se ha incidido más en las empresas radicadas en entorno urbano, de tamaño medio y grande, y de los sectores industriales y de servicios. Esta priorización obedece a la estrategia doble que se ha seguido en este estudio: proporcionar información sobre el entorno rural y las microempresas familiares a través de los grupos de **discusión**, en los que participan personas ocupadas, muchas de ellas autónomas, y a las que se les pregunta también por las prácticas de conciliación laboral y familiar

en las empresas; **y obtener información complementaria sobre las empresas más grandes, en entornos urbanos y pertenecientes al sector industrial o de servicios, a través de las entrevistas.**

La razón estriba también en que es en estas empresas de servicios y de medios urbanos **donde es más probable que encontremos volúmenes mayores de mujeres ocupadas.** No obstante, al mismo tiempo se realizan entrevistas a empresas de medios rurales, en sectores como el agrícola y el de la construcción, y a pequeñas empresas. En este sentido, se ha caracterizado la pequeña empresa hasta los 49 trabajadores/as porque **en su mayoría son empresas familiares.**

#### 4.2. Trabajo de campo.

Las localizaciones que se han elegido en función de la distribución de grupos de discusión y de entrevistas realizadas se exponen en los siguientes cuadros:

| GRUPOS DE DISCUSIÓN. DISTRIBUCIÓN Y LOCALIZACIÓN |                   |         |                                      |                         |
|--|-------------------|---------|--------------------------------------|-------------------------|
| Grupo  | Sexo              | Hábitat | Relación con el empleo               | Población de residencia |
| GM1  | Mujeres           | Rural   | Inactivas                            | Talaván                 |
| GM2  |                   |         | Desempleadas                         | Mancomunidad Trasierra  |
| GM3  |                   |         | Ocupadas                             | Navas del Madroño       |
| GM4  |                   | Urbano  | Inactivas                            | Cáceres                 |
| GM5  |                   |         | Desempleadas y con demanda de empleo | Navalmoral de la Mata   |
| GM6  |                   |         | Ocupadas                             | Arroyo de la Luz        |
| GM7  | Hombres           | Rural   | Ocupados                             | Navas del Madroño       |
| GM8  |                   | Urbano  | Ocupados                             | Navalmoral de la Mata   |
| GMH9   | Mujeres y hombres | Urbano  | Ocupadas/os                          | Cáceres                 |

| ENTREVISTAS A EMPRESAS. DISTRIBUCIÓN Y LOCALIZACIÓN |         |         |              |              |                           |                        |                  |
|---|---------|---------|--------------|--------------|---------------------------|------------------------|------------------|
| Ent.  | Hábitat | Tamaño  | %<br>Mujeres | Sector       | Actividad                 | Localidad              |                  |
| E1  | Rural   | Pequeña | 70           | Servicios    | Panadería-Pastelería      | Escorial               |                  |
| E2  |         |         | 36           | Industria    | Fabricación de muebles    | Pinofranqueado         |                  |
| E3  |         |         | 10           | Agricultura  | Agrícola-Ganadera         | Miajadas               |                  |
| E4  |         |         | 5            | Construcción | Construcción              | Ibahernando            |                  |
| E5  | Urbano  | Pequeña | 65           | Servicios    | Hostelería                | Plasencia              |                  |
| E6  |         |         | 50           | Servicios    | Hostelería                | Cáceres                |                  |
| E7  |         |         | 50           | Servicios    |                           | Trujillo               |                  |
| E8  |         |         | 50           | Servicios    | Hostelería                | Cáceres                |                  |
| E9  |         |         | 40           | Servicios    | Consultoría               | Plasencia              |                  |
| E10   |         |         | 40           | Servicios    | Publicidad                | Plasencia              |                  |
| E11   |         |         | 28           | Servicios    | Metrología                | Malpartida de Cáceres  |                  |
| E12   |         |         | 16           | Construcción | Mantenimiento             | Navalmoral de la Mata  |                  |
| E13   |         |         | 10           | Servicios    | Aplicaciones informáticas | Cáceres                |                  |
| E14   |         |         | Mediana      | 65           | Servicios                 | Telemarketing          | Cáceres          |
| E15   |         |         |              | 15           | Servicios                 | Comercio al por mayor  | Plasencia        |
| E16   |         |         |              | 12           | Industria                 | Metalurgia             | Casar de Cáceres |
| E17   |         |         |              | 2            | Servicios                 | Transporte de viajeros | Cáceres          |
| E18   |         | Grande  | 90           | Servicios    | Limpieza                  | Cáceres                |                  |
| E19   |         |         | 75           | Industria    | Confección Textil         | Cáceres                |                  |
| E20   |         |         | 60           | Servicios    | Consultoría               | Plasencia              |                  |
| E21   |         |         | 40           | Construcción | Construcción              | Plasencia              |                  |
| E22   |         |         | 12           | Industria    | Cárnica                   | Trujillo               |                  |
| E23   | 8       |         | Construcción | Construcción | Coria                     |                        |                  |
| E24   | 5       |         | Servicios    | Seguridad    | Cáceres                   |                        |                  |
| E25   | 5       |         | Servicios    |              | Cáceres                   |                        |                  |

**Fuente:** Manuel Sánchez Reinón, para Fundación Mujeres. 2005

| ENTREVISTAS A RLT. DISTRIBUCIÓN Y LOCALIZACIÓN |         |         |              |           |                        |                   |
|--|---------|---------|--------------|-----------|------------------------|-------------------|
| Ent.   | Hábitat | Tamaño  | %<br>Mujeres | Sector    | Actividad              | Localidad         |
| 26   | Rural   | Pequeña | 75           | Servicios | Limpieza               | Almaraz           |
| 27   |         |         | 55           | Industria | Panadería              | Escorial          |
| 28   |         |         | 9            | Industria | Químicas               | Cañaveral         |
| 29   | Urbano  | Pequeña | 50           | Servicios |                        | Trujillo          |
| 30   |         |         | 40           | Servicios | Hostelería             | Cáceres           |
| 31   |         | Mediana | 65           | Servicios | Telemarketing          | Cáceres           |
| 32   |         |         | 0            | Servicios | Transporte de viajeros | Cáceres           |
| 33   |         |         | Grande       | 75        | Industria              | Confección Textil |
| 34   |         | 70      |              | Servicios | Limpieza               | Cáceres           |
| 35   |         | 17      |              | Industria | Cárnica                | Trujillo          |

**Fuente:** Manuel Sánchez Reinón, para Fundación Mujeres. 2005

En la organización de las entrevistas se ha tenido en cuenta como **criterio de ordenación el tipo de actividad de que se trata y el porcentaje de mujeres en plantilla**, con el objeto de identificar los sectores “feminizados” en contraste con los sectores “masculinizados”, para facilitar su posterior análisis.

El trabajo de campo se ha desarrollado en el mes de noviembre (del 2 al 17 los grupos de discusión, y del 4 al 20 las entrevistas a empresariado y representación legal de los/as trabajadores/as), a cargo de un equipo compuesto por: M<sup>a</sup> Victoria Martín Mena en la coordinación, Edgar Delgado, en la realización de las entrevistas, y Paz Ulloa en la realización de los grupos de discusión.

## 5. Principales resultados: barreras a la conciliación de la vida familiar y laboral.

### 5.1. Grupos de Discusión.

#### 5.1.1. Segregación y discriminación de las mujeres en el acceso al mercado de trabajo.

Los **seis grupos de mujeres de bajo-medio nivel de cualificación**, tanto de medio rural como de medio urbano ponen de relieve en sus intervenciones el carácter **segregador y excluyente** del mercado de trabajo local.

La **escasa oferta de empleo** a la que pueden acceder se sitúa en **sectores “feminizados”**: **servicios personales domiciliarios**, como la asistencia a domicilio y las empleadas del hogar, empleos de baja cualificación en **servicios personales institucionalizados** como guarderías, residencias de ancianos, centros de día, Servicios Públicos locales, o en **empresas de servicios** como las de limpieza. Los **empleos industriales son muy escasos** y se limitan a ocupaciones clásicas como las de la industria textil.

Este mercado de trabajo **opera además de manera excluyente**, porque las mujeres acceden a él por exclusión: los empleos a los que no acceden los hombres. Estos se dedican mayoritariamente a la agricultura y la ganadería, la construcción y la pequeña industria.

La exclusión se fundamenta en la **devaluación social y laboral de las competencias desarrolladas por las mujeres**, en el trabajo doméstico y el cuidado y atención a otras personas, sobre todo de las que mayores necesidades tienen, como niños/as y ancianos dependientes.

Esta desvalorización del trabajo femenino tradicional en el ámbito doméstico **se traslada tal cual al mercado de trabajo a través de relaciones personales directas**: los hombres son los que dominan un mercado de trabajo caracterizado por la presencia mayoritaria de microempresas familiares, en las que éstos ostentan mayoritariamente su propiedad. La consecuencia de ello es que para acceder a un empleo es necesario pertenecer a la red familiar o de amistades de estos hombres.

La **oferta de empleo en los Servicios Públicos locales**, siendo escasa y de carácter estacional, también presenta **en algunos casos rasgos discriminatorios**, pues está también muy ligada al tejido de relaciones sociales locales, compartiendo los estereotipos sexistas de la zona.

La segregación y exclusión del mercado de trabajo se construye sobre la **segregación y exclusión en el ámbito familiar: son las mujeres las**

**responsables en solitario del cuidado de los/as hijos/as y de las personas dependientes**, y ello ocurre igualmente porque los hombres se excluyen de compartir estas responsabilidades.

Este fuerte condicionamiento familiar deriva en una **gran dificultad de compatibilizar el desempeño de las responsabilidades familiares con el acceso a empleos en el mercado de trabajo formal**, en los que la disponibilidad de tiempo y su adecuación a horarios largos y rígidos son indispensables. La intensidad de esta incompatibilidad **varía en función de distintos factores**, como son la edad de la mujer –si se encuentra en período reproductivo y de cuidado de niños/as pequeños/as, o de cuidado de personas dependientes-, su residencia en un entorno rural o urbano, y la disponibilidad de redes de apoyo familiares o próximas.

En cualquier caso, la incompatibilidad de simultanear empleo y responsabilidades familiares conduce a **largos períodos de inactividad laboral y grandes dificultades para reincorporarse al mercado de trabajo**, en unas **edades que el mercado de trabajo etiqueta de “mayores”**, por contraste con las mujeres “jóvenes” que no tienen aún responsabilidades familiares y que sí se pueden someter a largas y rígidas jornadas con salarios demasiado bajos para las mujeres más adultas, que tienen que hacer frente a mayores gastos familiares.

Las **alternativas que estas mujeres encuentran para compatibilizar empleo y familia** se basan en **desplegar una actividad “flexible”**, adaptable a las necesidades del entorno familiar siguiendo dos vías: **el acceso a empleos estacionales**, discontinuos en el tiempo y con jornadas reducidas, **y/o alternativamente, a empleos de subsistencia no declarados**.

La primera opción implica la reducción de los ingresos salariales; la segunda el empleo de tiempo en la “economía doméstica” sumergida. En ambos casos **es necesario disponer de “servicios de conciliación”** con un coste relativo asumible o simplemente sin precio de mercado, como es la ayuda de madres, hermanas, amigas, etc.

Para las **mujeres de entornos rurales** la reducción de horizontes de empleo y de ingresos salariales **convierte en más accesible el empleo en la economía sumergida**, en muchas ocasiones en actividades propias o anexas a la actividad laboral y económica de sus maridos y familiares directos. Las redes de apoyo familiares se extienden al cuidado por otras personas, en general mujeres, de los/as niños/as y personas dependientes. Sin embargo, la disponibilidad de recursos familiares se da simultáneamente con un **alejamiento geográfico** de los mercados de trabajo y de los servicios de conciliación urbanos.

En cambio, **las mujeres de entornos urbanos perciben una presión y falta de coherencia de los tiempos de actividad mayor**: la ampliación de las oportunidades de empleo en el mercado de trabajo formal no facilita la compatibilización de empleo y responsabilidades familiares, porque sigue operando la



segregación en el mercado de trabajo, los salarios son también bajos y los horarios laborales difíciles de conciliar. Además, **no se cuenta con la red extensa de apoyos familiares típica del medio rural.**

Estas mujeres señalan de manera muy clara la **selección discriminatoria que se realiza en muchas empresas, basada en perfiles personales “femeninos”**, invadiendo la intimidad personal al inquirir información sobre proyectos personales de pareja y de familia, comportamiento que tachan de **“machismo empresarial”**.

Esta realidad social y empresarial la atribuyen a la **incorporación tardía de las mujeres al mercado de trabajo en la región, y al atraso económico de la misma.** Es por ello que las/os jóvenes mejor formadas/os tienen que **emigrar fuera de la región**, en busca de mejores oportunidades de empleo.

#### **5.1.2. Discriminación de las mujeres en la promoción a cargos de responsabilidad.**

En contraste con los seis grupos anteriores, **las mujeres del grupo mixto de personas ocupadas en medio urbano, no plantean problemas de acceso al empleo sino de promoción en las empresas o instituciones en las que trabajan.** Estas mujeres encuentran importantes dificultades de promoción a empleos de responsabilidad en la empresa privada, y falta de correspondencia entre el porcentaje de mujeres en plantilla y de puestos técnicos en relación con los puestos de responsabilidad en la Administración pública.

Estas mayores dificultades para acceder a un puesto de responsabilidad se cifrarían en la **exigencia de un mayor esfuerzo** para obtener los mismos resultados que sus compañeros varones, y en un menor tiempo.

Las mujeres con alta cualificación perciben que estas dificultades **se relacionan con su situación familiar y personal, mientras que no ocurre lo mismo con los hombres.** En el acceso a puestos de responsabilidad **se evalúa a las mujeres conforme a criterios sexistas:** mayor capacitación para negociar, menor competitividad, estilo menos agresivo, mayor afectividad, menor capacidad de ejercer la autoridad. Además, **perciben que se les está evaluando continuamente**, y por ello se sienten siempre “en el punto de mira”.

Este comportamiento empresarial **lo atribuyen al prejuicio de que las responsabilidades familiares son sobre todo una obligación de la mujer**, y que éstas no se evalúan al mismo nivel que las responsabilidades laborales: las primeras debilitarían las segundas, situación que no afectaría a los hombres porque en la práctica están exentos de semejante nivel de responsabilidad familiar.

**La atribución de responsabilidades familiares en solitario a las mujeres es una constante que recorre el discurso de todos los grupos de mujeres**, y que afecta de manera muy directa incluso a aquellas que tienen empleo estable y con altos niveles de cualificación y de responsabilidad. **En ella se sustenta la discriminación en la selección de personal y en el mantenimiento en el empleo y la promoción dentro de la empresa.**

En el grupo mixto de mujeres y hombres ocupadas/os de medio urbano, se produce un discurso-monólogo de un hombre, que se centra, al igual que el de las mujeres de su grupo en **las razones de la dificultad de promoción de las mujeres en el interior de las empresas**. Sin embargo, en oposición a la experiencia y percepción de las mujeres, esta persona opina que **las mujeres son las que eligen no acceder a puestos de responsabilidad** en sus empresas, y lo justifica por el coste para ellas de este cambio profesional, que implicaría entre otras cosas **movilidad geográfica y ausencia temporal de su lugar de residencia y por lo tanto de su hogar y familia.**

Al mismo tiempo **las ausencias por maternidad o cuidado de personas implicarían un alto coste para la empresa** porque los costes de sustituir a un cargo de confianza son mayores que los costes salariales que pueda cubrir la Seguridad Social.

A pesar de reconocer que incluso en sectores con claro predominio masculino, como el de ingeniería civil, las mujeres ocupan cada vez más cargos técnicos y de responsabilidad, y que son capaces de ejercer sus responsabilidades con autoridad, este hombre opina que **es la “empresa pública” la que tiene que hacerse cargo de las políticas de promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.**

Finalmente, considera que **las mujeres están muy “aceptadas” en los puestos de responsabilidad a los que ya ha accedido** y que en el caso de que se vean sometidas a cuestionamiento no lo es por su condición de mujeres sino en razón de su cargo.

### **5.1.3. Crisis del modelo de trabajador varón asalariado.**

Las intervenciones de los hombres de entorno rural como urbano con respecto a los problemas de acceso al empleo en sus territorios, despliegan un **discurso “económico” en dos planos**: un discurso general y abstracto sobre **los problemas de atraso social y económico de la zona**, y otro más concreto y personal sobre **la crisis del modelo clásico de trabajador varón asalariado, con empleo para toda la vida.**

Ambos planos confluyen en la **crisis del rol masculino de cabeza de familia**, que sale a buscar trabajo y contribuye al sostenimiento de la familia con sus

ingresos. Crisis que se agudiza **por las características socioeconómicas de la región**, con altas tasas de paro y bajos salarios, y en el caso de las zonas rurales su aislamiento y dependencia de las actividades de subsistencia; y **por la erosión de los empleos fijos a tiempo completo**, fuente de ingresos estables para el cabeza de familia.

Ambos grupos de hombres coinciden en este sentido en la **debilidad de la iniciativa empresarial**, la escasez de empleo industrial, la dependencia de los empleos tradicionales agrícolas y ganaderos, y de la construcción, un sector que crea empleo incluso para personas sin cualificación.

También coinciden en la **existencia de recursos y de nichos de actividad económica que podrían revitalizar la economía de sus territorios**: buenas comunicaciones, nuevas tecnologías, el recurso tierra, para usos residenciales, el recurso mano de obra femenina barata, para el desarrollo de un sector de cuidados de personas dependientes, y los recursos de un entorno rural para el desarrollo del turismo rural.

Atribuyen la falta de iniciativa a **la cultura de dependencia de las ayudas públicas, a la falta de estímulo de la actividad emprendedora**, a la ausencia de sentido de Mancomunidad, a la dispersión y malas comunicaciones de estas zonas, y a las distintas trabas burocráticas de las Administraciones y del sector bancario.

Como consecuencia de todo ello, la **emigración fuera de la región** sería una de las opciones de empleo para los más jóvenes y mejor formados/as.

En lo que sí **coinciden con los grupos de mujeres** es en el **carácter segregador del mercado de trabajo** en sus territorios: el empleo femenino se vería limitado a algunas actividades industriales, como la textil y la industria del pimentón, y sobre todo a las actividades de servicios personales, ayuda a domicilio y turismo.

Sin embargo, **esta circunstancia les afecta de manera muy distinta que a las mujeres. Su impacto lo valoran desde su enfoque "económico" de las relaciones sociales y familiares**: en el caso de los hombres de entorno rural, desde el ángulo de **la reducción de ingresos familiares que se produce por la inactividad de sus mujeres**, y que obligaría a poner en juego estrategias de incremento del salario como la elevación de la jornada o la movilidad geográfica, y en el caso de los hombres de entorno urbano, desde el ángulo complementario de **la reducción de ingresos familiares que se produce en el momento en que la mujer accede a un empleo, y se deben emplear recursos económicos en sustituir una parte de su trabajo** doméstico o en disminuir el uso intensivo del tiempo del marido para emplearlo en ayudar en las tareas domésticas.

#### 5.1.4. Limitada oferta de servicios de conciliación, e inadecuación de los mismos.

Las mujeres y hombres que residen en un medio rural **coinciden en la falta de servicios de guardería pública, de centros de día y residencias de ancianos, y de ayuda a domicilio. Para las mujeres de este medio la necesidad de servicios para atender a la población mayor dependiente es una necesidad perentoria** por el rápido envejecimiento de una población ya de por sí envejecida por el proceso migratorio.

**El único recurso con que cuentan estas mujeres de medios rurales para atender a sus personas queridas son las propias mujeres de su entorno más próximo:** madres, hermanas, cuñadas, amigas, pero sobre todo las madres, y en cierta medida los padres. El problema que se les plantea a las mujeres de edades más maduras, es que los padres pueden pasar de ser un recurso a ser una responsabilidad más, si sufren pérdidas de autonomía física o psíquica.

Los **horarios** de los centros escolares y de las guarderías, en caso de existir, y los **períodos de vacaciones** son otra fuente de dificultades a la hora de servirse de estos servicios para aliviar el peso de las responsabilidades familiares y/o compatibilizarlas con el trabajo no doméstico.

En los núcleos de población urbanos existe **mayor oferta de servicios públicos y privados**, por lo que las mujeres y hombres de estas poblaciones **inciden más en la accesibilidad a estos centros:** en la limitada oferta de plazas de los centros públicos y las dificultades de acceso a los mismos, que exigen bajos niveles de ingresos, y en el alto coste relativo de los centros privados, o de la contratación de servicios a domicilio.

También expresan dificultades respecto de **adecuación de horarios, disponibilidad de comedor en los centros escolares, actividades extraescolares, períodos vacacionales.**

Algunas personas creen necesario que los grandes centros de trabajo pertenecientes a instituciones públicas dispongan de una oferta de plazas de guardería, y de una **mínima formación y mayor estabilidad de las personas que realizan servicios a domicilio.**

#### 5.1.5. Las mujeres como únicas responsables de su familia.

Las mujeres **coinciden en etiquetar de “cargas” sus responsabilidades familiares** porque se las atribuye el entorno social, sus maridos y hasta ellas mismas, como obligaciones, simplemente por ser mujer-madre-hija. Estas obligaciones suponen el hacerse cargo de sus maridos, sus hijos/as, sus padres cuando lo necesitan, y otras personas del entorno familiar o próximo.

**A los hombres los perciben como ausentes de este espacio de responsabilidades**, no sólo porque objetivamente las tareas domésticas o de cuidado de hijos/as y otras personas las realicen en solitario la gran mayoría de ellas, sino porque además no encuentran por parte de ellos comprensión de esta situación, voluntad de cambiarla y capacidad para ello.

Además, muchos de estos hombres **se desplazan durante la semana fuera de sus localidades de residencia por motivos laborales**, de manera que su ausencia física y simbólica hace pesar sobre la responsabilidad de sus mujeres el **desempeñar el rol de madre y padre de sus hijos/as**. Cuando se refieren a sus maridos en estas circunstancias lo hacen como **personas “extrañas”** a ellas y a sus hijos/as.

Cuando se plantean en su vida cotidiana **pequeños cambios en la asignación de tareas y tiempos de trabajo** en el hogar familiar, utilizan términos como **“delegar” y “negociar” la “ayuda” del marido**. En muy pocos casos viven situaciones en las que puedan hablar de **“compartir”**. Cuando se producen estos cambios, en muchas ocasiones vienen motivados por el **esfuerzo diario de las mujeres**, y algunas hablan de **“tirar la toalla”** cuando no se obtienen los cambios deseados.

Esta realidad objetiva y subjetiva **la atribuyen al “machismo” de los hombres**, a su falta de voluntad para compartir con sus mujeres y sus hijos/as las responsabilidades propias de tener una familia y un hogar del que hacerse cargo. Esta falta de voluntad **se ampara en un medio social que justifica y legitima esta división estricta del trabajo doméstico-familiar**, y que se apoya para ello en una **“mentalidad machista”** según la cual el hombre tiene el deber y el derecho de dedicarse exclusivamente a trabajar fuera de casa y contribuir con sus ingresos al sostenimiento de la familia.

Las mujeres son conscientes de esta división de roles y de las consecuencias que tienen para ellas: convertirse en **mujeres “superwoman”, madres, esposas y trabajadoras “perfectas”**, que tienen que desvivirse en una triple jornada diaria, lo que las agota, las angustia y les produce un síndrome de **“mujer quemada”**.

La ausencia de los hombres y la división estricta de roles **conforma un modelo de familia extensa de mujeres, al que los hombres son excéntricos**, y en el que participan en todo caso los padres/abuelos en el cuidado de los/as nietos/as, y algunos/as hijos/as. Por ello estas mujeres hablan de **“organizarse”** ellas mismas en un primer nivel con sus responsabilidades, y en un segundo nivel con el resto de la organización familiar de mujeres.

Aunque las mujeres **observan algunos cambios en la mentalidad de sus maridos**, y una mayor predisposición a “ayudar” en algunas tareas, **son conscientes de que estos cambios son lentos y que sólo se pueden evaluar en el largo plazo del cambio generacional**. Por ello consideran una **“batalla”**

**perdida"** el conseguir que sus maridos y su entorno social asimilen que las tareas y responsabilidades familiares son "compartidas" y no una obligación exclusiva de las mujeres. Largo plazo que lo sitúan en **la siguiente generación, en sus hijos/as, a los que educan o intentan educar para que no repitan la división de roles que han vivido en sus casas**, en muchos casos sin gran éxito.

Sin embargo, este **aplazamiento de los cambios a las generaciones posteriores** y la búsqueda de apoyos en el entorno femenino más inmediato **si bien logra reducir el nivel de conflicto y angustia** que le produce a las mujeres su relación de pareja con sus maridos, no lo elimina ni lo oculta totalmente: **adquiere otra dimensión más problemática para la mujer, que es la del conflicto consigo misma y la autoculpabilización.**

Estas mujeres viven subjetivamente **la actitud de sus maridos como un atributo de "libertad"**, libertad de las **ataduras y obligaciones** que si bien para los hombres son externas, **para las mujeres son parte de su estructura cognitiva y emocional.** Por ello entienden que sus maridos son libres en cuanto que ellas no lo son, por la angustia que les produce el no cumplir con sus cometidos, **el "dejar abandonados" a los/as hijos/as y a su familia.**

Como estas mujeres han optado internamente por postergar el conflicto, la única manera subjetiva que tienen de vivir una realidad que se impone vivamente desde fuera de su subjetividad, es la de **atribuirse la elección personal de las "cargas" familiares y, por lo tanto, autoculpabilizarse a sí mismas.**

La autoculpabilización se traduce en una **internalización del "machismo" imperante en su sociedad**, convirtiéndose en un obstáculo difícil de abordar en cuanto que **estas mujeres asumen los presupuestos de esta "mentalidad machista"**: la existencia de una estricta división del trabajo y de papeles en el conjunto de la sociedad, desde el nivel familiar al del mercado de trabajo y las otras esferas de participación social, basada en una adscripción de actitudes, aptitudes, saberes y de responsabilidades hacia los demás.

Es por ello que **consideran a sus maridos incapaces de asumir cambios voluntarios ni de aprender y desempeñar otras tareas y responsabilidades** que no sean las laborales y las propias de su entorno de hombres. Además **se sienten más capacitadas y más motivadas para cuidar de su familia** y de sus hijos/as. Esta percepción subjetiva les hace desconfiar de sus maridos, y que sumado a la ausencia simbólica y real de los mismos del hogar, **hace realidad un mundo de mujeres "puertas adentro"**.

**Sobre esta base tienen muy difícil transmitir a sus hijas e hijos otros valores y aprendizajes.** Esta dificultad en cambiar los patrones de aprendizaje de los roles masculinos y femeninos de los/as hijos/as se ve incrementada por **la presión social de su propio entorno próximo de mujeres, sobre todo las madres y suegras.**

#### 5.1.6. Dependencia económica y subordinación al marido.

En los grupos de mujeres de medio rural **las fronteras entre la actividad y la inactividad laboral, y la actividad doméstica y extradoméstica son muy tenues**. Las mujeres que participan en el grupo de inactivas expresan claramente que **muchas mujeres de su medio trabajan como autónomas sin darse de alta como tales**; del grupo de ocupadas la mitad del mismo está formado por mujeres autónomas con alta en la Seguridad Social.

Las **mujeres inactivas denominan a estas actividades “apaños en casa”**, que aluden a su trabajo ocasional o no en los negocios familiares, en los que sí están dadas de alta sus maridos como autónomos. Apaños que tienen como objeto en primera aproximación **realizar “ahorros” en la economía doméstica**, pero que en realidad **permiten el mantenimiento de la actividad económica de sus maridos por una doble vía**, la del trabajo no remunerado de sus mujeres y la del ahorro de costes por la dedicación exclusiva de sus mujeres a las tareas domésticas y el cuidado de los/as hijos/as.

Esta situación **produce un fuerte malestar en estas mujeres**, que o bien han trabajado “fuera de casa” anteriormente o constatan cómo se les paga a otras mujeres esos mismos trabajos que ellas realizan “dentro de casa”. Ellas mismas han pasado alternativamente por una y otra situación, y pueden expresar qué la diferencia: **trabajar “fuera de casa” implica que se “figura”, se “cuenta” y se “paga”, y hacerlo “dentro de casa” supone la pérdida de visibilidad y el paso a una zona de “sombras”**.

