

NUEVAS REALIDADES Y VIEJOS ESQUEMAS

EMPRESA, POLÍTICA Y FAMILIA: ESTUDIO SOBRE EL PROTAGONISMO PÚBLICO DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MEDIO RURAL

Elaboración:

Equipos Técnicos de los Grupos participantes en el Proyecto de Cooperación IGUALAR

Asistencia técnica y coordinación:
TRAVESÍAS POR LA IGUALDAD

PROYECTO DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL IGUALITARIO IGUALAR

Financia:



Coordina:



Colabora:

Nuevas realidades y viejos esquemas - Empresa, política y familia: Estudio sobre el protagonismo público de mujeres y hombres en el medio rural

INTRODUCCIÓN

I. ÁMBITO EMPRESARIAL

1. Características de las empresas de mujeres y hombres
2. El proceso de emprendizaje
 - 2.1. Primeros pasos
 - 2.2. Apoyos
 - 2.3. Dificultades y resistencias
3. Segregación horizontal: la perpetuación de los estereotipos de género
4. Las mujeres en los puestos de dirección: el techo de cristal

II. ÁMBITO POLÍTICO

1. Participación y protagonismo político
 - 1.1. Puerta de entrada y primeros pasos
 - 1.2. Apoyos y resistencias
 - 1.3. Perspectivas de futuro en la carrera política
2. Áreas de actuación diferenciadas por sexos: segregación horizontal en la política
3. Participación en la toma de decisiones
 - 3.1. Valorización de las aportaciones
 - 3.2. Rituales de exclusión: los espacios-tiempos de toma de decisiones

III. ÁMBITO PERSONAL Y FAMILIAR

1. Carga de trabajo y responsabilidades en el ámbito familiar
2. Diversidad de tareas y tiempo dedicado a lo doméstico
3. Estrategias y recursos para conciliación entre vida personal, familiar y laboral
4. Implicación de los hombres en el trabajo reproductivo

IV. LA SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA CONSTRUCCIÓN DE LAS TRAYECTORIAS PÚBLICAS

1. Las expectativas sociales: mecanismos de control en la socialización de género
2. Demandas diferenciadas hacia mujeres y hombres: el peso de la maternidad
3. El control social de la presencia política de las mujeres en las pequeñas localidades

CONCLUSIONES: LOGROS Y CONTRADICCIONES EN LOS ESPACIOS PÚBLICO Y PRIVADO

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXO I

INCORPORACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ELECCIONES MUNICIPALES DE 2011 AL ANÁLISIS SOBRE PARTICIPACIÓN Y PROTAGONISMO POLÍTICO.

INTRODUCCIÓN

El presente informe es el resultado de un amplio estudio realizado desde la perspectiva de género sobre la situación de mujeres y hombres que asumen posiciones de protagonismo público en los ámbitos político y empresarial en el medio rural español. El estudio, combinando diferentes técnicas de investigación social para garantizar la fiabilidad y validez de los resultados, abarca un total de 119 municipios con una población de 723.948 habitantes distribuidos en cinco Comunidades Autónomas (Andalucía, Asturias, Canarias, Castilla y León y Navarra). El estudio se realizó en el marco del Proyecto de Cooperación Interterritorial Igualar entre los siete territorios rurales que participan en el mismo, constituyendo una amplia y diversificada muestra de la realidad rural en España, con el objetivo de identificar y analizar la posible existencia de formas de discriminación o de mecanismos socioestructurales que puedan dificultar la participación política y empresarial de las mujeres con respecto a los varones en el medio rural. Así mismo, se intenta identificar la existencia de diferencias en el desarrollo de la carrera política y empresarial entre hombres y mujeres, emprendedores y políticos, analizando desde una perspectiva de género las trayectorias, los procesos de toma de decisiones y las diferencias en las cargas de trabajo y de responsabilidades en el ámbito familiar y cómo éstas repercuten en la participación en el espacio público.

Empezamos analizando la participación de mujeres y hombres en el ámbito de las PYMEs en los municipios estudiados, a partir del discurso de 35 emprendedores y emprendedoras y de siete grupos de discusión, pero también de un análisis cuantitativo de 132 empresarios y 146 empresarias rurales. El número de participantes no constituye una muestra representativa de la realidad empresarial de los territorios estudiados, pues se ha intentado recoger información del mayor número posible de pequeñas y medianas empresas considerando particularmente la accesibilidad del empresariado principal. Desde un principio, en este estudio no se ha buscado la representatividad estadística, sino la construcción de un marco interpretativo de la realidad vivida en los territorios rurales, dando prioridad a un análisis cualitativo profundo y fundamentado. El análisis estadístico tiene aquí un carácter claramente complementario, aunque ello no debe restarle importancia. Los resultados encontrados en los análisis cuantitativos son, sin lugar a dudas, interesantes y descriptivos de una parcela significativa de la realidad del mundo empresarial rural. En los análisis de los datos recogidos se encuentra información e interrelaciones entre el tamaño y el sector de las empresas, así como

datos personales y sociofamiliares del empresariado. Sobre los datos cuantitativos recogidos, además de análisis estadísticos descriptivos con tablas de frecuencias y aplicación de la prueba Chi-cuadrado, se procedió a medir la significación de las diferencias entre las medias encontradas entre los grupos de mujeres y hombres y las desviaciones típicas aplicando el test “t” de Student, para variables independientes. El nivel de confianza utilizado ha sido en todos los casos del 95% y el margen de error de 0,05.

Utilizando los mismos procedimientos y con una perspectiva muy similar se realizaron los análisis de los datos recogidos sobre el ámbito político; sin embargo, la muestra de personal político es más que representativa, pues cuenta con los datos de 711 políticos y políticas, constituyendo una muestra del 56,2% de la población total de cargos electos en las últimas elecciones municipales en los territorios estudiados. De los 711 encuestados, se cuenta con 19 alcaldesas, 69 alcaldes, 238 concejalas y 385 concejales. Como se puede comprobar, el estudio en el ámbito político tiene una alta validez y fiabilidad estadística. Sin embargo, nuevamente, en aras de la profundización en la comprensión de los procesos y fenómenos vividos en los territorios, los datos estadísticos adquieren realmente significado en la complementariedad con los análisis de los discursos de los y las protagonistas del escenario de la vida cotidiana en la política municipal.

Una descripción más detallada de la metodología empleada en el estudio se encuentra al final del presente informe, en el Anexo metodológico. Los resultados ponen de manifiesto el avance experimentado en las últimas décadas hacia la igualdad en la participación de mujeres y hombres en el ámbito público, pero muestra, a la vez, el arraigo de los mecanismos de reproducción de la subordinación y la discriminación femenina en el simbolismo y en las estructuras sociales tanto en el ámbito político como en el empresarial. Con este estudio se busca profundizar en la comprensión de dichos mecanismos para diseñar estrategias de intervención que conduzcan a la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres, en particular en los territorios estudiados.

El protagonismo en el espacio público de hombres y mujeres en los municipios rurales se analiza así, en los ámbitos empresarial y político, pero también en sus entrelazamientos con el ámbito familiar y doméstico, con esos escenarios de la vida privada, el espacio reproductivo. Este estudio, sin lugar a dudas, señala avances en la equidad de género, tanto en los ámbitos públicos, con una creciente participación de las mujeres -aunque no se le

pueda llamar protagonismo-, como en el ámbito familiar, con una mayor implicación de los hombres, principalmente en los cuidados de los hijos e hijas. Pero podemos constatar que los mecanismos de discriminación y subordinación de las mujeres se siguen reproduciendo en todos los ámbitos de la vida, principalmente en los espacios de intersección, en su complejidad real e insoslayable, donde la invisibilidad se despliega con el velo de la igualdad y los viejos esquemas se vuelven a reproducir.

I. ÁMBITO EMPRESARIAL

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es una realidad masiva e incuestionable en la sociedad española de las últimas décadas. Esa revolución silenciosa se viene dando principalmente en el empleo por cuenta ajena y en el empleo público; en éstos la presencia de las mujeres es significativa y, además, éstas vienen destacándose ampliamente en aquellos espacios donde los sistemas de selección tienden a utilizar métodos de evaluación más objetivos, reduciendo la influencia de los prejuicios de género. Por otro lado las mujeres, también de manera importante, se están incorporando al ámbito productivo en el rol de empresarias, creando su propia empresa o su autoempleo. Sin embargo, en el mundo de la creación y dirección de empresas las posiciones ocupadas por mujeres y hombres reflejan la persistente reproducción de las desigualdades históricas: el “gender gap”, o brecha de género, está todavía muy marcado. Ello conlleva que las mujeres ocupen puestos, funciones y tengan retribuciones y reconocimientos muy distintos a los hombres en el mundo empresarial. A las dificultades de montar una empresa en la economía de mercado se añaden el peso y las barreras referentes a los modelos de socialización, el desigual acceso a los recursos y los estereotipos y expectativas sociales, que siguen marcando diferencias y determinan desigualdades reales entre mujeres y hombres.

En España, hasta hace dos o tres décadas, la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo estaba supeditada al matrimonio y a la maternidad, reduciéndose sistemáticamente a partir de los 25–30 años de edad. Desde entonces ha habido un cambio muy importante en este escenario y, como señala Fernández Cerdón (1999), el perfil de actividad de las mujeres en España ha cambiado mucho en las últimas décadas, con una pauta de inserción en el mercado de trabajo que cada vez es más parecida a la de los hombres, cumpliéndose el ciclo completo de vida laboral hasta la jubilación. La fuerza que el trabajo remunerado ha adquirido en la vida de las mujeres se puede constatar en su continuidad en el mercado de trabajo a lo largo de su ciclo vital. El trabajo es cada vez más importante para la realización de las mujeres como personas, pero también en su conquista de la independencia económica.

Aunque la autonomía es un proceso mucho más complejo y que implica otras dimensiones de la vida cotidiana (Cruz et al., 2006), el trabajo garantiza un grado importante de independencia económica, y así lo perciben las mujeres: “Ellas se sienten las protagonistas, que con su acción están venciendo la resistencia masculina y transformando su posición en la

sociedad... Cuando se busca un factor desencadenante de esta tangible progresión histórica, la unanimidad es prácticamente total: el trabajo remunerado” (Tobío, 2005, págs. 27-28). Y una forma que las mujeres encuentran para construir su propia inserción laboral en el medio rural es a través del autoempleo y/o de la creación de, o incorporación a, una empresa propia o familiar.

Esto se ha constatado claramente cuando analizamos el proceso de emprendizaje de las mujeres en los territorios estudiados, muchas de las cuales son emprendedoras que han puesto en marcha su propia empresa, independizando sus negocios de los de las familias de origen o de los de sus parejas, haciendo frente al reto y reafirmando en su postura emprendedora, aun cuando desde su entorno más cercano se las presionaba, incluso, augurando el fracaso en sus iniciativas.

...si yo no hubiese tenido una independencia económica, que la conseguí y la adquirí gracias a que en un momento me decidí a dedicarme al turismo rural y aquello marcaba un antes y un después Yo voy a montar mi propia empresa pero la voy a regir yo y la voy a administrar yo, pero a base de ponerme en contra de la propia familia.<GDPVEE>

...ya llevaba bastantes años con mis padres, desde los 15 años trabajando. Mis padres decidieron traspasar el bar, ningún hermano se quiso quedar, me decían que estaba loca... lo arreglamos, lo pusimos bonito, cambié la cocina..... por fin tenía algo mío, entonces tenía 29 años ya tenía a los niños, y de repente comienzo una vida mía, una vida propia.<CZMEMI>

La importancia de la participación en el mundo laboral es una realidad vivida y verbalizada por las mujeres estudiadas como una experiencia vital fundamental y el ser empresaria ha reportado un alto grado de satisfacción, por supuesto, no exento de dificultades. Pero aunque se registre una carrera creciente de las mujeres al mundo empresarial y directivo, las desigualdades en relación con los hombres todavía son patentes. En el presente estudio hemos constatado estas desigualdades y a continuación presentaremos los resultados que hacen referencia a las características de las empresas y del empresariado participante del estudio, a su proceso de emprendizaje y posteriormente analizamos los procesos de

discriminación que se manifiestan en la segregación ocupacional horizontal y en el mecanismo conocido como ‘techo de cristal’, que implica la segregación vertical.

1. Características de las empresas: el número de trabajadores

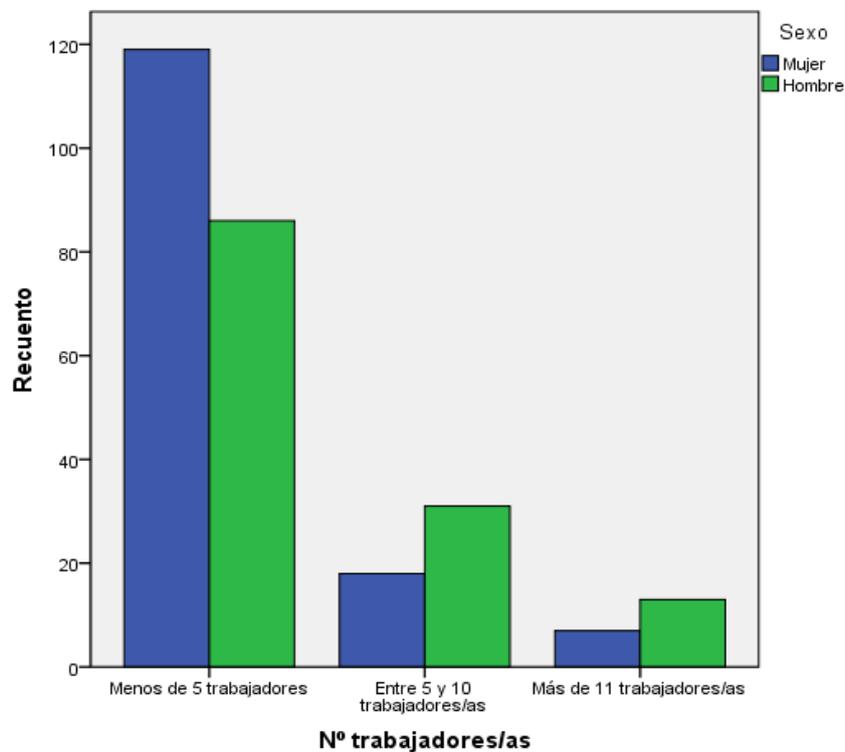
Diferentes estudios muestran que el tamaño de las empresas y el volumen de negocios está relacionado con el género, resultando que las mujeres suelen poner en marcha empresas de tamaño inferior y menor volumen de negocios que los hombres, lo que se refleja también en el menor número de personas contratadas. “Las empresas dirigidas por mujeres afrontan ciertas desventajas estructurales como: una menor dimensión, menor antigüedad y una concentración en sectores menos rentables” (Díaz y Jiménez, 2010, p 152). En los resultados del presente estudio, los datos destacables sobre las características de las empresas se refieren al sector productivo y al número de trabajadores y trabajadoras que hay en las empresas. Sobre la distribución por sectores productivos se constata una concentración clara en el sector servicios, pero sobre ello trataremos más detalladamente en el apartado sobre *segregación ocupacional horizontal*. Analizando el número de personas que trabajan en las empresas, encontramos diferencias estadísticamente significativas (**Sig. < 0,005**) entre las empresas de hombres y las empresas de mujeres y no así diferencias intragrupalas. La tendencia se repite y las empresas de mujeres siguen teniendo dimensiones menores que las de hombres.

Prueba de muestras independientes										
		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Nº trabajadores/as	Se han asumido varianzas iguales	24,963	,000	-2,995	272	,003	-,216	,072	-,358	-,074
	No se han asumido varianzas iguales			-2,957	242,977	,003	-,216	,073	-,360	-,072

La muestra de empresas estudiadas está constituida por 144 empresas de mujeres y 130 empresas de hombres, el número de personas trabajando en las empresas analizadas varía desde cero trabajadores/as en 35 empresas (12,6%) hasta 100 trabajadores en una única empresa (0,4%). Como se puede comprobar en la tabla y en el Gráfico que siguen, las empresas de mujeres son de menor tamaño, predominando el grupo de las que tienen menos de cinco personas trabajando. Por otro lado, en la medida en que aumenta el número de personas trabajando, pasan a predominar las empresas de hombres.