**El fuerte conflicto interno que se produce se resuelve con la expresión “opción no trabajar”**: se justifica una situación insostenible y se reduce la angustia que produce justificándola en función de aumentar los ingresos familiares y así **incrementar la “calidad de vida” personal y familiar**, disponiendo de un mayor volumen de bienes valorados socialmente, y **arropándose imaginariamente en el modelo de mujer de clase media acomodada que no necesita trabajar** porque **no tiene “necesidad económica”** y que disfruta del cuidado y la compañía de los suyos.

En el otro polo de la actividad laboral, **las mujeres ocupadas utilizan términos parecidos** para aludir a una situación laboral y familiar no muy distinta de las anteriores mujeres: **son mujeres que trabajan en “lo propio” para “ayudar a la familia”**. Sin embargo, en estos casos lo “propio” hace referencia a que ellas sí están dadas de alta en sus actividades, lo que les proporciona más autonomía.

En este grupo de mujeres ocupadas **las hay también que tienen un trabajo asalariado**; pero aún en estos casos, **se expresa la dificultad para acceder sin mayores problemas familiares al mercado de trabajo mediante la expresión “renunciar a la nómina más baja”**, que se traduce en otra fórmula de

justificar el abandono del mercado de trabajo o la relación ocasional con el mismo, como una manera de reducir los costes alternativos de tener que pagar guarderías o contratar personas a domicilio en caso de que la mujer trabaje de manera estable.

De igual manera que en el grupo de mujeres inactivas, esta estrategia de incrementar los ingresos familiares **se asocia en una mejora en la “calidad de vida”, y a la mayor disponibilidad de tiempo para estar con los/as hijos/as.**

Se produce así una **confusión y solapamiento de responsabilidades económicas y emocionales, que mezcla economía familiar, dependencia económica del marido, responsabilidades familiares y de cuidado de los/as hijos/as**, y sentimientos encontrados respecto de sus maridos e hijos/as, a los que deben amor y dedicación más allá de lo que sería lógico en una relación de pareja y filial, solapándose con la dedicación al negocio / economía familiar.

Para las mujeres inactivas esta combinación de obligaciones y sentimientos no tiene una resolución fácil, pero **las mujeres ocupadas tienen un horizonte más amplio porque son titulares directas de la actividad económica o asalariadas.** Por ello **se expresan de manera más asertiva demostrando una mayor autoconfianza y una visión más ajustada a la realidad:** consideran que el marido tiene obligación de compartir en igualdad las tareas domésticas y que el trabajo proporciona sobre todo libertad e independencia económica.

Estas mujeres son muy claras también al **atribuir este estado de dependencia económica y subordinación de la mujer a la ausencia de oportunidades de trabajo digno y al machismo empresarial,** y la falta de voluntad de las empresas de contar con las mujeres, que les lleva a discriminar a la mujer con proyecto de familia en el acceso y mantenimiento en el empleo.

**El problema de la dependencia económica del marido es común a las mujeres urbanas que no trabajan,** sólo que **en este grupo de mujeres la dependencia es directa,** no está relacionada con otras actividades económicas familiares. En el medio urbano es el modelo de ingresos salariales el que predomina, y en este contexto, con unas altas tasas de paro femeninas y unos salarios bajos, **las mujeres adaptan su actividad laboral a las necesidades de reproducción familiar, salen del mercado de trabajo cuando tienen sus hijos/as.**

Las mujeres de medio urbano no ocupadas también sufren la **desvalorización de su trabajo en casa y del cuidado de la familia.** Son conscientes de que se les atribuye un mayor valor si además trabajan fuera y tienen sus propios ingresos.

**La dependencia económica del marido y el modelo de responsabilidades en solitario complica la situación de las mujeres separadas,** haciéndolas más vulnerables incluso al maltrato. Una de las mujeres lo expresa claramente: “... es un mundo en el que las mujeres estamos con el culo al aire”.



### 5.1.7. Alto coste personal y profesional para las mujeres de promocionar a puestos de responsabilidad.

Las **mujeres ocupadas urbanas con alta cualificación y puestos de responsabilidad** en sus empresas **no dependen económicamente de sus maridos**, presentan trayectorias de empleo más estables, y disponen de **recursos económicos para contratar la ayuda necesaria para conciliar su trabajo y sus responsabilidades familiares**. Por otra parte, al contrario que los otros grupos de mujeres, **se sienten más acompañadas por sus maridos en las tareas domésticas y de cuidado de los/as hijos/as y por ello hablan más de “compartir” tareas**.

No obstante, **coinciden con el resto de mujeres en que las responsabilidades familiares son mayores para ellas que para sus maridos** y que también disfrutan más del cuidado de sus hijos/as. Coinciden también en que si bien su situación personal es algo distinta, **la realidad es que los cambios en la división de roles y responsabilidades son muy lentos** y que son muy pocos los hombres que están cambiando en su actitud, y a un ritmo muy lento. Además, perciben también un **fuerte rechazo de su entorno social a aceptar estos cambios**.

Aunque acceden a los servicios de conciliación por disponer de mayores ingresos económicos, **sufren también el escaso desarrollo de los mismos**, sobre todo cuando se trata del cuidado de hijos/as con mayores necesidades y de personas mayores dependientes. Para las **mujeres separadas** de este grupo también es **muy difícil conciliar trabajo y responsabilidades familiares** en sus situaciones particulares.

Estas mujeres aun contando con mayores recursos de todo tipo, son también **muy vulnerables a las presiones combinadas de mantener su posición en un ámbito empresarial muy competitivo**, el de los altos cargos de dirección y gestión, **y al mismo tiempo seguir alimentando un modelo de responsabilidad familiar que descansa en gran medida sobre ellas**. Por ello afirman que **“tomar opción”, elegir para una mujer supone un alto coste, personal y familiar**, con renuncias en ambos ámbitos y la sensación de no cumplir lo que se espera de ellas. **Estos costes los perciben como una penalización a su opción de elegir**.

Al contrario que el resto de mujeres **sus lazos con familiares próximos son más débiles**, por pertenecer a un medio urbano, pero sobre todo **por su apuesta personal y profesional que les lleva a dedicar todo su tiempo a su trabajo y al núcleo familiar estricto**, marido e hijos/as. Estas mujeres se sienten aún más vulnerables por la desaparición en su caso de **las familias extensas como red de apoyo**. Por eso es tan importante para ellas **contar con más y mejores servicios de conciliación**.

#### **5.1.8. Los hombres se identifican como cabezas de familia con responsabilidades económicas.**

Los hombres de medios rurales y urbanos, con baja-media cualificación, coinciden en **identificarse a sí mismos como los cabeza de familia que “salen a buscar trabajo”** y así traer a casa los ingresos necesarios para mantener a la familia. A sus mujeres las ven **“dedicadas a otros menesteres”**, es decir, a cuidar de la casa y los/as hijos/as.

Son hombres que **trabajan largas jornadas y en muchos casos lejos de sus hogares**. Ellos justifican esta situación por la falta de oportunidades de empleo y los bajos salarios de la región. Sin embargo, se percibe en su discurso claramente una **contradicción esclarecedora: otra razón que justificaría su rol de cabeza de familia y el esfuerzo para ganar un sueldo mayor es la inactividad de sus mujeres**, y por lo tanto los menores ingresos familiares, **pero al mismo tiempo la dedicación exclusiva de sus mujeres a la familia les permite a ellos dedicarse por entero a trabajar** y reducir los costes alternativos de pagar servicios de conciliación.

**¿Es la necesidad económica la que justifica esta división del trabajo entre hombre y mujer, o bien al contrario, esta división es la que explica la necesidad de trabajar intensamente de estos hombres?** La razón de esta aparente contradicción no hay que buscarla lejos. Estos mismos hombres aludían también a **la crisis del modelo de trabajo asalariado fijo para los hombres. La inestabilidad del empleo y los bajos salarios en un contexto en el que las mujeres acceden en mayor medida al empleo restan razones económicas a la división estricta de los roles masculinos y femeninos: ni los primeros se definen únicamente por el trabajo asalariado ni los segundos por el trabajo doméstico.**

**La falta de justificación de esta división del trabajo enfrenta a estos hombres con la contradicción que les supone que sus mujeres decidan salir de casa y acceder a un puesto de trabajo.** Esta estrategia mejora por una parte los ingresos familiares y reduce la presión sobre ellos, pero al mismo tiempo aumenta las necesidades de disponer de tiempo para “ayudar” en casa o de gasto para pagar servicios de conciliación. En cualquier caso, **el modelo de identidad masculina se ve cuestionado.**

Este cuestionamiento **lo expresa con mayor claridad el hombre con alta cualificación del grupo mixto de mujeres y hombres.** Esta persona sitúa la crisis del modelo familiar tradicional en la **“caída del mito masculino” de hombre “adicto” a su trabajo y en la incorporación de las mujeres al empleo y la desaparición del “trabajo afectivo” de las mujeres de los “clanes familiares”**. El impacto de esta transformación es muy grande en hombres de estas

características, identificados compulsivamente con su trabajo y el estatus que les proporciona: se sienten **“desencajados”**.

Este “desencaje” se produce a su juicio por un **conflicto de roles, el tener que desempeñar su trabajo y al mismo tiempo ocuparse de sus hijos/as**, lo que le obligaría a ser un **súper-hombre**. Esta es una realidad que viven cotidianamente la gran mayoría de mujeres, debiendo ocuparse al mismo tiempo de su casa. Pero este hombre lo vive como **una amenaza a su identidad y posición**, y por ello habla de **“no renunciar a nada”**, y por lo tanto de buscar todos los medios posibles para **trasladar a otras personas sus responsabilidades**, y en todo caso, emitir un juicio concluyente según el cual **las mujeres no quieren renunciar a su “privilegio” de cuidar a sus hijos/as**, y sentenciar que **los roles no se aprenden sino que se “aceptan” sin más**.

#### **5.1.9. Aislamiento y soledad de las mujeres: la familia y la sociedad como dos mundos ajenos.**

La asunción de las responsabilidades familiares en solitario, la presión social en este sentido, la ausencia de hombres que encuentran su realización personal en el trabajo, la presión de la triple jornada; estos factores combinados los viven subjetivamente las mujeres de todos los grupos de discusión con un **sentimiento de soledad y aislamiento**.

Este sentimiento **es más acusado en las mujeres de medios urbanos** y lo expresan con mayor claridad, sobre todo las que son inactivas: “Estás fuera de lo que es la vida, y del movimiento de la sociedad y del movimiento de todo, para mí eso es una angustia...” La **angustia también es un sentimiento generalizado** entre todas las mujeres, y **la agudiza la falta de tiempo libre** para descansar, “desconectar” de las obligaciones diarias, y disfrutar del ocio y de actividades para su propio desarrollo personal.

Las vivencias de soledad y angustia están también muy relacionados con los **sentimientos de culpabilidad** que les crea no poder responder a todas las exigencias. Es paradigmático de ello los términos en que hablan las mujeres con cargos de responsabilidad: “Pero es que no somos dioses, no podemos con todo.”

La vivencia de la soledad **se intensifica con los años, con el crecimiento de los/as hijos/as**, y son de nuevo las mujeres con alta cualificación las que lo expresan muy bien: “Que por poder trabajar y poder llegar a conseguir ciertos objetivos, personales y profesionales, a veces nos quedamos sin determinadas cosas, que son muy importantes y que las echas de menos cuando te vuelves mayor, ... Tenemos amigos, una profesión que nos gusta, pero una compañía cuando te sientes mala, los niños...”

Soledad que se cimenta en primer lugar sobre la **ausencia física y simbólica de sus maridos, que se sitúan así más allá del espacio familiar, en el espacio social**. Por ello estas mujeres experimentan como un conflicto latente la convivencia con sus parejas en la medida en que **mujeres y hombres pertenecen a mundos aislados entre sí. Este conflicto permanente lo perciben algunas mujeres como una amenaza de desestructuración familiar y social**.

**Amenaza que no es una percepción aislada de algunas mujeres, sino que aluden a ella más o menos veladamente los hombres:** “Estamos pagando un tributo de infidelidad en el mundo laboral y la pareja...” “Si a tu hijo que está por venir, tú tuvieras garantías fehacientes de que una empresa con solvencia lo va a tratar, no tan bien como tú pero de una forma muy parecida pues, posiblemente, tu hijo ya estaría ahí.”

**5.1.10. Demanda de espacios de mayor autonomía para las mujeres: mayor participación social y un cambio de los modelos de relación mujer-hombre.**

**Mercado de trabajo, ámbito familiar y entorno social se construyen en base a la segregación y exclusión de las mujeres de su plena participación en los mismos.** Estos tres ámbitos se refuerzan mutuamente, manteniendo también contradicciones. Por ello **las mujeres sitúan su horizonte de autonomía y de realización personal en otras dimensiones de estos espacios o directamente en otros espacios.**

Las mujeres desempleadas residentes en entorno rural apuntan claramente a **dos de estos espacios: la economía social, la iniciativa emprendedora de las mujeres, y el apoyo de la Administración pública** para la puesta en marcha y el mantenimiento de estas iniciativas. Autoempleo como autoafirmación de la mujer en la lucha por su autonomía económica y economía social, que implica asociación con otras mujeres para incrementar la autonomía colectiva. La ayuda de la Administración como una petición lógica de carácter ciudadano respecto de las Administraciones que las representan.

**Demanda de mayor cercanía de la política local**, expresada claramente en el grupo de mujeres ocupadas de medio rural, que identifican las asociaciones existentes en la zona y constatan que la mayoría de sus miembros son mujeres; que constatan igualmente que la mayoría de los trabajadores de la Administración local son trabajadoras, pero que la mayoría de los representantes políticos son hombres.

Otro espacio al que se dirigen es al de la **participación en las empresas**, demandando cambios en la política de selección para que no se discrimine a las mujeres. Un espacio más amplio de **trabajo digno en el que poder relacionarse y sentirse autónomas**, reconocidas e independientes económicamente. Espacio

que se sitúa más allá de la propia empresa, implicando a la Administración y a las propias mujeres.

Muchas mujeres **proyectan sus deseos de autonomía en sus hijos/as, especialmente en sus hijas**, educándolas en algunos casos para que rechacen el rol subordinado de sus madres, estudien y se desliguen funcional y emocionalmente de las responsabilidades domésticas.

El acceso a estos otros espacios se **ve muy condicionado por la disponibilidad de tiempo libre**, y la posibilidad de disfrutar de ocio y de actividades **que favorezcan el desarrollo personal**. Este es un espacio crucial para estas mujeres, **su espacio íntimo y personal**. En este espacio incluyen prioritariamente el **poder disfrutar en libertad del tiempo en compañía de sus hijos/as, pareja, familia y amigos/as**.

**Todas las mujeres que han participado en los grupos coinciden en la gran importancia que tienen para ellas los servicios de conciliación**, servicios a domicilio, guarderías, centros de día, residencias, y la adecuación de los horarios a sus necesidades. La oferta es muy limitada y las dificultades de acceso económico a algunos de estos servicios grande.

Finalmente, pero no en último lugar, **otro espacio de enorme importancia para estas mujeres es el espacio de la convivencia con sus parejas**. Todas desean que sus hombres y los hombres en general evolucionen y tengan un papel más activo y voluntario en **compartir en igualdad de derechos y deberes sus responsabilidades familiares, y sentirse más acompañadas, reconocidas, valoradas y queridas**. Sin embargo, son conscientes de que estos cambios son cambios muy lentos y a largo plazo.

## 5.2. Entrevistas.

**5.2.1. Segregación laboral: la conciliación de la vida laboral y familiar es una “preocupación básicamente de mujeres”.**

Tanto empresarios/as como representantes sindicales coinciden en que son las mujeres las que solicitan reducciones de jornada, permisos, excedencias, etc, para conciliar su trabajo y sus responsabilidades familiares. Esta realidad se atribuye a que el peso de las responsabilidades familiares recae sobre las mujeres.

Realidad tan tangible que ni siquiera se explicita en muchas entrevistas. En todos aquellos sectores **donde la plantilla la forman sobre todo hombres, se tratan las medidas de conciliación como necesidades puntuales** en momentos en que las mujeres (u otros/as familiares) de los trabajadores no pueden hacerse cargo de las necesidades concretas, como por ejemplo enfermedad de los/as hijos/as, visitas a médicos/doctoras.

**El tejido empresarial de la provincia de Cáceres está muy impregnado de la cultura local, se entreteje con las relaciones sociales y familiares de su entorno**, en gran medida rural, y de la división del trabajo tradicional entre hombres y mujeres, que les atribuye a los primeros el trabajo fuera de casa y a las segundas el cuidado de los/as hijos/as y familiares.

Por ello, **la fuerte segregación y discriminación familiar, laboral y social del tejido social de la provincia se reproduce miméticamente en el interior de las empresas**, hasta el punto de que **muy pocos sectores son sectores abiertos a la participación laboral de la mujer**. Estos son: la pastelería, el pequeño comercio, la hostelería, la limpieza, el telemarketing.

**5.2.2. Se aplican medidas de conciliación en grandes empresas con plantillas mayoritariamente femeninas.**

**La segregación en el empleo por sectores se mantiene también en las grandes empresas** de Cáceres, puesto que la presencia de mujeres sólo es mayoritaria en empresas de limpieza, hostelería, telemarketing y confección textil. Sin embargo, el hecho de que **las grandes empresas cuenten con Departamentos de Recursos Humanos o de Personal y con Comités de Empresa**, implica que la gestión de personal está más formalizada, y que los convenios colectivos y la legislación correspondientes se aplican más que en las pequeñas y medianas empresas.

A ello contribuye la presencia sindical, pero también una mejor predisposición empresarial y una mayor presión de las mujeres. En aquellas

empresas donde la plantilla es mayoritariamente masculina se aplican las medidas de conciliación, pero igualmente que en el caso de las pequeñas y medianas empresas, de manera puntual, puesto que las responsabilidades familiares se atribuyen a las mujeres. Es en las empresas con una proporción muy alta de mujeres en plantilla donde se solicitan y se aplican más medidas de conciliación, pero en pocos casos como "política". **La cultura empresarial es determinante** a este respecto, por ello son las empresas que no sólo tienen que producir beneficios sino mantener también una imagen corporativa, las que más activas son en la materia; ejemplo de ello son las empresas que tienen **Fundaciones** que trabajan en el campo de la conciliación.

### **5.2.3. Las medidas que más se aplican son la flexibilidad de la jornada, los cambios de turnos, y los permisos por lactancia.**

Las vías para facilitar a las mujeres compatibilizar su trabajo y las responsabilidades familiares son **básicamente la flexibilidad de horarios, los cambios de turnos y los permisos por lactancia**. Flexibilidad **en la mayoría de los casos de la plantilla**, incluidas las personas que solicitan estas medidas, que tienen que adaptar mutuamente sus horarios y jornada.

Dependiendo de los sectores estas modificaciones son más factibles o no: **en los sectores industriales, en la construcción y en los servicios "a demanda" es más complicado, pero no es difícil detectar la barrera de la segregación laboral y el rechazo a estas medidas de la cultura empresarial**. Estos sectores suelen emplear sobre todo hombres, y en los que no, la cultura empresarial es muy poco permeable a las necesidades de las mujeres que emplea.

**Son en cambio menos demandadas las reducciones de jornada, los permisos por maternidad y las excedencias**, y se puede deducir de las entrevistas que la razón de ello es porque **suponen una reducción importante de los ingresos salariales** que ya de por sí son bajos para las mujeres, y en algunos casos, **la rescisión de los contratos**.

### **5.2.4. Las medidas más demandadas por parte de las empresas son las reducciones en las cotizaciones sociales y bonificaciones fiscales.**

La preocupación básica de las empresas es que **el coste de medidas como las de conciliación no recaiga sobre ellas**, y para ello piden reducciones de las cotizaciones a la Seguridad Social y bonificaciones fiscales.

Sin embargo, también **piden que la Administración se implique más e informe sobre el tema y difunda el contenido de la Ley 39/1999**.

Además, en algunos casos **demandan ayudas para proveer de servicios de conciliación a sus empleados/as**, por ejemplo mediante conciertos con guarderías, residencias de día.

**5.2.5. Las medidas más demandadas por parte de la representación sindical son la aplicación de los convenios colectivos y la ampliación de los servicios de conciliación.**

Las representaciones sindicales reivindican **la aplicación efectiva de las medidas legislativas y de las mejoras contempladas en sus convenios y una tutela mayor de la Administración** con la ampliación de la actividad inspectora.

También **demandan de la Administración más información y más apoyo**, sobre todo en el capítulo de **prestación de servicios de conciliación**.



## 6. Análisis de los grupos de discusión.

### 6.1. Campos de significación.

#### 6.1.1 Mujeres de medio rural.

##### GM1) Inactivas residentes en Talaván.

###### ➤ Ficha técnica.

| CARACTERÍSTICAS PERSONALES   |   |
|--|---|
| Nº DE PARTICIPANTES: 10  | EDAD:<br>Menos de 30 años ..... 0<br>De 30 a 40 Años ..... 5<br>>40 Años ..... 5  |
| TIPO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES:<br>Menores de 3 años ..... 3<br>De 4 a 16 años ..... 5<br>Mayores dependientes ..... 1<br>Personas con discapacidad o<br>enfermas crónicas ..... 2 | CARACTERÍSTICAS DE SU SITUACIÓN:<br>Ama de casa ..... 10<br>Estudiante ..... 0<br>Otras no incluidas en desempleada,<br>ocupada, jubilada o pensionista ..... 0 |

###### ➤ Campos de significación.

###### ⇒ Barreras de acceso al empleo:

- Desempleo femenino: más alto en el medio rural.
- Empleos segmentados por género: hombres en agricultura, ganadería y construcción; mujeres en asistencia a domicilio, guarderías, residencias, centros de día, supermercados.
- Salarios bajos.
- Baja cualificación de los empleos.

- Bajo nivel de formación de las mujeres.
- Trabajos temporales y por horas.
- Responsabilidades familiares: hijos/as menores, personas mayores.
- Horarios de los empleos no adaptables a los tiempos familiares.
- Los trabajos a tiempo completo: condicionados a la disponibilidad de tiempo, la edad de la mujer, edad de los niños/as, edad de los padres, y existencia de redes de amistad femeninas.
- Problemas de movilidad geográfica.
- Largos períodos de inactividad.
- Necesidad de empleos en condiciones “muy difíciles”: que permitan compaginar trabajo, cuidado de niños/as y trabajo doméstico.

⇒ **Barreras de acceso a los servicios de conciliación:**

- No hay guardería pública, por la escasez de niños/as.
- No hay residencia de día para ancianos. Gran demanda por el envejecimiento de la población.
- Mínima ayuda a domicilio, una hora por día y horarios de prestación rígidos. Sólo apta para apoyo a las actividades cotidianas del hogar
- Las madres son un recurso a los 60 años y una “carga” a los 80. Las necesidades de atención a los/as niños/as y a los padres se solapan cuando los/as primeros/as son adolescentes.

⇒ **Barreras a la corresponsabilidad familiar:**

- “Cargas” familiares: una obligación de la mujer, en solitario.
  - “Responsabilidades que nos acarreamos.
  - (...)
  - Es que nadie nos lo pregunta.
  - Es que nos las ponemos, porque nadie nos ha dicho “tú tienes que hacer esto””. (p. 2)
  - “Pero dices, jo, ¿para qué pedir una ayuda a domicilio a mi madre cuando estoy yo? Que en un huequillo vengo... Pero ¿ves? Porque estoy yo, esa responsabilidad me la he echado yo. (...) Es que ya lo tienen superasumido... es que realmente confían en nosotros, nos están dando la responsabilidad a nosotros...
  - Nosotras también es que lo aceptamos, (...)” (p. 3)

- "(...) Yo en mi caso me lo impongo yo, al final yo me quedo en casa, y que él se vaya. Entonces hay ciertas cosas que me las he impuesto yo, a la hora de todo, y mi marido, por ejemplo, no hace muchas cosas que me las he impuesto yo, a la hora de niños porque estoy yo." (p. 4)
- Dificultad de negociar y delegar las responsabilidades familiares a los hombres.
  - "(...) Pero es más fácil buscar a alguien que te lo haga que imponérselo a ellos.
  - (...)
  - La pelota, de todas maneras, te la echan encima.
  - (...)
  - Si estuviéramos acostumbrados a dejarles responsabilidades a ellos, a lo mejor nosotras confiaríamos más en ellos y no nos acarrarearíamos tantas responsabilidades." (p. 4)
  - "Yo creo que depende más de nosotras mismas que de los hombres." (p. 17)
  - "Pero, de todas maneras, que también quiera que se le delegue. Yo, por ejemplo, el mío ya le puedes delegar lo que tú le quieras delegar..." (p. 18)
- Desconfianza en la voluntad y la capacidad de los hombres de cumplir con sus obligaciones.
  - "(...) "Álvaro vete a por la niña a las 13.00"; yo desde la 13.00 hasta las 15.00 que salía yo estaba allí en la guardería... ¿habrá ido a por ella, qué le habrá... la habrá cogido bien, la habrá llevado a casa, la habrán cambiado? *Tum, tum, tum...* O es que estaba sólo pensando en ella..." (p. 4)
  - "(...) Ahora reconozco que cuando hacía poco que nos habíamos casado, él pues cada día me hacía la cama, hacía la cama que para qué te quiero ver... hasta que un día decía "déjalo ya la haré yo". Y ahora me doy cuenta que ahí fallé. A base de hacerla, habría llegado un día que la dejaría bien hecha... (...)
  - Nosotros a los niños no se los dejamos a ellos por eso." (p. 5)
- Machismo de los hombres.
  - "Entonces realmente la mentalidad de los hombres es un poco...
  - (...)
  - Bastante machistas no, mucho." (p. 17)
- Esperanza en un futuro distinto: educar a los/as hijos/as.
  - "Es que eso lo tienes que educar ya con tus hijos..." (p.18)

⇒ **Las otras responsabilidades familiares: la economía familiar sumergida.**

- Trabajar de puertas afuera, en caso de necesidad económica.
  - “Es que también, lo que hay que ver es la necesidad que hay en una casa, porque con una necesidad muy grande, si hay que trabajar, lo haces y te buscas la vida para que te cuiden los niños quien sea.
  - En las ciudades hay que pagar muchas cosas...
  - Aquí yo creo que esa necesidad, la calidad de vida es de otra manera, no es...
  - (...)
  - Pues yo quería trabajar, yo no tenía el bar y yo quería trabajar, yo hubiera trabajado por... porque me hacía falta, pero yo tenía un niño de 1 año y yo no podía, si no tenía quien me lo cuidara... Yo no podía. Y entonces me dio mucha pena de no poder trabajar, porque yo venía de trabajar.” (p. 5)
- Trabajar de puertas adentro: “apaños en casa”.
  - “¿Sabes qué pasa? Que aquí en los pueblos, prácticamente la realidad es que casi todos somos autónomos, y entonces en casa nos apañamos, quiero decir que hay mucho trabajo en casa, si tiene dos o tres cosas a la vez y si autónomo el marido, también es autónoma la mujer, vas ahorrando, tienes al final dos jubilaciones y, en fin...
  - (...)
  - Que te quiero decir, buscamos apaños en las casas.” (p. 8)
- Trabajos en “la sombra”: no cuentan, no “figuran”, no remuneran.
  - “(...) Entonces, a mí me duele mucho, porque yo digo muchas veces para mí, si cuentan por ejemplo las mujeres que trabajan en el pueblo, a mí no me contarían nunca.” (p. 9)
  - “La Sole y yo nos cachondeamos muchas veces, porque decimos, nosotras somos de las que trabajamos...
  - Y no figuramos.
  - No, ni figuramos, ni ganamos porque no, porque nosotras no ganamos dinero, es que es así.” (p. 10)
  - “Son trabajos en la sombra, porque no figuran en ningún sitio, tú haces el trabajo, pero como no cobras por ello. Si hay un negocio en casa, pues echas una mano. Trabajas, no echas una mano, trabajas en el negocio...” (p. 11)
- Si sales de casa trabajas, “figuras” y ganas.