Tabla de contingencia N° trabajadores/as * Sexo

		Sexo		Total
		Mujeres	Hombres	
N° trabajadores/as	Menos de 5 trabajadores	119	86	205
	Entre 5 y 10 trabajadores/as	18	31	49
	Más de 11 trabajadores/as	7	13	20
Total		144	130	274



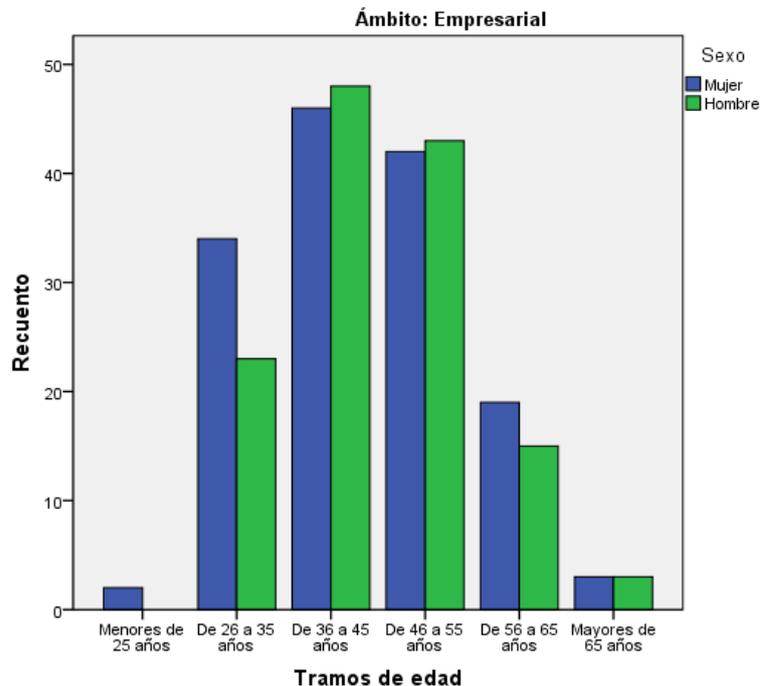
2. Características del empresariado

Otro análisis pertinente a este estudio se refiere a las características del empresariado, pues también aquí encontramos factores que indican, por un lado, la perpetuación de las discriminaciones de género, pero por otro lado, avances significativos y cambios en la inserción de las mujeres en el mundo empresarial. Analizaremos datos referentes a la edad, la formación y las responsabilidades familiares en cuanto a número de hijos e hijas y de personas mayores dependientes.

2.1. Diferencias de Edad

En los resultados no se encuentran diferencias globales estadísticamente significativas; sin embargo, sí que hay diferencias dentro de los grupos de edad y las mujeres predominan en los tramos inferiores de edad, como se puede observar en la tabla y en el gráfico que siguen.

Ámbito empresarial		Sexo		Total
		Mujeres	Hombres	
Tramos de edad	Menores de 25 años	2	0	2
	De 26 a 35 años	34	23	57
	De 36 a 45 años	46	48	94
	De 46 a 55 años	42	43	85
	De 56 a 65 años	19	15	34
	Mayores de 65 años	3	3	6
Total		146	132	278



Los resultados tienen diferentes lecturas: una claramente positiva, que indica una mayor incorporación de mujeres a la vida empresarial, incluso en edades donde se suelen dar la formación de parejas, con o sin matrimonio, y en las que se concentran los nacimientos y las tareas de crianza de hijos e hijas pequeños. Las mujeres están afirmativamente en el mundo laboral, incluso como empresarias y emprendedoras, y no abandonan sus empresas por el cuidado de la familia. Sin embargo, por otro lado, como veremos más adelante, muchas veces el autoempleo está supeditado a las demandas familiares y es una alternativa que se contempla precisamente priorizando la conciliación de éstas con la actividad profesional de las mujeres. Mientras que muchas investigaciones informan de correlaciones negativas entre el hecho de tener niños pequeños y el de crear su propia empresa (por ejemplo, Desai y Waite, 1991; Klerman y Leibowitz, 1999; Waldfogel 1997), otras afirman que tal relación es positiva (Carr, 1996), sugiriendo que para las mujeres con niños pequeños, el autoempleo es más compatible con su cuidado, que el trabajo por cuenta ajena.

El análisis de los discursos de las emprendedoras participantes en el presente estudio, parece ir también en esa dirección:

-Yo soy arquitecta, estuve trabajando en una empresa constructora durante 6 años, cuando ya llegó el momento en que decidí que iba a montar una familia, y que quería hacer trabajos más... por lo que yo había estudiado... entonces decidí montar mi estudio. <VGEM3 >

Varios estudios (Fernández-Palacín, 2010) relacionan también la baja edad de las mujeres empresarias con el abandono o retraso en formar una familia, con una dedicación exclusiva a la carrera profesional en las edades más jóvenes. Una muestra de ello se puede observar en el amplio número de emprendedoras sin hijos menores de 16 años que aparece en nuestro estudio: un 72% de las mujeres no tienen hijos en esas edades, 105 de las 146 que participaron de la encuesta, mientras ese porcentaje se reduce hasta el 62% para los hombres.

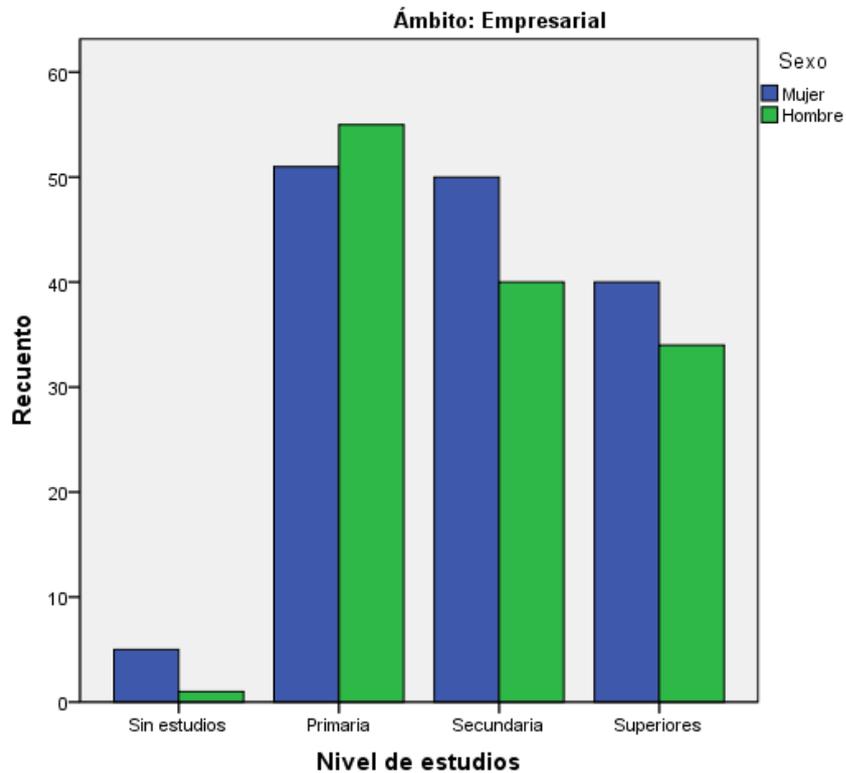
Además, la menor edad de las empresarias tiene repercusiones también en la viabilidad y en el volumen de negocios de las empresas, configurándose a menudo como un elemento de mayor fragilidad en el escenario de competitividad del mercado. Según Díaz y Jiménez (2010), “la menor edad de las empresarias puede implicar menos experiencia, más

responsabilidades familiares y un menor desarrollo de las redes de contacto. Esto último se evidencia en que las empresarias tienen menos acceso a contactos con otros empresarios o personal bancario en su red de discusión, los cuáles podrían facilitar la movilización de los recursos necesarios para conseguir una mejor posición competitiva, como información sobre oportunidades de negocio o capital financiero en condiciones más ventajosas” (p. 166). Estos autores introducen un elemento muy importante en el análisis de las consecuencias de las características personales y las condiciones de sostenibilidad de las empresas. Los contactos y relaciones sociales y profesionales que se establecen en el ámbito público forman parte de la estructura comercial y de los recursos de las propias empresas. La menor edad de las empresarias, así como la menor experiencia profesional previa, suelen influir en la solidez y las posibilidades de desarrollo de sus empresas. Mientras, el histórico dominio de los hombres en los espacios públicos y la participación en sus amplias relaciones socio-profesionales representan ventajas estratégicas para sus empresas.

2.2. Diferencias en el nivel de estudios del empresariado

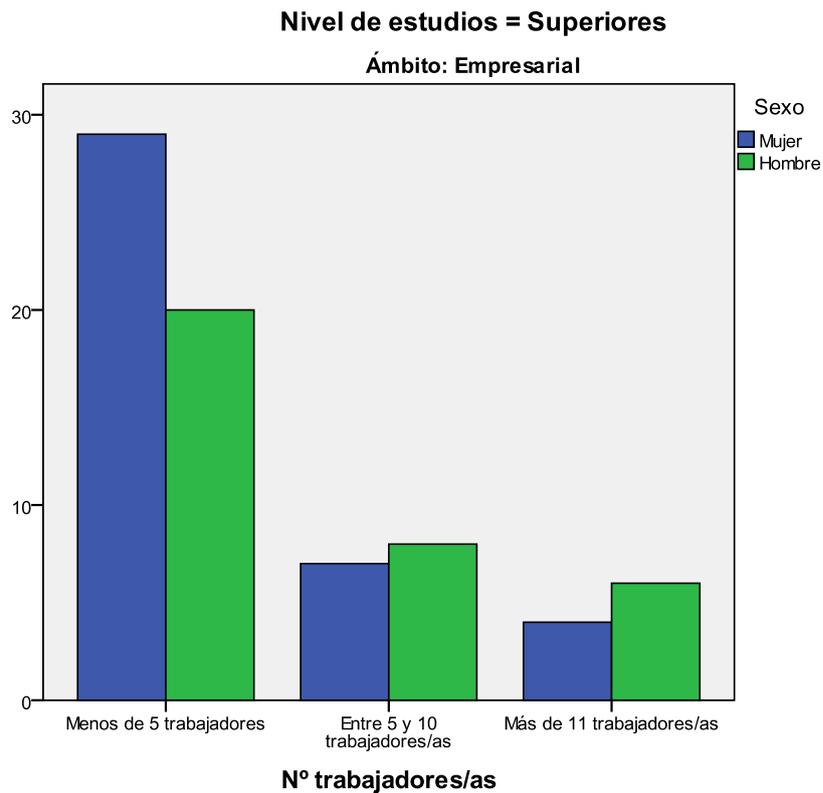
Según los datos analizados no hay diferencias estadísticamente significativas (**Sig. < 0,005**) entre hombres y mujeres según el nivel de estudios entre la muestra de empresariado que estudiamos. Sin embargo, hay algunos aspectos que podemos analizar más en profundidad. En la tabla y el gráfico siguientes podemos observar que es mayor el número de mujeres empresarias con niveles de estudios más elevados que los hombres.

Tabla de contingencia					
Recuento					
Ambito			Sexo		Total
			Mujeres	Hombres	
Empresarial	Nivel de estudios	Sin estudios	5	1	6
		Primaria	51	55	106
		Secundaria	50	40	90
		Superiores	40	34	74
	Total	146	130	276	



Los resultados coinciden con los obtenidos en otras investigaciones; por ejemplo, Fernández-Palacín (2010) comenta que “no existe diferencia significativa entre el ser hombre y el ser mujer y el grado de formación del director [de empresa]. No obstante, los resultados obtenidos nos permiten identificar... que en el caso de los directores masculinos, el porcentaje mayor se obtiene para estudios primarios, correspondiendo el menor a aquellos directivos varones que tienen estudios superiores” (p. 237). Por otro lado, estos autores también comentan que “el número de directivos con formación académica de estudios primarios casi duplica, en el caso de los hombres, a los que poseen estudios superiores. Además, es tres veces más probable que la empresa cuente con participación familiar mayoritaria cuando el varón tiene estudios primarios. Por otro lado, la posibilidad de que una mujer con formación no universitaria sea directivo/gerente de una empresa es casi tres veces menor que para el caso de un hombre con el mismo perfil formativo” (Fernández-Palacín, 2010, p. 242).

Además si relacionamos el nivel de estudios con el número de trabajadores en las empresas vemos que las mujeres, aun con estudios superiores, sólo están más representadas que los hombres en las empresas de menos de cinco trabajadores. Así mismo, sólo hay mujeres sin estudios en las empresas más pequeñas, de entre uno y cinco trabajadores.



Como se puede comprobar, la formación no es un requisito para acceder a la condición de empresario o directivo, pero es más fácil para los hombres acceder a ello con un perfil formativo más bajo que para las mujeres.

2.3. Diferencias en las configuraciones familiares

Robinson y Sexton (1993) han observado una relación positiva entre autoempleo y estado civil 'casado con hijos', resultado que fue común a ambos sexos, pero que es explicado por los autores de diferente manera para cada uno de ellos. Así, los hombres consideran que la existencia de hijos les produce un mayor deseo de estabilidad que se traduce en una mayor tasa de autoempleo, y en una motivación mayor para ganar más dinero. En el caso de las mujeres, la existencia de hijos produce la necesidad de desarrollar trabajos más flexibles y compatibles con su cuidado, aunque para ello tengan que ganar menos dinero. Como comentamos anteriormente, para muchas mujeres el montar su propia empresa o crear su autoempleo es una forma de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y,

en algunos casos, no tener que renunciar al trabajo remunerado, creando un puesto de trabajo lo más adaptado posible a sus necesidades.

- ...y luego la ludoteca un poquito por dar respuesta a lo, a la peque que teníamos entonces nosotros, a una idea de ocio diferente y todo esto y entonces empezamos a generarlo...y se terminó derivando en la escuela infantil. <GCME5>

Las que son madres manifiestan poder adaptar sus horarios de trabajo a los ritmos de las criaturas y además, algunas son sensibles para flexibilizar también las condiciones de trabajo de sus empleadas. Alguna emprendedora, verbaliza que, cuando ha llegado el momento de contratar trabajadoras, ha permitido a sus empleadas lo que a ella cuando lo fue le negaron, en una especie de solidaridad femenina a favor de aumentar las posibilidades de conciliación.

*-yo trabajo en la agricultura y trabajo en la tierra y **he tenido varias compañeras conmigo trabajando y embarazadas, con lactancia, con los bebés allí** y que vamos que se me ocurriera a mi decir que no, yo que hubiera deseado que cualquier persona lo hubiera hecho conmigo y, no desprenderme tanto como lo he tenido que hacer. <GDEGC>*

No obstante, seguimos viendo cómo, a pesar de intentar esa solidaridad, también las mujeres jefas se sienten de alguna manera obligadas a ser más comprensivas, e incluso se sienten más penalizadas, con respecto a las necesidades de conciliación de sus empleadas, de lo que lo son los jefes de los padres de las criaturas.

*- muchas veces los problemas del médico, los problemas familiares en general recaen en el 95% de las veces en ellas. Y yo, en este caso **como jefa, soy la que tengo que dar los permisos, mucho más que los jefes de sus maridos.** <GDEZM>*

En relación al número de hijos e hijas que tienen los empresarios y empresarias encuestados en nuestro estudio, hemos diferenciado en dos grupos: hijos e hijas menores de seis años y entre 6 y 16 años, considerando que la carga de trabajo en las tareas de cuidados es distinta

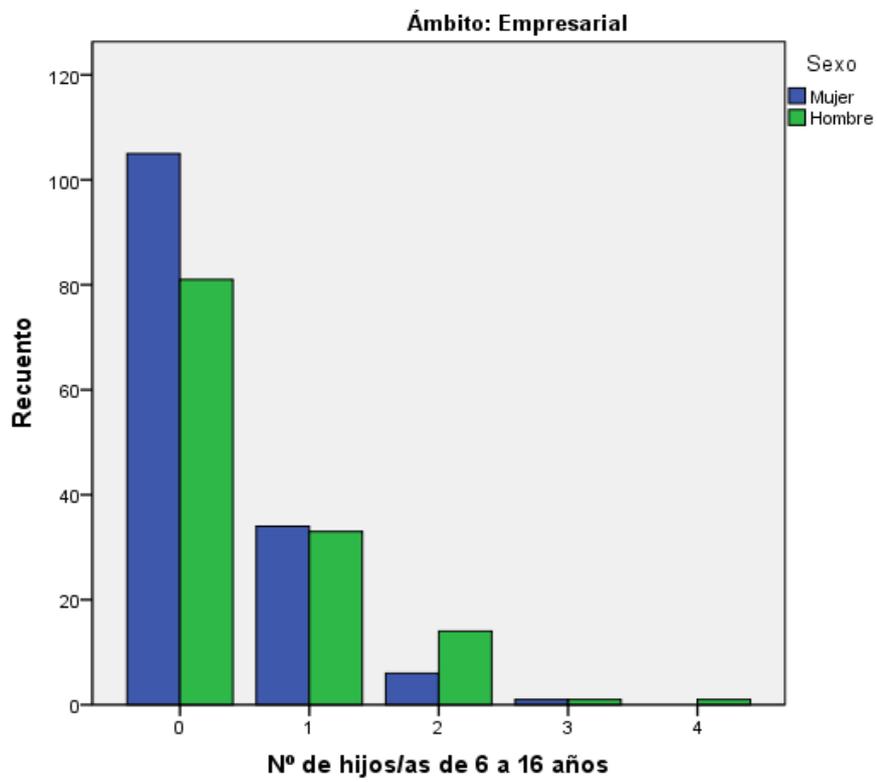
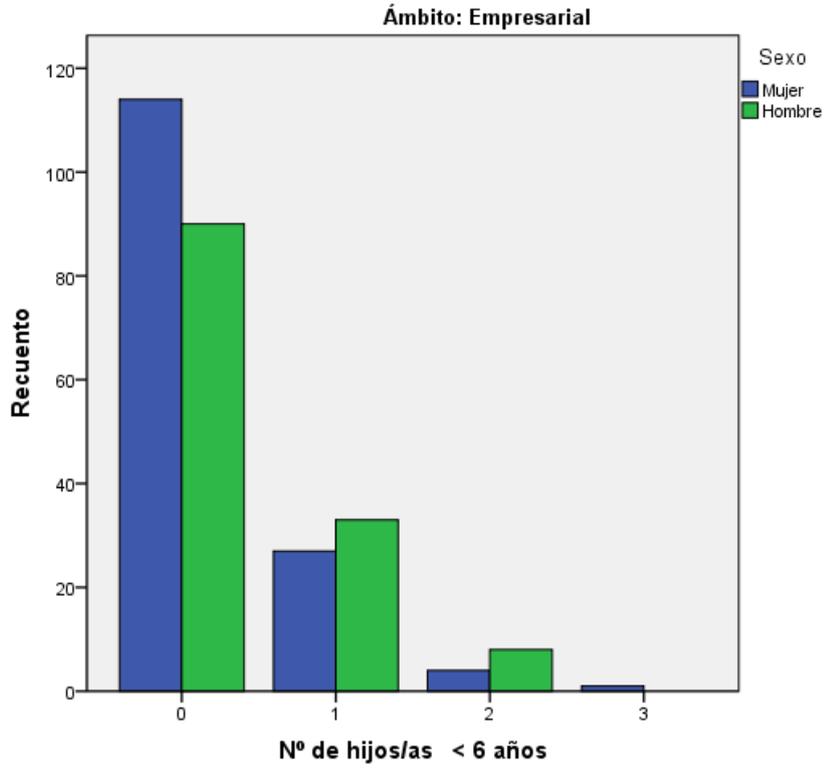
en esas etapas de la vida y que además las limitaciones a la movilidad también son significativamente diferentes. Así mismo, también hemos recogido datos de la existencia de personas mayores de 65 años dependientes de los participantes. Los resultados obtenidos señalan que hay más mujeres que hombres sin ningún hijo menor de 16 años, y que los empresarios tienen más hijos que las empresarias en ambos grupos de edad, aunque las diferencias intergrupos no son estadísticamente significativas (**Sig. < 0,005**) entre hombres y mujeres. Sin embargo, cuando analizamos el cuidado a las personas mayores, vemos que las empresarias tienen un número más elevado de personas mayores dependientes, y en ese caso las diferencias sí son estadísticamente significativas. En las tablas y gráficos que siguen se pueden constatar las diferencias encontradas:

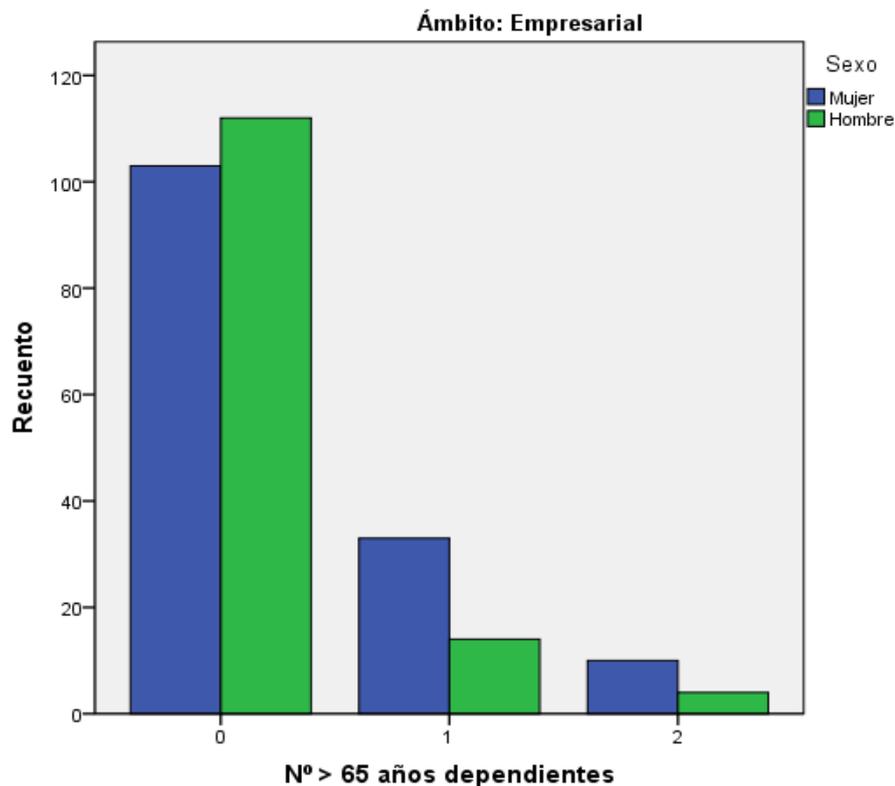
Tabla de contingencia

Ámbito Empresarial		Sexo		Total
		Mujer	Hombre	
Nº de hijos/as < 6 años	0	114	90	204
	1	27	33	60
	2	4	8	12
	3	1	0	1
	Total	146	131	277
Nº de hijos/as de 6 a 16 años	0	105	81	186
	1	34	33	67
	2	6	14	20
	3	1	1	2
	4	0	1	1
	Total	146	130	276
Nº > 65 años dependientes	0	103	112	215
	1	33	14	47
	2	10	4	14
	Total	146	130	276

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Nº de hijos/as < 6 años	Se han asumido varianzas iguales	7,300	,007	-1,664	275	,097	-,114	,068	-,248	,021
	No se han asumido varianzas iguales			-1,654	262,985	,099	-,114	,069	-,249	,022
Nº de hijos/as de 6 a 16 años	Se han asumido varianzas iguales	13,562	,000	-2,266	274	,024	-,187	,083	-,350	-,025
	No se han asumido varianzas iguales			-2,230	238,946	,027	-,187	,084	-,353	-,022
Nº > 65 años dependientes	Se han asumido varianzas iguales	29,887	,000	2,973	274	,003	,194	,065	,065	,322
	No se han asumido varianzas iguales			3,024	265,516	,003	,194	,064	,068	,320



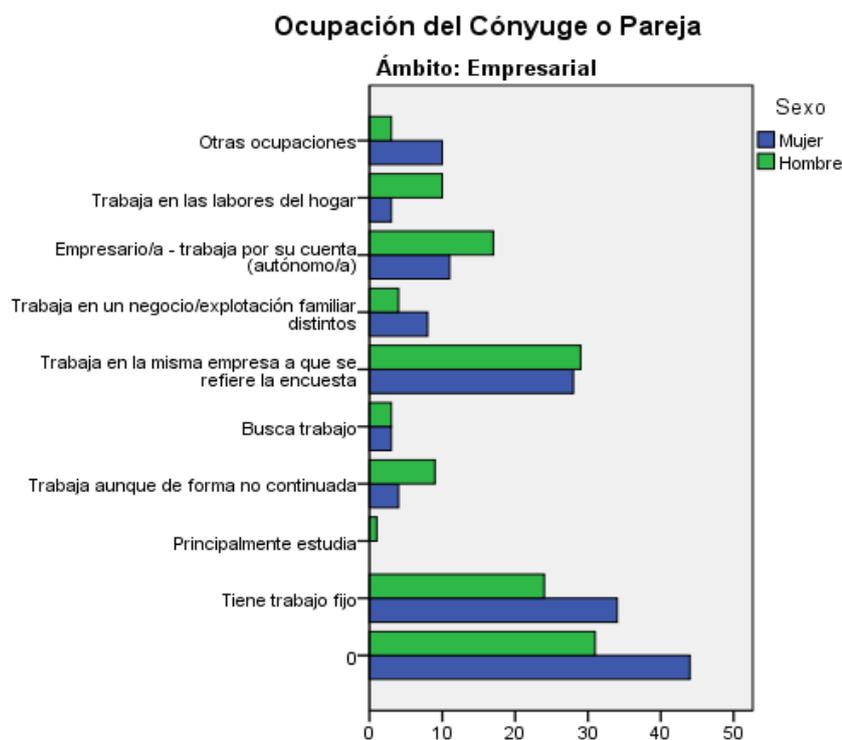


Los resultados referentes a las personas dependientes tienen muchas interpretaciones interesantes y muestran una realidad muy diversa de la de hace unas décadas. Primero, que la mayoría de los empresarios y empresarias encuestados no tienen cargas familiares; eso significa que o no han tenido todavía hijos, retrasando la maternidad/paternidad hasta edades muy avanzadas, o han optado por no tener descendencia; o, en una situación distinta, ya tienen los hijos e hijas mayores de 16 años y en muchos casos ya independizados. En segundo lugar, parece que las mujeres, aun teniendo personas dependientes a su cargo, están manteniéndose en el mercado laboral y en el mundo empresarial, no sin esfuerzo, como veremos más detalladamente adelante. Por otro lado, las diferencias tan pequeñas en el número de hombres y mujeres con hijos e hijas menores de 16 años indica que las tareas de cuidados empiezan a distribuirse algo más entre los miembros de las parejas y los cuidados empiezan a pesar también para los hombres. Hasta hace muy poco tiempo el número de hijos que tenían los hombres en cargos directivos era mucho mayor que el de las mujeres en la misma condición. Como veremos en el capítulo sobre cargas y responsabilidades familiares, la parte de tareas del ámbito doméstico que está siendo asumida con más facilidad por los hombres es precisamente lo referente al cuidado de los hijos e hijas. No así el cuidado de las

personas dependientes que, como se observa por los resultados, siguen marcando diferencias significativas en detrimento de la autonomía de las mujeres.

Por último, un indicador que nos pareció importante contrastar es la ocupación del conyuge o pareja de los empresarios y empresarias encuestados, porque ello puede indicar significativamente la posición que éstos ocupan en los esquemas de negociación de las cargas de trabajo y responsabilidades o en el mantenimiento directo de la familia, por la condición de la renta proveniente de la empresa, en cuanto principal o complementaria, por ejemplo. O bien por la mayor o menor obligatoriedad en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En este sentido, la situación no es la misma si el conyuge o pareja del empresario/a es un amo o ama de casa o si es propietario/a de otra empresa, si tiene o no trabajo remunerado fijo, etc.

Así, en estos datos, tenemos los siguientes resultados:



Como se puede observar, los conyuges o parejas de las empresarias tienen situaciones laborales más estables, con un mayor número de trabajos fijos, mientras que un mayor

número de hombres empresarios tienen parejas que trabajan de forma no continuada o son empresarias también o trabajadoras por cuenta propia.

Otro dato interesante que se extrae de los resultados es que un gran número de parejas o cónyuges trabajan juntos en la misma empresa, tanto en el caso de empresarios como de empresarias, apareciendo aquí el gran peso de las empresas familiares en el medio rural. Ello suele suponer para las mujeres un mayor control externo sobre el cumplimiento de los mandatos de género, a la vez que la propia actividad profesional está muy entrelazada con las tramas familiares y las tareas de cuidado, mientras se reproduce el dominio masculino sobre el ámbito productivo.

En los siguientes apartados de este capítulo sobre el ámbito empresarial nos centraremos mucho más en la parte cualitativa de la investigación, procurando comprender más los procesos que conducen y se expresan en los resultados anteriores. El análisis de las entrevistas y grupos de discusión permite reordenar e interpretar los discursos de los y las protagonistas de la investigación, dando voz y encontrando sentido a los relatos de sus experiencias empresariales y personales.

3. El proceso de emprendizaje

3.1. Primeros pasos

Procuramos analizar cómo repercuten los mandatos y estereotipos de género en el proceso de emprendizaje a partir de los discursos de los empresarios y empresarias. Pues como indican Díaz y Jiménez (2010), “el sistema de creencias de género tiene un gran impacto en la actividad empresarial, pudiendo suponer una barrera de entrada y una fuente de problemas hasta que la empresa se consolide” (p. 154). Más allá, diríamos que las dificultades provenientes del cumplimiento o incumplimiento de los mandatos de género siguen aun después de que las empresas se consolidan, acompañando toda la trayectoria vital y profesional de hombres y mujeres.

No es fácil emprender, y mucho menos para las mujeres, que fueron socializadas para la dependencia y para ponerse bajo la protección y tutela de los hombres. Emprender implica

romper con esos mandatos y empeñarse en la autonomía. Utilizando la metáfora literaria que Clarice Lispector presenta en su libro *La Pasión según G.H.* (2000): "...como si hubiese perdido una tercera pierna que hasta entonces me impedía caminar, pero que hacía de mi un trípode estable... He vuelto a tener lo que nunca tuve: sólo dos piernas. Se que únicamente con dos piernas es como puedo caminar. Pero la ausencia inútil de la tercera me hace falta y me asusta...". Así, para ser empresaria hay que aprender a andar sobre las propias piernas, que son sólo dos, y no es una tarea sencilla para nadie, pero resulta mucho más difícil para las mujeres si se analiza su socialización como "seres para otros".

En las entrevistas y grupos de discusión hemos constatado las enormes dificultades a la hora de lanzarse a emprender y dar los primeros pasos en su nueva actividad. Se observa cómo tanto hombres como mujeres manifiestan haber tenido que enfrentarse a impedimentos similares en cuanto a la búsqueda de financiación para sus proyectos (tanto para nuevas ideas, como para los de continuación), también en cuanto al enorme esfuerzo y trabajo que les ha supuesto, incluso haciendo unánimes expresiones como "dejarse la piel", la gran responsabilidad de haber tenido que asumir el relevo empresarial de la generación anterior, etc. No obstante, sólo las mujeres refieren en sus discursos haber sopesado la repercusión que su proyecto iba a tener sobre su familia, especialmente sobre sus hijos, en ese momento concreto.

-...Trabajábamos los dos fuera, yo en la hostelería y él trabajaba de transportista, con dos niños pequeños no era fácil empezar una empresa.

<LPME1>

*- Las mujeres cuando emprendemos algo siempre pensamos **cómo va a repercutir en los hijos, en tu familia...esto a veces te frena, dices: No voy a arriesgar tanto aquí, porque quiero que mañana estudien mis hijos... No es que no te atrevas, es que no piensas tanto en ti misma...<GDEMP>***

Las dificultades de las mujeres para empezar en sus andaduras como emprendedoras y empresarias no vienen dadas solamente por la socialización de género de las propias empresarias, como se podría entender, además, achacándoles las responsabilidades por unas limitaciones que les vienen impuestas por el sistema social patriarcal que domina las

relaciones productivas y reproductivas en las cuales están inmersas. En este proceso inicial de creación o incorporación a las empresas, hay un elemento clave que es la falta de legitimación de las mujeres en el ámbito empresarial, que determina una necesidad permanente y nunca suficientemente satisfecha, de demostrar su valía y sus capacidades, mientras que la legitimación de los hombres viene dada por el propio sistema patriarcal, que les confiere la autoridad en el ámbito público.

- Conseguí financiación y el banco que nos dio ese pequeño préstamo nos miraba y veía a dos mujeres y desconfiaba.. al final nos dan el préstamo al 18% de tipo de interés. <GDEZM>

Aun así las mujeres vienen escalando puestos y creando sus espacios como empresarias, pero como señala Raquel Osborne (2008), citando a María Antonia García de León (2002), “las mujeres tienen una legitimación interina y precaria; esto ha sucedido con las elites femeninas españolas, que han podido acceder a los puestos profesionales como pioneras al haber ocupado puestos de primogenitura, inicialmente previstos para hijos mayores que nunca existieron, y/o haber contado con un apoyo explícito y extra de los maridos, ya previamente bien colocados” (Osborne, 2008, p. 105).

En este sentido, vemos cómo algunas mujeres adquieren la condición de empresarias o de directivas ocupando una posición que estaba destinada previamente a un hombre o incluso que había estado siendo ocupada por hombres. Lo que por un lado facilita el acceso o la puerta de entrada al mundo empresarial, por otro lado sigue manteniendo una posición de subordinación a la figura masculina, que poseía la legitimidad suficiente como para traspasar ese poder.

- La empresa es una empresa familiar con más de treinta años, fue fundada por mi padre, somos unas 20 personas trabajando y él al fallecer hace 9 años pues la gerencia actualmente es... la gerente es mi madre y yo me encargo de la parte comercial.. Venta, clientes, facturación contabilidad, etc. y mi hermana se encarga de producción, calidad, laboral. <VGEM2>

En otros casos, la legitimación femenina se obtiene a través de la delegación por parte de un hombre, que es quien transmite el apoyo, como veremos a continuación.

3.2. Apoyos

Con respecto al apoyo a la creación de las empresas, la mayoría de las mujeres empresarias manifestaron que el cónyuge o pareja fue su apoyo más significativo, frente a las respuestas más dispersas de los empresarios.