- “Y no trabajan, pero claro, como salen fuera a trabajar, eso es lo que... El salir fuera. Yo, por ejemplo, tengo un bar al lado de mi casa, a esa persona le arreglan el bar. Viene una persona de fuera y se lo arreglan y esa persona que viene a arreglar ese bar, viene a trabajar, y yo que estoy fregando el mío, ¿no trabajo?
  - (...)
  - (...), que es que nos sobra el trabajo en casa, pero no figuras, no es trabajo, nadie nos valora lo que trabajamos. No se nos paga, no tenemos nada.
  - (...)
  - Entonces llegas a la conclusión de que, yo en mi casa, voy atiando a mi madre, la arreglo, la dejo preparada, le dejo la comida, me voy a mi casa, atiando a mi niña, tal y cual. Si yo saliera de casa y fuera a arreglar a una señora, la arreglara, le dejara la comida hecha y me fuera por la tarde a cuidar un niño, entonces estaba trabajando.” (p. 10)
- Opción “no trabajar”:
    - “Una cosa de la que no hemos hablado... Y el plantear es que “no quiero trabajar”.
    - Pues también es otra posibilidad, muy válida.
    - Porque no es como, por ejemplo, en las ciudades que tienen una hipoteca o tal, en los pueblos, la mayoría tenemos 2 casas pagadas. Entonces que tienes un marido, en mi caso, que... Entonces ¿qué quieres? ¿Me pongo a trabajar por poco dinero que los niños míos ya ahora van al colegio...? Y cuando llego a casa ¿qué hago? ¿La comida la hago por la noche? ¿Limpio la casa por la noche? Perderé en calidad de vida o ¿qué le digo a mi marido? Ahora que trabajas tú y trabajo yo, vamos a repartirnos las cosas... “Pues no trabajes”. Porque es así, y yo creo que la mentalidad de mi marido la tienen muchos, entonces ¿qué pasa? (...)” (p. 17)

### ⇒ Factores de mejora de la autonomía personal.

- Empleo accesible, en mejores condiciones.
- Formación.
- Guardería.
- Centro de día.
- Ayuda a domicilio.

## GM2) Desempleadas residentes en la Mancomunidad Trasierra.

### ➤ Ficha técnica.

| CARACTERÍSTICAS PERSONALES   |   |
|--|---|
| Nº DE PARTICIPANTES: 10  | EDAD:<br>Menos de 30 años ..... 0<br>De 30 a 40 Años ..... 5<br>>40 Años ..... 5  |
| TIPO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES:<br>Menores de 3 años ..... 1<br>De 4 a 16 años ..... 9<br>Mayores dependientes ..... 1<br>Personas con discapacidad o<br>enfermas crónicas ..... 0 | CARACTERÍSTICAS DE SU SITUACIÓN:<br>En busca del primer empleo..... 0<br>Desempleo de menos de 2 años de duración..... 8<br>Desempleo de más de 2 años de duración..... 2 |

### ➤ Campos de significación.

#### ⇒ Barreras en el acceso al empleo:

- Desempleo estructural en la zona.
- Empleos segregados por género: sectores “masculinizados” –agricultura, ganadería, construcción, industria-; sectores “feminizados” –servicios de baja cualificación, para la administración pública o para las familias-.
- Competencias devaluadas en el mercado de trabajo: trabajo doméstico, trabajo en servicios personales (ayuda a domicilio, animación cultural, biblioteca).
- Los que ofrecen empleo son hombres.
- Largos períodos de inactividad por responsabilidades familiares.
- Edades mayores para el mercado de trabajo.

- Incompatibilidad con responsabilidades familiares.
- Necesidad de desplazamientos fuera del lugar de residencia para encontrar otros empleos.
- Riesgo de autoempleo: zona deprimida económicamente, sin apoyo y sin ayudas.

⇒ **Barreras de acceso a los servicios de conciliación:**

- Inexistencia de guarderías, falta de niños/as.
- Inexistencia de residencias para ancianos, envejecimiento de la población.

⇒ **Barreras a la corresponsabilidad familiar:**

- Organizarse con los/as hijos/as y las madres. Maridos ausentes.
- "(...) Y a mí no me importa, llego a casa, me organizo, eso sí, tengo que 2 hijas, mayores, eso sí, se sacrifican muchas veces, y muchas veces se quedan con mi madre, pero están acostumbradas. Yo las he educado de formas que puedan estar independientes y de que si tienen que hacer cierto tipo de cosas las pueda hacer igual; y no tengo ningún problema. (...)" (p. 24)
- "Yo los niños míos son pequeños y te tienes que organizar, el niño más grande tiene 7 años y el otro tiene 8 meses y te organizas..."
- "Yo tengo a mi madre que pasa mucho tiempo con ellas y yo a mi casa voy por las noches para dormir. Si tengo que trabajar como si no." (p. 24)
- "Yo ahora vengo aquí al curso que son 4 horas, de 9 a 13. Ya te digo, yo la niña tiene 8 meses, el otro 2 y el otro 7. Pues por la mañana, uno va al colegio, los otros dos los tengo que dejar con mi madre, porque encima en los pueblos, es lo que pasa, como sean pueblos pequeños no hay guardería. Entonces yo los otros dos los dejo con mi madre, cuando llego a casa comes, arreglas a los niños, preparas la comida y la cena, recoges la casa, la ropa, lo organizas todo... Te vas a dormir a las 12, a la 1 o las 2 de la mañana, duermes menos horas pero luego ya sabes que te tienes que levantar y empezar otra vez con la rutina... (...) Pero es que yo lo veo en mi casa y mi marido llega, se sienta, y dos horas así, en el sofá, "es que no se puede hacer otra cosa" y yo le digo "¿tú quién crees que hace las cosas de casa?" (...)" (p. 25)
- "Muchos días, lo que estamos hablando de la organización, yo también he estado trabajando, los míos son mayores, pero hasta que no han tenido 8 ó 10 años no me he puesto a hacer cursos ni nada, pero que sí te organizas en la casa. (...)" (p. 26)
- "Te organizas igual, yo he estado haciendo un curso también 1 año entero y he estado yendo al cursillo, y he estado haciendo la casa y todo..." (p. 31)

- Saturación de trabajo y no disponibilidad de tiempo libre.
  - “(...) No tienes tiempo para ti, los 10 minutos que tú quieres para ti, los tienes que sacrificar para los niños, si son pequeños, si son grandes no sé. De momento, a la edad que tienen los mismos, los sacrifico para ellos. Si me apetece estar un rato distraída, sé que mi rato de distracción o mi rato de tranquilidad es mi rato con ellos encima mío, con ellos jugando o pegando voces.” (p. 25)
  - “Tiempo da para todo, porque yo recién nacidos los chicos me matriculé a la UNED y empecé a hacer psicología y llevo ya casi dos años terminados de psicología. Y en cambio después lo dejé, porque era mucho estudiar, necesitaba mucho esfuerzo...” (p. 26)
- Hombres machistas.
  - “Pues yo me considero suficientemente preparada para hacer... y dentro de los cursillos que ha hecho además me considero suficientemente para hacer cualquier cosa. Y las perspectivas de trabajo que tengo... que luego vas a buscar trabajo y nadie te da trabajo. Quizás por la edad.
  - Quizás porque en esta zona sigue siendo la gente muy machista. Primero, si se presenta un hombre y una mujer se cogen al hombre. (...)” (p. 19)
  - “Hay muchas mujeres trabajando y desempeñan el mismo trabajo que los hombres.
  - No, no si desempeñar lo desempeñan, pero es lo que yo digo... si hay veces que lo haces incluso mejor que los hombres.
  - Pero lo que dice ella tiene razón, si hay un trabajo que es específico de la mujer, si hay mujer se lo van a dar a la mujer, en cambio si hay un trabajo que lo pueden... De peón lo mismo somos las mujeres que los hombres. En cambio, una cosa muy típica de la mujer, cocinar por ejemplo, si hubiera algo que hacer en la cocina, llaman a las mujeres, no a los hombres.
  - Como las plazas que hay ahora de asistencia a domicilio, sólo cogen a mujeres.” (p. 19)
  - “(...) pues cuéntame si alguien viniera a mi casa para decir “vamos a ver, vamos a dar un puesto de trabajo, o a ti o a tu marido” y se pusiera delante de los dos a ver lo que hacemos en casa, se lo daría a él porque tiene muchas más horas gandulas, porque yo tengo todo lo demás de casa... (...)”
  - ¿Mejor preparadas? Yo no digo que estemos ni mejor preparadas ni peor preparadas que un hombre. A lo mejor, por naturaleza, nos organizamos más y tenemos más capacidad. Pero la mentalidad sigue siendo machista y lo que yo conozco, que yo no soy de aquí, que yo aquí llevo viviendo 11 años, lo que yo conozco de aquí es que la mayor parte de la gente que te puede ofrecer el más mínimo empleo es hombre. Y él se ve a sí mismo y dice “una mujer aquí no puede estar”.” (p. 25)



- “Y tu marido que se sienta en el sofá 2 horas y tú estás haciendo el curso y todo, me parece que eso es ya más en plan más interior, familiar. Es que no sale de ellos porque tampoco se les ha educado. Yo llego a casa y digo “a poner la mesa” y cualquiera de los dos críos se levanta y pone la mesa y la recoge y eso... Él lo hace ahora, pero es como yo digo, “te están enseñando tus hijos a ti a recoger la mesa, a poner la mesa porque a ti no te lo han enseñado”. El problema es la mentalidad. Yo sigo diciendo que puede que esté en toda España, pero lo que yo conozco, que yo soy de Barcelona, y lo que conozco de aquí, es que aquí está esa mentalidad muy metida.” (p. 25)

### ⇒ Factores de mejora de la autonomía personal:

- Potencialidades de empleo: revitalización del campo y cuidado de personas mayores.
  - “Es lo que yo hice, ¿sabes lo que hice? Mi marido estaba trabajando fuera de casa y yo estaba tan hasta las narices que dije “se acabó”. Él tenía muchas ganas de, cuando llegara el día, ponernos por nuestra cuenta, empecé a comprar ovejas y hasta que hemos tenido 200 y pico ovejas las he atendido yo. (...)
  - Pero te puedes dedicar, en esta zona nuestra, sí, al ganado o agrícola o cosas de esas.
  - Pero es que claro, no hay iniciativa para eso.
  - Pues es el problema, que tampoco hay iniciativa, que falta mucha iniciativa. Muchas veces es la mujer que podría decir “tú no haces...” Y se está perdiendo, porque se está perdiendo, porque si realmente te paras a mirar lo que es el censo de ganaderos y agricultores jóvenes, hay muy poquitos, muy poquitos. Son 4 que realmente funcionan...” (pp. 29, 30)
  - “Aquí yo creo que lo más efectivo para crear puestos de trabajo sería una residencia, porque la gente que es mayor y no tiene familia, se están yendo a residencias lejos y entonces están dando trabajo a otras zonas y, en cambio, la nuestra que realmente la necesitamos para una cosa y para otra...
  - (...)
  - Lo que más trabajo da, si te pones a ver el público, el enfoque es hacia ancianos, que es lo que más hay... Si quieres te digo que te hace falta cada 2 pueblos o cada 1 pueblo que pongan 1.
  - Además en mi pueblo se están yendo que si al vecino que si al de no sé donde, y están dando trabajo a aquella gente y en cambio nosotros...
  - Yo, por ejemplo, en Madrigal, que tengo un hermano y hay dos residencias y dice “¿tú sabes lo que le da de vida al pueblo?”. Los fines de semana vienen los hijos, ellos se quedan en su pueblo, viven con sus vecinos y tal... (...)” (p. 32)
  - “O potenciar que la gente, en lugar que eso que habéis dicho de la asistencia a domicilio, decir no es 1 hora, va a ser durante a lo mejor, no un año una persona, sino que si la persona lo demuestra y lo vale, pues aquí tienes un

trabajo... Tú estás en tu casa, en tu pueblo y por el día te vas, tengo estos 2 ó 3 ancianos me encargo yo, pero que te paguen, pero con tus derechos, que estuvieras dada de alta, que tuvieras una cotización, ya que lo haces... (...) Y nos ayudaría a nosotras, a nosotras en el sentido de crearnos una dependencia de otra persona, y esa otra persona siempre estaría acompañada; y evitaría un montón de depresiones y un montón de rollos y habría una economía, habría un flujo entre la persona esa mayor que necesita algo y nosotras que necesitamos algo." (pp. 32, 33)

- "(...) porque yo sé de gente que tiene los hijos fuera y los hijos están dispuestos a pagar 100.000 pts. al mes por una persona que cuide a los padres todo el día... Y no le importa pagar porque tiene su puesto de trabajo, su vida, etc. Pero si hay por ejemplo 4 personas trabajando en una residencia de día, te tienes que arriesgar, haciendo cooperativas, eso sí funcionaría, porque en los pueblos el futuro de todas las cosas va a ser los mayores... (...)" (p. 33)
- Necesidad de apoyos de la Administración: formación para la creación de empresas de economía social y su gestión.
  - "Yo digo que a través de los cursos, tendría que estar todo luego un poco más organizado, mentalizarnos y decir "hemos hecho este curso"... Hay gente a la que no le llega la ayuda a domicilio, además que tampoco se soluciona en una hora. De las 10 personas que hacen el curso decir, por ejemplo, vamos a montar una empresa, es muy arriesgado, ya lo sé, pero que nos prepararan... Porque creo que no estamos preparadas para trabajar en cooperativas, en los cursos que se hacen, mentalizar más a la gente para que se monten algo por su cuenta, aunque sea entre 4 ó 5. (...)" (p. 31)
  - "(...) A lo mejor lo que se necesita es a nivel de mancomunidad (...) pues que la mancomunidad fuera como formar ellos la empresa pero a nivel de decir "os ayudamos para que tengáis los papeles, todo..." Porque yo sé que es muy difícil, cuesta mucho dinero abrir una empresa, luego ir poquito a poco y decir "oye mira, ahora somos dos trabajadores, pero el año que viene vamos a formar la directiva y poco a poco..." Ir haciendo, formando una cooperativa, un colectivo, pero que al inicio hubiera alguien o la mancomunidad o algo que echara una mano y que dijera "vamos a ir dándoos las bases, pero a medida que vayáis teniendo las bases nosotros vamos dejándoos las riendas para vosotros y llegue un momento que sea la propia gente la que gestiona". (p. 33)

### GM3) Ocupadas residentes en Navas del Madroño.

#### ➤ Ficha técnica.

| CARACTERÍSTICAS PERSONALES   |   |
|--|---|
| Nº DE PARTICIPANTES: 12  |   |
| <b>EDAD:</b><br>Menos de 30 años ..... 1<br>De 30 a 40 Años ..... 10<br>>40 Años ..... 1   | <b>TAMAÑO:</b><br>Menos de 10 trabajadores y trabajadoras ..... 7<br>De 10 a 49 trabajadores y trabajadoras ..... 3<br>De 50 a 99 trabajadores y trabajadoras ..... 1<br>Más de 100 trabajadores y trabajadoras ..... 1 |
| <b>TIPO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES:</b><br>Menores de 3 años ..... 5<br>De 4 a 16 años ..... 9<br>Mayores dependientes ..... 0<br>Personas con discapacidad o<br>enfermas crónicas ..... 0  | <b>SECTOR:</b><br>Servicios ..... 10<br>Agricultura ..... 0<br>Construcción ..... 1<br>Industria ..... 1  |
| <b>NIVEL DE CUALIFICACIÓN:</b><br>Personal no cualificado ..... 4<br>Personal administrativo ..... 0<br>Personal cualificado hasta FP ..... 0<br>Personal técnico ..... 0<br>Otros (especificar) ..... 8<br>(Monitora act. extra. / Autónoma (6) / Alcaldesa-<br>Presidenta) | <b>POBLACIÓN DONDE RESIDE:</b><br>Es la misma donde trabaja ..... 10<br>Es distinta y menor de 2000 habitantes ..... 1<br>Es distinta y mayor de 2000 habitantes ..... 1  |

#### ➤ Campos de significación.

##### ⇒ Barreras en el acceso al empleo:

- Desempleo femenino.
- Tejido empresarial: Pymes familiares.
- Inexistencia de industria.

- Empleo segregado por género: empleos “para hombres”: construcción y ganadería; empleos “para mujeres”: autónomas, como ayuda familiar, empleadas del hogar.
- Empleos escasos en la Administración local.
- Escasa formación de las mujeres.
- Baja cualificación de los empleos.
- Baja consideración social de los empleos.
- Bajos salarios.
- Incompatibilidad con las responsabilidades familiares.
- Horarios no adaptables.

⇒ **Barreras de acceso a los servicios de conciliación:**

- El problema con la guardería y los colegios son los horarios, que no se adaptan a las necesidades de las madres, y en el caso de los colegios, los períodos de vacaciones.
- No existen los recursos que hay en las ciudades: “programas para madrugadores”, actividades de verano.
- Recursos: los abuelos, las madres, las amigas y personal contratado.

⇒ **Barreras a la corresponsabilidad familiar:**

- “Cargas” familiares, obligación de la mujer.
  - “(...) Pero aquí las cargas es que marcan mucho, porque aquí las mujeres todavía tienen la mentalidad de que te tienes que quedar en casa con tus hijos, hasta que son jóvenes las madres, luego ya a lo mejor puedes irte a trabajar, aunque sea a servir, pero de entrada, cuando tienes los niños pequeños tendrás que quedarte en tu casa.” (p. 36)
- El marido, ayuda pero no comparte:
  - “De todas formas, en la mayor parte de las familias, las tareas no son compartidas, ni mucho menos. El marido, el compañero o la pareja, ayuda, AYUDA, no comparte, sino que ayuda. Pero yo creo que eso forma parte ya un poco de la dinámica propia de la familia y de la estructura social y de muchas cosas que habría que estudiar y ver...” (p. 37)

- "A mí me ayuda, pero tampoco colabora ensucia para hacer el café y te lo deja... No hacen. Pero yo creo que tienen asumido que lo de la casa es para la mujer." (p. 38)
- "No, ellos no se sienten para nada responsables de los horarios. Ellos quieren hacer un trabajo y si después se tercia una cosa que les guste, la hacen alegremente y no se preocupan si la niña va a dormir a casa de su suegra, a casa de su madre o lo que sea... Ellos hacen su vida y tú eres la que tiene que... (...) O sea que es una lucha con fuera con dentro, muy difícil." (pp. 40, 41)
- "No que yo te digo que, en líneas generales, el hombre tiene menos responsabilidades, menos cargas familiares, en líneas generales, luego claro depende de cómo sea cada uno, comparte más o menos las tareas familiares, eso depende de cada uno; pero en general sí, ellos se ven más libres." (p. 41)
- Los/as hijos/as: reproducción de roles.
  - "Tengo uno de 16 y otro de 19 años y se tiran 2 y 3 días la cama sin hacer, porque a mí no me da la gana de hacérsela, y ellos no se la hacen. De ninguna manera.
  - A mí me da hasta cosa, de estar tanto tiempo en la cama así...
  - Ellos tienen esa costumbre así.
  - Llevo ya unos años con esa brega.
  - Es que de pequeños como no los acostumbres.
  - Yo los castigaba y les daba igual que los castigara. Pero ellos no hacen la cama y la saben hacer, porque si me pongo yo con ellos, "a ver vamos a hacer la cama", en un momento la hacen. Pero ellos son..." (p. 37)
  - "Nosotros los críos los estamos educando también a eso, lo que hay es que cambiar.
  - Entonces, si tiene ese hombre alguna niña también se va a dar cuenta, pero el niño claro, si ve a su padre..." (p. 38)
  - "Es como cuando tiene que hacer mi hija la cama, yo la dejo que la haga, como quiera que esté hecha; pues con él pasa lo mismo... (...)" (p. 38)
- Autoculpabilización.
  - "Somos nosotras en parte las culpables de que muchas veces ellos sean así." (p. 37)
  - "En ese sentido yo creo que el hombre es mucho más libre. Es mucho más libre...
  - Quizá porque nos esforzamos nosotras.

- Exacto, pero siempre es lo mismo. No tiene esos problemas que tenemos nosotras, ni se los plantea. Cualquier hombre que está, por ejemplo, en política, le da igual una hora que otra, porque se ve más libre de cargas familiares y de todo lo demás.
- Porque estamos nosotras ahí." (p. 40)
- "Y sin necesidad de sentirse culpable, un poco las mujeres siempre nos sentimos culpables como de dejar a los niños abandonados. Siempre tienes la culpabilidad, porque siempre tienes que hacer más que ellos." (p. 46)
- "Es como una guerra entre hombres y mujeres. No personas somos personas.
- (...)
- Yo el instinto maternal, yo creo que yo no lo tengo. Yo lo que creo es que a la hora de ser responsables de los hijos nosotras asumimos esas responsables.
- El compañero no las coge, entonces alguien tiene que hacerlo.
- (...)
- Hagas lo que hagas tienes la culpa de todo, (...)" (p. 47)
- Batalla perdida..., el futuro los/as hijos/as.
  - "Pues entonces a duras penas y a base de decirle, bueno, pues lo hace, pues porque sabe que tiene que hacerlo, porque es consciente de que si yo trabajo, pues las cosas de la casa también tienen que ser un poco compartidas ¿no? Entonces, bueno, yo sé que él se esfuerza, pero que hay cosas que, vamos, las doy por perdidas..." (p. 38)
  - "Sí, pero eso ha sido toda la vida y creo que es imposible cambiarlo. Yo creo que no...
  - Yo creo que sí va cambiando...
  - Va cambiando.
  - (...) espero que mi hija, que tengo una hija y tengo un hijo, sean los dos capaces de hacerlo bien. Espero que vaya la cosa... Yo, el mayor está... lo veo de otra manera. Desde luego los hombres de mi generación o de la generación de mi marido, muy poquito, muy poquito, muy poquito..." (p. 41)
- Mentalidad machista.
  - "Sí claro. Pero es que yo creo que en la mente de todos está que en el núcleo familiar el que tiene que trabajar es el hombre.
  - Aquí sí.
  - El que tiene que trabajar es el hombre.
  - (...)
  - Porque yo creo que hay esa mentalidad, es la mentalidad de la gran mayoría..." (pp. 41, 42)

### ⇒ Las “otras cargas familiares”, la economía doméstica:

- Dedicar más tiempo a los/as hijos/as renunciado a la “nómina más baja”.
  - “No sé, un matrimonio que él esté trabajando y tenga un buen sueldo y ella pueda conseguir algo yéndose a trabajar a una casa, pues ella puede decir, pues yo para eso no voy, porque mi marido gana bien, no me veo en esa necesidad, entonces no voy, otro en cambio dice, yo sí voy, porque me hace falta o porque dependo... Por eso te digo yo que depende de cada persona.
  - De la necesidad.
  - De la necesidad de cada persona. No estoy hablando de que mi trabajo sea más digno o menos, sino lo que cada uno considere. Si mi marido tiene un buen sueldo, o vivimos bien, y a mí me sale un trabajo para trabajar en una casa, pues digo “no, no me merece la pena”, o no quiero irme. O me sale un trabajo en una oficina o una fábrica y digo, bueno, si me merece la pena me voy...” (p. 42)
  - “(...) Si yo tuviera que trabajar a mí me gustaría por lo menos a mis hijos dedicarles todo el tiempo que pudiera.
  - No todas.
  - Yo estaba trabajando en Cáceres, en la librería, yo estaba por la mañana, y a mí cuando mi hija tenía 3 años, me cambiaron el horario por mañana y tarde y yo renuncié. Renuncié porque yo prefería estar con mi hija que pasarme el día trabajando. Yo renuncié, yo fui la primera que dije “no, porque entonces no veo a mi hija”. Yo tenía que trabajar en horario de tiendas, mañana, tarde y sábado. No tenía tiempo para ver a mi hija. Sí, lo que quieras, pero renuncié a eso.
  - (...)
  - Si yo tengo que renunciar a una nómina, renuncio a la más baja, y normalmente somos las mujeres que la tenemos más baja. Por eso una cosa lleva a la otra. Por supuesto, podía haber renunciado él, pero... Hija..
  - Muchas veces en igualdad de condiciones económicas, de ingresos, siempre somos las mujeres las que tenemos que renunciar. Y hablo por mi propia experiencia. Y es cierto que lo mío fue una decisión adoptada por mí exclusivamente, que a mí mi marido en ningún momento me dijo nada... Yo me quedé embarazada y lo primero que dije fue “dejo de trabajar” pero por una decisión propia, porque yo quise y porque yo quería compartir los primeros años de la vida de mi hija.” (p. 45)
- “Ayudar a la familia” trabajando en “lo propio”.
  - “Autónomas.
  - Autónomas, la mayoría autónomas.
  - Aquí es lo que más...

- (...)
- Trabajas en lo propio.
- Sí, te pones tu negocio. Yo, por ejemplo, soy autónoma y creo que así la mayoría." (p. 35)
- "Creo que hay bastantes mujeres, para lo que es el pueblo, dadas de alta, porque normalmente lo que se hace es que el marido tiene un trabajo y lo que hacemos las mujeres, las que estamos de autónomas, es dar un poco de ayuda para la casa, una ayuda... un trabajo... Creo que la mayoría a lo mejor no sería para vivir sólo de eso, pero...
- Como suplemento al..." (p. 35)

### ⇒ Factores de mejora de la autonomía personal:

- El marido tiene obligación de compartir en igualdad.
  - "No "es que no me ayuda". Es que no me tiene que ayudar, es que lo tiene que hacer. Y pedimos ayuda... Pero es que no deberíamos. No deberíamos decir "es que no me ayudas", es que no me tiene que ayudar, lo tiene que hacer y ya está. Pero como somos nosotras las primeras que reclamamos esa ayuda, en vez de la colaboración, pues... como si les estuviéramos pidiendo algo." (p. 37)
  - "(...) Tú tienes que compartir conmigo, porque yo también estoy trabajando, yo también apporto y como apporto, tenemos que compartir en todos los sentidos. (...) " (p. 42)
- El trabajo proporciona libertad e independencia.
  - "Es también la independencia de la mujer, ya no solamente el dinero. Sí, te hace falta, por su puesto que nadie trabaja por...
  - Por eso te digo, la independencia que te da el trabajar, la libertad económicamente y...
  - (...)
  - A mí el trabajo me viene... me viene para la independencia, y me la sigue dando, y me la sigue dando aún estando con mi marido, con mis hijas, compartiéndolo todo, pero a mí mi trabajo me sigue dando libertad. Yo sigo teniendo mi cuenta, donde ingreso el dinero, de soltera, yo tengo mi independencia. A ver, compartimos todo y tenemos los dineros conjuntos pero yo sigo... Desde que empecé a trabajar a mí el trabajo me ha dado libertad e independencia. Mucha.
  - "Yo veía un coche y yo me compré un coche, porque a mí no me lo tenía que comprar nadie, me lo compré yo, con mi dinero, con el que yo trabajaba. Que yo ganaba trabajando, a mí el trabajo me da libertad e independencia. (...) Y te estoy hablando que yo empecé a trabajar cuando estaba soltera y a mí me lo



dio en mi casa, con mi padre y con mi madre, me dio independencia. Y de verdad.” (p. 42)

- El trabajo debe ser digno:
  - “Yo creo que aquí, igual que en todos los sitios, si la mujer puede trabajar, puede trabajar en un trabajo digno, en un trabajo que cada una considere el más adecuado, yo creo que nadie se queda en casa. (...)” (p. 42)
- Las empresas no cuentan con las mujeres.
  - “Porque se comparaban dos nóminas, por lo general, era un poco más baja la de la mujer y eso era bastante triste, pensaba yo si esa interrupción, por ejemplo, de la vida laboral por el embarazo o porque directamente te echan no incide también el participar por ejemplo en las empresas, o ¿las mujeres, con estas responsabilidades, que tenemos podemos seguir y participar en una empresa o en el mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres o nos lo impide de alguna manera...? (...)”
  - Sí es cierto de hecho muchas empresas no cuentan con las mujeres.
  - (...)”
  - A pesar de que muchos empresarios reconocen que trabajamos mejor que los hombres, (...)” (p. 46)
- Participación social y política:
  - (...) Pero la cuestión ya de la actividad política como no tienes horarios establecidos, y un poco dependes, (...) porque de un día para otro te ponen una reunión que no la tenías programada. Entonces eso retrae mucho a las mujeres a la hora de participar en política, porque no tienes una seguridad de decir “pues tengo a alguien para...” (...)” (p. 40)
  - “Pero qué tiene que ver, pero si yo lo que os estoy pidiendo es que participéis en partidos políticos, en asociaciones. Sería la única manera de incidir y de poder cambiar las estructuras masculinas que tenemos en..
  - Y saber lo difícil que es..
  - La política es masculina, porque las mujeres no participamos en política, si tuviéramos más mujeres participando en política, la política tendría ya una visión femenina. Entonces estas cuestiones que estamos planteando aquí no las tendrías que plantear siquiera, porque ya saldrían de nosotras mismas. Porque nosotras somos las que las estamos viviendo en nuestras propias carnes y podríamos actuar de tal manera que pudiéramos cambiar. Independientemente de si luego tenemos recursos o no tenemos recursos, pero bueno si estamos más pues nos será mucho más fácil.
  - De momento establecer los horarios.” (p. 48)
  - “Yo creo que aquí la política...