- ***Mi marido me empujó** siempre en ese aspecto, porque con otro a lo mejor no habría podido hacer lo que quería. Él me decía que estaba un poco loca pero me dejaba hacer. Él mismo veía que en el momento de que no fueran las cosas él estaba con su trabajo y ya está. <CZMEMI>*

- *Apoyos he tenido los de **mis hermanos**, total. Y de **mi pareja**, mi mujer, que trabaja aquí, apoyo total. Y de **algunos amigos** en concreto, mucho apoyo <CZMEH3>*

Las parejas suelen representar el apoyo más importante para las emprendedoras en muchos casos (Robinson y Sexton, 1993), pero también un freno importante cuando se alteran los roles de género y el trabajo exige más dedicación profesional o una mayor implicación del varón en las tareas domésticas y de cuidados de personas dependientes. Esto es lo que hemos podido también constatar al analizar los discursos de las emprendedoras, donde casos como éste son habituales:

- *Ellos (marido e hijos)...el ver que tú misma eres la que defiendes la producción a ellos se les hace un mundo, igual es comodidad, de que yo esté allí, que todo lo haga yo, entonces al estar fuera ya **ellos ven que no me pueden cargar tanto como me cargaban antes, en lo que son las cosas de la casa, de la tierra y de todo, y se les hacía un mundo: “tú estás loca y que tú no vas a vender, ¿tú te crees que te es rentable?”**. Se han ido acostumbrando pero al principio era una lucha cada vez que salía... **me enfrenté a todos para poder salir a la calle a comercializar mi producto** <GCME2>*

En cuanto al apoyo de tipo social ofrecido desde el entorno inmediato, principalmente familiar, se abre un amplio abanico de posibilidades que van desde el respaldo económico a

través de avales bancarios que brindan los progenitores, hasta el ánimo y apoyo de tipo moral, pasando por el apoyo que supone ayudar de forma no retribuida en las actividades productivas o comerciales.

- *Luego por ejemplo para la hora de avalarme en préstamos bancarios y demás, pues **ahí han estado mis padres avalándome**, y si tengo por ejemplo que organizar tiradas y demás también **me ayudan mis hermanos** y si tengo que graduar algún rifle en eso sí que me ayudan <MPEM4>*

- *Yo tengo una familia muy razonable en ese aspecto, ¿no? Y vale, si hay que estar aquí el fin de semana, porque tengo una cosa para el lunes, **ellas son las primeras que se apuntan** y no hay problemas <MPEH5>*

- *Apoyo cuando ha hecho falta... hace tres años montamos un inmueble nuevo para poder centralizar las tres empresas, eso supuso hipoteca, supuso un montón de cosas que luego los números no siempre dan al cien por cien y **tuvimos apoyo por parte de las dos familias sin problemas, apoyo económico**-<GCME5>*

En toda esta gama de apoyos los discursos analizados vienen manifestándose de manera no muy diferente entre mujeres y hombres, pero en lo relativo al apoyo en forma de cuidado de niños a cargo, vemos que marca una clara diferencia de género. Son ellas (las emprendedoras) las que dicen sentirse apoyadas en el cuidado de sus hijos e hijas, por parte de sus madres, hermanas y demás mujeres de la familia, en un entramado de solidaridad femenina, a la que también recurren ellos, los pocos que reconocen recibir algún apoyo en ese sentido.

- *Generalmente los hombres, pueden superarse más profesionalmente eh, no te limita porque tienes una compañera que te apoya por un lado, si no tu exmujer o quien sea ¿no? **O la familia siempre hace más de parapeto en base al hombre**...Yo tengo un entorno: la abuela, la hermana, mi hermana nos echaba una manita pero yo estaba sacrificando mucho de mi familia para tener un negocio y tener puestos de trabajo. <GDEGC>*

- No había horarios, no había descanso prácticamente ninguno, **las niñas siempre “colocás”** (se dice “colocadas” cuando hay que dejarlas/os con abuela, vecina, hermana...) pero bueno, ahora parece que ya estamos un poquito mejor encaminados.<VGEMI>

De hecho, la única crítica por la escasez de servicios de apoyo y cuidados a la infancia y dependientes, viene de parte de una emprendedora que no cuenta con una red familiar de apoyo:

- Hay muchos obstáculos para la emprendeduría femenina y entre ellas está la **infraestructura social, no estamos preparados**, las escuelas de verano: si hay seiscientas plazas y diez mil chiquillos y chiquillas, al final montones tienen que ser atendidos, y la atención y los cuidados mayoritariamente lo ejercen las mujeres, ya sea de los niños y las niñas ya sea de las personas dependientes. <GDEGC>

- Este verano, me salieron varias, varios proyectos de asesoramiento técnico en agricultura biológica...todo se lo llevó la canguro, o sea, yo lo comido por lo servido, lo que me llevé en los proyectos se lo llevó la chica porque **no hay donde dejar los niños más pequeños en verano...** <GDEGC>

El análisis de los discursos en lo referente a los apoyos recibidos en los distintos emprendizajes nos conducen así a diferentes tipos de apoyos evidenciados: por un lado, como se ha visto, los apoyos sociales ofrecidos fundamentalmente por la pareja, los padres y las amistades, pero por otro lado también se reconoce la importancia de un tipo de apoyo institucional, que refleja claramente la intervención pública con políticas de acción positiva, que se traduce sobre todo en apoyo económico en forma de subvenciones desde programas e iniciativas de desarrollo como LEADER, PRODER ó MINER.

- La subvención del LEADER fue **una ventaja por ser mujer**, subvencionaban un porcentaje mayor, fue una de las cosas que dije, ¡uy! por fin, tengo algo a favor mío. <LPMEI>

- En el único sitio, el **único sitio donde verdaderamente me apoyaron**, me escucharon y me ayudaron fue en el LEADER.<VEEEM2>

*- Mi faceta profesional es el cine y desde que vivía en Madrid, quería crear una pequeña escuela de cine en La Palma, me apeteció mucho crear una en mi Isla...buscaba una casa para rodar una película y **gracias a la subvención LEADER+** pudimos comprarla y crear la escuela. <LPEM5>*

3.3. Dificultades y resistencias en el proceso de emprendizaje

El análisis de la exposición efectuada por las mujeres y los hombres objeto de este estudio, en lo referente a las dificultades y resistencias vividas a lo largo del proceso de emprendimiento, llevan a la constatación de semejanzas y diferencias en las trayectorias de unas y otros.

SIMILITUDES

Así pues, la primera similitud se encuentra en que son varios los casos en los que se hace referencia al hecho de haber tenido que enfrentar el reto del emprendimiento bajo el augurio de un fracaso certero, con la sombra de la duda, que se explicita reiteradamente con la expresión: “estar loco/a”. Seguramente la expresión es la misma, pero las conotaciones son distintas para hombres y mujeres, precisamente por lo que señalábamos de la falta de legitimación de las mujeres en el mundo empresarial. Cuando se expresan las dudas sobre las “locuras” masculinas, éstas tienen relación con la empresa, el mercado, la rentabilidad, sin embargo, en el caso de las mujeres, las dudas suelen dirigirse a ellas personalmente, sobre sus capacidades o lo que les conviene, como un intento de protección o un énfasis en la deslegitimación para esa “locura”.

*-Mi hermano me dijo una cosa que me encanta. Me dijo que **estaba loco**, y seguramente estaba acertado...Yo me di cuenta del mercado potencial que había y eso es lo que la gente no entendía <CZMEH5>*

*-la empresa ha venido dada por la familia. Yo lo que hice fue dejar un puesto de trabajo de funcionaria y la gente me decía que **estaba loca**. Me lo decían todos, menos mi familia...<GDEZM>*

*-Me dijeron “estás loca” porque en mi casa siempre han trabajado para otro y me decían “pero: ¿a dónde vas?”, pero bueno es normal, o sea es gente más mayor y que lo han visto como **un locurón** <MPeM4>*

Pero las dificultades más reiteradamente señaladas en todos los relatos sobre el comienzo empresarial son: por un lado las de tipo económico, asociadas tanto a las fuentes de financiación, como a la escasez de ingresos en una primera fase, de puesta en marcha, y por otro la tramitación de permisos y legalización de las empresas, centrada sobre todo en la excesiva demora y la complejidad de los trámites administrativos.

*- El mayor escollo que veo yo es la burocracia...estoy desde agosto con todo terminado, presentada la documentación para poder abrir. Y la impotencia de que no vienen a darte de paso, estás perdiendo muchísimo dinero ...Ahí sí, me arrepiento y digo para qué me embarqué yo en esto...cuando **la burocracia te impide tirar para adelante.** <VEEEM2>*

*- El ritmo empresarial no va con el ritmo funcionarial, para nada. Porque tú quisieras hacer una cosa de aquí en un mes, pero con todas las dificultades, de licencias y demás, **te paraliza mucho y te quita las ganas** □.MPeM3>*

-El jefe de riesgo del BancoXXX llegó a quitarme entonces una línea de crédito de 25 millones de pesetas por falta de confianza en mí. Y salimos de aquella, porque fue mucho, lo pasé muy mal. <VGEH1>

Otro aspecto del discurso de los empresarios y las empresarias que también presenta muchas similitudes hace referencia a la propia dificultad de poner en marcha un nuevo negocio teniendo que: vencer la inexperiencia, buscar mercado para nuevos productos y en definitiva, aguantar el tirón de esa primera fase de rodaje. Se constata que tanto hombres como mujeres experimentan y manifiestan inseguridades y lagunas en los conocimientos y habilidades específicos para desarrollar nuevas actividades productivas.

*- Dificultades es el empezar a **darte a conocer**, porque al principio es un producto nuevo, la gente oye nombrar tu **quesería**, **quesería madre vieja** y eso qué es.... es un mundo, que te lo tienes que ir trabajando poquito a poco <GCME2>*

- En esa primera fase costaba, porque las mismas agencias profesionales, a un producto novedoso, no le veían futuro y no nos hacían mucho caso, ahí es donde nosotros tuvimos que **empezar a buscar mercados** <GCHE3>

- No conoces el negocio, no sabes lo que tienes que comprar, **no conoces el mercado** tampoco, porque sí que haces estudios de mercado y demás, antes de abrir pero no lo conoces, o sea no es algo que tú hayas trabajado en ello. <MPEM4>

- Fue un reto. Recuerdo que para averiguar la temperatura a la que incubaban el huevo las perdices tenías que ir con un termómetro clínico y meterlo en el nido agazapado por ahí. Aquello **fue una aventura**. <CZMEH5>

DIFERENCIAS

Precisamente es en las diferencias percibidas en las dificultades del proceso de emprendizaje, principalmente en los inicios, donde se constata claramente las desigualdades materiales y simbólicas de género. Los discursos de las emprendedoras ponen de manifiesto que, además de las dificultades comunes, en principio, a hombres y mujeres, se añade en ellas una presión social mayor a desistir en su iniciativa, bajo la justificación de la ausencia de necesidad económica del núcleo familiar, que ya es sostenido por el varón, en referencia explícita a la complementariedad y subordinación de las rentas femeninas. Así mismo, otro argumento esgrimido es el riesgo de amenaza para la armonía familiar, precisamente motivado por la desobediencia a los mandatos tradicionales de género.

-...A qué pensará ahora en poner un negocio si **lo que tendría que hacer es quedarse en su casa**, mira el follón que ha liado, “la falta que le haría a ella poner el negocio”. <GDESM>

-Las críticas principalmente partieron de gente del pueblo...somos cinco mujeres, que todos nuestros maridos tienen negocios y como que **no era necesidad de tener que montar nosotras...**pero bueno, nosotros creíamos en esto y teníamos ilusión. <SMEM3>

Dado que, las empresarias entrevistadas son de empresas que están funcionando, muchas de ellas, sobradamente exitosas, los discursos manifiestan la autoafirmación y la seguridad alcanzadas al haber sido sus protagonistas capaces de vencer estas resistencias. Pero, a la vez, dejan entrever la potencia de las presiones a la conformidad y las dificultades experimentadas para resistirse a dichas presiones.

- Fui contracorriente. Lo tenía clarísimo y me parecía anormal marcharme a mi casa. Y fui feliz yendo contracorriente. <CZMEM1>

Vemos cómo también aparece en algunas de las trayectorias analizadas, la resistencia fundamentada en la falta de modelos de referencia de otras mujeres emprendedoras, la falta de genealogías en sus ámbitos y en sus territorios de origen, que ha convertido a muchas de ellas en precursoras, con el esfuerzo añadido que ello supone.

-Prácticamente el 90% de las mujeres que tenemos empresas hemos empezado en actividades que entonces no las ejercían las mujeres, en las que empezamos a ser pioneras. <GDESM>

Pero, a la vez, las experiencias de las mujeres pioneras pone de manifiesto la importancia de ir construyendo modelos de referencia y como eso facilita el camino a otras mujeres.

*- Empecé en una empresa constructora... jefe de obra mujer, creo que **la primera fui yo y a partir de ahí empezaron más mujeres jefas de obra.** <VGEM3>*

En el siguiente caso, incluso, el exceso de celo corporativista de sus colegas masculinos supuso una férrea y declarada oposición, para no permitir que una mujer pudiera introducirse en su particular gremio.

- Hubo oposición por parte de otros armeros que decían: "ya haré lo que sea para que no tenga la condición de armero", porque es un mundo, la gente se mete ahí porque conoce a no sé quién, a no sé cuál y demás, pero vamos que yo ahora tengo mi condición de armero. <MPEM4>

Como se observa en estas últimas citas, aparece en los discursos una dificultad emanada de estereotipos y prejuicios con respecto a los roles de género, que generan fuertes resistencias. Esto se hace evidente en los grupos de discusión, cuando se ha debatido acerca del momento de inicio de una nueva actividad empresarial, y de lo que se espera de cada uno en función de la adscripción por sexos, así como lo que cada persona es capaz de enfrentar, dependiendo del grado de interiorización de esos estereotipos. Así, la adaptación a los estereotipos de características y de roles de género es una parte sustantiva del cumplimiento de los mandatos de género, que está muy presente en el desempeño de funciones empresariales y en el cumplimiento de metas.

- *(Es) la parte emocional de la mujer, son más “asustonas”... Yo creo que tú le expones la misma empresa a un hombre y una mujer y le dices “calibra los pros y los contras” y los hombres no tienen ningún inconveniente: “¡todo es lanzarse!”.*
<GDEVG>

- *La mujer es más indecisa y tiene más miedo a conducir, a los negocios, a que te vaya mal, siempre con la mujer me pasó eso...y siempre están a la prevención, entonces pues a lo mejor también es necesario eso.* <VEEEH3>

En los discursos aparecen tanto los argumentos en torno al estereotipo por el que se atribuye mayor iniciativa emprendedora a los hombres que a las mujeres, como la consciencia de algunas empresarias, que no sólo no lo comparten, sino que alertan sobre el mecanismo de reproducción del estereotipo, desde el momento en que las propias mujeres lo interiorizan y ni siquiera se cuestionan que pueda ser superado.

- *Los estereotipos afectan a los hombres y a las mujeres. Las mujeres tienen más dudas, él comentaba antes que su mujer tenía dudas de si podría conducir o no (un autobús). Estas ideas afectan. Probablemente las mujeres seamos más reacias o más miedosas. ¿Cómo no va a afectar?* <GDEMP>

Entre los casos analizados, encontramos trayectorias femeninas de emprendizaje que claramente desmienten los estereotipos tradicionales de género, corroborando la enérgica determinación y la firmeza de muchas emprendedoras, tanto en el inicio de la actividad, como a lo largo de sus trayectorias.

- *Pero yo tenía total seguridad en mi trabajo y nunca tuve miedo, y nunca me pusieron en los bancos ni en ningún sitio problemas para poder acceder a las cosas. Creo que confiaban, porque yo iba con tanta seguridad, y eso lo da la persona. Nunca tuve miedo. □CZMEM1>*

Sin embargo se observa cómo, en el propio discurso, no hay mucha confianza en deslegitimar el estereotipo en todos los casos y se expresa como un reto o un logro personal, “y eso lo da la persona”, sin extender las afirmaciones a las mujeres en general.

- *Siempre he sido muy decidida, siempre he sido muy emprendedora, dije yo me saco la carrera curso por año y me saqué la carrera curso por año, a todo esto, en verano me iba a Canadá, me fui a Irlanda, me fui a Inglaterra, pues eso: si yo digo hago algo, lo hago. <MPem4>*

Por otro lado, la seguridad y la autoafirmación de las mujeres es un elemento que tiene una doble lectura, pues por un lado las empodera y las acerca al estereotipo masculino, pero por otro las hace menos “buenas” al alejarlas de los parámetros tradicionales de feminidad. “Las investigaciones han mostrado que las mujeres que se comportan con confianza en sí mismas y asertividad no son tan bien percibidas como los hombres que se comportan de la misma manera” (Moya y Lemus, 2004, p. 227). Con ello, algunas mujeres sufren presiones y rechazo en algunos círculos sociales, y todas tienen que estar buscando puntos de equilibrio para conseguir autoafirmarse y, al mismo tiempo, controlar y contrarrestar los efectos no deseados de su asertividad.

- *La agricultura convencional es durísimo de pelar, y en el mercadillo tenía un trabajador, y, nunca se pararon a pensar que era mi empleado, y que yo era autónoma, jamás, el día que lo dije no lo creyeron, y aparte de no crearme, empezaron a hacerme la vida imposible, y a boicotearme. <GDEGC>*

Otra de las dificultades a la que las mujeres han aludido, y a la que en cambio los hombres no hacen referencia, es la de tener que desarrollar una actividad empresarial en un entorno rural. Ellas destacan, sobre todo, el coste añadido en desplazamientos, la escasez de mano de obra cualificada, la falta de clientes en el entorno inmediato y la todavía persistente y

generalizada idea de que es preferible un empleo por cuenta ajena en la ciudad a un negocio propio en un pueblo.

- *En las zonas rurales cuesta muchísimo más sacar adelante algo, porque la población es tan inferior que para traer clientes potenciales es mucho más difícil, y es muchísimo más difícil encontrar trabajadores especializados y no especializados, porque se tienen que desplazar <MPeM3>*

- *Estamos en zona rural, y tuvimos que tomar la decisión de si nos íbamos a la ciudad o no nos íbamos, porque nuestro sector en muy pocos casos se queda en zona rural... Somos las únicas que estamos aquí con este tipo de empresa, y sorprende mucho. <CZMEM4>*

- *Tienes un trabajo fijo en la ciudad , de 7 a 3 de lunes a viernes y cuando yo dije pongo aquí la tienda, me decía mi madre: “¡pero cómo vas a dejar el Leroy!” o sea ellos no entendían que yo dijera: allí no soy feliz ¿yo no voy a valer para algo más en esta vida que para estar en el Leroy de administrativa sin hacer nada?” <MPeM4>*

- *Sentimos a veces que la escuela está por delante de la sociedad en este pueblo. Que nuestra propuesta cultural está más acorde a ciudades grandes y notamos no un rechazo pero sí un desconocimiento y una cierta desconfianza <LPeM5> -*

Como se puede constatar en los resultados de los análisis, las mujeres experimentan dificultades añadidas por su condición de género y éstas son significativas. Son muchas las que reconocen las desigualdades de género, y varias las que se lo han pensado mucho antes de emprender o de ampliar sus negocios. Entre ellas mismas tienen la impresión de que ponderan los pros y los contras mucho más de lo que lo hacen los hombres.

-...*Los proyectos de mujeres están más pensados, cuando empiezan a funcionar están más consolidados, porque han visto muchas trabas. <GDPeM>*

3. Segregación horizontal: la perpetuación de los estereotipos de género

Por segregación horizontal se entiende la distribución desproporcionada de varones y mujeres por sectores laborales, con la concentración de éstos respectivamente en los sectores considerados masculinos y femeninos, a partir de la asignación a los trabajos de características diferenciadas por sexos. Utilizando un paralelismo con la metáfora del “techo de cristal”, aquí nos encontramos con “muros de cristal” como mecanismos que mantienen a hombres y mujeres en ocupaciones acordes con características de roles tradicionalmente atribuidos a los sexos. Ello se observa fácilmente en el análisis de los resultados por sectores productivos de las empresas estudiadas.

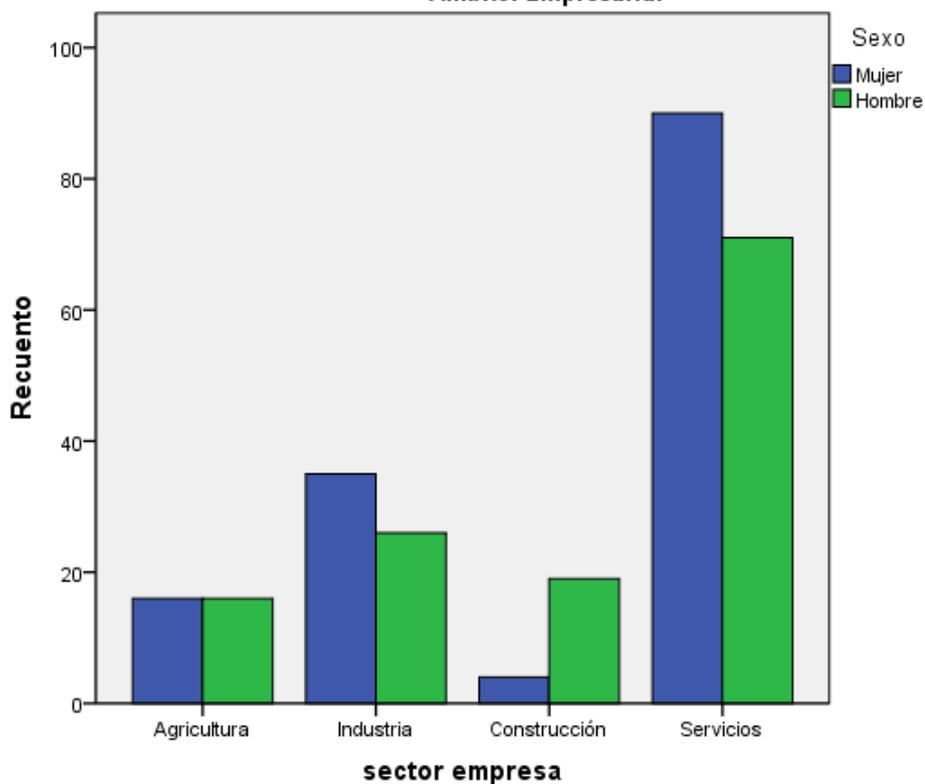
Así, se observa que, además de ser más pequeñas, hay también una tendencia sectorial y las empresas femeninas se concentran sobre todo en el sector servicios (Belso Martínez, 2001; Coleman y Carsky, 1996). En el estudio de Fernández Palacín et al. (2010) se encontró que el 44,4% de las mujeres directivas desarrollan su actividad en el sector servicios y el 37,7% en la industria. En un estudio al nivel nacional Sarrió (2002) encontró el 47% de mujeres directivas en el sector servicios y 28% en la industria.

En los resultados obtenidos en nuestro estudio, vemos que se confirma la tendencia a una mayor concentración de las empresas de mujeres en el sector servicios y una clara masculinización del sector de la construcción, con una diferencia estadísticamente significativa, entre las empresas de hombres y de mujeres, como queda visible en el gráfico 1. Probablemente los márgenes de diferencias contrastadas con los estudios anteriormente citados radica en el mayor peso que viene adquiriendo el sector servicios en el medio rural, donde la agricultura disminuye y la industria no parece avanzar.

Tabla 1: Sector de Empresas por Sexos						
		Sexo				Total
		Mujeres		Hombres		
sector empresa	Agricultura	16	11%	16	12%	32
	Industria	35	24%	26	20%	61
	Construcción	4	3%	19	14%	23
	Servicios	90	62%	71	54%	161
Total		145	100%	132	100%	277

Gráfico de barras

Ámbito: Empresarial



La concentración de mujeres en el sector servicios tiene una lectura muy relacionada con su posición de subordinación en el mercado de trabajo, por la proximidad de éstos a las actividades relacionadas con los cuidados de personas dependientes y con el ámbito familiar y doméstico, pero también desde un análisis más empresarial, por las menores barreras para entrar en el mercado en este sector, comparativamente menores inversiones, pero también

una menor rentabilidad. “Los negocios puestos en marcha por mujeres se centran sobre todo en el sector servicios y son generalmente de menor tamaño, de más reciente creación, e incluso presentan menores tasas de rentabilidad que los negocios gestionados por hombres” (Belso Martínez, 2001, p. 18).

- *Nos dedicamos a hacer **cosméticos** con aceite de oliva. Hacemos: gel, champú, cremas...bueno, infinidad de cosas... <SMEM3>*

- ***Gabinete psicológico** que fundamentalmente en la actualidad porque va a cambiar en breve. Nos dedicamos a las terapias, a dar citas individuales y terapias psicológicas y a **cursos** que normalmente son fuera, en ayuntamientos, asociaciones y demás. <VEEEM1>*

- ***Atención a las personas mayores** con todo lo que conlleva, la higiene personal, la atención, las comidas,..., no sé. Tienes que cubrir todas las necesidades de la persona, <VEEEM2>*

Las ocupaciones tipificadas por género no tienen una relación solamente con aspectos económicos, sino que están relacionadas también con el simbolismo de género y los estereotipos, reflejándose en expectativas de mayor éxito y mejor desempeño de los hombres en el mundo empresarial y productivo. Mientras que, por ejemplo, las mujeres tienden a ser consideradas mejores maestras de educación infantil, no por su profesionalización, sino por la proximidad del sector con el ámbito doméstico y las funciones maternas.

Esto, según se desprende del análisis de los casos objeto de este estudio, es algo que está asentado en el imaginario colectivo, de manera que lo piensan tanto mujeres como hombres, hasta el extremo de que cuando una mujer estudia una carrera típicamente masculina, se enorgullece de haberse formado “*como un hombre*”.

- *Soy una mujer de ciencias, y eso me ha valido muchísimo. Yo estudié químicas, he hecho una carrera de hombres, no he hecho una carrera de qué bonita es esta piedra. Me ha gustado mucho el arte, me ha gustado la literatura pero **me he formado como un hombre**. <CZMPM1>*

Vemos, además, entre los discursos analizados como los estereotipos tradicionales de género se transforman en segregación y diferenciación de tareas entre mujeres y hombres. Así, las tareas habitualmente desempeñadas por mujeres siguen relacionándose con las de poca fuerza física y mayor minuciosidad.

- *Hay dos tipos de cosas, fregar garrafas y fregar barriles, los barriles hay que **fregarlos con una pistola a presión y lo hacen los hombres** y fregar garrafas lo hacen las mujeres <VGEM2>*

- *Somos realistas, no tenemos a ninguna mujer en la empresa porque **el trabajo en las salinas es muy duro** y muy físico. -<LPHE3>*

- *En la carpintería hay muchos temas de ebanista, lo llevan mejor las mujeres que el hombre, son más finas. Entonces interesa para el tema del lijado y del barnizado, **es más fina la mujer** que el hombre.... las chicas se han ido yendo, les resultaría duro el trabajo me imagino <VGEH2>*

- *Verdad es que la mujer tiene menos fuerza y menos habilidades, pero tienen un sexto sentido. Yo no creo que sea más importante un trabajo que otro. **La fuerza del hombre es más fuerza** y hay algunos trabajos en los que no le veo a la mujer con fuerza de albañil cogiendo peso, pero no creo que intelectualmente haya diferencia. <CZMEM1>*

En el mismo sentido, también hemos comprobado, que en el comercio sigue primando la figura de “la dependienta” y cómo las mujeres son rechazadas en oficios tradicionalmente masculinos.

- *El hombre no cuajaba en, en lo que es mi negocio, **la chica que tengo ahora es más curiosita** a la hora de colocar un juguete, un regalo, a la hora de empaquetar, a la hora de atender la limpieza. La mujer es más eficiente que el hombre en ese sentido, con lo cual yo cuando voy a contratar a alguien procuro que no tenga carga familiar, que sea soltera y que tenga un perfil para mi negocio. <GDEGC>*

- *En tema de comercio yo creo que es algo que está más admitido que la mujer esté ahí... y comercio y mujer o **comercio y dependiente es algo que va tradicionalmente parejo.*** <CZMEM2>

- *Mi hermana es técnica de temas artísticos, pero se gana la vida de albañil porque de eso no hay trabajo y **ella ha llegado a camuflar**, ella se llama Alicia, yo me llamo Alejandro, entonces **almelián** [sic] en su página web, en sus tarjetas, en su uniforme porque como ella ponga Alicia no la llama nadie.* <GDEGC>

Por otro lado, aun con las dificultades de romper con los mandatos de género, se constatan la ruptura o desconformidad con respecto a determinados estereotipos y como mujeres y hombres encuentran su lugar en espacios no tipificados de acuerdo a su género, como es el caso de esta emprendedora, única en una actividad típicamente masculina.

- ***Mi empresa es una armería** o sea una tienda especializada en caza, pesca y alta montaña, hay una amplia variedad de productos de todo tipo, y también ahora está enfocada un poco más, según está la cosa, más calle y demás pero sobre todo, caza, pesca y montaña.* <MPEM4>

Observamos entre los casos analizados que, cuando las mujeres empiezan a desarrollar una actividad nueva donde las tareas asignadas a cada sexo estaban ya muy afianzadas por tradición, romper esa inercia y “hacerse un hueco” es todavía mas difícil. Así, por ejemplo, en este caso, esta empresaria hortofrutícola ha tenido que luchar por conseguir ser tratada como un comprador más, cuando cada mañana acude a adquirir su mercancía a un mercado en el que, por tradición, las mujeres trabajan en las oficinas.

- *En el mercado, al principio. No te hace caso nadie. Como eres mujer y no sé qué. Y como no dices un ¡rediós! fuerte un par de mañanas, pues parece que te van comiendo. Y luego a medida que vas yendo te van como teniendo en cuenta, pero al principio es duro... porque **todos los que trabajan allí son hombres, menos en la oficina.*** <CZMEM2>

Las mujeres hablan en varias ocasiones de la obligación de tener que demostrar que tienen suficiente capacidad para desempeñar su trabajo o para gestionar sus negocios en solitario, cuando a sus compañeros varones eso se les da por supuesto. El trabajo de muchas mujeres en espacios tradicionalmente masculinos es observado con mayor detenimiento que el de sus compañeros varones. Ellas sienten que se les exige más.

- *A una mujer en un sector de hombres, no te toman en serio hasta que no demuestres que eres capaz de hacer ese trabajo. **Cuando ya demuestras que tienes una empresa seria, entonces ya te empiezan a tomar en serio en el sector.** Soy una de las pocas mujeres que trabaja en el sector llevando el negocio sola. Porque hay empresas en las que el negocio lo lleva un hombre y luego tienen a una mujer en contabilidad... pero que una mujer lleve la empresa en este sector, creo que hay muy pocas* <GDESM> -

- *Tienes que demostrarlo, claro, tienes que demostrarlo, una mujer... **al hombre se le dan ya por sabidas muchas cosas que a una mujer no se le dan por sabidas, se supone que las tienes que demostrar.*** <VGEM3>

En este sentido, un emprendedor, que partiendo del estereotipo de que las mujeres son menos decididas, equipara la lucha diaria masculina en el ámbito laboral con la lucha diaria femenina conjugando el ámbito doméstico y laboral, reafirmandose en la creencia generalizada de que no hay desigualdad, y que las más válidas son las que son capaces de compatibilizarlo todo, alimentando el mito de la *superwoman*.

- *Las mujeres tienen que ser más “Juana de Arco”. ese es uno de los grandes problemas, y ser luchadoras, yo conozco a xxxx, que aprovecha que va a llevar los niños, luego va a vender vinos, va a hacer esto, va a hacer lo otro... □ GDEVG>*

Aquí surge en el grupo de discusión la intervención de una de las empresarias, que visibiliza esa desigualdad:

- *Evidentemente hay desigualdad y no porque tú no eres “Juana de Arco”, peor para ti. No, es que hay una desigualdad real. Es que **no tengo que ser una supermujer para poder reivindicar mis derechos.*** <GDEVG>

4. Las mujeres en los puestos de dirección: el techo de cristal

En palabras de Paula Nicolson (1997), “la masculinidad es equivalente al éxito, a la autorrealización y al poder, mientras que la feminidad es aún concebida por la mayoría de los hombres y las mujeres bajo la forma anticuada y tradicional de una pasividad dependiente” (p.19). Para muchas mujeres y muchos hombres es difícil reconocer la existencia de estas discriminaciones de género y se intenta hacer prevalecer un discurso sobre la igualdad que invisibiliza y legitima las desigualdades. Sin embargo, ser hombre o mujer todavía sigue condicionando las posibilidades que una persona tiene de aspirar y acceder a los puestos de mayor responsabilidad en el ámbito público (Adler, 1993; Callejo, 2004; Callejo *et al.*, 2004; Maume, 2006).