- Somos más participativas las mujeres que los hombres.
- La mayoría del personal del Ayuntamiento es femenino.
- Aquí, en este pueblo, en general, somos más participativas.
- (...)
- Si no estamos ahí... es que es la única manera de poder incidir, sino estamos ahí... En alguna asociación, en algún partido político...
- Pero mira, asociación de amas de casas... pero te vas al Ámbar? toda la directiva es de mujeres ¿no?
- No, hay un hombre.
- Ahora casi todas mujeres, si te ibas al Consejo Escolar, quitando (...) que ha estado y (...), lo demás todo mujeres; las profesoras casi todas mujeres en el colegio; o sea que hay pocos varones, donde quiera que mires, es que estamos en todos los sitios." (p. 48)

## 6.1.2 Mujeres de medio urbano.

### GM4) Inactivas residentes en Cáceres.

#### ➤ Ficha técnica.

| CARACTERÍSTICAS PERSONALES   |  |
|--|--|
| Nº DE PARTICIPANTES: 10  | EDAD:<br>Menos de 30 años ..... 0<br>De 30 a 40 Años ..... 5<br>>40 Años ..... 5   |
| TIPO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES:<br>Menores de 3 años ..... 5<br>De 4 a 16 años ..... 7<br>Mayores dependientes ..... 0<br>Personas con discapacidad o<br>enfermas crónicas ..... 1 | CARACTERÍSTICAS DE SU SITUACIÓN<br>Ama de casa..... 10<br>Estudiante..... 0<br>Otras no incluidas en desempleada, ocupada,<br>jubilada o pensionista ..... 0 |

#### ➤ Campos de significación.

##### ⇒ Barreras de acceso al empleo:

- Alto desempleo femenino.
- Selección laboral (en empresas e instituciones) discriminatoria.
  - “Los hombres no son problemáticos para las empresas porque no se les asumen cargas familiares, aunque efectivamente las tengan, (...)”
  - Y un hombre en una entrevista en el mercado laboral no le preguntan si tiene novia, si está casado, si tiene hijos, si quiere tener hijos, si va a tener hijos... A una mujer te preguntan eso.” (p. 51)
  - “(...) Yo he ido a una entrevista laboral y me preguntaban si tenía novio...
  - Yo una vez, una plaza en el Ayuntamiento, me preguntaron ¿qué pensaría tu marido si te dieran esta plaza? Me lo preguntaron, en el año 95.

- Y a mí también, en el INEM... Era para trabajar en una gasolinera, (...) Y me preguntaron, primero eso si estaba casada, y digo sí, "¿tienes hijos?", "No". "Es que aquí en la gasolinera puedes tener un turno de noche, ¿qué pensaría tu marido si tienes que trabajar de turno de noche?". Y yo digo "es que mi marido no tiene que decirme a mí nada... él está todo el día fuera de casa ¿por qué no puedo yo trabajar de noche?" (Yo en aquella época no tenía hijos). Te preguntan eso, si te vas a quedar embarazada..." (p. 51)
- Bajos salarios.
- Incompatibilidad con las responsabilidades familiares: reducciones de tiempo de trabajo implican reducciones de salario.
- Dificultades de reingreso al mercado de trabajo (a la sociedad), después de períodos de inactividad. Mujeres mayores para el mercado de trabajo.
- "Yo tengo un hijo de 21 años, otros de 17 y una niña de 8... Pero yo si supiera ahora mismo cómo, yo creo que me metería ahora mismo si supiera, pero es que ahora mismo no sé cómo, yo, para mí, ese es el problema... ¿De qué manera te incorporas, después de 22 años, de buenas a primeras a un mercado que no conoces? Que funciona de otra manera, que tiene otra filosofía, que tiene otros sistemas, que tienen otras normas... (...)" (p. 52)

#### ⇒ Barreras de acceso a los servicios de proximidad:

- Horarios rígidos de guarderías y centros escolares.
- Coste importante de los servicios extraescolares y de comedor, sobre todo en centros privados.
- Alto coste relativo de los servicios a domicilio.
- Inexistencia del recurso "madres": viven en los pueblos.

#### ⇒ Barreras a la corresponsabilidad familiar:

- Educación de los hijos, en solitario.
- "(...) De todas formas es que yo he preferido privarme de cosas, antes que ponerme a trabajar, prefería estar con ellos y... O sea, atender la casa, a ellos, cuando venían del colegio ponerme a hacer los deberes con ellos y todas esas cosas. Porque si trabajo tampoco voy a estar bien con el trabajo que encontrara... y luego me quitaba de estar con ellos. (...)" (p. 49)
- "A la educación de ellos. Yo ahora que paso más tiempo con ellos, para jugar, ir al parque, a la hora de las comidas, me gusta levantarlos, ser yo la que los levanta, todas esas cosas..." (p. 50)

- “Ellos terminan de trabajar y llegan a casa y desconectan.
  - Y yo querría tener la misma libertad que ellos tienen... De trabajadoras.
  - (...) se va a trabajar y desconecta, a mí me ayuda, porque siempre ayuda cuando viene a casa, pero él se va y desconecta... Pero yo no desconecto, yo es mañana, tarde y noche con los niños, y eso...
  - Tú si vas a trabajar, tú estás pendiente de tus hijos.
  - Por supuesto, de llamar a ver si ha comido...
  - (...)
  - Ellos desconectan, porque saben que se los va a quedar la mujer, y tranquilamente se van a trabajar ellos.” (pp. 53, 54)
  
  - Yo es que tengo la responsabilidad última de hacer la tarea que esté haciendo, él me ayuda, pero no acaba la tarea que él tiene que hacer. Es decir, si el niño está enfermo, te puede echar una mano, en los dormitorios, puede hacer un poquito, pero tú eres la que tienes que cuidarlo, llevarlo al médico...
  - Todo
  - Comprar la medicina, levantarte tú para darle la medicina, “sí, deja se la doy yo ahora”... Es que lo dice, pero hasta que coja... Además tú eres la que tienes la responsabilidad de hacer todas las tareas, bueno, de la casa, de los niños, de...
  - (...)
  - Esa responsabilidad es un poco de todo, cosa de educación, de que tú sabes que él también lo debería hacer, pero como no sale de él, pues al final te recae sobre ti. Está muy mal, tendrías que obligarle a hacerlo, pero como afrontas siempre la situación ésta, pues muy mal, al final ya cedés... (...)” (p. 54)
- Las mujeres están mejor preparadas para cuidar de niños/as: roles tradicionales.
- “(...)Eso es porque es la sociedad que nos ha enseñado a hacer eso, de antiguas, vamos, que tenemos que cambiar... Porque claro. Y bueno, ahora ya trabajamos las mujeres...
  - Pero yo creo que las mujeres están más preparadas para cuidar a los niños; no, en el sentido de ponerles la comida, cambiarlos, bañarlos, sino de esa sensibilidad de que la niñita no coja frío... yo creo que los hombres no... Yo tengo a mi hija con fiebre y tengo un disgusto grandísimo, y él me dice “pero hija, ¿por qué tienes ese disgusto?” Yo me preocupo...” (p. 54)
- Desvalorización del trabajo de la mujer en casa, valorización del trabajo pagado.
- “Y luego otra cosa muy importante y es que en el hogar, el cariño de los hijos... eso es algo, que se valora, si tú estás trabajando, si llevas un sueldo a casa... Si no, no se te valora el que tú estés. No se te valora el papel de que seas una mujer y que lleves a los niños...

- Y él que se lleva un sueldo, que tú como ama de casa, te lo estás ganando, pero vamos, y eso no te lo va a dar...
- Tus padres lo han vivido así y tú...
- No, pero eso es verdad, porque eso... Si eres una mujer que trabajar, la valoran... (...)... Es que claro, con los 2 niños, con los 2 niños pequeños, es que claro, no me da tiempo a nada, y a mí lo que me da rabia es que una mujer que trabaja que cuide de los niños y a mí no me valoran." (p. 53)
- Machismo de los hombres / ¿Realismo de las mujeres?
  - "El mío no es nada machista...
  - El mío sí, yo lo sé, porque lo veo, porque su casa está aquí, sus hermanos son así, él es así... Si quieres aguantas y sino no, pero ahí está... Ahora tengo 3 hijos y... Me arrepentiré con el tiempo, a veces me arrepiento...
  - (...)
  - Depende de cómo veas ese día las cosas, y hay días que dices, es que he dejado todo por mi marido, estoy mal de la cabeza...
  - Te valoran, ¿sabes cuándo te valoran? Cuando estás enferma y no te puedes levantar o cuando... (...)" (p. 55)
  - "Puedes trabajar en otras cosas, incluso casi mejor, porque son trabajos que casi nadie los quiere... Yo creo que mejor no trabajar...
  - Pareces un poco machista.
  - No, no soy machista...
  - Sí, con eso de que la mujer se ponga a limpiar y el otro...
  - No, no estoy diciendo esto... No, digo, que en el caso de cualquier hombre, cualquier persona, que tenga hecho el graduado escolar, no tiene muchas opciones... (...)
  - (...)
  - Porque tienes que ser tú, tú la que eliges, yo machista no, lo que soy es realista, que una cosa es ser machista y otra ser realista. (...)
  - (...)
  - No sé, yo soy diferente, yo la sensación que das es de una tristeza, una pena, no sé.
  - No, no es tristeza, pero sí es realismo..." (p. 60)
- La familia y la sociedad: dos mundos aparte.
  - "(...) Para mí, pienso que ya llega un momento que eso... Yo para mí es el incorporarte a una sociedad que no funciona lo mismo que cuando tú dejaste los libros o cuando tú dejaste lo que fuera, para mí eso es un problema, quizá para otras personas no...

- Sí, porque tampoco es cuestión de hacer cursos y de prepararte para el mercado... Estás fuera...
- Estás fuera de lo que es la vida, y del movimiento de la sociedad y del movimiento de todo, para mí eso es una angustia, es mucho más que decir "tengo 3 niños", vale de acuerdo, si yo fuera farmacéutica, si yo fuera veterinaria, intentaría otra vez de alguna manera... pero es que me encuentro en el aire, como que no... (...)" (p. 52)
- "Entre platos, entre cocinas, entre niñas nos movemos, es decir, nos movemos en un mundo que no tiene nada que ver con otro." (p. 52)
- Soledad y falta de realización como persona.
  - "Porque ellos ya tienen 8 años, ya tienen sus tareas, sus actividades..., pero porque tienen 8 años... Cuando pasen unos años más, pues te quedas sola...
  - Claro que te quedas sola. A parte de que te apartas mucho, porque ahora es que te cuesta... (...)" (p. 53)
  - "A lo mejor las mujeres que trabajan pueden envidiar eso, de decir, vosotras habéis podido criar a vuestros hijos... Pero lo que decía ella, no te sientes realizada como mujer, que haces cosas...
  - Es que estamos completamente bloqueadas, nosotras hemos visto el hogar, el fregadero, la cocina y las que tienen vitrocerámica, porque vamos..." (p. 53)
  - "Yo lo que sí, es que la vida de una madre cambia mucho cuando los niños tienen más de 14 años. Hasta los 14 años somos las mamás, la más, a partir de los 14 años las mamás, a pesar de que seguimos siendo mamás y seguimos orientando a los niños y seguimos siendo sus madres... Pero tú quieres tu libertad, a partir de esa edad, porque a partir de esa edad, ya es cuando tú tienes que decir ¿a ver qué hago yo con mi vida? Porque tampoco me voy a convertir en una señora aquí aburrída, que las hay, hay muchas madres que a partir de cierta edad entran en depresión porque se encuentran solas. Yo quiero dar a entender que a partir de los 14 años, las madres ya somos, ya no somos tan necesarias, somos necesarias, siempre, siempre es la que ayuda a su hijo... Pero es una edad en la que ya no depende de ti para las cosas básicas... Entonces, la vida de una madre cambia." (p. 59)
- Falta de tiempo libre.
  - "No queda tiempo, lo que decía antes, es que no te queda tiempo para ti. No te queda tiempo." (p. 57)
- Sentimiento de culpabilidad.
  - "Yo me siento un poco mal, un sentido de responsabilidad, de culpabilidad si te vas y los dejas atrás, un poco todo, se te mete en la cabeza y..." (p. 49)
- Acomodación al rol tradicional de la mujer.

- “La capacidad de resignación que tú puedes tener en un momento dado, yo eso no lo veo en la mayoría de los hombres, la mayoría no, la mayoría no aguanta tanto tiempo. (...)” (p. 51)
- “Que las mujeres siempre tenemos la tendencia un poco de acomodarnos en casa... Que sí, que estamos de acuerdo, que yo he estado sola muchísimos años en diferentes ciudades... con niños pequeños te es imposible moverte, pero que también te llega un momento cuando tus hijos son mayores, te das cuenta que ya no vales más.
- (...)
- Pero tú no ves que estamos acomodadas todas, todas estamos acomodadas a nuestros maridos...” (p. 53)
- **Dependencia económica:**
  - “También económicamente, económicamente tienes que pensar si... Si por el sueldo que vas a ganar te compensa dejar a tus hijos o contratar a alguien, porque yo, por ejemplo, no tengo aquí a nadie, yo tendría que buscar a una persona que cuidase a mis hijos... Y tengo que tener un sueldo que me dé algo para mí y para pagar a esa persona... Que compense el dejar a mis hijos sin estar atendiéndolos.” (p. 50)
  - “Él es un poco machista, él ha delegado todo el trabajo de la casa... Pero llega un momento, hay situaciones en la vida... Tú ponte que mañana, parto de la premisa que de momento a mí esto no me ha pasado, mañana se enamora de otra, ¿y qué pasa? Que yo me quedo ahí. Soy yo la que no tiene trabajo. Él tiene trabajo. Se va con la otra chica y punto.
  - Yo cuando era soltera y trabajaba, era peluquera, y yo tenía mi sueldo, yo al principio cuando me casé, yo cogerle el dinero a mi marido, no sé, me sentía mal... Es que no tienes tú ahí si te quieres comprar algo tu dinero, porque es dinero de la casa... Económicamente, lo que dice ella, independientes no somos.
  - (...)
  - Es lo único.
  - Pero eso no es lo único, es mucho. Hay personas que yo conozco, que son amigas, que son familia, que se han quedado de la noche a la mañana solas y no saben por donde empezar... (...)” (pp. 55, 56)

### ⇒ Factores de mejora de la autonomía personal:

- **Proyectada en las hijas.**
  - “Yo siempre a mis hijas si me dicen que quieren ser amas de casa como yo, yo les digo “ni se te ocurra”, “lo que sea, da lo mismo, pero tú ponte a trabajar, ten tu independencia, ten tu dinero, ten tus amistades y no lo pierdas...” Lo peor que puede hacer una mujer es perder todo.



- Quema mucho estar en casa.
- Nosotras como mujeres la obligación que tenemos es a esas niñas que de verdad que tiren para adelante, y que se consideren lo mejor del mundo y que tengan que hacer su trabajo y tiren para adelante. No, no que tú te quedas cuidando de tus niños, si quieres. Necesitamos realizarnos como personas y necesitamos confiar en nosotras mismas y no... (...)" (p. 52)
- Cambio personal condicionado por la disponibilidad de tiempo libre.
  - "Cualquier actividad, por simple que sea, que sea tu rato y tu tiempo... (...) pero es que estaba, bueno, superentretenida, mientras me dediqué a comprar las pinturas, las cosas, el pan de oro... A mí me cambió.
  - Mira, yo me saqué el carnet de conducir, y la ilusión que fui yo el primer día al Carrefour con mi coche... parece una chorrada. Eso no se paga con nada. Y es una chorrada, pero es una independencia que no la tenía antes...
  - Yo llevo 8 años y pico metida en casa cuidando al niño, hace un mes y pico que mi hijo pequeño empezó en la guardería. El rato que está en la guardería es el rato que vivo. Y me dicen "tú estás como obsesionada" Y digo "no, porque el rato que estás por ahí es tu tiempo, tu rato" y estás pensando y es otra completamente distinta. (...)" (p. 60)

## GM5) Desempleadas residentes en Navalморal de la Mata.

### ➤ Ficha técnica.

| CARACTERÍSTICAS PERSONALES   |  |
|--|--|
| Nº DE PARTICIPANTES: 12  | EDAD:<br>Menos de 30 años ..... 3<br>De 30 a 40 Años ..... 4<br>>40 Años ..... 5   |
| TIPO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES:<br>Menores de 3 años ..... 4<br>De 4 a 16 años ..... 8<br>Mayores dependientes ..... 4<br>Personas con discapacidad o enfermas crónicas .. 0 | CARACTERÍSTICAS DE SU SITUACION:<br>En busca del primer empleo ..... 1<br>Desempleo de menos de 2 años de duración.. 6<br>Desempleo de más de 2 años de duración ..... 5 |

### ➤ Campos de significación.

#### ⇒ Barreras de acceso al empleo:

- Alto desempleo femenino.
- Selección discriminatoria.
- “Lo primero que hacen cuando llegas a una empresa es: ¿Tienes hijos? ¿Tienes pensado tener más? Pues no lo sé, yo no sé cómo me veo dentro de 5 años, yo no sé si voy a tener más familia o no la voy a tener. Yo en principio tengo que decir que no, pero bueno, si viene, ya está. Entonces, ¿por qué no me dan a mí la opción...? (...) Supongo que a los hombres les tienen que preguntar ¿cuántos hijos tiene? Ni aunque tuviese media docena, si da igual...” (p. 62)
- “Yo estoy diciendo que ¿por qué te lo preguntan? Tú sabes que en el momento en que te lo preguntan, cuando empiezas a trabajar, tú ya tus hijos los tienes colocados, tienes donde dejarlos, sabes... Pero, ¿por qué te preguntan? (...)” (p. 62)
- “Pero condiciona al empresario porque puedes tener baja por el parto, te tiene que pagar la baja, te puedes poner mala durante semanas...”
- Eso es lo que me dijo a mí, es que si te vas a dar de baja tú, luego tengo que dar de baja a aquella...

- Es que nos quieren echar toda la culpa a nosotras, ¿cómo quieren que la natalidad de España aumente? ¿Cómo va a aumentar, si no nos dejan?
- ¿Cómo va a aumentar? Si a este paso nadie puede tener un hijo.
- Lo que están haciendo es hundiendo a la mujer, (...)” (pp. 62, 63)
  
- “Y la pregunta famosa, por ejemplo, si tienes como yo 22 años, ¿estás casada? ¿Tienes novio? ¿Piensas casarte en un futuro? ¿De aquí a cuánto? ¿Piensas tener hijos? ¿Por qué? ¿Por qué se meten tanto en la vida íntima de una persona? ¿Por qué? (...)” (p. 63)
  
- “Los hombres, eso ha sido como siempre, porque tienen mejores sueldos, porque tienen más facilidades, porque se supone que son más libres en el sentido de moverse, de que no tienen ataduras, lo que comentamos, el problema más gordo que tenemos, que es la cuestión de los hijos. Eres tú la que te ocupas. El problema en sí es que somos mujeres, y ya está. (...)” (p. 65)
  
- Pequeñas empresas familiares.
- Escaso empleo industrial, empleo agrícola.
- Oportunidades de empleos en los servicios: contratación de mujeres jóvenes con bajos salarios y jornadas excesivas de trabajo.
- Escaso empleo público en la Administración local.
- Inexistencia de políticas de promoción de empleo para mujeres entre 25 y 45 años.
- Emigración de los/as más jóvenes.
- Competencia de los inmigrantes por los puestos de trabajo.

⇒ **Barreras de acceso a los servicios de proximidad:**

- Inexistencia de ayudas a las familias.
- Alto coste relativo de las guarderías.
- Único recurso, los/as padres/madres.

⇒ **Barreras de corresponsabilidad familiar:**

- Mujeres “superwoman”.
  
- “El problema no es que seamos mujeres, es que somos más listas y más inteligentes y entonces nos tenemos que hacer cargo de todo; porque somos superwoman.” (p. 65)

- Machismo de los hombres, tradición local.
  - “Por mucho que queramos en la sociedad, seguirá siendo el dueño, el macho machote... La gente, sobre todo gente joven, que cogen por ejemplo excedencia del trabajo, porque por ejemplo la mujer tiene un buen contrato de trabajo, porque prefieren que trabaje ella y él hacerse cargo, ése, por norma general, es un cabrón, a la vista de los demás, ¿o no es así?
  - Eso, también te voy a decir una cosa, eso es aquí en Extremadura, porque en otros sitios, en Barcelona, en el Norte, nosotros parecemos tercermundistas.” (p. 66)
- ¿Tímido reparto de tareas?
  - “Yo pienso que la sociedad ha cambiado y que ya las parejas ya se reparten más las tareas... Ya hay otra mentalidad. Ya el hombre, tiene que coger una excedencia y la mujer está trabajando. Él a veces tiene que estar con sus hijos y la mujer sigue trabajando. (...)” (p. 65)
- Dependencia económica, mayor vulnerabilidad al maltrato.
  - “(...) Jo, por el hecho de tener una hija y estar casada, ya no vales para trabajar, ¿es que tienes que depender solamente de tu marido?” (p. 63)
  - “Aquí, por ejemplo, hay muchas mujeres que se separan... Si estás trabajando, si tienes la suerte de trabajar, tu sueldo no te va a dar para mantener a tus hijos... Si el padre de tus hijos se ocupa de ellos, pues muy bien, yo el mío por ejemplo a mi hija chica no la conoce, así que con eso ya te lo digo todo... ni un duro por parte de él. Ni un piso ni por parte municipal, provincial, regional, uno que sea tutelado, en el que si yo me separo sé que por lo menos tengo la puerta abierta y en donde voy a estar recogida en un sitio con mis hijas. Pero que por lo menos me den esa opción, no que se me ponga todo aquí y me tenga que plantear o seguir con mi marido, si me está dando manotazos tengo que aguantarme porque no tengo donde ir, es un mundo en el que las mujeres estamos con el culo al aire. Así de claro. Y no hacen nada, nada. No se molesta ninguna administración en hacer nada. (...)” (p. 70)

## GM6) Ocupadas residentes en Arroyo de la Luz.

### ➤ Ficha técnica.

| CARACTERÍSTICAS PERSONALES  |  |
|---|--|
| Nº DE PARTICIPANTES: 11   | LOCALIDAD DE LA EMPRESA:<br>Arroyo de la Luz (9) / Cáceres (1) / Malpartida de Cáceres (1)   |
| EDAD:<br>Menos de 30 años ..... 1<br>De 30 a 40 Años ..... 7<br>>40 Años ..... 3  | TAMAÑO:<br>Menos de 10 trabajadores y trabajadoras ..... 5<br>De 10 a 49 trabajadores y trabajadoras ..... 4<br>De 50 a 99 trabajadores y trabajadoras ..... 0<br>Más de 100 trabajadores y trabajadoras ..... 2 |
| TIPO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES:<br>Menores de 3 años ..... 1<br>De 4 a 16 años ..... 10<br>Mayores dependientes ..... 0<br>Personas con discapacidad o enfermas crónicas ..... 0                                  | SECTOR:<br>Servicios ..... 9<br>Agricultura ..... 0<br>Construcción ..... 1<br>Industria ..... 1   |
| NIVEL DE CUALIFICACIÓN:<br>Personal no cualificado..... 7<br>Personal administrativo ..... 2<br>Personal cualificado hasta FP ..... 1<br>Personal técnico ..... 0<br>Otros(especificar) .....1<br>(Gerente-Propietaria) | POBLACIÓN DONDE RESIDE:<br>Es la misma donde trabaja ..... 10<br>Es distinta y menor de 2000 habitantes ..... 0<br>Es distinta y mayor de 2000 habitantes ..... 1  |

### ➤ Campos de significación.

#### ⇒ Barreras de acceso al empleo:

- Empleo, segregado por género: mujeres, operarias de costura y limpiadoras.
- “De limpiadoras son mujeres, los cristaleros son hombres o sea cada trabajo está establecido para un sexo y el cambiar eso, costará muchísimo.” (p. 72)

- Machismo en las empresas.
  - "(...) Hay ramas que olvídate, porque el machismo es que... Ahí te lo dicen en tu cara directamente. Aquí de tías nada. (...)" (p. 72)
- Reciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo.
  - "Sí, bueno, yo me refería en general, porque antes no trabajaban tantas mujeres. En general, yo recuerdo, yo qué sé, hace 10 ó 15 años, la mujer se dedicaba a la casa, sobre todo las casadas, nos dedicábamos a la casa y mujeres pocas trabajaban. (...)" (p. 72)
- Incompatibilidad con las responsabilidades familiares.
  - "La mujer lo que pasa es que todavía está muy ligada a la familia y en un contexto de primero cuidamos los niños, (...) seguimos muy pendientes de la familia, ¿qué ocurre? Pides muchas veces permiso, porque tienes que ir a cuidar de tus padres, a cuidar a los hijos, ir al colegio a hablar con un tutor, a ver qué te dice... (...)" (p. 72)

#### ⇒ Barreras de acceso a los servicios de conciliación:

- Guardería pública: coste según ingresos, y su horario no se adapta a las necesidades de las madres trabajadoras.
- Colegio público: no tiene comedor ni actividades fuera del horario escolar. Los colegios privados sí tienen comedor.
- Alto coste relativo de la contratación de personas para cuidar a niños.
- Las madres y las abuelas, las hijos y los hijos, recurso.

#### ⇒ Barreras a la corresponsabilidad familiar:

- Cargas familiares, en solitario. Los hombres "ayudan".
  - "Muy bien, te casas, y al principio al marido lo mentalizas, lo queremos mentalizar y cuando estamos al principio sí, pero luego toda la carga es de las mujeres. Porque no es solamente la casa, son todos los problemas, con los niños, todo el problema de los niños es para las mujeres, si tenemos que faltar al trabajo faltamos por los mayores, por los niños, por todo... cosas que también se podría hacer cargo los hombres. (...) Los hombres... te ayudan..." (p. 73)
- Las mujeres se tienen que hacer cargo de los hijos... y de los maridos.
  - "Yo tenía un niño pequeño y yo comprendía que mi madre tenía que estar con dos niños pequeños, mi hermano soltero que venía a comer y mi marido y yo

me dije “yo dejo de trabajar” y me vine a mi casa a cuidar a mis hijos para que mi madre no se hiciera cargo de 2 niños pequeños y 2 hombres.

- A veces queremos todo, y cuando no se puede, no se puede.” (p. 73)
- Las mujeres se tienen que hacer cargo de las personas dependientes.
  - “Yo la he tenido, a mi madre.
  - (...)
  - Sí, sí, iba a ayudarle a mi hermana, que tengo una hermana soltera, pero vamos, que ha sido un estrés; hasta que murió lo pasamos fatal. Porque había que hacerle de todo, la tenías que coger, prepararla y han sido 3 años, que tenía niño, casa...
  - (...)
  - No, entonces no trabajaba, pero tenía el encargo de la familia en casa y tenías que desplazarte a casa de mi madre para cuidarla a ella también.” (p. 74)
- Autoculpabilización: madre, esposa y trabajadora “perfecta” (“quemada”).
  - “Estás quemadita, a lo mejor llegas a casa y vas a por los niños, vas con tu marido... Que eso es una bola que va ahí hinchando e hinchando y acaba explotando un día. (...)
  - Siempre se inculpa una, “será del estrés que tienes” que te pasas todo el día corriendo. Que quieres ser una madre perfecta, una esposa perfecta y en el trabajo perfecto y es imposible. Con la liberación de la mujer a lo mejor nos acabaron de matar; porque queremos hacer más de lo que podemos.” (p. 74)
- Hombres que trabajan fuera, ausentes, “extraños”. Las mujeres hacen de padre y de madre.
  - “(...) Los que están fuera no comparten a sus hijos y no comparten a sus mujeres, porque a mí me ha pasado, ¿entiendes? Son extraños y para los niños son extraños, (...)” (p. 73)
  - “Yo he estado sola siempre y si el martes le ha pasado una cosa al niño, pues el viernes ya no te acuerdas y ya no le vas a contar todo lo malo que le ha pasado durante la semana. (...) Las cosas buenas, malas, es todo todo todo para ti. No viene un viernes y le vas a contar todo lo malo que ha pasado durante la semana, pues bastante quemado viene él para que tú le cuentes todo lo malo que te ha pasado. Tú te lo tragas, tú te lo comes y tú te lo guisas. Los niños se van a acostar y tú sola estás en casa dándole vueltas a todo lo que tienes dentro... (...). Yo digo, los hombres trabajando fuera, las mujeres están más solas que la una, porque son padres, madres son todo. Pues, eso, viene su padre y es un extraño. No tienen trato ni ellos con los padres ni los padres con ellos.” (p. 75)
- Hombres, rol de cabeza de familia.