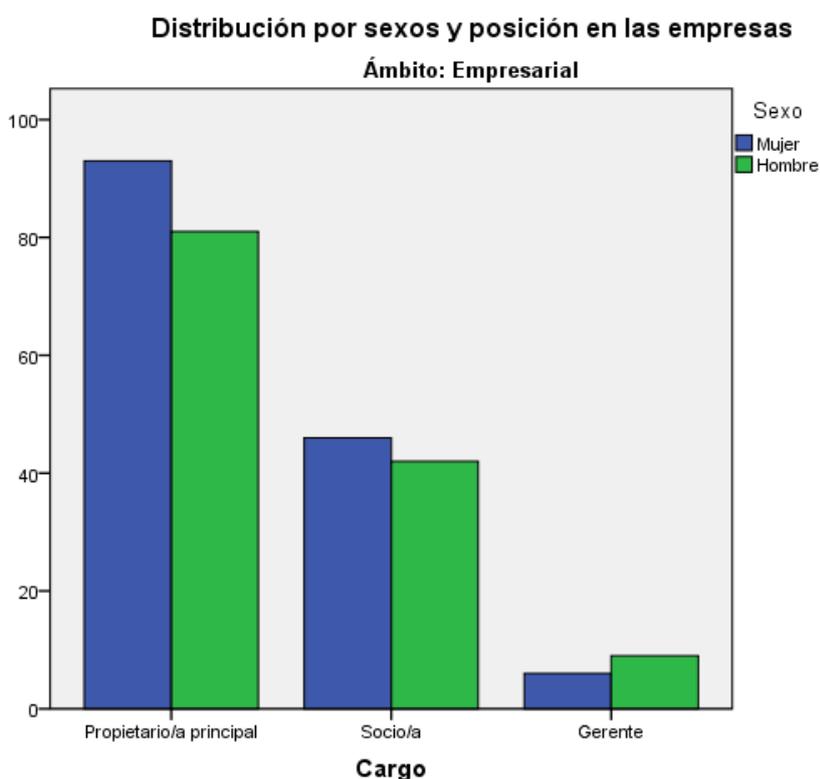
Diversos estudios muestran que, incluso dentro de los sectores donde hay una mayor presencia femenina, los hombres tienen mayores probabilidades de ocupar puestos directivos y con mayor remuneración que las mujeres (Sarrió *et al.*, 2002).

*- Yo he trabajado en la fábrica de galletas. La distribución del trabajo es totalmente machista. Los hombres son los que organizan las líneas de producción. Y en las oficinas igual: **Todos los jefes son hombres**, todas secretarias y si hay una reducción de trabajo, probablemente manden a casa antes a las mujeres que a los hombres.*
<GDEMP> -

En las últimas décadas, se viene investigando y conceptualizando sobre el ‘techo de cristal’, una popular metáfora, que se utiliza para expresar los mecanismos intangibles que impiden a las mujeres escalar puestos de poder en las jerarquías organizativas. A veces son difíciles de percibir, pero tienen una efectividad contrastada por la gran desigualdad manifiesta en el número de mujeres que llegan a asumir puestos de decisión en los diferentes ámbitos del sistema productivo y político.

Un aspecto reseñable en los resultados obtenidos en el presente estudio es la diferencia en los cargos que ocupan hombres y mujeres en las empresas de mayor tamaño. Aunque las diferencias encontradas no son estadísticamente significativas, y para contrastar necesitaríamos una muestra mayor de empresas, principalmente de mayor tamaño, sí nos

permiten señalar algunas tendencias. Como se puede observar en la tabla que sigue, el número de mujeres es mayor en la condición de ‘propietaria principal’, pero aquí debemos recordar que, de las 277 empresas estudiadas en este indicador, hay 78 que tienen solamente una persona trabajando, que en general corresponde al autoempleo del propietario o propietaria principal, y de éstas la mayoría son mujeres. Sin embargo, en el cargo de gerente, que supone la responsabilidad sobre otras personas en empresas con mayor volumen de negocios, la presencia de hombres es más numerosa (60%).

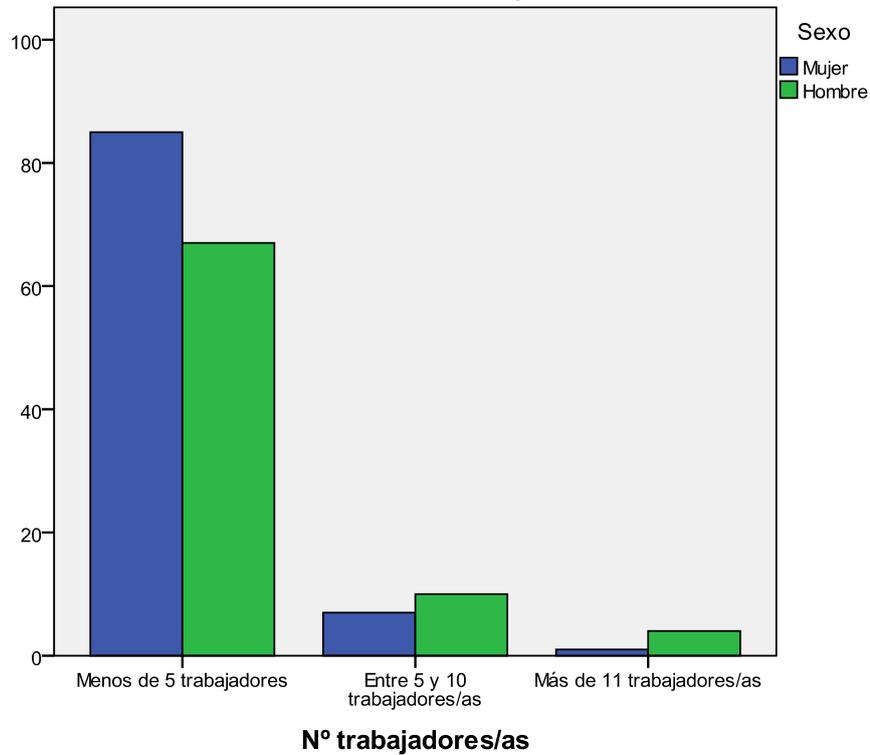


Así mismo, si cruzamos las variables, cargo que ocupan hombres y mujeres en las empresas con el número de trabajadores/as de las mismas, podemos observar con mayor claridad cómo las mujeres se concentran en empresas menores y, económicamente, menos potentes.

Tabla de contingencia: N° trabajadores/as Sexo por Cargo					
Cargo			Sexo		Total
			Mujer	Hombre	
Propietario/a principal	N° trabajadores/as	Menos de 5 trabajadores	85	67	152
		Entre 5 y 10 trabajadores/as	7	10	17
		Más de 11 trabajadores/as	1	4	5
	Total		93	81	174
Socio/a	N° trabajadores/as	Menos de 5 trabajadores	33	18	51
		Entre 5 y 10 trabajadores/as	10	19	29
		Más de 11 trabajadores/as	3	5	8
	Total		46	42	88
Gerente	N° trabajadores/as	Menos de 5 trabajadores	3	3	6
		Entre 5 y 10 trabajadores/as	0	2	2
		Más de 11 trabajadores/as	3	4	7
	Total		6	9	15

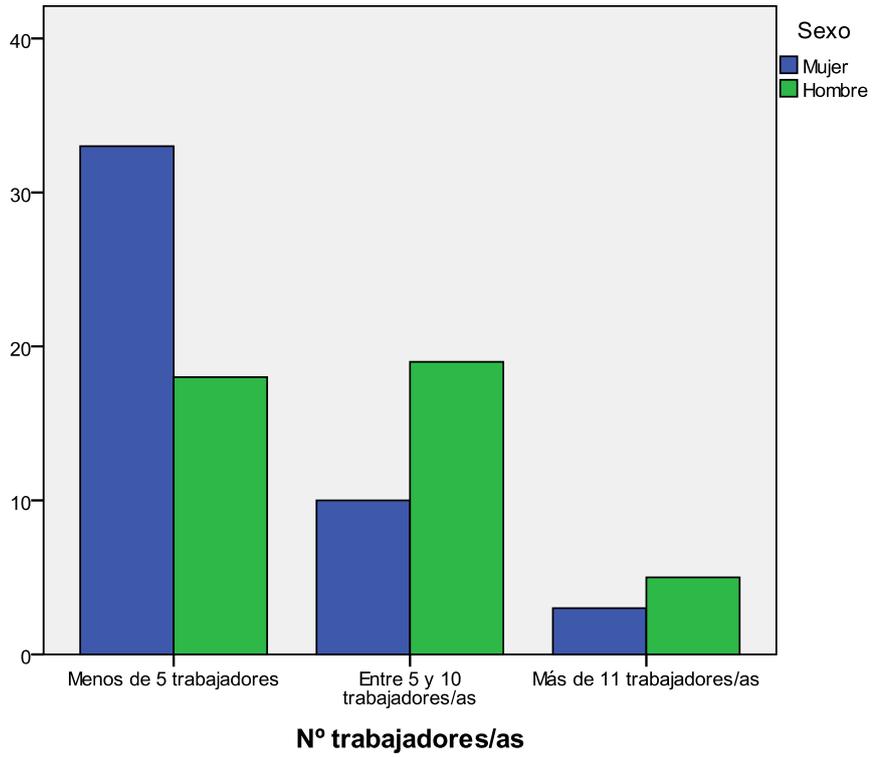
Cargo=Propietario/a principal

Ámbito: Empresarial



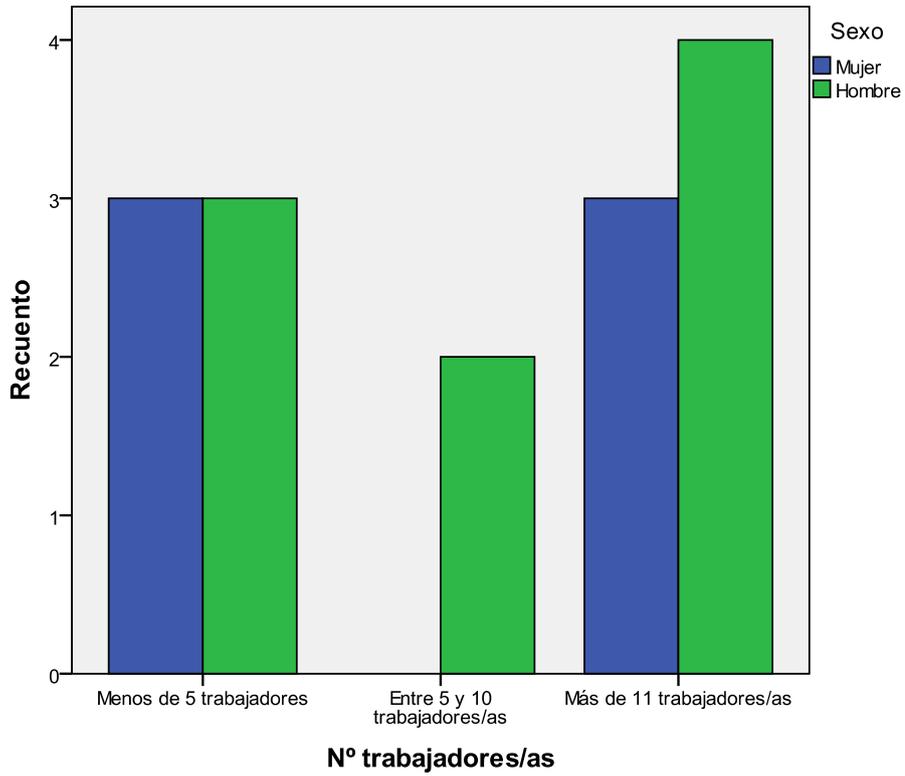
Cargo=Socio/a

Ámbito: Empresarial



Cargo=Gerente

Ámbito: Empresarial



En cuanto a las posiciones jerárquicamente diferentes ocupadas por hombres y mujeres, los resultados evidencian la perpetuación de las barreras para el acceso de las mujeres a los cargos directivos de mayor relevancia económica y pública. Veremos más adelante que los datos son muy contundentes en el análisis del ámbito político, donde trabajamos con una muestra que sí es estadísticamente representativa y las diferencias encontradas son significativas en un nivel muy elevado. Como insisten Barberá et al. (2002), “existe, en el momento actual, suficiente investigación teórica y empírica que avala la persistencia del «techo de cristal» en el desarrollo profesional de las mujeres, a pesar de los avances sociales conseguidos a favor de la igualdad de oportunidades y de las medidas y acciones desarrolladas durante las últimas décadas” (p. 59). En este sentido, los datos cuantitativos de este estudio corroboran resultados anteriores y los datos cualitativos muestran que las personas entrevistadas también perciben la existencia del techo de cristal, aunque a menudo las explicaciones que se encuentran para ello siguen responsabilizando a las mujeres al entender que las causas principales son los mandatos intrínsecos de la condición femenina.

*-en la empresa por supuesto sí se veía que **todos los directivos eran hombres, que las mujeres al final, llegaba un momento que paraban, pero porque no podían dedicar ni más tiempo... porque tenían siempre la familia. Las mujeres al final se tenían que dedicar a la familia, entonces las decisiones eran siempre de hombres.** <VGEM3>*

Raquel Osborne (2008) comenta la contradicción que existe entre la dedicación real de las mujeres a las actividades profesionales y un arraigado discurso sobre su falta de tiempo: “la supuesta falta de tiempo de las mujeres, discurso que por dominante aparece como de sentido común aunque la realidad desmienta el dato” (p. 111). Hay un discurso dominante que justifica y legitima la mayor presencia de hombres y la ausencia de las mujeres en los puestos directivos por la falta de disponibilidad temporal de éstas últimas, precisamente por la dedicación principal a las responsabilidades familiares.

*-Tengo una amiga en un puesto de bastante responsabilidad, cuatro hombres y ella era la única persona sin cargas familiares y la eligieron a ella, probablemente para cuatro, cinco años porque con la edad que ella tiene, es un puesto... de cohete y ahí **marcó en positivo lo que luego será el final de su carrera profesional en esa***

dirección; puesto que ya llegará la maternidad y ese cohete... explota...<GDEGC>

Además de la creencia en la falta de disponibilidad de las mujeres para la actividad empresarial como factor de discriminación, también las dificultades para transformar la imagen de la masculinidad como encarnación de la autoridad suponen una barrera para la legitimación de la autoridad femenina. Los hombres siguen ostentando la autoridad *per se*, como un atributo intrínseco a la propia masculinidad; sin embargo, las mujeres la tienen que conquistar y hacerse valer. Según Callejo *et al.* (2004), un rechazo a la autoridad femenina se esconde detrás de una generalizada creencia de que las mujeres tienen mayores dificultades para generar confianza en los colegas y respeto en los subordinados. Según estos autores, estas creencias son una forma de ocultar la no aceptación del mando femenino.

Las dificultades de legitimación de la autoridad para las mujeres se reflejan claramente en el discurso de las empresarias.

*- A los hombres que les mande una mujer no les gusta nada, algunos camareros no me hacían ni caso, e imponerte es súper difícil, por mucho ejemplo que des no te hacen caso... gracias a que estaba mi hermano, al decirselo él le hacían caso; **mi hermano también era bien joven y a él le hacían caso por ser hombre y a mí no...con los clientes también: “quiero hablar con el responsable”, salía yo y como que era un cachondeo, y me decían: yo contigo no quiero hablar. Eso me ha pasado bastantes veces, lo he pasado mal e incluso de llorar. <MPeM3>***

*- He tenido aquí trabajando a una chica que estudió ingeniería química y por ser una mujer no le hacían tanto caso. Aunque tuviese más estudios que uno en la actividad... ella era la encargada de mandar al personal del taller y **no le hacían tanto caso por ser una mujer. Venía muy quemada porque los tíos la ignoraban vaya, y le hacían la vida imposible. <VGEM1>***

En este mismo sentido, diferentes estudios muestran que las mujeres tienen menos oportunidades de acceso a puestos de trabajo que implican poder y toma de decisiones (Cross, 2010; Fernández-Palacín, 2010; Hoobler *et al.*, 2009). Schmitt y Schneider (1983) plantean que muchos directivos son reacios a contratar a mujeres, al considerar que éstas no

son lo suficientemente “duras” como para moverse en los más altos niveles de exigencia. La imagen de autoridad está muy relacionada con los estilos tradicionales de mando autoritario y éstos se asocian a los hombres. Lo que hemos podido comprobar a través del análisis de los discursos de las emprendedoras es que algunas empresarias se consideran mujeres “duras” en su relación laboral con los subordinados, incluso varones, adaptándose a los guiones masculinos preestablecidos.

- Ellos dicen que soy muy dura, si tú le preguntas a mis cosecheros ¡Uy! una mujer muy dura, a la hora de pagar y a la hora de eso siempre... que soy mujer y que soy muy dura para ellos, tengo fama de ser dura <LPMEI>

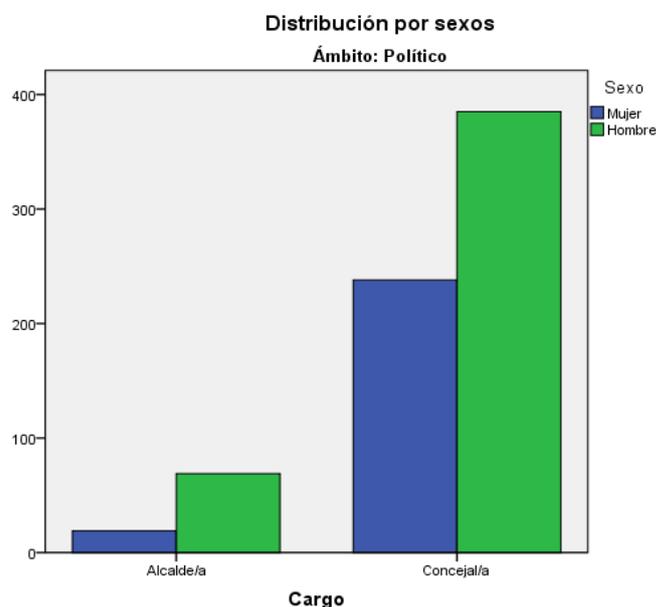
Pero lo que tanto la literatura científica como los datos de las investigaciones muestran es que, independientemente de lo que hagan las mujeres, las estructuras y jerarquías en las empresas y en el espacio productivo tienden a favorecer a los hombres y a facilitarles el poder. Los estereotipos de género y las expectativas y valoraciones sociales tienden a encasillar a las mujeres en las cualidades típicamente femeninas, que están vinculadas directamente con la maternidad y los cuidados a otros, a la condición histórica de “ser-para-otros”, que tan bien describe Marcela Lagarde (1996). En el ámbito público las mujeres tienen que demostrar permanentemente su valía, como se ha visto anteriormente muchas veces, amoldándose al desempeño de los patrones de autoridad masculinos; sin embargo, eso no es suficiente para ocupar legítimamente un lugar de protagonismo público.