- "Aquí siempre se ha dado el caso que el hombre siempre ha salido a ganar el dinero. Eso es así.
- Queremos tener... y entonces con un sueldo de 1000 euros no puedes mantener una casa... Es imposible. Malcomiendo..." (p. 75)
- Hombre que comparte tareas domésticas, esfuerzo de la mujer.
  - "A mí particularmente me ayuda muchísimo, salimos de la cama y los dos nos vamos. Cada uno se encarga de una tarea, (...)
  - Es cuestión de que te ve hasta aquí... (...)
  - Pero esos son los menos casos...
  - Me ha costado ¿eh?" (p. 75)
  - "Yo los papeles y eso lo llevo yo, porque papeles y eso yo lo llevo fenomenal, entonces él ahí ni se mete, ni en cuestión de bancos, ni de papeles, ni nada. (...) Pero vamos, en lo que se dice la tarea del día a día de casa, la cuestión es decir... Si quieres el pantalón lavado, pues ayuda y si no no se lava el pantalón. Y así un día y otro.
  - (...)
  - Yo tiré la toalla.
  - Pues le enseñas.
  - Pues no es enseñarle, otra cosa que haga mejor, que la haga... (...)" (p. 76)
- Desvalorización del trabajo de la mujer.
  - "Lo peor de todo esto es lo poco que se nos valora, a la mujer trabajadora, el hombre nada. Hay hombres que tienen a las mujeres así, que las tienen todo el día, que salen de paseo, que salen no sé qué.
  - Sobre todo las que están en casa; más que las trabajadoras." (p. 79)
- Triple jornada: trabajo, tareas domésticas y cuidado de la familia.
  - "Ah, me estoy sacando el título de auxiliar de clínica...
  - (...)
  - Yo me levanto a las 6 de la mañana. Friego el cuarto de baño, porque si por la noche no me da tiempo, lo suelo fregar por la mañana, preparo el desayuno de toda la tribu, voy levantando a la tribu...
  - (...)
  - (...) Voy despertando a la tribu y, según se va despertando la tribu, voy haciendo las camas. Cuando ya están desayunando, me voy al cuarto de baño, me lavo, tal y cual y me voy a trabajar, que entro a las 8. Vengo a las 14.00 y mientras su padre...
  - (...)



- Yo de albañil.
  - De albañila, vale.
  - Masa para arriba, masa para abajo. Vengo, mientras mi padre me trae a la niña, voy poniendo la mesa, calentando la comida, viene aquí (...) y el otro que tengo en el instituto. Toma esto, “no quiero comer”, calienta un poquito, “cómételo”. A las 14.40 o 14.45 salgo corriendo, salimos a buscar a mi madre para que mi madre ayude... Me vuelvo a trabajar, vuelvo a las 18.00, tengo los deberes para hacer, voy a la cocina, porque tengo que cocinar para mañana y hago los deberes mientras estoy haciendo la comida. Luego mientras se hace la cena, arreglo el comedor, arreglo el cuarto de baño, el pasillo, y ya la cocina. Y cuando estoy llegando a la cocina ya hago la comida para el día siguiente. Eso ya son las 21.30 o las 22.00; y ya con eso pongo el pijama, le pongo el pijama y la llevo a casa de mi madre...
  - (...) Vuelvo aquí, ya friego la loza, del desayuno, de la comida, eso... Me pongo el pijama y me pongo
  - (...)
  - Me pongo a estudiar; y mientras he recogido la ropa o he planchado. Eso ya son las 22.30 o las 23.00, hasta las 24.15 o 24.30, que ya *pum* directamente me caigo al suelo. Esa es mi vida todos los días. Y luego llega el sábado y hago la compra de toda la semana.” (pp. 80,81)
- Falta de tiempo libre.

### ⇒ Factores que mejoran la autonomía personal:

- Educar a los hijos/hijas y a los maridos de otra manera.
- “Yo tengo una niña y un niño y yo, cuando nos vamos de vacaciones, cada uno hace su cama, que si eso el niño lo ve desde pequeño... “Mamá, ¿te puedo ayudar en la cocina?” Vale, pues ayúdame, y no le dices tú “no”... Porque cuando sea mayor que él viva solo, que él no sea inútil. Si se tienen que ir solos a un sitio pues ya lo saben igual él que ella; y sino “es que yo en casa de mi madre...”. La vida ha cambiado mucho, yo tengo 2 hijos y, si puedo, lo voy a enseñar así.” (p. 77)
- “Es que no tiene nada que ver que sea una niña o un niño...
- Yo a mi niña le tengo que mandar que me haga muchas cosas y, sin embargo, al niño no le mandas nada y el niño te quita la mesa, te recoge, te pone, te hace de todo... (...)” (p. 77)
- “El problema que tenemos las mujeres que no trabajamos en la casa, que absorbemos más de lo que deberíamos de absorber... Entonces, si todo el mundo colaborara en casa, no todo el mundo, en este caso los adultos, o fuéramos enseñando que los demás colaboraran, no tendríamos esa sobrecarga, si pasáramos más de ello...” (p. 81, 82)

- "(...) yo por ejemplo, tengo un niño ya de 17 años y otro niño de 10 y otro de 3, (...) Yo creo que... Yo se lo digo a ellos "soy vuestra madre, no vuestra criada"" (p. 82)
- "Es que yo no quiero ser criada de ellos. Nunca. Yo quiero que ellos tengan su vida, como yo tendré la mía. Yo creo que nosotras somos las que tenemos que cambiar el chip." (p. 82)
- La generación anterior de mujeres, un obstáculo.
  - "Yo le quiero comprar a mi niño (...) que tiene 3 años y para Reyes, y mi suegra "¡no lo compres que eso es de niñas!" O sea, que menuda mentalidad que tienen, o sea, la casa la mujer y el hombre fuera a trabajar y traer el dinero." (p. 77)
  - "Es que es tu madre la que te dice "tienes que hacer esto, esto y lo otro con relación a tu marido y a tus hijos" Y es tu educación. A mí mi marido me dice "deja la cama que más da". Y yo "qué va, ¿cómo voy a dejar la cama sin hacer todo el día?". (...)" (p. 82)
- Educar en un pueblo, otro obstáculo.
  - "Los niños nuestros seguramente que sí... Vivir en un pueblo es complicado para criarse así, porque yo tengo a mis primos que hay uno que se lleva 1 año conmigo, es más chico que yo, se ha criado en Madrid y eso es otro mundo. Yo llegué, tras la luna de miel a la casa mi tía y estuve 3 días, y yo vi que mis primos entraban en la cocina con su madre y yo me quedé... (...)" (p. 77)
- Trabajar y relacionarse: elección propia de una mayor autonomía e independencia.
  - "Nosotras es que somos una compañera y yo y tenemos la empresa entre las dos, entonces procuramos compaginar, entre las dos, normalmente empezamos a trabajar después de llevar a los niños al colegio y cuando salen del colegio ya estamos a recogerlos." (p. 79)
  - "Yo nunca he dejado de trabajar y no tenía estudios de ninguna clase. La que quiere trabajar, trabaja.
  - (...)
  - Sí, sí, a mí me gusta trabajar, yo soy de las que digo que a mí me gusta trabajar. Me encanta tener el estrés vital y andar para abajo, para arriba... Me quejo, pero me encanta. Me gusta para sentirme valorada yo misma, no que me valoren ni mis hijos, ni mi madre, ni mis hijos. Yo misma, por mí misma me encanta trabajar. (...)" (p. 83)
  - "Por ser independientes.
  - Por vivir por ti misma.
  - Por tener tu propio dinero.

- (...)
- Es como valorarte a ti misma, como gente. Es que parece que cuando tú estás en casa es como si... Lo ves como una obligación. Hacer lo que tienes que hacer y lo otro... Exacto. Lo haces porque te gusta, porque te sientes como más valorada. (...)
- (...)
- Y dices me voy a trabajar, me gusta a mí porque me siento bien, te relacionas, te...
- Es que es todo.
- Te relacionas con mucha gente, conoces a gente, a mí me gusta, yo debo ser masoca, pero a mí me gusta trabajar." (p. 84)
- Elección "no trabajar", temor a la desestructuración familiar.
  - "Hay mujeres que no quieren trabajar y rechazan los trabajos...
  - (...)
  - Pues nada, que he dicho que la gente no quiere trabajar.
  - (...)
  - Pero eso es una elección personal de la mujer y a mí me parece una elección...
  - (...)
  - Claro que sí, yo soy de las que pienso que si yo tuviera dinero para vivir que, por ejemplo, mi marido abarcara todas las necesidades, a mí me gustaría dedicarme a labores sociales. Hay muchas mujeres que dicen a lo mejor trabajan y tal porque... algunas está clarísimo que trabajan por necesidad, pero hay algunas que trabajan por gusto. Yo siempre pienso que para salir de casa hay muchísimas actividades y muchas cosas que aportar y que te enriquecen mucho más. Yo pienso que a la mujer el trabajo la tiene encadenada, porque yo pienso que nosotras como labor social y en otras cosas, podíamos. Incluso ahora con el problema de los niños que tenemos, que hay mucho conflicto, cada vez hay más niños conflictivos en el cole... Eso sí, claro cada vez la familia está más desestructurada, hay más problemas familiares, la mujer ha saltado a la vida laboral, y se ha metido ahí de lleno, todo *boom*, a trabajar mañana y tarde, todo, sin mirar que sí... Oye, quizá sería mejor trabajar por la mañana o por la tarde, que no todo el día, simplemente por decir "estoy trabajando". (p. 83)
  - "Yo lo que veo lo peor del trabajo, del nuestro, del de todas, es el estrés que te provoca. A mí personalmente es lo que más me agobia, el estrés. A lo mejor hay días que no, tú llevas un día normal tú vas, tú te organizas, a lo mejor un día a la compra, las tareas diarias y te lo vas organizando. Pero hay días que surge que te tienes que quedar en Cáceres a ver en la residencia a algún familiar; vale, cuando llegas a casa, que fue mi caso ayer, cuando llegué a casa a las tantas, ponte a hacer cena, hacer no sé qué, hacer no sé cuántos... Ya

llevas un atraso de un día normal y ahí ya te agobias y te descolocas. (...)” (p. 84)

### 6.1.3 Hombres de medio rural.

#### GH7) Ocupados residentes en Navas del Madroño.

➤ **Ficha técnica.**

| CARACTERÍSTICAS PERSONALES   |  |
|--|--|
| Nº DE PARTICIPANTES: 5   | LOCALIDAD DE LA EMPRESA:<br>Guijo de Granadilla / Pantano de Gabriel y Galán / Cabezabellosa / Oliva de Plasencia / Ahigal   |
| EDAD:<br>Menos de 30 años ..... 1<br>De 30 a 40 Años ..... 2<br>>40 Años ..... 2   | TAMAÑO:<br>Menos de 10 trabajadores y trabajadoras ..... 4<br>De 10 a 49 trabajadores y trabajadoras ..... 1<br>De 50 a 99 trabajadores y trabajadoras ..... 0<br>Más de 100 trabajadores y trabajadoras ..... 0 |
| TIPO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES:<br>Menores de 3 años ..... 1<br>De 4 a 16 años ..... 3<br>Mayores dependientes ..... 1<br>Personas con discapacidad o enfermas crónicas ..... 0                              | SECTOR:<br>Servicios ..... 4<br>Agricultura ..... 0<br>Construcción ..... 0<br>Industria ..... 1   |
| NIVEL DE CUALIFICACIÓN:<br>Personal no cualificado ..... 0<br>Personal administrativo ..... 0<br>Personal cualificado hasta FP ..... 3<br>Personal técnico ..... 1<br>Otros(especificar) ..... 1<br>(Farmacéutico) | POBLACIÓN DONDE RESIDE:<br>Es la misma donde trabaja ..... 3<br>Es distinta y menor de 2000 habitantes ..... 1<br>Es distinta y mayor de 2000 habitantes ..... 1   |

➤ **Campos de significación.**

⇒ **Barreras de acceso al empleo:**

- Alto desempleo por debilidad del sector privado. Necesidad de un polígono industrial.
- Los sectores económicos presentes en la zona: agricultura y ganadería. El potencial de crecimiento se sitúa en: la construcción residencial, los servicios turísticos (turismo de pesca y de caza, entre otros), y el cuidado de personas mayores.
- Falta de iniciativa para crear microempresas. En la zona existen dos modelos de iniciativa empresarial: el centralizado cooperativista y el descentralizado de los microcréditos. Necesidad de potenciar el autoempleo utilizando la herramienta de los microcréditos.
- Cultura de la subvención: economía de subsistencia asistida por las ayudas públicas.
- Dispersión geográfica de los pueblos. Ausencia de sentido de pertenencia a una Mancomunidad. Abandono de los pueblos.
- Emigración a Madrid y otras zonas, sobre todo de jóvenes.
- Deficientes comunicaciones, inexistencia de transportes públicos (salvo para los/as niños/as).
- Empleo, segregado por género: mujeres en turismo, ayuda a domicilio, cooperativas textiles; hombres en agricultura y ganadería.
- Necesidad de un centro de formación profesional, y de poner en marcha prácticas en Escuela-Taller.

⇒ **Barreras de acceso a los servicios de conciliación:**

- No hay guardería, pero tampoco niños/as.
- Los hombres no tienen dificultades en sus trabajos para hacerse cargo de los/as hijos/as: solicitan días propios. No son permisos.
- Los/as abuelos/as como recurso.

⇒ **Barreras a la corresponsabilidad familiar:**

- El hombre “monopoliza” el trabajo. Las mujeres están más desempleadas porque no hay trabajo y porque tiende a asumir el cuidado de la casa, en consecuencia, el hombre tiene que salir a buscar trabajo.
- “Pero es complicado, tanto para la mujer como para el hombre, quizás más para la mujer. La mujer tiende más a asumir un poco el cuidado de la casa, ya

no porque mandan los hombres, evidentemente. Hay días porque no tienen trabajos que hacer, quizás.

- Se dedican más a otros menesteres..." (p. 88)
- "La diferencia es que el hombre tiene que salir a buscar trabajo fuera y la mujer se queda con los hijos en casa y como no hay transporte." (p. 90)
- "Sí, importantísimo. Es decir, si aquí las mujeres estamos diciendo que no trabajan, porque efectivamente el hombre monopoliza el trabajo; la mujer queda un poco en casa..." (p. 90)
- Elevada jornada del hombre para completar los bajos ingresos familiares, que se deben, entre otras razones, por la dedicación de la mujer a la casa.
  - "No claro, como la mujer no trabaja el problema es que el hombre necesita hacerse muchas horas para llegar a fin de mes. (...) eso también lleva a que la mujer se incorpore a un puesto de trabajo, si el hombre tiene un trabajo... pues es difícil la cosa si hay niños. Otra cosa es que la mujer tenga su puesto de trabajo... (...)" (p. 88)
- "Tributo de infidelidad" en el mundo laboral y la pareja. No se atiende a los hijos como es debido.
  - "Estamos pagando un tributo de infidelidad en el mundo laboral y la pareja... Y el beneficio es (...). ¿Qué ocurre con eso? No atiendes a tus hijos lo que quisieras, o falta el uno o falta el otro, es complicado.
  - La educación ha cambiado mucho...
  - Vienes por la tarde y vienes cansado, te pegas una ducha y a cenar y relajarte, y a lo mejor no aguantas al crío, "quítame... estoy cansado", "díselo a tu madre", o al revés, "díselo a tu padre"..." (p. 94)

#### 6.1.4 Hombres de medio urbano.

#### GH8) Ocupados residentes en Navalморal de la Mata.

##### ➤ Ficha técnica.

| CARACTERÍSTICAS PERSONALES   |   |
|--|---|
| Nº DE PARTICIPANTES: 8   | LOCALIDAD DE LA EMPRESA:<br>Navalmoral (7) / Plasencia (1)  |
| <b>EDAD:</b><br>Menos de 30 años ..... 0<br>De 30 a 40 Años ..... 3<br>>40 Años ..... 5  | <b>TAMAÑO:</b><br>Menos de 10 trabajadores y trabajadoras ..... 3<br>De 10 a 49 trabajadores y trabajadoras ..... 4<br>De 50 a 99 trabajadores y trabajadoras ..... 0<br>Más de 100 trabajadores y trabajadoras ..... 1 |
| <b>TIPO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES:</b><br>Menores de 3 años ..... 1<br>De 4 a 16 años ..... 5<br>Mayores dependientes ..... 2<br>Personas con discapacidad<br>o enfermas crónicas ..... 1                                | <b>SECTOR:</b><br>Servicios ..... 6<br>Agricultura ..... 0<br>Construcción ..... 1<br>Industria ..... 1   |
| <b>NIVEL DE CUALIFICACIÓN:</b><br>Personal no cualificado ..... 2<br>Personal administrativo ..... 0<br>Personal cualificado hasta FP ..... 2<br>Personal técnico ..... 2<br>Otros(especificar) ..... 2<br>(Autónomo / Sastre) | <b>POBLACIÓN DONDE RESIDE:</b><br>Es la misma donde trabaja ..... 6<br>Es distinta y menor de 2000 habitantes ..... 1<br>Es distinta y mayor de 2000 habitantes ..... 1   |

##### ➤ Campos de significación.

##### ⇒ Barreras de acceso al empleo:

- Escaso empleo industrial.
- Empleos inestables: se acabó el “trabajo para toda la vida”.



- Desempleo que afecta a las personas con formación; tienen que emigrar fuera de la región.
- Único sector que genera empleo y no exige formación: la construcción.
- Alto desempleo femenino. Empleo femenino industrial: la industria del pimentón.
- Falta de iniciativa empresarial: existen recursos agrícolas, buenas comunicaciones, nuevas tecnologías, pero no se aprovechan.
- La Administración y los bancos ponen trabas burocráticas a los/as emprendedores/as.
- Dificultades para acceder al empleo: la edad, el tipo de contrato (los contratos por obra y servicios, más “inestables”).
- Dificultades para acceder al empleo: tener familia, y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.
- “Yo creo que un problema que hay desde hace algunos años, pues yo creo que casi todo el mundo, yo creo que más por desgracia que por suerte, tienen que trabajar los dos miembros de la familia pues para pagar la hipoteca, para tener mejor calidad de vida, para tener más dinerito para las vacaciones o lo que sea. Si tienen que trabajar los dos, pues es un problema porque hay que cuidar a los niños y hay determinados casos en los que no puedes acceder a determinados puestos de trabajo por las limitaciones de tiempo que tienes... (...)” (p. 99)
- “Yo creo que el empleo está tan caro que nadie piensa que yo no voy a coger ese empleo, que tengo que entrar a las 9.00, porque a las 9.00 tengo que llevar a mis hijos... Yo me pongo a trabajar y ya me buscaré la vida, a ver cómo me apaño con mis hijos.” (p. 100)

### ⇒ Barreras de acceso a los servicios de conciliación:

- Solo existe una guardería pública, pero su acceso está limitado a la carencia de recursos.
- Hay guardería privadas, pero los horarios son escolares.
- Ni las empresas grandes ni la Administración cuentan con guarderías en sus centros de trabajo.
- Recurso, las abuelas.
- Recurso, las mujeres: dejan de trabajar cuando tienen hijos o trabajan por horas.

- "Mi mujer los cuida ella, porque trabaja por horas a la semana y no hace muchas horas y... entonces cuida a los niños en casa.
- Mis hijos cuando eran pequeños, también mi mujer dejó de trabajar y los cuidaba hasta que tenían un horario, un horario en el colegio." (p. 102)
- Recurso: contratar a otras personas.

### ⇒ Barreras a la corresponsabilidad familiar:

- Dificultades para conciliar las responsabilidades familiares: los horarios laborales.
  - "Mi horario laboral, yo tengo dos niños y mi horario laboral se tiene que adaptar... Yo sé que me tengo que presentar en los horarios que están los niños en la guardería o que están con alguien, yo no puedo estar en un trabajo...
  - (...)
  - Es que es un problema, porque tú si estás trabajando de 9.30 a 13.30 y de 17.00 a 20.00 y los sábados por la mañana, ese horario que diríamos comercial, que es de los más problemáticos, conciliarlo con el ámbito familiar es un problema. Tú a lo mejor, porque eres autónomo, pero...
  - (...)
  - Yo creo que no es que las responsabilidades familiares condicionen a la hora de buscar un empleo, sino que luego ese empleo te condiciona las responsabilidades familiares; porque no hay más remedio.
  - Y te adaptas..." (p. 100)
- Dificultades para conciliar las responsabilidades familiares: los bajos ingresos, lo que implica movilidad geográfica del hombre, en busca de salarios más altos, y una adaptación de la actividad de la mujer a las responsabilidades familiares.
  - "Te cambia mucho todo. Es lo que estamos diciendo, no nos llega para nosotros y ¡vamos a tener hijos! Pero si es que no te llega para ti." (p. 102)
  - "La gente tiene más movilidad a la hora de ir a trabajar.
  - Han cambiado muchas cosas, lo que antes hablábamos de los profesionales, los que quieren ganar dinero, pues si aquí no hay nivel de vida, se van a ganarlo fuera que hay mucho más nivel de vida y no es que les paguen más o menos, les pueden pagar respecto al nivel de vida que hay allí.
  - Otra cosa que está ocurriendo es que en muchas familias se queda la madre con los niños aquí y el padre se va el lunes a Madrid y vuelve el jueves por la noche o el viernes por la mañana, eso está también a la orden del día. Cada día más." (p. 102)

- "Algunas podrán y otras no.
- Algunas sí trabajan, de hecho yo conozco algunas que han trabajado para lo del ayuntamiento, eso de Europa, (...); en ese tipo de trabajos que son para 1 año o 9 meses, que les hacían contrato a las mujeres, y el marido está toda la semana en Madrid trabajando, o en los alrededores de Madrid y ella pues... los niños con las abuelas.
- (...)
- Es que ahora mismo no se podría, claro.
- Tú descuenta del sueldo, el sueldo de una persona o de un sitio que tenga que llevar a mi hijo durante las horas de trabajo... Si tú tienes un horario y tu marido tiene otro horario, entonces te tienes que apañar con las guarderías, pero si esas guarderías no abren, y no sé qué, pues tienes que buscar a otra persona. Y estamos gastando un sueldo entero.
- Los abuelos, te los dan de comer, te los lavan, no sé qué, no sé cuánto...
- (...)
- (...) ... Lo que tú decías, que qué pasaba si no había abuelos. Pues pasaría que únicamente podrían trabajar aquellas parejas que ganaran suficiente dinero entre los dos para poder pagar a una señora; porque lo que no se puede es ganar 600 euros y pagar a una señora que se lleve 400, porque para eso es mejor no trabajar, que trabaje uno y el otro se quede a cuidar." (p. 103)
- Dificultad de pedir permisos en la Pyme, no así en la empresa grande.
- El modelo de roles tradicional, en que la mujer se ocupa de la casa, está cambiando.
- "Sí, yo creo que sí. Yo creo que sí, porque quieras que no siempre hemos sido muy tradicionales. La mujer se ocupa siempre más de la casa.
- La tradición manda mucho en este tema y además no solamente la tradición, yo creo que más cosas, a parte de la tradición. Manda que las madres son las que se ocupan de los niños en los primeros meses...
- Va cambiando.
- Va cambiando poco a poco, yo lo que veo es que si mi mujer ganara 3000 euros al mes o 4000 euros al mes yo estaría encantado en mi casa, de hecho lo estoy y mi mujer no gana eso." (p. 104)
- "Estupendo, yo he cuidado a los míos mucho porque mi mujer trabajaba y yo tenía una empresa... Lo que pasa es que yo sí que podía en cualquier momento hacerme cargo, sin tener que darle explicaciones a nadie. (...)
- Que está claro que desde que la mujer se ha incorporado a la actividad laboral pues es más difícil conciliar la vida familiar y la vida laboral; pero también se ha ido incorporando la mujer porque las generaciones que ahora empiezan a tener hijos colaboran más, posiblemente no sea la tradición que siempre parece que la mujer tiene en las tareas del hogar, tienes pues a lo mejor un 60% y el

hombre un 40% y a lo mejor va a ser difícil llegar a un 50%-50% o que el hombre llegue a hacer más. (...)" (pp. 104, 105)

### 6.1.5 Mujeres y hombres de medio urbano.

#### GMH9) Ocupadas/os residentes en Cáceres.

➤ **Ficha técnica.**

| CARACTERÍSTICAS PERSONALES  |  |
|---|--|
| <b>Nº DE PARTICIPANTES: 9</b><br>Mujeres: 7<br>Hombres: 2   | <b>LOCALIDAD DE LA EMPRESA:</b><br>Cáceres (7) / Casar de Cáceres (1) / Valencia de Alcántara (1)  |
| <b>EDAD:</b><br>Menos de 30 años ..... 0<br>De 30 a 40 años ..... 4<br>>40 años ..... 5   | <b>TAMAÑO:</b><br>Menos de 10 trabajadores y trabajadoras .... 5<br>De 10 a 49 trabajadores y trabajadoras ..... 1<br>De 50 a 99 trabajadores y trabajadoras ..... 0<br>Más de 100 trabajadores y trabajadoras ..... 3 |
| <b>TIPO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES:</b><br>Menores de 3 años ..... 5<br>De 4 a 16 años ..... 7<br>Mayores dependientes ..... 0<br>Personas con discapacidad o enfermas crónicas ..... 0  | <b>SECTOR:</b><br>Servicios ..... 7<br>Agricultura ..... 1<br>Construcción ..... 0<br>Industria ..... 1  |
| <b>NIVEL DE CUALIFICACIÓN:</b><br>Personal no cualificado ..... 0<br>Personal administrativo ..... 0<br>Personal cualificado hasta FP ..... 0<br>Personal técnico ..... 1<br>Otros (especificar) ..... 8<br>(Dirección, Gerencia, Responsables de Área) | <b>POBLACIÓN DONDE RESIDE:</b><br>Es la misma donde trabaja ..... 7<br>Es distinta y menor de 2000 habitantes ..... 0<br>Es distinta y mayor de 2000 habitantes ..... 2  |

En este grupo de discusión se produjo un monólogo masculino paralelo al discurso del grupo de mujeres, por lo que se analizan de manera separada.

➤ **Grupo de mujeres: campos de significación.**

⇒ **Barreras de acceso al empleo:**

- A pesar de la creciente presencia de mujeres en puestos de responsabilidad de la Administración Pública, su número no guarda relación con la representación mayoritaria en los cargos técnicos y en el conjunto de la plantilla. Este fenómeno de incorporación a los puestos de responsabilidad se ha hecho patente en la última década. En el sector privado el acceso es mucho más difícil.
- Las mujeres enfrentan mayores dificultades para acceder a un puesto de responsabilidad. Se les exige un mayor esfuerzo para obtener los mismos resultados y en un menor tiempo.
- El acceso a puestos de responsabilidad se liga más a la situación familiar y personal, mientras que no ocurre lo mismo con los hombres.
  - "(...) Nadie cuestiona si un hombre determinado puede ser el presidente de una empresa o el director general de algo. Creo que no son cosas que se ponen en la lista... ¿y cuántos hijos tiene y tiene...? Y creo que en las mujeres sí." (p. 109)
- En el acceso a puestos de responsabilidad se evalúa a las mujeres conforme a criterios sexistas: mayor capacitación para negociar, menor competitividad, estilo menos agresivo, mayor afectividad, menor capacidad de ejercer la autoridad. Estas "cualidades" condicionan el acceso a puestos más relacionados en la división de roles con el papel tradicional de la mujer.
  - "(...) Yo particularmente me he encontrado que en ocasiones se consiguen cosas porque hay todavía cierta cultura, me he encontrado yo por lo menos, de que si has conseguido ciertas cuestiones o ciertas negociaciones, "es que tienes una sensibilidad especial, tienes otra manera de..." y si no lo has conseguido "es que, claro, tienes poca agresividad", claro, asociado al perfil femenino. (p. 108)
  - "(...) La cuestión de la autoridad creo que está asociada a un perfil masculino, de personalidad quizá, o de manera de hacer las cosas, entonces se cuestiona esa autoridad a veces, por no tener quizá un perfil menos femenino, más masculino." (p. 109)
- Se cuestiona desde todos los ángulos lo que se hace en estos puestos de responsabilidad. La mujer siempre está "en el punto de mira".
- La mujer accede a los puestos de responsabilidad intermedio porque son los más cuestionados, por arriba y por abajo.