II. ÁMBITO POLÍTICO:

1. Participación y protagonismo político

En un primer vistazo a la situación de las mujeres en la política local en los territorios rurales, hemos indagado sobre la evolución, en las elecciones de 1999, 2003 y 2007, del número de alcaldes, alcaldesas, concejales y concejalas que han venido configurando las 119 corporaciones locales que componen los territorios que participan en el presente estudio¹. Nos encontramos con una realidad que sigue estando muy marcada por la segregación de género, lo que se constata en diferencias estadísticamente significativas ($\text{sig.} < 0,005$) entre hombres y mujeres en cargos electos en el 2007.

Prueba de homogeneidad de varianzas			
Cargos electos			
Estadístico de Levene	g1	g2	Sig.
41,312	1	709	,000



¹ Tras la elecciones del 20 de marzo de 2011, fecha posterior al cierre del presente estudio, los siete territorios participantes en el proyecto IGUALAR decidieron completar el análisis aquí presentado con los datos correspondientes a estos últimos comicios. Los resultados se recogen en el Anexo I al presente estudio. Además de completar las series aquí analizadas, también se corrige parte de la información cuantitativa que, durante el trabajo de campo del estudio, no se pudo recoger adecuadamente. Recomendamos, para los aspectos cuantitativos, referirse al Anexo I.

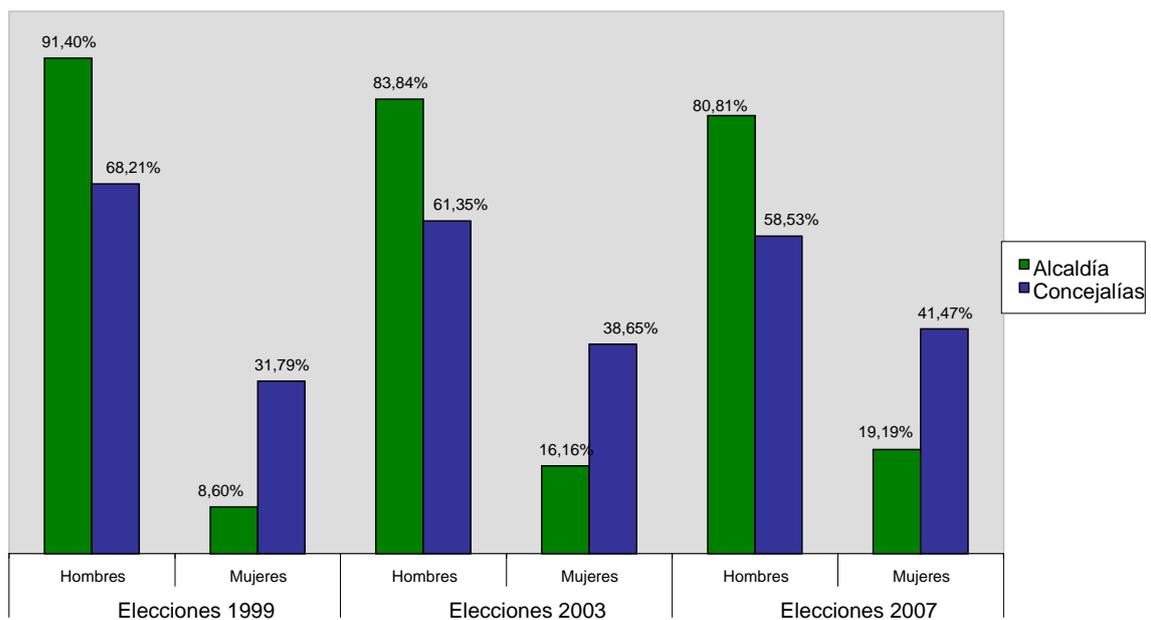
Como se puede observar también en las tablas y gráficos que siguen, la masculinización de la política local es evidente, aunque se aprecia una evolución lentamente positiva, que analizaremos con detalle.

Tabla: Evolución del resultados de las elecciones municipales por sexos entre 1999 y 2007

Resultados	Elecciones 1999		Elecciones 2003		Elecciones 2007	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alcaldía	85	8	83	16	80	19
Concejalías	502	234	481	303	487	345

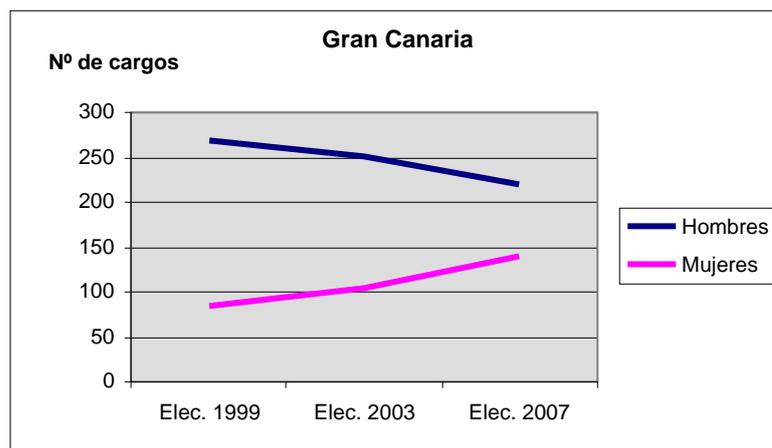
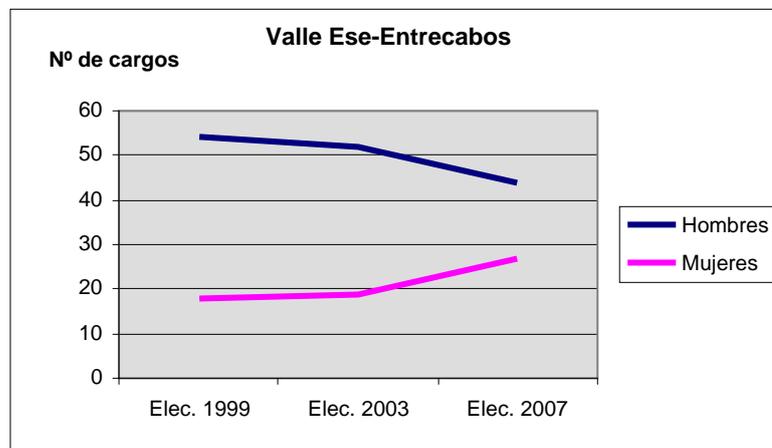
Los resultados muestran que hay una evolución lenta, pero positiva, hacia un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en la política local en las tres últimas legislaturas, con la creciente incorporación de las mujeres tanto en los puestos de alcaldía como, principalmente, en las concejalías. Sin embargo, esa evolución no es uniforme y no está todavía bien consolidada, como se puede ver en el análisis diferenciado por territorios. Así, la evolución positiva no garantiza que no haya retrocesos futuros hacia una masculinización todavía mayor, como ha ocurrido en algunos territorios.

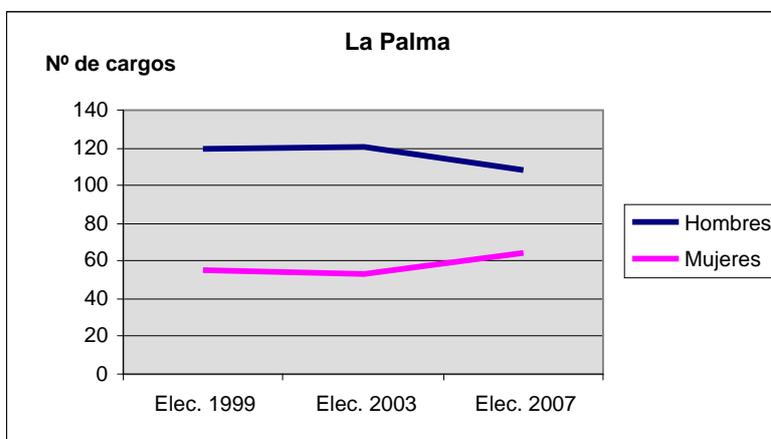
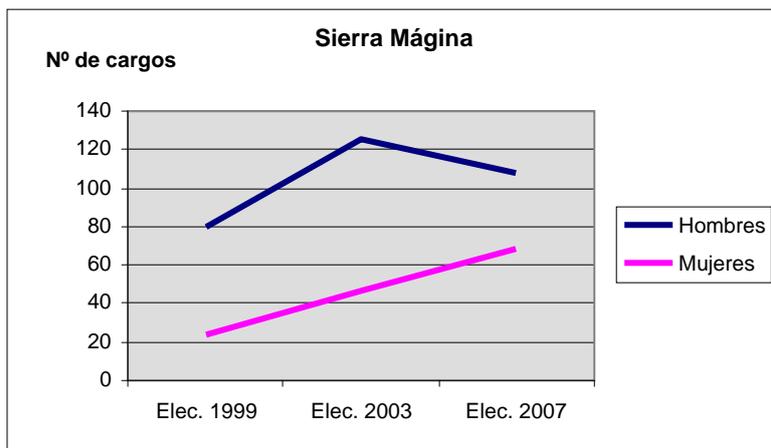
Gráfico: Evolución del resultados de las elecciones municipales por sexos entre 1999 y 2007



Como se puede observar en las gráficas siguientes, los diferentes territorios estudiados muestran distintas realidades. En este sentido, podemos apreciar cómo cuatro de los siete territorios estudiados presentan una tendencia hacia el equilibrio numérico entre hombres y mujeres que ocupan cargos electos; sin embargo, vemos también que hay otros escenarios muy distintos.

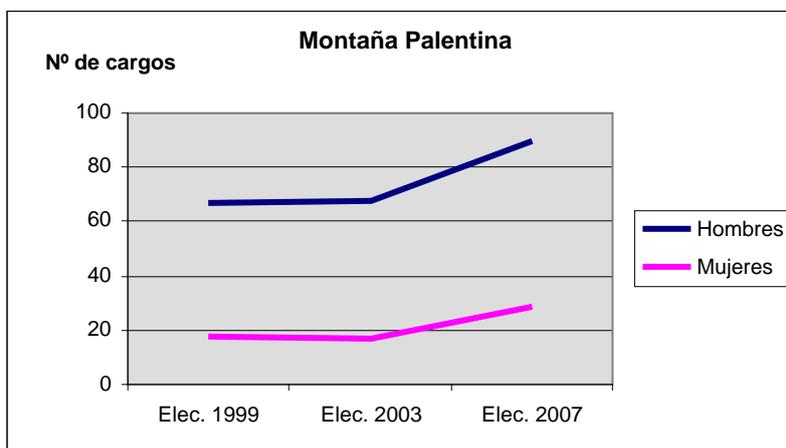
**Evolución por sexos de cargos electos entre 1999 y 2007:
Territorios con tendencia al equilibrio**





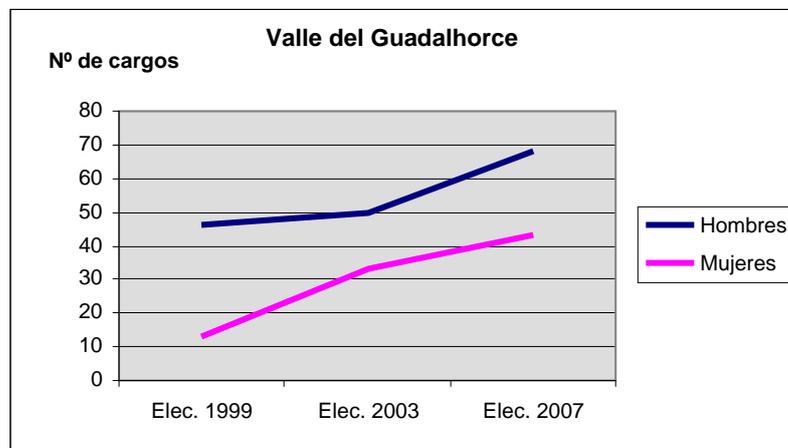
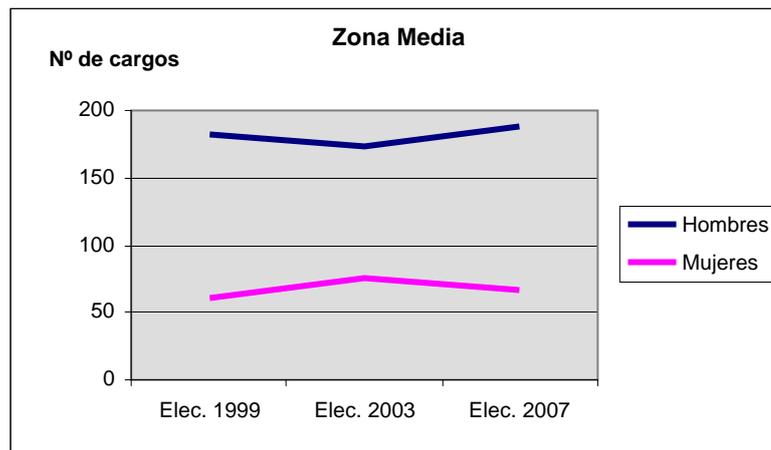
Otro escenario que hemos encontrado en los resultados electorales es aquél en el que se mantiene la tendencia a que sean los hombres los que ocupen cargos en la política y las diferencias entre hombres y mujeres no sólo no disminuyen sino que aumentan.

**Evolución por sexos de cargos electos entre 1999 y 2007:
Territorio que aumenta la masculinización**



Se aprecia un acercamiento entre el número de hombres y mujeres electos en la política local en el 2003 y; sin embargo, vuelve a reducirse el número de mujeres y aumentar el de hombres en las elecciones del 2007:

**Evolución por sexos de cargos electos entre 1999 y 2007:
Territorio que regresan a una mayor masculinización**



Así, una conclusión evidente es que la presencia de las mujeres en la política local no tiene una evolución positivamente consolidada: volvemos a encontrarnos con fragilidad de los avances en equidad de género, que reafirman la interinidad de la legitimación femenina en el ámbito público (García de León, 2002). Esa interinidad no afecta sólo a la política local, como hemos podido comprobar también en las últimas reformas del equipo en el Gobierno de España, donde ha habido un retroceso en la presencia de las mujeres en los cargos políticos, con la ruptura de la paridad y una vuelta a la masculinización de los ministerios. La

presencia de las mujeres es todavía circunstancial, mientras los hombres son considerados los legítimos políticos, ocupando un lugar que se considera de ellos; las mujeres tienen que demostrar su valor y conquistar un lugar que les es todavía ajeno.

*- sigue siendo un espacio donde hay más hombres que mujeres y que probablemente los puestos de decisiones principales estén tomados, ocupados por hombres ¿no? Pero...y es verdad que probablemente tengan más dificultades para acceder a los liderazgos de los partidos por ser mujer ¿no? pero yo creo que desde luego se ha avanzado muchísimo, pero es verdad que **no creo que se llegue de momento a un equilibrio y los hombres siguen teniendo preferencia** <GCPH5>*

Los significativos avances, reflejados en la evolución positiva de la incorporación de las mujeres a la política, aparecen principalmente obligados por el sistema de cuotas aplicado en las últimas elecciones. “La presencia más numerosa de mujeres en la política ha sido posible gracias a las cuotas primero, y a la aplicación del principio de paridad por parte de algunos partidos a partir de los años noventa” (Osborne, 2008, p. 102).