- En el trasfondo del cuestionamiento y de las dificultades de promoción se encuentra la realidad de que las responsabilidades familiares son sobre todo una obligación de la mujer.
- "(...) Te crean muchísimas más dificultad porque, al final, quieras que no, aunque las cosas también van cambiando poco a poco, cuando tienes hijos y tienes tal... al final siempre son tuyos, porque, aunque la pareja ayude o no ayude, al final la parte más grande del pastel de todo lo que tengas que hacer al final le toca a la mujer, entonces conciliar la vida familiar con la vida laboral siempre es muy difícil, porque si los hijos están malos siempre te toca a ti, si tu marido tiene un puesto de responsabilidad siempre parece que su responsabilidad en la empresa es mucho mayor que la tuya cuando a lo mejor es al contrario, y si a él le toca quedarse en casa, pues a lo mejor te toca quedarte a ti cuando los hijos son de los dos, en esas cosas sí que..." (p. 108)
- En determinadas circunstancias los hombre pueden elegir ciertas condiciones de trabajo que las mujeres no: horarios, puestos concretos.

#### ⇒ **Barreras de acceso a los servicios de conciliación:**

- Sólo existe una guardería pública, la de la Universidad y sólo para docentes, y a las privadas es difícil el acceso por falta de plazas. En los pueblos ni siquiera existen guarderías privadas.
- Las guarderías no tienen, salvo excepciones, horarios de mañana y tarde, adaptados a las necesidades de las madres trabajadoras.
- El problema de qué hacer con los/as hijos/as cuando están en el colegio, y no tienen horarios de tarde.
- Dificultad de encontrar personas que cuiden de los/as niños/as en el domicilio. Alta rotación. Falta de preparación. Mucho más difícil en el caso de niños/as con necesidades muy específicas.
- "A mí me parecería buena idea que se ocuparan desde las Administraciones de la formación de cuidadores en las casas, eso sería muy útil. Y tendría una bolsa de este tipo de trabajadores..."
- La hay.
- ¿Sí?
- Ya desde la Administración, para lo que son gente mayor, los de ayuda a domicilio.
- Sí, pero
- (...)
- Yo hablo de que se les forme, de que haya cierto control...

- Lo que hacen con la ayuda a los mayores, los de ayuda a domicilio... Los ayuntamientos forman a grupos de personas que les dan unos cursos de una duración determinada y después van a trabajar a las casas que se les asignan. Entonces ya se parte de una formación inicial que les da la Administración.
- Pero eso es sólo para mayores.
- En el caso de los niños no." (p. 118)

### ⇒ Barreras a la corresponsabilidad familiar:

- La mujer tiene mayor responsabilidad en el cuidado de los/as hijos/as, y disfruta más de ellos/as.
  - "Tenemos más responsabilidad.
  - (...)
  - Porque lo coges como tuyo.
  - (...)
  - Yo me siento igual. Yo no tengo ningún problema, por ej., como tú antes decías, con mi marido, de la misma manera nos hacemos cargo el uno o el otro, no es que él me ayuda, sino que compartimos la crianza de nuestros hijos, y compartimos la casa cuando nos toca, y él hace su trabajo y yo el mío. Pero, yo lo siento mucho, yo me siento ligada a mi casa, porque mis hijos son pequeños, a mí nadie me obliga, ni él ni nadie, al revés... (...) Yo, no, hay ratos y momentos que prefiero quedarme en mi casa ahora que son mis niños pequeños, quiero disfrutar de eso.
  - (...)
  - Yo comparto su opinión, totalmente... porque yo también, mi marido compartimos todo en casa y actualmente tengo un puesto de responsabilidad, pero me han ofrecido tener otro puesto de responsabilidad, que por movilidad geográfica no he aceptado. (...)" (p. 110)
  - "Es que depende, hay gente que siempre tiene la necesidad esa de disfrutar de sus hijos, en sus ratos de ocio y tal y hay otra gente que lo hace porque, si tú trabajas y él trabaja, pues no le queda más remedio que repartir o ayudar o lo que sea.(...)" (p. 111)
- Distribución de responsabilidades y de roles que está cambiando.
  - "Yo creo que es injusto, que es injusto por las dos partes. Es injusto que antes la mujer no tuviera tanto acceso al mercado laboral, que no lo pudiera tener tan fácil como ahora, pero también es injusto que al hombre se le dejara relegado sólo a la parte laboral respecto a una relación, una familia, a lo social. Creo que es injusto para los dos, creo que ese acercamiento del que tú hablabas se está produciendo de hecho de los dos lados. (...)
  - Es que quizá sea un poco consecuencia de la realidad en la que ha vivido la mujer... La consecuencia que él también quedaba relegado de otras cosas.



- Es que no sé qué vino antes. O si todo era así y a medida que uno se va moviendo el otro también, o uno se mueve hacia un lado y el otro se siente con posibilidades de... Ahora algunos papás se sienten con el derecho a cuidar ellos también de sus hijos y es entonces la mujer la que se empieza a sentir más liberada, de alguna manera, de sus tareas y busca otras cosas afuera. (...) Algo se ve que está cambiando." (p. 111)
- La realidad es que los hombres no se acogen a los permisos por paternidad, y el cambio de mentalidad no es tan mayoritario. El trabajo del hombre sigue siendo lo más importante; existe un rechazo social a que el hombre asuma sus responsabilidades familiares.
- "Mira, de hecho la baja laboral los padres la piden muy poco... La baja por maternidad... Bueno, las primeras semanas y tal es normal que la coja la mujer, pero también hay más semanas que también las podría... De hecho se utiliza muy poco eso." (p. 111)
- "En esos casos si es la mujer, como hemos dicho, la que tiene un cargo de responsabilidad, a lo mejor nos veríamos en esa situación y son pocos los casos en los que la baja por maternidad la coge el hombre... Son muy pocos los casos. Aún teniendo la mujer cargo de responsabilidad. Solamente le relegaría a dos meses o así la baja maternal y en un puesto se notaría menos. (...)
- Sí, es verdad que van cambiando las cosas, y sí que es verdad que cada vez más hombres tienen esa necesidad de estar con sus hijos y tal; pero yo creo que no es tan mayoritario, y depende también de los sectores sociales. Hay un sector social que sí está más mentalizado en ese sentido, (...) ... Yo diría, que una mayoría no solamente no coge la baja por maternidad sino que está muy claro que, lo sé por cuestiones cercanas a mí, de mi entorno social, el trabajo del hombre es más importante." (p. 112)
- "Yo trabajo en el sector de la hostelería y en mi empresa sí que ella podía estar de baja por maternidad, tiene ciertas responsabilidades en la empresa y sí compartir la baja maternal con su marido. Y bueno, recuerdo que fue un escándalo en la empresa, porque no estaba bien visto que su marido pudiera coger la baja maternal.
- (...)
- Sí, bueno llegó a decirse de todo de ese chico, (...) Bueno, que es una cosa que nadie se tiene porqué meter, pero en la sociedad te está empujando, te está diciendo, te está cuestionando porque tú coges una cosa que tienes todo el derecho a cogerla, para que veamos cómo influye..." (p. 112)
- Las responsabilidades familiares, en la empresa privada, en la que no hay horarios regulados, se concilian con el trabajo mediante servicios de guardería, de cuidadores/as de niños/as a domicilio.
- "Yo trabajo en la privada y sí tienes una hora para entrar, pero nunca tienes una hora para salir. En teoría, entre comillas, mi horario es de 8 a 16.00, pero yo a las 16.00, llevo 15 años trabajando en la empresa privada y poquísimas

veces habré salido a esa hora. Y ¿cómo nos organizamos? Bueno, si no hay colegio, tenemos chica, o guardería cuando son pequeños, y, por las tardes, yo tengo que contratar a una persona para que esté por las tardes en casa o compartir los horarios. (...)

- Yo ya las mías son mayores, ya no lo necesito, pero siempre tienes que tener a alguien en casa, porque yo también es privado y, entonces, pues nunca tienes un horario y tienes que tener siempre a alguien que te cubra lo que tú no haces." (p. 114)
- Si tienes como responsabilidad un/a niño/a con mayores necesidades de atención, es muy difícil compaginar horarios, no existen recursos de apoyo.
  - "Y todo esto en un estado normal. Yo tengo dos hijas y la pequeña es hiperactiva, bastante hiperactiva, y es muy complicado. Muy complicado, porque yo trabajo mañana-tarde y noche porque no... Pero trabajo bastantes horas. Y a ver cómo encuentras, tiene ya 10 años, tiene que coger autobuses ya, porque es que no me queda otra, es que no me cuadra, no me cuadran los horarios, no me cuadra la manera, no me cuadra con quien dejarla, nadie se hace cargo de una niña... (...)" (p. 114)
- La atención a personas mayores dependientes, dificulta la conciliación de la vida laboral y familiar.
  - "Yo ahora mi padre ya ha muerto, pero mi padre estuvo enfermo 5 años y bueno, éramos varios hermanos y mi madre estaba bien y tal, pero... si no hubiesen sido las circunstancias familiares que teníamos pues quizá... Y hablamos de niños, pero los mayores es también tremendo y sobre todo siempre, siempre, claro es la mujer, hasta ahora..." (p. 118)
- Las mujeres separadas, con responsabilidades familiares, tienen muy difícil la conciliación.
  - "(...) ... yo me divorcié hace ya algunos años, entonces mi problema fue tremendo, muchísimo más, porque las niñas fueron para mí sola y entonces tuve que recurrir a contratar gente externa, una jornada laboral extensísima y a que mi madre y mi hermana, que está soltera, pues me echaran una mano. (...) No te queda más remedio que trabajar, entonces tienes que echar mano de todo lo que tienes al lado." (p. 116)
- A pesar de todos los recursos los/as niños/as "necesitan mucho tiempo".
  - "(...) entonces me acuerdo muchas veces de las madres que, como vosotras, tenéis otro horario, que trabajáis mañana y tarde, y yo me acuerdo mucho... Es que los niños necesitan tiempo, necesitan mucho tiempo. Y ves a las madres y..." (p. 115)
- Sentimientos de culpabilidad.

- “(...) Disponía de tiempo para organizar, había bastantes cosas que en mi trabajo no podía organizar de 8 a 15.00 y necesitaba un tiempo adicional, que sigo necesitando, pero me he visto un poco obligada por la cría pequeña, que es muy dependiente de mí, me ha ocupado bastante tiempo y echo de menos ese tiempo, ese tiempo adicional lo echo bastante de menos. Me crea a veces... Son situaciones que me dejan mal, porque no estoy respondiendo todo lo bien que yo quisiera, pero me tranquiliza eso, pensar que estoy cuidando de mi hija, que estoy con ella. Pero me ha costado bastante en ese sentido, sobre todo la separación y todo esto, era toda la carga para mí.
- (...)
- (...) Pero cuando mi hijo mayor nació, para mí cambió mucho todo. Entonces, durante ese primer año de la vida de mi hijo, yo pedí una excedencia, lo dejé todo colgando, tal cual. Estuve con él, y fue el mejor año de mi vida y después me incorporé a trabajar a Plasencia, pero para mí ha sido muy duro, durísimo, (...) Entonces, incluso hasta ese punto, o sea, llegó un momento en el que a mí se me plantearon las cosas así de crudamente; también por problemas...: nosotros no tenemos familia aquí, ninguno de los dos, viven bastante lejos y entonces mi situación es muy penosa, estás en manos de nunca sabes quién, ni nunca sabes cómo... Es que es la primera vez que nuestro hijo está con una chica y entonces, pues esa intranquilidad no me apetece tenerla siempre, (...)”
- Yo lo que digo, después de lo que tú has dicho, ¿qué pasa que tenemos que esperar las mujeres a sentirnos realizadas en el trabajo, dar todo de sí lo que podamos profesionalmente y luego tener los hijos? No podemos tenerlos jóvenes o cuando estamos iniciando en el trabajo porque tenemos muchas dificultades.
- (...)
- (...) después, por circunstancias, yo también me divorcié y resulta que ahora, que volví hace unos años al trabajo y tal, pues me encuentro que tengo esta circunstancia de la pequeña, ya tiene una edad, ya se puede decir... yo pensaba ya cuando tenga 14... ¡Qué va! Me ha salido una situación que no puedo... y tengo verdaderos... bueno yo sueño con mi hija la pequeña despierta, con cierta frecuencia, porque ahora mismo están solas, están solas. No encuentro quien, no tengo familia aquí, no tengo a nadie, no tengo quien se quede con la niña, porque además vaya tema con la niña. Entonces ¿qué hago? ¿Qué hago? Y esa inquietud, esa... (...) y es que no lo puedo evitar, no lo puedo evitar.
- Eso es sentimiento de culpa también ¿no? Te pasa al cumplir tu jornada laboral, a mí me pasaba vamos... y estás con un sentimiento de culpa, y está malito y tú estás aquí, porque no te queda más remedio y...
- A mí me entra sentimiento de culpa cuando llego a casa y claro la niña se me cuelga “mamá”, “mamá” es una cosa cada 5 segundos y necesita tiempo de calidad, y yo físicamente no puedo, es que no puedo después 11 horas trabajando. (...) que no, que me siento super-culpable, pero es que no puedo dar de sí, no soy capaz y luego entre semana, es que ¿cómo hago? ¿Cómo hago?” (pp. 119, 120)

- Desaparición de la familia extensa como red de apoyo y socialización.
  - “De toda la familia extensa, porque yo creo que antes no sólo estaban los padres sustitutos, yo creo que antes estaba toda una familia extensa que podían ser abuelos, tíos, primos, el vecino de al lado...
  - (...)
  - No sé cuántos que participaban de la crianza de los niños más pequeños o incluso del cuidado de los mayores. Yo creo que hemos perdido ahí... a mí me da eso mucha pena.
  - Sí, pero participaban porque quien se hacían cargo eran las mujeres: la abuela, la tía...
  - No, y los hermanos mayores o jugaban con los críos mientras... Eso en los pueblos siempre ha sido así.” (p. 120)
  
- El alto coste para la mujer de “tomar opción” por un proyecto de vida: renuncias profesionales y renuncias familiares. Penalización personal de la libertad de elección para una mujer. Angustia y soledad.
  - “Dos cosas de las que has dicho me parecen, a mí personalmente, muy importantes. Una es que es una opción que hacemos, no es una obligación, cuando tenemos un hijo ahora no estamos hablando de hace 50 años que formaba parte de una historia cultural distinta. Ahora cuando tenemos un hijo, queremos tener un hijo con las consecuencias que eso supone, a nivel familia, a nivel personal, a nivel social. (...) pero también tengo derecho a renunciar a una parte de mi profesión a favor de otras cosas que me importan mucho, entonces tengo ese derecho. (...) A mí lo que me desentaja a nivel social es la compañía familiar, que no sé donde buscarla; eso que había antes que era el acompañamiento más extenso que a veces (...) Que por poder trabajar y poder llegar a conseguir ciertos objetivos, personales y profesionales, a veces nos quedamos sin determinadas cosas, que son muy importantes y que las echas de menos cuando te vuelves mayor, por lo menos a mí eso me ha pasado. Hemos sido independientes, yo desde los 17 años no he vuelto a mi casa a vivir, yo personalmente, y cuando tienes un poco más de 40 dices “¡jo, qué solos nos sentimos aquí!” Tenemos amigos, una profesión que nos gusta, pero una compañía cuando te sientes mala, los niños...
  - Esas son las servidumbres que vienen dadas por las opciones, porque sólo tienes una opción.” (p. 121)
  - “Pero es que no somos dioses, no podemos con todo.
  - (...)
  - Es decir, tendremos que renunciar a una parte de lo que significa la familia si queremos trabajar y tendremos que renunciar a una parte de nuestros trabajos para tener una familia.” (p. 122)
  - “(...) Yo ahora mismo, yo o cualquiera, no tienes opción. ¿Qué opción? Si tienes que trabajar tanto pues tienes que trabajar tanto ¿cuál es la opción, por ej.,

decir, “no como las niñas están solas por la tarde pues tengo que buscar un trabajo que sólo sea por la mañana”? (...) he optado ya dos veces pero es como si estuviera penalizada por optar, porque me cuesta un montón... Las dos opciones merecen la pena.

- No, no, que llevan también la pena: merecen la pena pero llevan la pena puesta.
- Cada opción lleva su carga puesta, la de trabajar, la de tener hijos, y la de poder conciliar...” (pp. 122, 123)

### ⇒ Factores que mejoran la autonomía personal:

- Los costes personales se reducirían si las mujeres contaran con el apoyo de servicios de conciliación.
- “A mí me gustaría decir una cosa, con respecto a lo que has dicho tú con relación a la familia y tal... Creo que también es una opción el desarrollar una familia, tenerla, pero tener también derecho a tener esa opción de tener a mis hijas, poder trabajar y las circunstancias del trabajo que me gusta también mi trabajo, y me realiza, poder compatibilizarlas con la familia. Si existieran, estuvieran articuladas las cuestiones necesarias para que yo pudiera desarrollar eso.” (p. 122)
- “Sí, pero esa situación no puede dejar como consecuencia damnificados y los niños están siendo consecuencia de que las madres no estamos apoyadas por otras infraestructuras que nos ayuden a hacer esto de una manera sana y saludable.” (p. 123)

### ➤ Monólogo masculino: Campos de significación.

#### ⇒ Barreras de acceso al empleo:

- Existen sectores en los que la presencia de mujeres es mínima, como el de la ingeniería civil o el del transporte por carretera.
- En estos sectores las mujeres se van incorporando a puestos técnicos, pero no de responsabilidad, por elección propia, para evitar la movilidad geográfica que implican y la ausencia del lugar de residencia.
- En los puestos a los que ha accedido la mujer está “muy aceptada”.
- No se cuestiona a las mujeres por serlo en los puestos de responsabilidad, sino por desempeñar tales puestos.
- En la empresa privada se cuestiona si la mujer puede desempeñar puestos de responsabilidad que suponen ejercicio de autoridad sobre hombres. Sin embargo, el ejercicio de la autoridad por mujeres se acepta más, los hombres son “más dóciles” a “la mano femenina”.

- La “empresa pública” debe “cargar” con el “privilegio” de que haya niños/as y estén “bien cuidados”. La empresa privada no puede hacerse cargo por los costes económicos que tienen las bajas por maternidad/paternidad.
- Los costes para una empresa privada de tener que prescindir de un alto cargo son muy grandes, y no lo cubre la Seguridad Social, por lo que la empresa privada va a discriminar a la mujer en el acceso a altos puestos y en la contratación. En la “empresa pública” se van a dar condiciones similares porque se va a privatizar.
  - “Vamos a poner las cosas en su sitio, no nos engañemos, porque es estúpido. Un puesto de responsabilidad no es gratis, eso cuesta una pasta hacerlo, el que se te vaya, eso no te lo paga la Seguridad Social, eso no está asumido por la sociedad. (...) Tú ahora has dicho, “yo empecé a trabajar hace 15 años”... yo tengo una empresa semipública, con capital público la mayoría, entraron dos compañeros, uno era una mujer, cuando se enteraron de que estaba embarazada se fue directamente a la calle.
  - (...)
  - Se fue a la calle porque no le renovaron, nadie te echa, porque hoy nadie te echa; hoy no te pueden echar legalmente, pero la empresa privada no te echa pero te vas.” (p. 113)
  - “No nos engañemos, porque la empresa pública se va a privatizar... Va a tener financiación pero la gestión se va a parecer mucho a la gestión privada, en términos generales, (...) En el momento en que las empresas públicas sigan un modelo privado vamos a encontrarnos con los mismos problemas que nos estamos encontrando en la empresa privada. Y como eso no lo pongamos sobre la mesa y lo valoremos con alegría, vamos a tener problemas, una tasa de natalidad como la que tenemos y una discriminación en ciertos puestos que requieran más formación o más responsabilidad.” (p. 113)
- Las mujeres no pueden pretender “subirse a la cresta de la ola” después de retirarse del mercado para tener a sus hijos/as. No “han hecho carrera profesional”.
  - “¿Sabes lo que pasa? Yo creo que el momento de meterte en la cresta de la ola es el que es... Y tú no puedes decir, después de tirarte en el baile de la ola 20 años, “bueno pues ahora que tengo 45 años, ahora voy a coger y voy a subir a la cresta de la ola”, porque es que no has hecho carrera profesional, a los 45 años le planteas pasar, en el tablero, de ser peón a ser rey de tal. Eso no sé cómo se hace.” (p. 114)

⇒ **Barreras a la corresponsabilidad familiar:**

- Las mujeres están más “ligadas a la casa”.

- Las mujeres no quieren renunciar a su “privilegio” de cuidar los/as hijos/as los primeros meses.
- Ha caído el “mito masculino” del hombre “adicto” a su trabajo: se valora más la familia y los amigos.
  - “Eso es lo que quería decir, que ahora mismo sí hay un sector de hombres que está valorando lo importante, y lo importante ha dejado de ser el trabajo. Lo importante para un determinado grupo de personas son los amigos, son las relaciones familiares, son los hijos... Entonces ya ha pasado la época aquella en la que todos estaba supeditado al trabajo, donde lo importante era llegar lo más alto posible, aunque estuviera lo más lejos posible y aunque estuviera solo. Ese mito ha caído, (...)” (p. 110)
  - “Mi caso es particular, porque mi pareja cuando nació el primer niño dejó de trabajar, era un graduado medio, pero tenía un trabajo que no le gustaba demasiado y... lo dejó. Y está con ellos hasta ahora. Ahora la pequeña ya tiene 5 años y ahora está reiniciándose a la vida laboral está muy difícil... Aún así, yo por elección personal, bajé ritmo de trabajo a raíz de que nació mi hijo, simplemente por disfrutar de ellos. Yo era un adicto, de estos hombres típicos que son adictos a trabajar, y echaba 12, 14 horas... No me acuerdo.” (p. 115)
- La incorporación al mercado laboral de las mujeres supone la desaparición progresiva del modelo tradicional de “trabajo afectivo” de las mujeres de los “clanes familiares”, y el problema de encontrar personas formadas que hagan de “padres sustitutos” .
  - “Este es un tema que a mí me preocupa particularmente. (...) hay dos nichos de trabajo que tradicionalmente se han asumido por la parte femenina de los clanes familiares y son el cuidado de la infancia, de la adolescencia, y el cuidado de los discapacitados o de los mayores que de un tiempo a esta parte no están asumido por quien los ha asumido tradicionalmente y además, curiosamente, lo está asumiendo, en términos generales, salvo honrosas excepciones, personal muy poco capacitado. Entonces nos encontramos con un material muy delicado, con un trabajo exquisito en manos...
    - (...)
    - Muy poco expertas.
    - (...)
    - No estaban capacitadas pero se les suponía un componente, que era el afecto, que suplía en cierta medida las carencias. Si a la falta de formación, además no le pones el afecto, pues el cóctel a veces es explosivo. (...)” (pp. 117, 118)
- No es posible el cambio de los roles segregados por género. Los roles no se aprenden, se aceptan.

- “Es obvio que no podemos cambiar de modelos de una década para otra. No porque ningún macho quiera que la mujer tenga un rol, sino porque hay cosas que se transmiten. Los procesos educativos no los aprendemos, los aceptamos. Y en el proceso educativo se incluye, desgraciada o afortunadamente, el rol de sexo que hemos aprendido.
- (...)
- Sí, y lo podemos modificar y hacemos mucho por cambiarlo. Pero no vamos a cambiar de un modelo rural, que es el que teníamos, con los roles perfectamente definidos como el paleolítico de la mujer hasta aquí y el hombre... Entonces, ¿cómo vamos a pasar a un modelo que ni siquiera tenemos muy claro cuál es?” (p. 120)
- Súper-hombre, imposible conciliar expectativas laborales y sociales y responsabilidades familiares: hombres “desencajados”.
  - “En mi caso soy yo el que corre, trabajo por la mañana y por la tarde, pero trato de estar con mis hijos lo más posible; estoy siempre corriendo para arriba y para abajo y de verdad que no se puede, no se llega. (...) Lo conjugamos mal, porque parece que esta sociedad invita a que seamos super-no sé qué. (...) te cuesta trabajar y conciliar. (...) No me parece muy fácil la equiparación de mujeres y hombres en ese campo. Lo que sí es básico es que existe un cambio importantísimo, ya no en la mujer, sino en el hombre en cuanto a que el hombre renuncia a ese rol que se le ha colgado y que a veces bajarnos de ese rol nos está provocando mucho, problemas familiares, problemas de encaje. Yo creo que estamos desencajados.” (pp. 120, 121)
  - “Yo no sé hasta qué punto... Yo creo que hay una generación, no tanto la nuestra, sino la anterior a la que se le vendió la moto, se le vendió un poco el sueño americano. “Tú hazte un super-ingeniero, una carrera no sé que, tú vas a Madrid y te vas a comer el mundo y de Madrid te vas a Nueva York y *bum, bum, bum*” Y se le vendió una moto a una generación y la compró, pero la letra pequeña de aquella opción nunca se puso sobre la mesa y nadie quiso verla (...) pues iban a renunciar a una serie de facetas, de ámbitos que tenían incluso más valor que los otros.” (pp. 121, 122)
- Necesidad de servicios de conciliación para “no renunciar a nada”: que personal especializado se encargue de los hijos/as.
  - “Si hubiera unos medios eficientes y eficaces que se ocuparan de esa parte que ocupaba la antigua familia, yo no creo que haya que renunciar a nada, yo renuncio muy mal a nada; yo renuncio muy mal a casi todo. A parte siempre tiene que haber renunciadas, aunque me niego a aceptarlas. Pero creo que si a tu hija la pudieras dejar con un equipo de especialistas en un centro adecuado a un coste razonable, pues lo dejarías....
  - Si a tu hijo que está por venir, tú tuvieras garantías fehacientes de que una empresa con solvencia lo va a tratar, no tan bien como tú pero de una forma muy parecida pues, posiblemente, tu hijo ya estaría ahí. Yo creo que sí queda

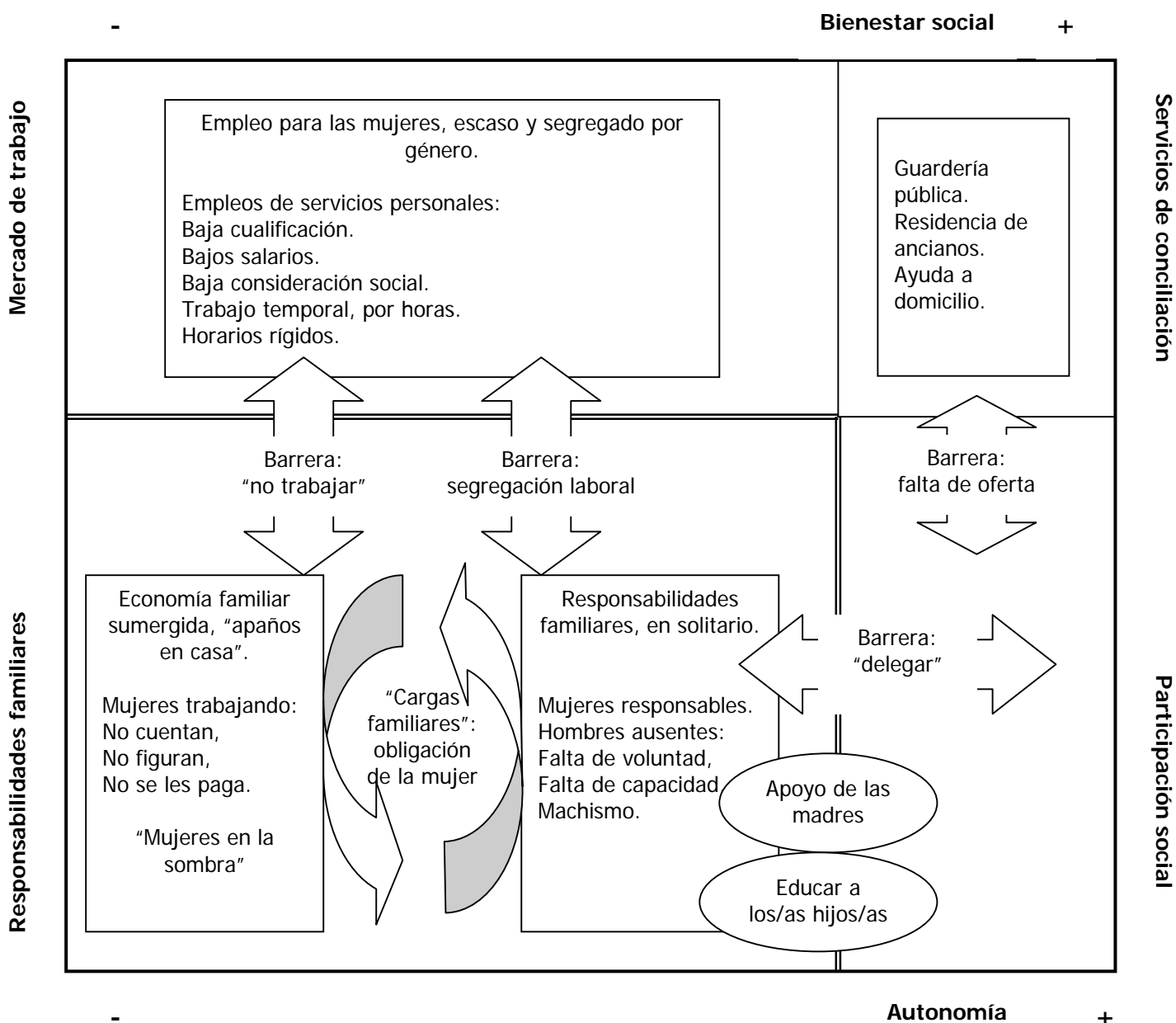


un camino por andar y es el equiparnos con esas estructuras que nos pueden ayudar a renunciar lo menos posibles a nuestras opciones... (p. 122)

## 6.2. Análisis estructural.

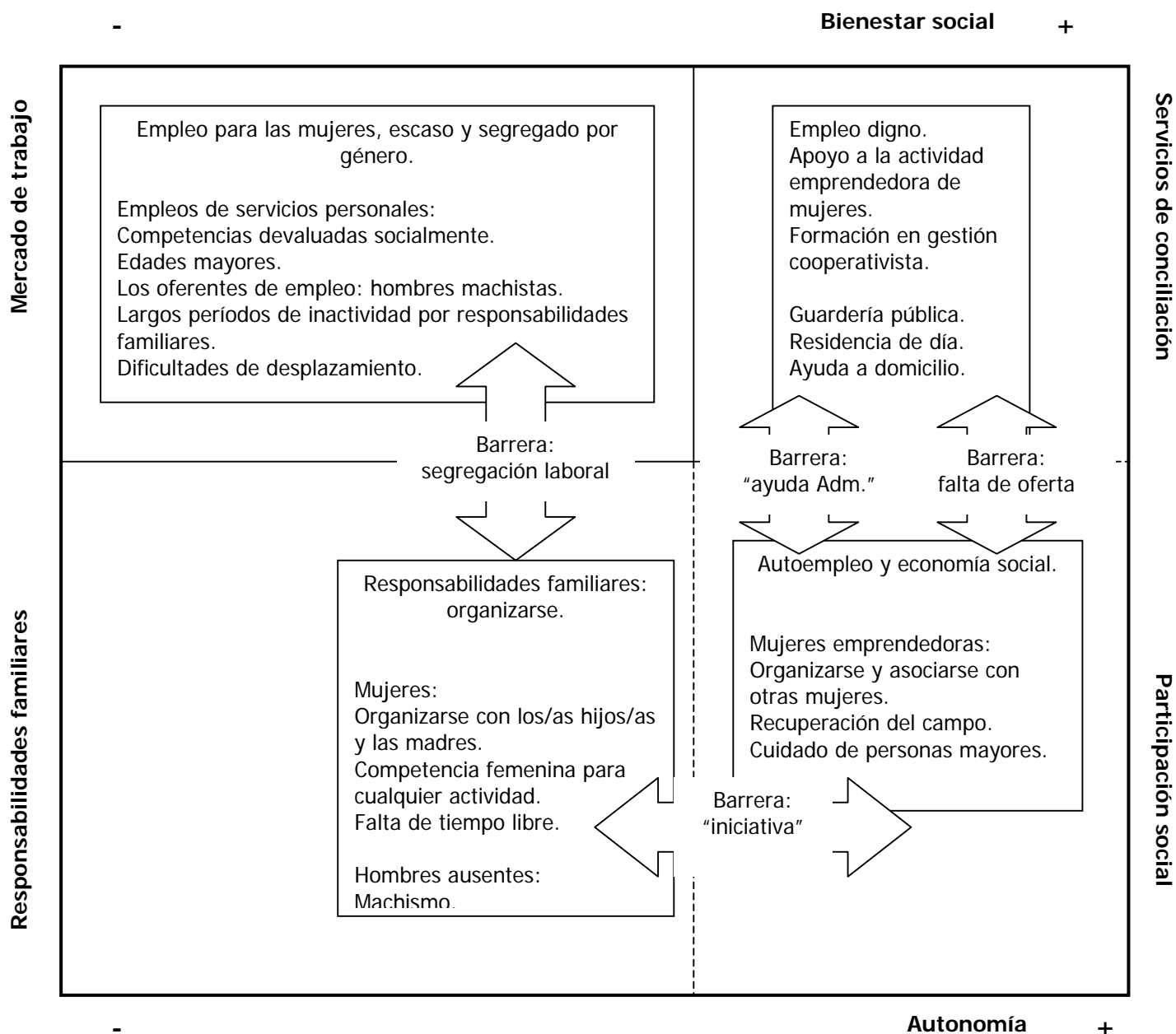
### 6.2.1 Mujeres de medio rural.

#### GM1) Inactivas residentes en Talaván.



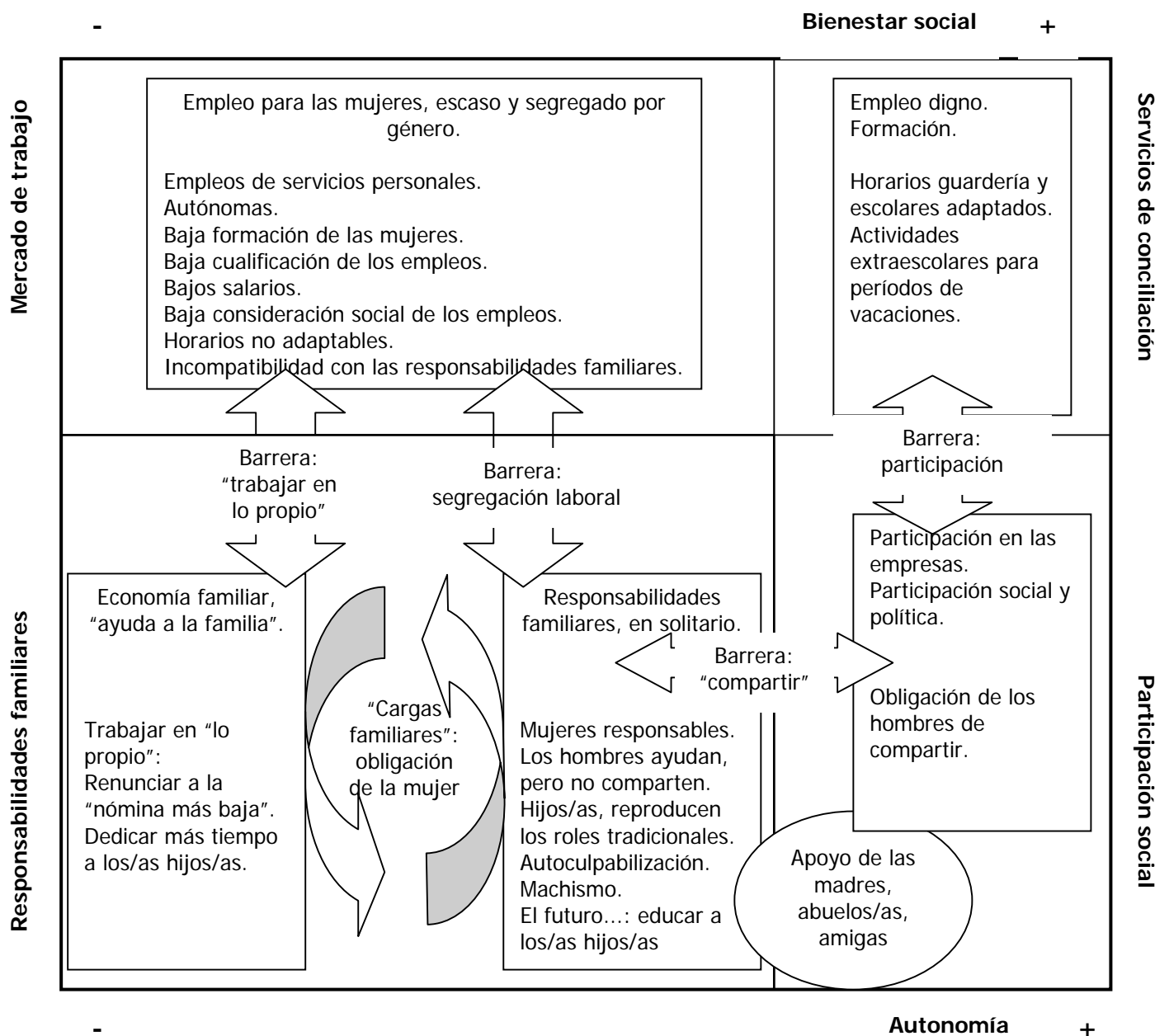
Fuente: © Manuel Sánchez Reinón, para Fundación Mujeres. 2005.

## GM2) Desempleadas residentes en Mancomunidad Trassierra.



Fuente: © Manuel Sánchez Reinón, para Fundación Mujeres. 2005.

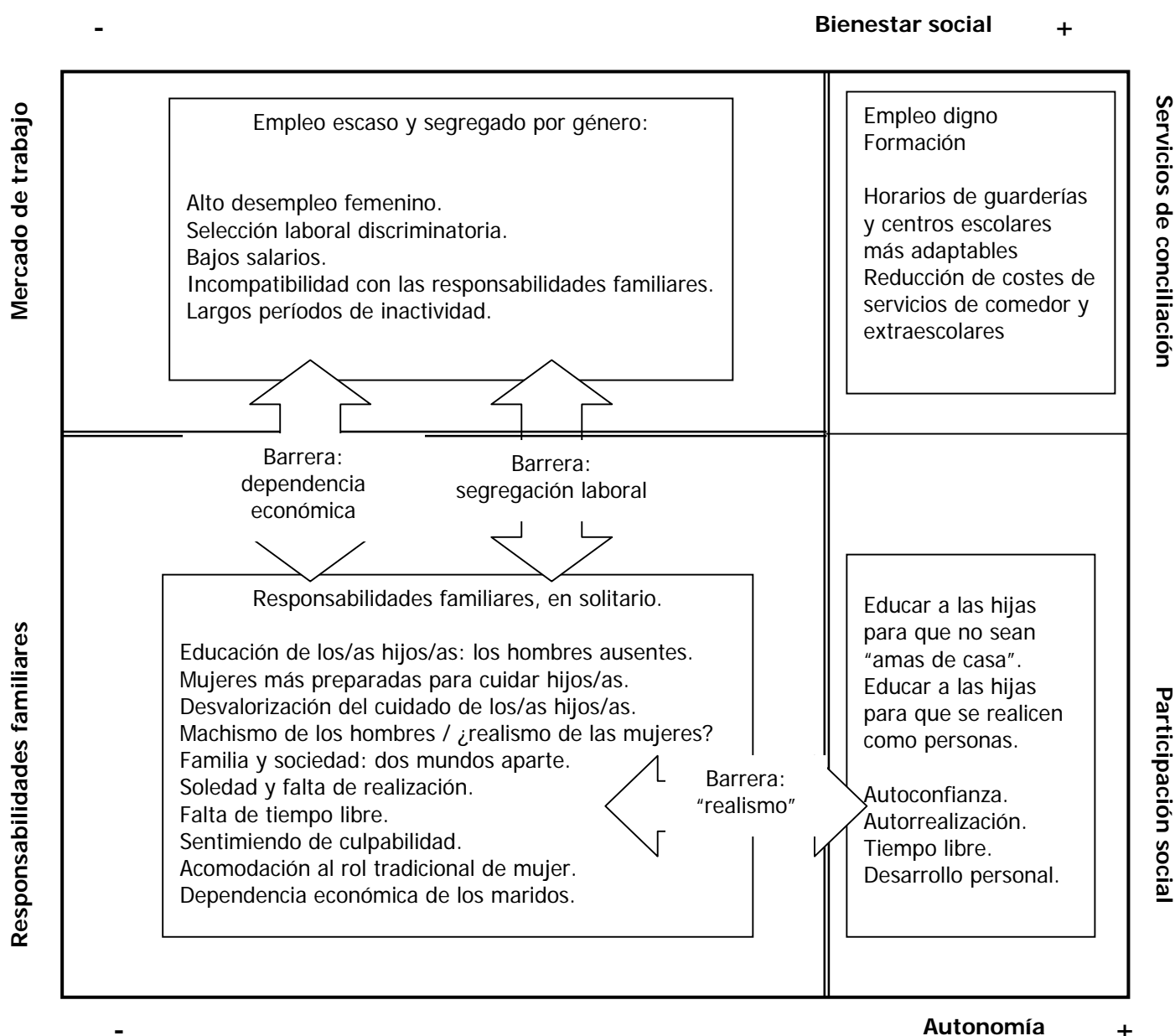
**GM3) Ocupadas residentes en Navas del Madroño.**



Fuente: © Manuel Sánchez Reinón, para Fundación Mujeres. 2005.

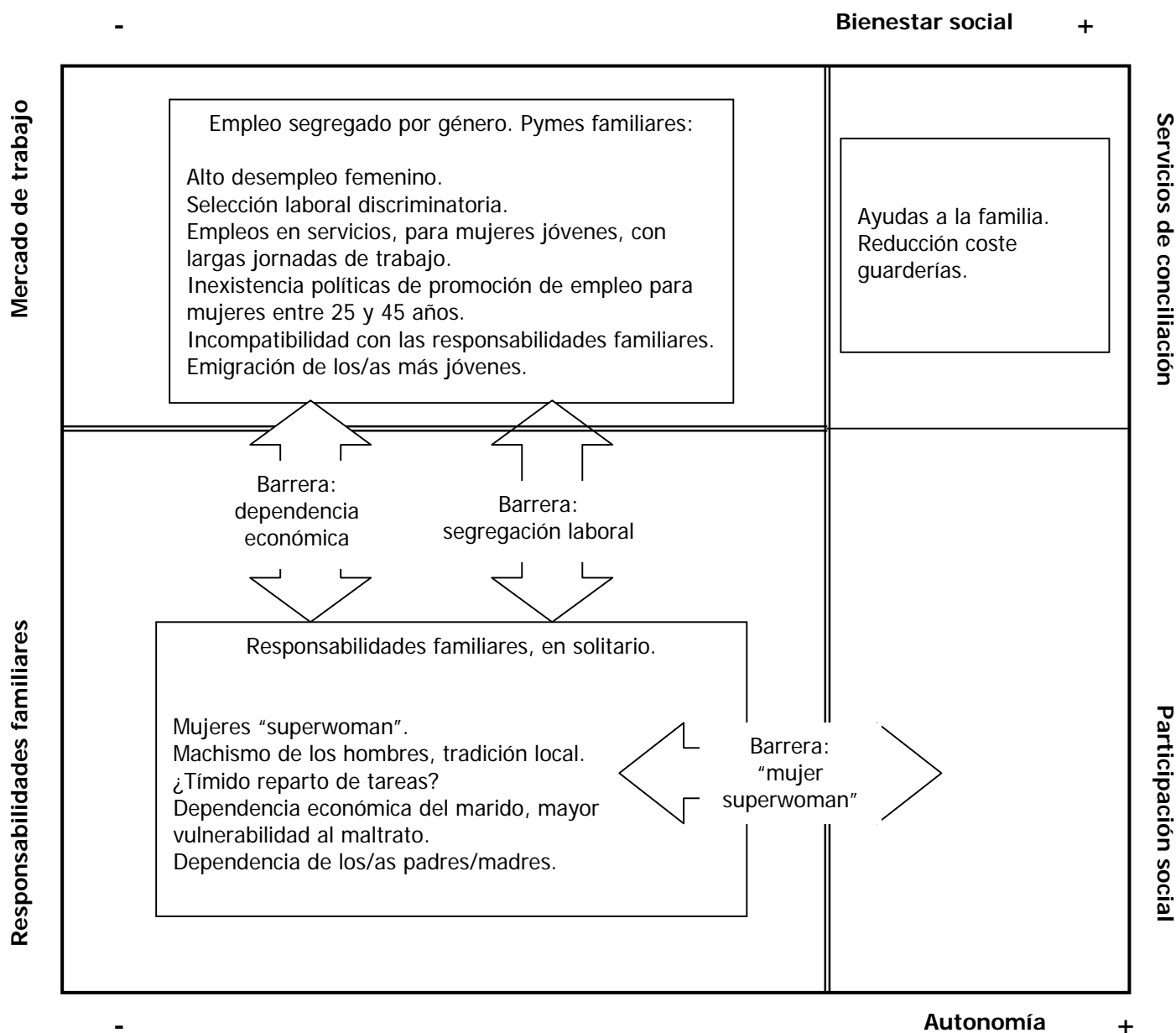
### 6.2.2 Mujeres de medio urbano.

#### GM4) Inactivas residentes en Cáceres.



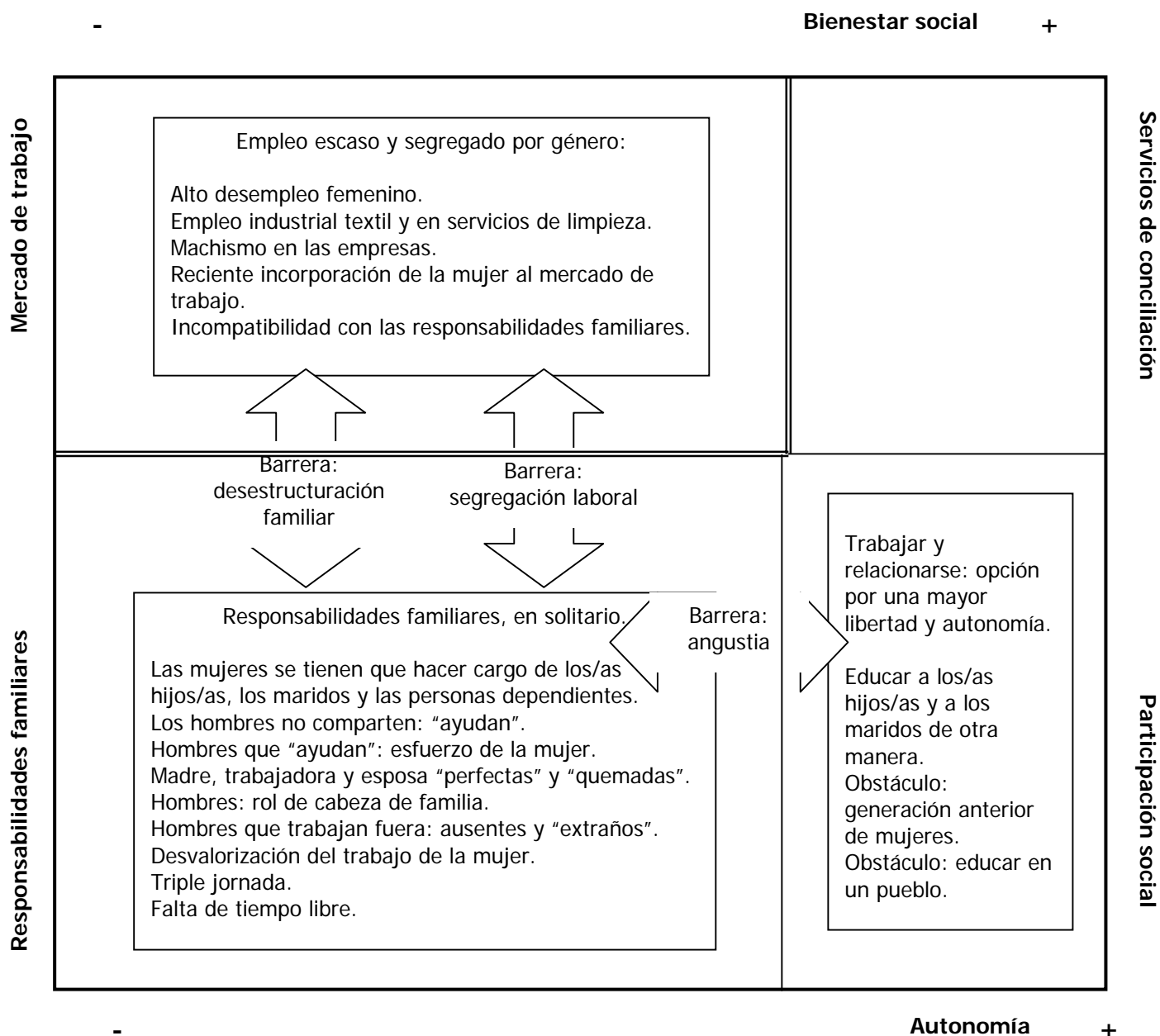
Fuente: © Manuel Sánchez Reinón, para Fundación Mujeres. 2005.

**GM5) Desempleadas residentes en Navalморal de la Mata.**



**Fuente:** © Manuel Sánchez Reinón, para Fundación Mujeres. 2005.

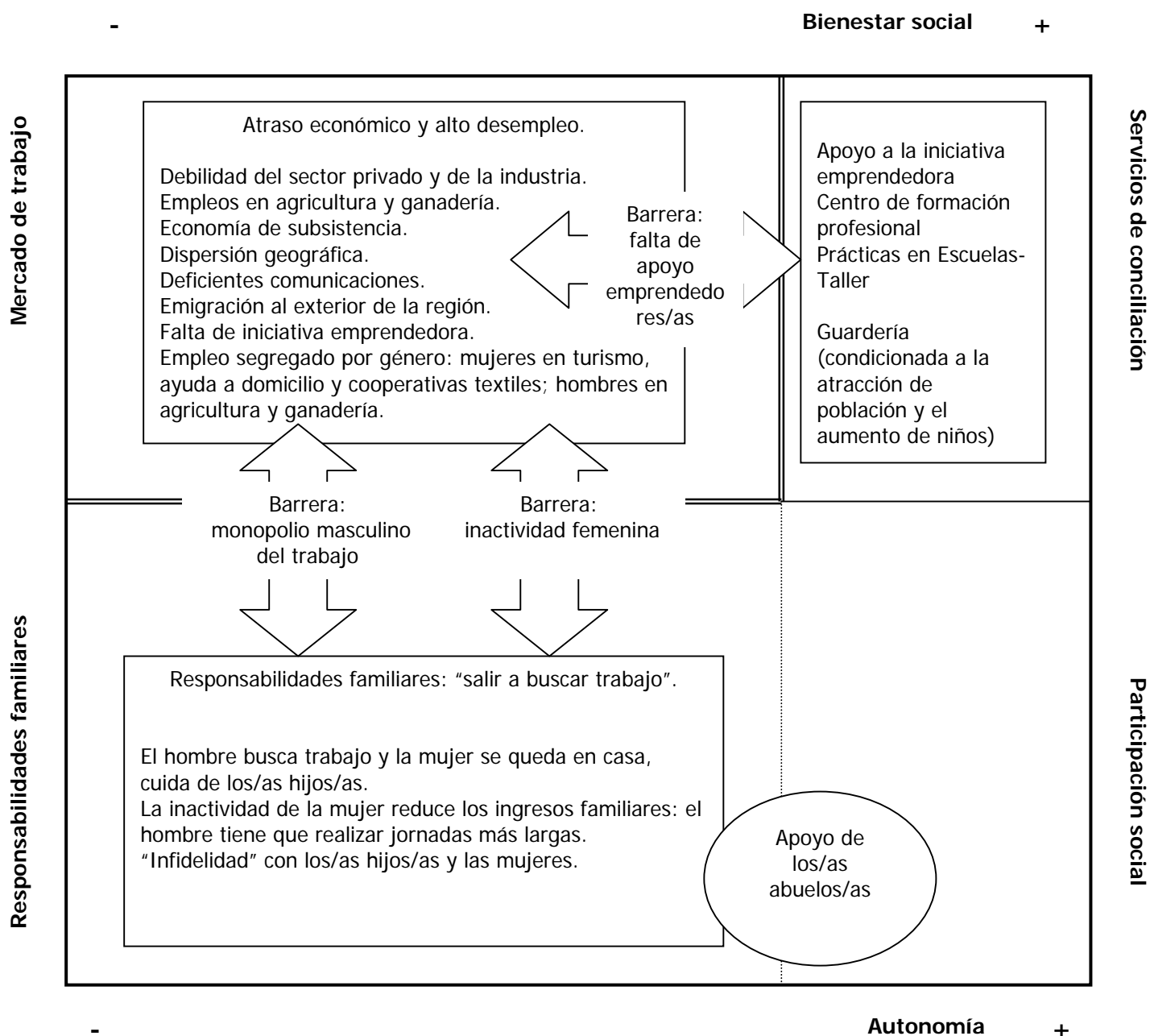
**GM6) Ocupadas residentes en Arroyo de la Luz.**



Fuente: © Manuel Sánchez Reinón, para Fundación Mujeres. 2005.

### 6.2.3 Hombres de medio rural.

#### GH7) Ocupados residentes en Navas del Madroño.

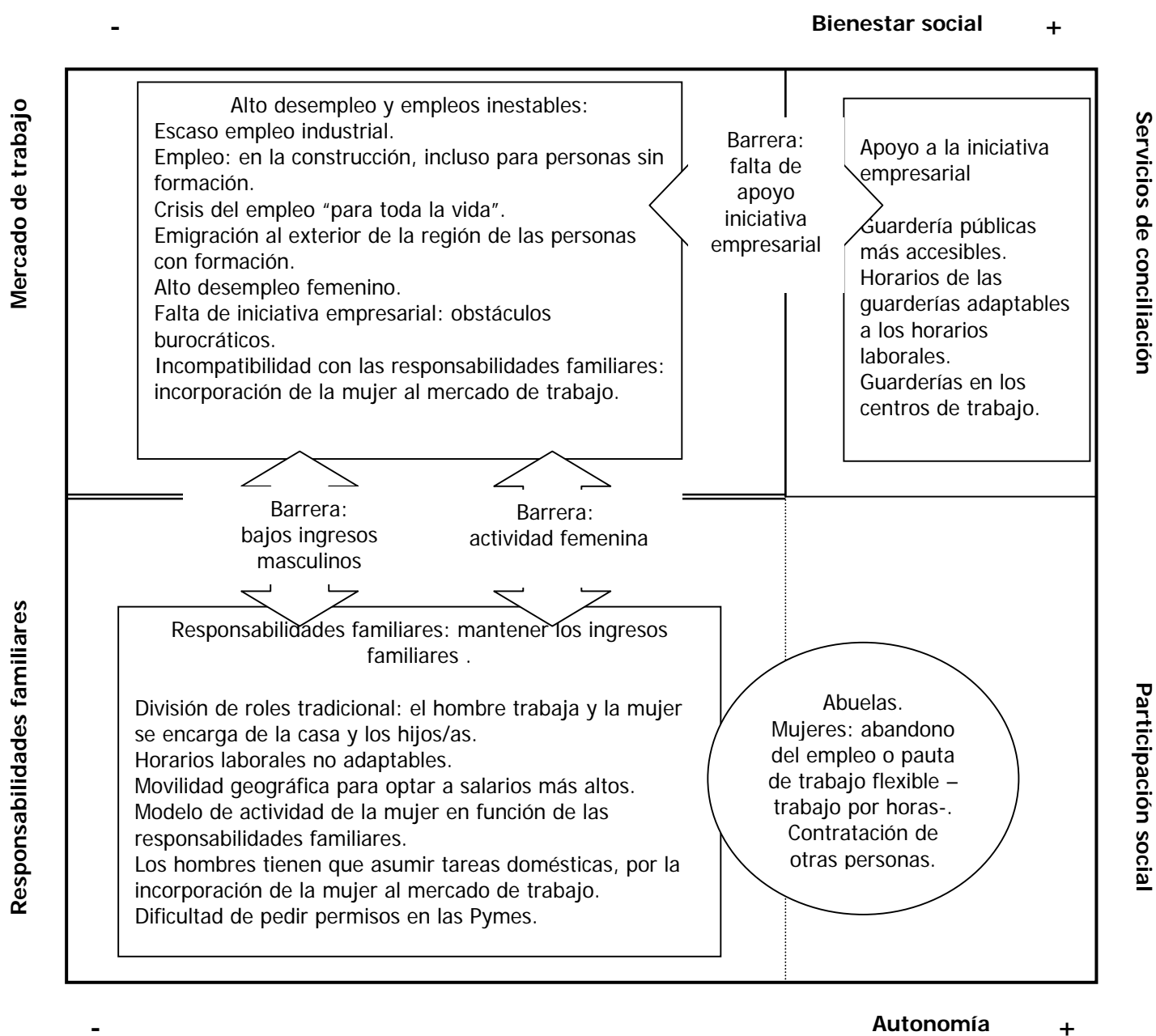


Fuente: © Manuel Sánchez Reinón, para Fundación Mujeres. 2005.



## 6.2.4 Hombres de medio urbano.

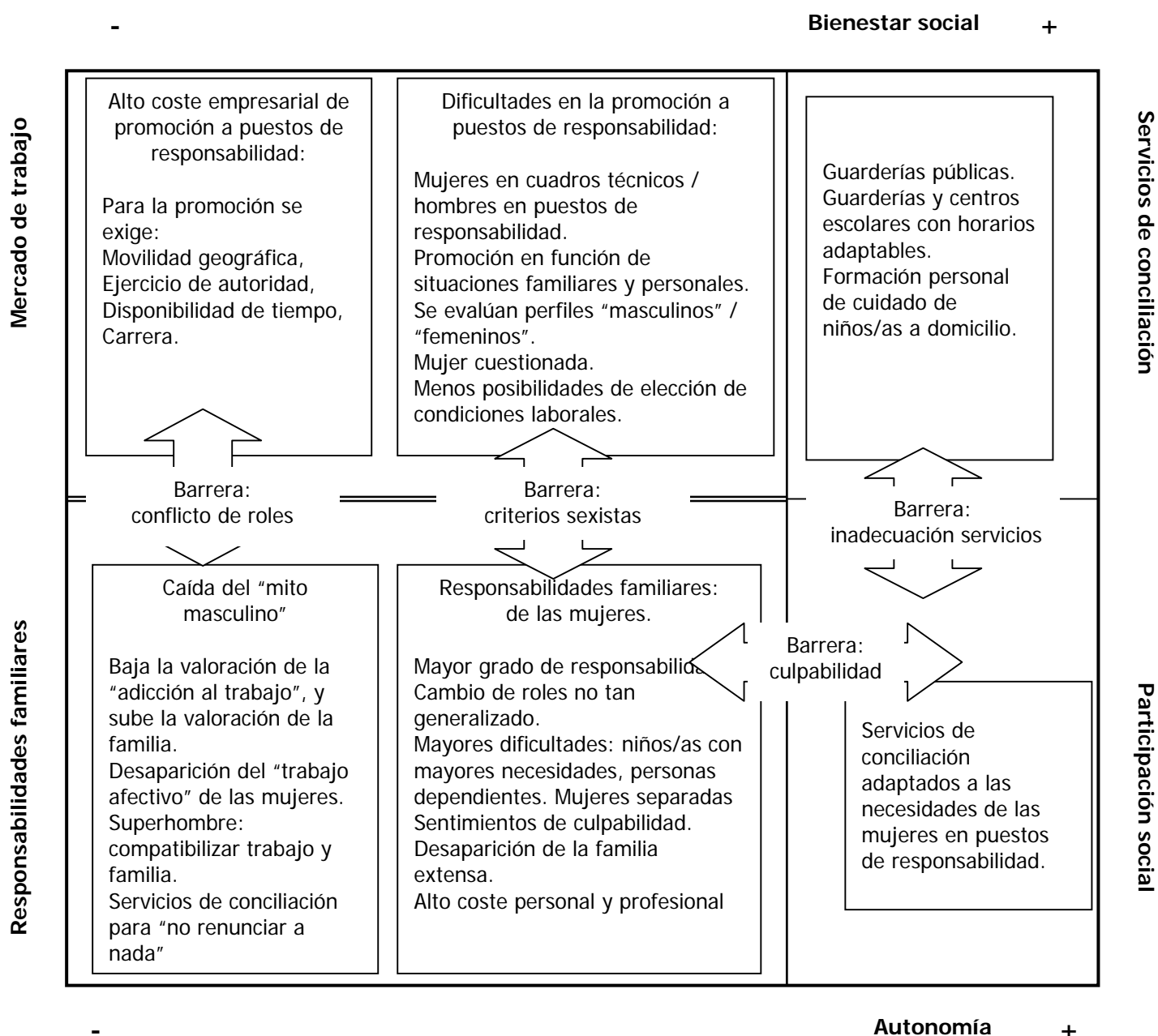
### GH8) Ocupados residentes en Navalmoral de la Mata.



Fuente: © Manuel Sánchez Reinón, para Fundación Mujeres. 2005.

### 6.2.5. Mujeres y hombres de medio urbano.

#### GMH9) Ocupadas/os residentes en Cáceres.



Fuente: © Manuel Sánchez Reinón, para Fundación Mujeres. 2005.

## 7. Análisis de las entrevistas.

Las entrevistas a empresarios/as y a la Representación Legal de los/as Trabajadores/as **se han analizado conjuntamente, matizando en cada caso** las respectivas posturas y opiniones, y **distribuyendo las entrevistas por tamaño de empresa:** pequeñas y medianas empresas frente a grandes empresas.

La razón de esta modificación en la estrategia de análisis es que **la lectura de las entrevistas revela grandes semejanzas en el conocimiento de las medidas de conciliación, su formalización, tramitación y aplicación.** En la gran mayoría de las empresas los procedimientos son informales, se canalizan de manera directa a través de relaciones personales, y sólo adquieren un peso específico en las empresas con una plantilla mayoritaria de mujeres.

### 7.1. Pequeñas y medianas empresas.

Las Pymes, tanto de medios rurales como urbanos, tienen en general **una estructura de propiedad y de empleo familiar:** pueden ser pequeñas empresas estrictamente familiares o medianas empresas que crecieron sobre una base de empresa familiar. La excepción la constituyen las pequeñas empresas de medios urbanos que proveen de servicios a otras empresas, pero incluso en estos casos la propiedad está repartida entre unos pocos socios.

Estas pequeñas y medianas empresas **se caracterizan por no disponer de un Departamento de Recursos Humanos, ni de Personal,** ni disponer de un personal especializado. Gestionan las necesidades relacionadas con la plantilla como parte de la administración general de la empresa, y las cuestiones más difíciles de resolver las externalizan a gestorías.

Además, en **las empresas con menos de cincuenta trabajadores/as sólo se cuenta con Delegados de Personal** como representantes de los/as mismos/as. Es **a partir de cincuenta trabajadores/as cuando se puede constituir un Comité de Empresa, lo que suele implicar una mayor formalización de las relaciones laborales,** un mejor conocimiento del convenio colectivo y de la legislación de aplicación.

Sin embargo, los/as representantes sindicales entrevistados/as en este segmento de empresas **adolecen de un desconocimiento semejante al de los/as propietarios/as y responsables de las empresas en cuanto a lo que se refiere a la Ley 39/1999** de Conciliación de la vida laboral y familiar. Estos/as representantes **se suelen apoyar en la información y el asesoramiento de sus sindicatos a un nivel más centralizado.**

Por otra parte, **la conciliación de la vida familiar y laboral no está entre las prioridades sindicales** en estas empresas salvo en aquellas en que la mayor parte de la plantilla es femenina.

Por las características de estas empresas, **el trato con los/as trabajadores/as es personal y directo**, tanto de los/as propietarios/as como de los representantes sindicales; todos afirman conocer a su plantilla y sus situaciones personales y familiares. Por ello, las demandas de permisos, excedencias, reducción de jornada, se dirigen directamente a los/as propietarios/as, administradores/as o jefes/jefas de departamento, y a los/as delegados/as de personal. **Los horarios se consensúan también en la medida de lo posible con los/as compañeros/as de trabajo.**

**Es más sencillo flexibilizar la jornada de trabajo en aquellos sectores de servicios**, en los industriales hay que planificarlo, y en la agricultura y la construcción es aún menor el margen de decisión, sobre todo en aquellos sectores en los que se trabaja con horarios partidos y turnos rígidos.

En el **sector servicios también hay actividades en las que se hace complicado la flexibilidad en los horarios: un ejemplo de ello es la hostelería** (turnos partidos para los comedores). Las empresas que prestan servicios a otras empresas en general tienen mayores facilidades de flexibilizar horarios. Un caso particular es el de las empresas situadas en sectores dinámicos, como el de la consultoría o las empresas tecnológicas, que tienen una plantilla muy joven, sin hijos.

Sin embargo, **las mayores dificultades “estructurales” de la actividad de la empresa no son la última razón de la menor aplicación de medidas de conciliación.** El ejemplo de ello son empresas del mismo sector que en unos casos no aplican medidas de conciliación y en otros sí: **la diferencia reside en un factor determinante, el grado de “feminización” del sector; si es un sector con presencia mayoritaria de mujeres (por encima del 65%)** las necesidades de una plantilla formada sobre todo por mujeres obliga a la empresa a tener en cuenta esta realidad. Si no es así, no se percibe su necesidad.

Por ello **es clave diferenciar, a efectos de análisis, los sectores más “feminizados” de los que no lo están.** Estos son la pastelería, el pequeño comercio, la hostelería, la limpieza, el telemarketing.

“Se nota que este tipo de trabajo (limpieza) está feminizado y que siempre lo han desempeñado las mujeres porque no es el mismo resultado ni siquiera entre los hombres y las mujeres que somos personal aquí. Mientras que los varones se dedican a la limpieza, y en su contrato laboral aparece como tal, sus funciones son en la mayoría de los casos de cristaleros (que no sé porqué esa tarea no la podemos realizar nosotras en una unanimidad). Con lo que el trabajo de ellos se simplifica en grandes cantidades puesto que se encargan del limpiado de cristales dejándonos el resto de limpieza para nosotras.” (p. 71)

En cambio, **los sectores con predominio masculino son:** elaboración de pan, agricultura, ganadería, construcción, mantenimiento, aplicaciones informáticas, comercio al por mayor, metalurgia, transporte de viajeros/as.

Lógicamente, **en los medios rurales, en los que la actividad local está marcada por el sector primario y la construcción la sensibilidad hacia la problemática de la conciliación es aún menor:**

“Lo de la maternidad está bien aunque a una escala rural siempre tienes personas a tu lado o alrededor (vecina, madre, hermana, amiga, cuñada, etc.)” (p. 7)

Así pues, **en el segmento de pequeñas y medianas empresas, muy pocas actividades económicas se ven permeadas por la necesidad de dar respuesta a los requerimientos de conciliación de la vida familiar y laboral, y son aquellos en los que la presencia de mujeres trabajadoras es mayoritaria.**

“Hay mucho machismo todavía y clichés en contra de contratar a las mujeres en el trabajo (sobre todo aún por el escollo de la maternidad y esas cosas) y creo que tenemos que tener la mente mucho más abierta” (p. 13)

Una de las razones que pueden explicar esta realidad la expone un Delegado de Personal, y se relaciona con **el carácter complementario de los ingresos de la mujer respecto de los de su marido, en un medio marcado por la economía sumergida:**

“La participación, desde un punto de vista objetivo, es igual el de los hombres que el de las mujeres pero ahondando más te das cuenta que el tipo de mujer que trabaja aquí tiene un sueldo que es complemento al del marido, o al del hijo; que antes tenían que elegir de dar horas sin estar dadas de alta y hoy tienen todos los derechos y están aseguradas. Así pues, en esta empresa le conviene tener a este tipo de mujeres porque son menos reivindicativas, más conformistas a la hora de luchar o exigir sus derechos precisamente porque lo que le están dando ahora es mejor que lo que tuvieron. (pero eso, desde mi punto de vista no quiere decir que sea lo que le pertenece y están desprotegidas).” (pp. 77, 78)

Por ello se explica también que **muy pocos/as propietarios/as o responsables de empresa y Delegados/as de Personal conozcan la Ley 39/1999 de Conciliación de la vida laboral y familiar. Si la conocen lo es a través de su respectivo convenio colectivo.** Esta es la razón también de que demanden a la Administración una mayor información.

**La gran mayoría de los/as propietarios/as, responsables de empresa entrevistados y Delegados/as de Personal tienen una opinión positiva y favorable de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar,** porque mejoraría el clima laboral de la empresa y daría respuesta a unas necesidades reales, y así contestan casi todos/as afirmativamente a la pregunta de si

aplican medidas de conciliación en sus empresas, **aun cuando la realidad no se corresponda con lo que se opina:**

“El tema de la maternidad siempre está enfocado a las mujeres pero hay que cambiarlo e implicar el marido en ello y también podría (aparte de el de la mujer) disfrutar un permiso y que así ambos estén tranquilos con la ayuda que necesita los primeros meses su criatura. También se debería trabajar para que la empresa lo asuma como normal y natural como cualquier proceso vital como persona.” (p. 35)

La respuesta que dan las personas entrevistadas representantes de las empresas a **qué factores impulsarían una asimilación de este tipo de medidas de conciliación** es que **el impulso debe venir de la propia Administración** de la mano de la reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social, de beneficios fiscales, de ayudas para la ampliación de la oferta de servicios de conciliación, y para cerrar convenios con algunos de estos servicios, como guarderías y centros de día.

“Estas medidas son muy necesarias y además en estos tiempos que hoy a un padre de familia le cuesta mucho tener más de dos hijos (con lo necesario que es). Por eso, estas cosas tienen que estar bien incentivadas y que bien retribuidas cuando la cosa merezca la pena. Pero no sólo tiene que estar enfocada a que sea un coste para la empresa porque al final en definitiva siempre va a recaer en el trabajador porque al final la empresa se verá obligada a contratar a gente soltera porque le saldrá mucho más barato. Por esto lo tenemos que costear entre todos y que estén bien tutelados.” (p. 46)

**Los/as representantes sindicales ponen más el acento en el cumplimiento de los convenios colectivos, de la legislación, en la necesidad de una presencia mayor de la Inspección de Trabajo, y en una mayor oferta de servicios de conciliación y de ayudas familiares.**

## 7.2. Grandes empresas.

Entre las grandes empresas **se incluyen los centros de trabajo situados en Cáceres, pero que pertenecen a grandes empresas** cuyo mercado se extienden más allá de las fronteras regionales.

Las grandes empresas **suelen tener casi todas un Departamento de Recursos Humanos o de Personal**, que presta servicios también a sus centros de trabajo situados en la zona de Cáceres, aunque la matriz esté fuera de la región. **Los responsables de personal no tienen un conocimiento personal y detallado de toda su plantilla** como en las pequeñas y medianas empresas.

Estas grandes empresas cuentan con **Comités de Empresa** o bien con Delegados/as en sus centros de trabajo, que tienen relación directa con sus respectivos Comités.

**Los sistemas de petición y valoración de medidas de conciliación están más formalizados: aquellas peticiones más sencillas de gestionar directamente por el centro de trabajo, como la flexibilidad de horarios y las vacaciones, se resuelven en el centro en contacto directo con el/la Director/a o responsable; en cambio, si se trata de permisos, excedencias, reducción de jornada, se canaliza al respectivo departamento de personal, y se comunica y negocia con la representación sindical. En algún caso la política de la empresa es que sea esta representación la que gestione en primera instancia las peticiones correspondientes:**

“(…) El obrero nos informa del caso (sea familiar, por horario o por cualquier otra cosa), y nosotros nos reunimos directamente con la empresa, lo tratamos conjuntamente y se le da una flexibilidad de horario para cualquier trabajador o trabajadora (horarios, baja maternidad, etc) siempre se soluciona. En mi empresa se nos se consulta primero a nosotros (somos los intermediarios) si también lo solicitan por su cuenta a la empresa pero al final vienen a nosotros y la empresa también los acostumbra en este aspecto, que seamos nosotros los intermediarios para llegar a acuerdos o dar soluciones que nos compiten. (...)” (p. 96)

**Además, cuentan en algunos casos con bolsas de trabajo que les permiten cubrir las bajas con sustituciones, y con programas de formación polivalentes.**

Esta centralización y formalización obedece a **la obligación de atenerse al convenio colectivo respectivo y a la transposición de normas de la Ley 39/1999**, pero también de **dar respuesta a las necesidades de conciliación de su plantilla, sobre todo si son mayoritariamente mujeres, y de mejorar el clima laboral.**

Pero existe otro factor de gran importancia, y es **la existencia de representación sindical y de estructuras de representación fuertes y con presencia en la vida cotidiana de la empresa.** Así es como en sectores con mayoritaria presencia femenina, como el de la limpieza y el de la confección textil, en el primero se considere muy complicado arbitrar medidas de conciliación y, sin embargo en el segundo con una tradición sindical más consolidada estén muy reguladas.

En la empresa de confección textil el Jefe de Personal considera **“un logro dentro de las relaciones laborales”** el acuerdo sobre la aplicación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, aunque la Delegada Sindical indica la inercia de la empresa a aceptar cambios. No obstante, como en las restantes empresas con **representación sindical** significativa, ésta **tiene informadas/os a toda la plantilla sobre el convenio y las medidas a las que pueden acogerse las trabajadoras/es.**

El Jefe de Personal de esta empresa señala un **cambio en la solicitud de permisos y reducciones de jornada, que tiene por objeto actualmente cuidar de personas mayores dependientes** más que de hijos/as menores:

“Hoy la problemática es para padres y suegros, personas ancianas que arrastran largas enfermedades y necesitan una gran dependencia y suponen un trastorno enorme para los hijos y las hijas. Además no siempre se llevan a residencia (porque no quieren o no pueden) e incluso se llegan a agotar hasta las excedencias/permisos etc; porque entran en etapas crónicas u hospitalarias y estamos hablando de procesos muy largos.” (p. 52)

**Los responsables de personal de grandes empresas en general tienen un conocimiento directo de la Ley 39/1999 o indirecto a través del convenio colectivo y de la actuación de la Representación de los/as Trabajadores/as.**

El tamaño de las empresas grandes y la serie de características que se han citado, hacen posible que **incluso en sectores “masculinizados” como el de la construcción o el de las industrias cárnicas se apliquen medidas contempladas en el convenio colectivo respectivo:** bajas por maternidad, reducciones de jornada, jornada continua, permisos de lactancia. En algún caso la empresa cuenta con una **Fundación que financia programas de conciliación.**

A pesar de una mayor accesibilidad en estas empresas a los derechos establecidos en la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar, **la casi totalidad de peticiones en este sentido las realizan mujeres.** En los sectores en que apenas hay mujeres trabajando los hombres no toman iniciativa en este campo: es el caso de las empresas de seguridad. A este respecto el Apoderado entrevistado como representante de una empresa de seguridad sostiene:

“Es cierto que conoce gente y casos que pone trabas y problemas a todo esto. A mujeres que por el hecho de tener hijos ha tenido rescindidas muchas colocaciones en las empresas. Siempre se dice lo típico: “que las mujeres te van a dar problemas, que si cuando tiene la regla, que si en el embarazo, que si pitos y flautas...” supone un coste para la empresa. Hay que suavizar estos costos para que no sea la mujer la que tenga siempre que perder tiempo y que sea también el hombre, todo esto ayuda bastante.

En este aspecto, cuanto más trabas se quiten y más se utilicen criterios para hombres y mujeres me parece muy bien.” (pp. 65, 66)

Se transcribe aquí un comentario que este Apoderado realiza por lo sorprendente del mismo; esta persona  **cree que si a los hombres se les remunerara por realizar las tareas domésticas, entonces los hombres sí se acogerían a medidas de conciliación:**

“Si nos facilitaran una remuneración en el tema de casa, lo que es una ama de casa, una remuneración o ayuda a la ama de casa, yo creo que con el tiempo habría



muchos años de casa. Si la necesidad es que no haya problemas entre los hombres y las mujeres y que la vida familiar no afecte al trabajo y viceversa quizás el tema esté ahí, en que el hombre cada vez haga más funciones de las mujeres y que las mujeres se comprometan más con las funciones de los hombres y al final en una familia dé igual si es la mujer la que trabaja fuera de casa y el hombre dentro de casa. Yo creo que por ahí es por donde deben ir los tiros..." (p. 66)

Finalmente, se transcribe también una **propuesta que realiza la Delegada de Personal de una empresa de telemarketing, en la línea de impulsar dentro de las empresas la formación en igualdad de oportunidades y de conciliación de la vida laboral y familiar:**

"Es imprescindible el cumplimiento y aplicación de las medidas de conciliación pero además se deberían meter en el Plan de Formación (propio de la empresa) ya materias de IO o conciliación porque muchas veces hace que la gente por desconocimiento no las pida, no se impliquen ni se crean que pueden cogerlas y repercutiría para que los y las trabajadoras estuvieran concienciados y supieran que es un derecho y obligación de las empresas su cumplimiento." (p. 85)

## **Anexo: Guiones Grupos de Discusión.**

### **Guión a población femenina no ocupada.**

¿Cómo incide la asunción de las responsabilidades familiares y domésticas en la participación social y laboral de las mujeres y los hombres?

Participación desigual

Dificultades de acceso al mundo laboral, de promoción /o desarrollo profesional

¿Qué elementos inciden en la situación laboral de las mujeres?

Personales: Actitudes de las mujeres ante el empleo, ante la asunción de las responsabilidades familiares y domésticas

Sociales: presión social respecto al papel que han de cumplir

Laborales: organización actual del trabajo, actitudes del empresariado respecto al papel de las mujeres en la sociedad

¿Contribuye la conciliación de la vida familiar y laboral a una mayor participación de las mujeres en los ámbitos social y laboral?

¿Cuáles son sus necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral?

¿Qué estrategias están desarrollando para cubrir esas necesidades?

¿Existen en el territorio recursos para cubrir esas necesidades? ¿Cuáles?

¿Son suficientes? ¿Son accesibles? ¿Cuáles faltan?

¿Qué requisitos deben cumplir?

¿Quiénes pueden favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral? ¿De qué manera?

¿Existen medidas y/o fórmulas “ideales” para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral?

## Guión a población ocupada.

Opinión sobre la participación de las mujeres y de los hombres en el mercado de trabajo: diferencias, dificultades...

¿Cómo incide la asunción de las responsabilidades familiares y domésticas en la participación social y laboral de las mujeres y los hombres?

Participación desigual

Dificultades de acceso al mundo laboral, de promoción /o desarrollo profesional

¿Qué elementos inciden en la diferente situación laboral de las mujeres y los hombres?

Personales: Actitudes de las mujeres ante el empleo, ante la asunción de las responsabilidades familiares y domésticas

Sociales: presión social respecto al papel que han de cumplir

Laborales: organización actual del trabajo, actitudes del empresariado respecto al papel de las mujeres y los hombres en la sociedad

¿Contribuye la conciliación de la vida familiar y laboral a una mayor participación de las mujeres en los ámbitos social y laboral?

¿Cuáles son sus necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral?

¿Qué estrategias están desarrollando para cubrir esas necesidades dentro de la empresa?

¿Existen en el territorio recursos para cubrir esas necesidades? ¿Cuáles?

¿Son suficientes? ¿Son accesibles? ¿Cuáles faltan?

¿Qué requisitos deben cumplir?

¿Quiénes pueden favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral? ¿De qué manera?

¿Existen medidas y/o fórmulas "ideales" para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral?

## **Anexo: Transcripciones de Grupos de Discusión.**

## **Anexo: Guiones de Entrevistas.**

### **Guión de entrevista dirigida al empresariado.**

#### **PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

¿Qué tipo de prácticas de gestión de Recursos Humanos realiza su empresa<sup>4</sup>?

¿Existe un departamento específico de gestión de RRHH que desarrolla esas prácticas?

¿Están formalizadas esas prácticas, es decir cuenta con procedimientos y se desarrollan regularmente o, por el contrario, sólo se realizan cuando surge una necesidad (cubrir un puesto por ej.)?

¿Participan por igual mujeres y hombres en esas prácticas? (práctica por práctica)

Si no es así ¿cómo explica las diferencias de participación de mujeres y hombres en la empresa? (motivos: disponibilidad, idoneidad de los perfiles, tipo de trabajo, implicación, motivación,...)

¿Existen medidas que faciliten el acceso de mujeres y hombres a esas prácticas, por ejemplo en el caso de la formación (en horario de trabajo, teleformación, ayuda a transporte, ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral...)

#### **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

¿Su empresa se ha planteado el desarrollo de una política de conciliación de la vida familiar y laboral? ¿Por qué motivo?

Quizá como política no, pero desarrolla o ha desarrollado medidas que facilitaran la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores y trabajadoras? (primera aproximación, luego se pregunta más en detalle)

¿Conoce las responsabilidades familiares de su plantilla? ¿De los trabajadores y de las trabajadoras?

¿Qué tipo de responsabilidades familiares tienen? (menores, mayores, personas con discapacidad, enfermas crónicas) Realice una aproximación por sexos y grupos profesionales según sexo.

¿Conoce la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras? Si la conoce, en qué medida (su existencia, algunos aspectos/contenidos, totalmente el contenido)

---

<sup>4</sup> Reclutamiento y selección, Formación, Promoción y desarrollo de carrera

¿Qué medidas de la Ley se están utilizando en su empresa y quiénes las utilizan<sup>5</sup>? (hombres, mujeres, ambos por igual)

¿Podría decirnos aproximadamente cuál es el perfil de las personas que se acogen a la Ley? (sexo, nivel de estudios, grupo profesional, tipo de contrato y jornada)

¿Su empresa tiene convenio colectivo propio? Si no, ¿cuál es el convenio de referencia?

¿El convenio introduce alguna cláusula relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional? Si es así:

Cuándo se introdujo (antes o después de la Ley)

En qué consiste (introduce medidas, marca criterios de aplicación de dichas medidas, define personas beneficiarias...-)

Se ha aplicado en su empresa. De qué forma, cuáles han sido las personas beneficiarias

Si no se ha aplicado, por qué motivo (dificultades para la puesta en marcha, cuáles, no ha habido oportunidad, nadie ha querido acogerse)

Qué opina de la cláusula? (es realizable, supone gasto añadido, es una inversión en términos de clima, productividad...)

¿Su empresa incorpora actuaciones específicas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral más allá de la Ley y/o, en su caso, del propio Convenio Colectivo?

Si introduce medidas específicas, ¿de qué tipo son? (organizativas<sup>6</sup>, relacionadas con servicios de atención<sup>7</sup>, económicas<sup>8</sup>, otras<sup>9</sup>):

¿Desde cuándo se desarrollan?

<sup>5</sup> Permisos por maternidad -adopción o acogida-; por paternidad<sup>5</sup> -adopción o acogida- (Disfrute de los meses que restan de las seis semanas obligatorias a favor de la madre. Puede ser la totalidad de esos meses o una parte); de lactancia

Reducción de la jornada por cuidados familiares

Excedencia por cuidados familiares

<sup>6</sup> Flexibilidad de horarios de entrada y salida, en el reparto de horas semanales, o en las horas de comida

Preferencia de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares en la elección de vacaciones

Jornada reducida

Teletrabajo (trabajo en casa)

Puesto compartido

<sup>7</sup> Guardería en la empresa

Convenios con guarderías fuera de la empresa, con centros de tercera edad, con centros de personas con discapacidad

Servicio de canguros, a personas mayores

<sup>8</sup> Cuidado y atención para hijos/as entre 0 y 3 años, entre 4 y 13 años, mayores dependientes o personas enfermas o con discapacidad

<sup>9</sup> Seguros de vida, médicos

Planes de pensiones

Impartición de cursos (gestión del tiempo, estrés) o formación en las empresas en los periodos de permiso

Información sobre servicios de apoyo y atención

¿Qué motivos les han llevado a desarrollarlas?

¿La aplicación de la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral u otras medidas específicas ha planteado algún tipo de necesidad a su empresa? (económicas, de infraestructura, organizativas...)

¿Cómo se han solucionado?

## OPINIÓN SOBRE LA CONCILIACIÓN

¿Qué opina de la Ley de Conciliación?

¿Es necesaria o no? ¿Por qué motivo?

¿Cubre las necesidades derivadas de la conciliación de la vida familiar y laboral?

¿Qué papel, en su opinión, juegan las empresas en relación a la promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras? Justifique la respuesta

¿Podría indicarnos beneficios que para la empresa le puede suponer el desarrollo de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral? (mejora del clima laboral, mayor productividad, mejor imagen externa, atracción de nueva clientela, aprovechamiento mejor de los RRHH...)

¿Y para la sociedad, qué tipo de beneficios se pueden producir? (aumento de población activa de mujeres, mayores oportunidades de participación laboral de las mujeres, aprovechamiento del potencial de las mujeres, desarrollo económico, promoción de la igualdad de oportunidades...)

¿Existen otros agentes que contribuyen a promover la conciliación de la vida familiar y laboral? (administración, tejido asociativo, sindicatos)

¿Qué medidas deberían desarrollarse para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral?

¿Alguna otra opinión, comentario u observación a realizar?

MUCHAS GRACIAS



## **Anexo: Transcripciones de Entrevistas.**