*- Yo en esta legislatura que viene yo iré en listas y lo que sí tengo claro es que tiene que ir hombre y mujer, hombre y mujer; lo que **no puede ser que de cinco concejales que estemos, que yo sea la 2ª y sea una mujer y que no haya más mujeres, eso no puede ser.** <SMPM5>*

Aun con muchos cuestionamientos y resistencias, el sistema de cuotas y el principio de paridad empiezan a delimitar un “lugar” para las mujeres en la política. Los cuestionamientos al sistema de cuotas vienen marcados por la creencia en la existencia actualmente de la igualdad de oportunidades y en el argumento de que las mujeres ya pueden acceder a la política si tienen las cualidades adecuadas para ello. Una lógica perversa, que sigue responsabilizando a las mujeres de las diferencias y desigualdades existentes, en una realidad que se encarga de convertirlas en “incapaces” para y por no ocupar puestos de protagonismo público y productivo. La realidad de desequilibrio que emerge de los resultados muestra que hay barreras estructurales que impiden a las mujeres acceder a la política y consolidarse en la misma, los desequilibrios tanto cuantitativos como cualitativos muestran la existencia de barreras sistemáticamente invisibilizadas por las tradiciones

socioculturales y poco confrontadas por la débil legitimación de las mujeres en el espacio público. Veamos cómo ello se manifiesta en algunas otras variables analizadas:

Edad:

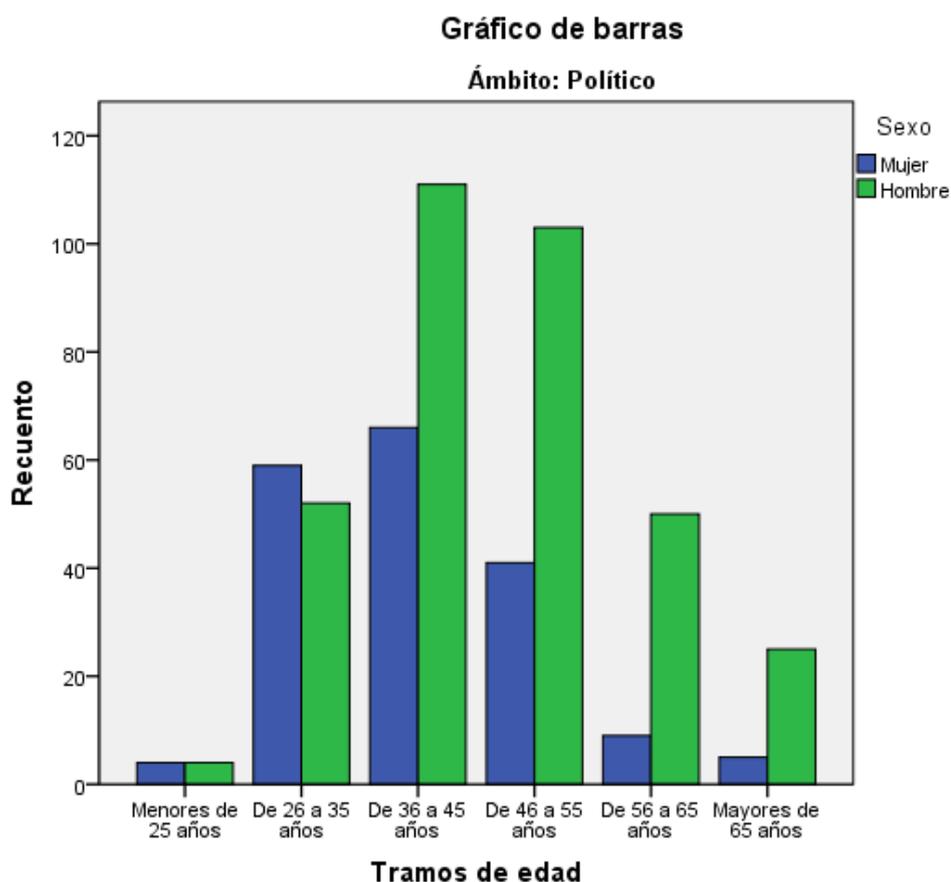
Las **mujeres son más jóvenes que los hombres** con diferencias estadísticamente significativas, hecho que no se presentaba entre la muestra de empresarios y empresarias, que tenían diferencias de edades no significativas. El análisis de las medias y frecuencias de edades, se ha realizado entre una muestra válida (hay algunos municipios de cuyos políticos no tenemos información acerca de su edad) de 345 alcaldes y concejales y 184 alcaldesas y concejalas en los municipios estudiados. La media de edad entre las mujeres políticas es de 41,14 años y entre los hombres es de 47,05 años.

Estadísticos de grupo					
	Sexo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Edad	Mujeres	184	41,14	9,554	,704
	Hombres	345	47,05	11,536	,621

Prueba de muestras independentes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Edad	Se han asumido varianzas iguales	9,674	,002	-5,946	527	,000	-5,911	,994	-7,863	-3,958
	No se han asumido varianzas iguales			-6,294	437,510	,000	-5,911	,939	-7,756	-4,065

Como se observa aplicando la ‘prueba t’, hay diferencias estadísticamente significativas ($> 0,005$) con un nivel de confianza del 95%. La mayor presencia de mujeres más jóvenes en la política aparece más claramente en el gráfico siguiente con una distribución de los grupos por tramos de edad.



Como se puede comprobar, hay más mujeres que hombres entre los 26 y 35 años, y éste es el único tramo de edad donde predominan las mujeres. Si tenemos en cuenta lo que ya comentamos anteriormente sobre las mujeres empresarias, a saber, que la menor edad puede implicar “menos experiencia, más responsabilidades familiares y un menor desarrollo de las redes de contacto” (Díaz y Jiménez, 2010, p. 166), lo que repercute negativamente en su desempeño público, podemos relacionar algunas de las dificultades que encuentran las mujeres para consolidar su liderazgo político. La rentabilidad de las empresas depende de las redes de contactos de su empresariado, y esto es mucho más cierto en la política, que se

ejerce con la presencia y la participación en los asuntos públicos. Los discursos de las políticas más jóvenes manifiestan la vivencia de una presión extra por su juventud.

-La trayectoria ha sido compleja por ser mujer, por ser joven y evidentemente la política local suele ser muy, muy dura porque es la administración más cercana al ciudadano, al vecino, además se añade que esto es una zona rural,.... sí es verdad que he sentido muchos prejuicios de los vecinos y vecinas precisamente por ser mujer y por ser joven. <GCMP2>

Estas dificultades para afirmarse en la política y así adquirir experiencia y construir redes de apoyo más potentes aparecen reflejadas en la reducción significativa del número de mujeres entre los grupos de edad más avanzada, lo que demuestra su menor permanencia en la carrera política. Algunos políticos entrevistados relataban que “están de paso” en la política; sin embargo, lo que vemos en los resultados es que son las mujeres las que se retiran o son excluidas todavía jóvenes de la política y muchas ni siquiera llegan a construir una carrera política. Trataremos más detenidamente sobre la carrera política de hombres y mujeres, pero aquí cabe señalar que la presencia de mujeres jóvenes en la política local siempre es un dato positivo, no así, la ausencia de las mujeres más mayores.

Nivel de estudios

Los resultados del análisis cuantitativo muestran la presencia de **mujeres muy cualificadas en la política municipal**, con diferencias estadísticamente significativas (Sig. < 0,005) en comparación con los niveles de estudios de los hombres.

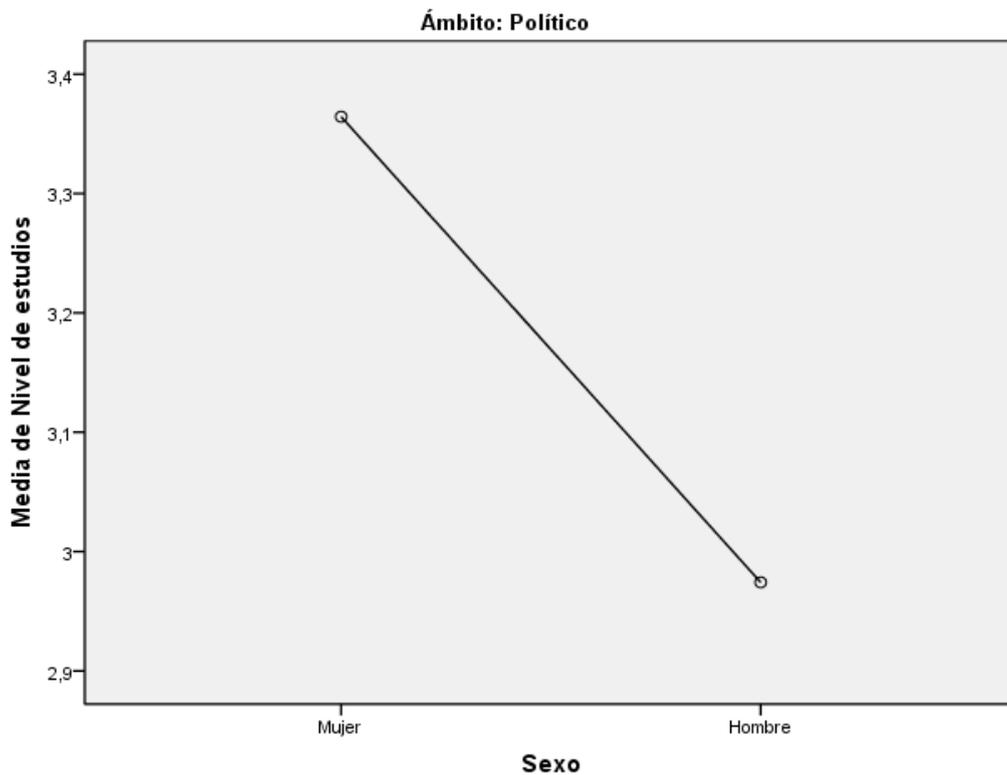
Estadísticos de grupo

	Sexo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Nivel de estudios	Mujer	247	3,36	,810	,052
	Hombre	427	2,97	,878	,043

a. Ámbito = Político

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la dif.	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Nivel de estudios	Se han asumido varianzas iguales	,005	,944	5,716	672	,000	,390	,068	,256	,524
	No se han asumido varianzas iguales			5,842	548,342	,000	,390	,067	,259	,521

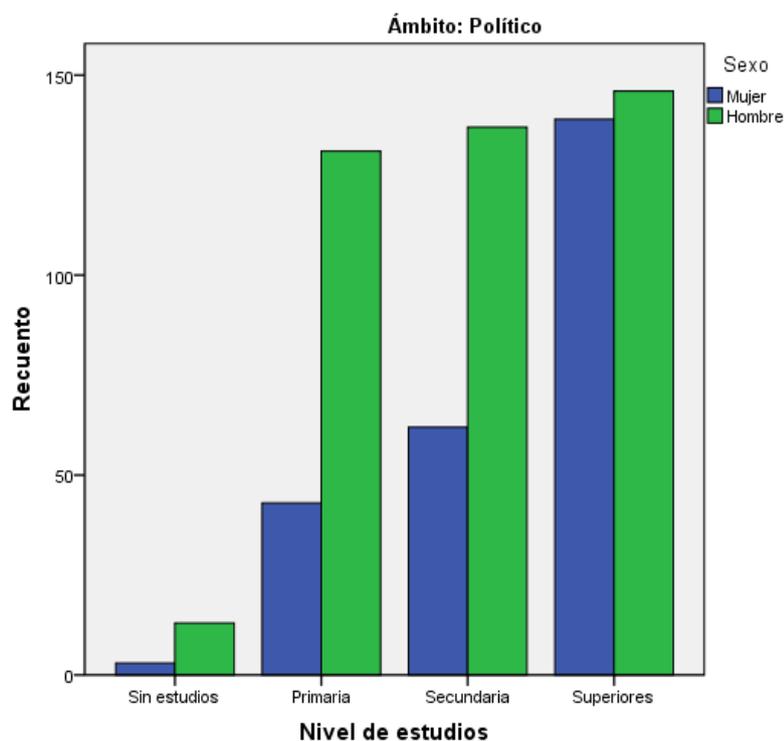


De las 247 alcaldesas y concejales sólo hay 3 de ellas “sin estudios” y 43 con “estudios primarios”, mientras entre los hombres estas cifras se elevan a 13 y 131 respectivamente. Por otro lado, el porcentaje de hombres con “estudios superiores” es del 34%, mientras entre las mujeres tienen “estudios superiores” el 56% del total de alcaldesas y concejales.

Los datos cualitativos que se desprenden del análisis de los discursos vienen también poniendo de manifiesto la importancia de los estudios, que sólo se aprecia en el caso de las mujeres políticas.

*-Todos esos estudios (licenciatura, idiomas,et..) desde el principio han ido dirigidos a un único fin y era **preparar mi intervención en la esfera pública**, como mujer, aportando una visión diferente de liderazgo político. <MPPM3>*

Tabla de contingencia				
Ámbito Político		Sexo		Total
		Mujeres	Hombres	
Nivel de estudios	Sin estudios	3	13	16
	Primaria	43	131	174
	Secundaria	62	137	199
	Superiores	139	146	285
Total		247	427	674



Estos datos ponen en evidencia una vez más la legitimación masculina para el ejercicio de un cargo político independientemente de sus cualificaciones, mientras las mujeres van entrando en la política porque pueden desempeñar una labor más cualificada dentro de la gestión de lo público, incluso a veces supliendo déficits de sus compañeros varones. Como se observa en las edades del personal político, la mayor formación de las mujeres no les garantiza continuidad en la vida política.

-Es una crueldad que ahora nos digan que personas que tienen menos estudios o están menos capacitadas para estar en política que personas que no tienen. Ese no debe ser en política el único valor; lo ponen encima de la mesa cuando tiene que cuestionar a una mujer, porque hay algunos compañeros en puestos con mucha responsabilidad y sin estudios que llevan mucho tiempo en política <GDPSM>

1.1. Puerta de entrada y primeros pasos

La participación en el ámbito político, como es de suponer, no empieza con el desempeño en un cargo como candidato o candidata electa, sino que implica habitualmente una trayectoria pública de participación en la comunidad local, tanto en el ámbito productivo como en las instituciones y asociaciones locales. El análisis de la entrada en la política de las personas participantes en este estudio indaga en el proceso anterior incluso a la militancia política (en los casos en que exista). Estos procesos no tienen una cronología definida y varían mucho de unas personas a otras, pero nos permiten situarnos en el comienzo tanto de la presencia pública como de la trayectoria política. Si la carrera política es diferente para mujeres y hombres, también la entrada en ésta contiene singularidades: las exploramos analizando las trayectorias de participación pública que han tenido como resultado la ocupación del cargo actual.

Constatamos que a la política municipal se accede principalmente por tres caminos: a partir de un protagonismo público que se deriva del ejercicio profesional; a través de los contactos directos con los partidos políticos y sus miembros; o por la participación y el liderazgo en asociaciones locales. Hay que señalar que en los tres casos los hombres tienen una posición

de partida ventajosa, con una legitimación naturalizada en el ámbito público que les permite un acceso más directo y con mayor respaldo. Veremos que las mujeres tienen un acceso más limitado, que correlaciona o se vincula también con las desigualdades para alcanzar protagonismo público a través de puestos de responsabilidad en el ámbito laboral, donde los hombres tienen una marcada presencia. Así, la participación de las mujeres, tanto en los sectores productivos como en las asociaciones, está todavía muy marcada por su condición de género, asociada históricamente al ámbito doméstico y familiar; aquí es donde mejor vemos que las mujeres entran en la política a menudo desde actividades profesionales o asociaciones feminizadas.

Como apuntan Navarro y Pastor (2003), existen diversas formas de participación política o, en un sentido más amplio del término, diversas formas de participación ciudadana, que estos autores clasifican a grandes rasgos en cinco: “electoral, el apoyo a partidos -ya sea durante las campañas o de forma continuada-; el contacto personal con autoridades públicas; la pertenencia a asociaciones y grupos de representación de intereses; y otras formas de participación no convencional (huelgas, manifestaciones, protestas, boycotts,...). De entre ellas, las más relevantes son la electoral y la asociativa, no sólo en términos cuantitativos, sino sobre todo por sus repercusiones con relación a la calidad de los sistemas democráticos” (pp. 92-93). Así, la política electoral y el asociacionismo son las formas de participación social que mayor impacto tienen en la esfera pública, pero además también guardan una estrecha conexión entre ellas. Vemos el asociacionismo local como la principal forma de acceso a la política en los ayuntamientos para las mujeres.

Se constata en las entrevistas y grupos de discusión que una gran mayoría de las trayectorias políticas objeto de análisis se inicia en asociaciones locales. La participación en asociaciones se reitera en buena parte de las trayectorias narradas como etapa anterior a la incorporación a las candidaturas. Eso no significa una utilización de las asociaciones para entrar en política, sino que las asociaciones parecen funcionar como espacio de aprendizaje y entrenamiento para el liderazgo, y además como lugar público que amplifica la imagen de los líderes locales y que es reconocido por los sistemas de cooptación para los partidos políticos.

*- Lo que sí hacía era una **participación ciudadana en un montón de asociaciones.** Presidí, todavía presido la Asociación de Autónomos de XXXX, participaba en la Asociación de Mujeres XXXX, participaba en la Comisión de Fiestas, también.*

Bueno, en todas las cosas que tuviera tiempo porque tenía un negocio, una tienda, pero bueno, en las que me quedaba un ratón, pues eso, a participar siempre y a trabajar con la gente y a preocuparme por sus problemas <VEEPM1>

Muchas de las personas que están actualmente ocupando cargos en la política municipal empezaron su andadura en las asociaciones locales, que en principio no tienen una intencionalidad política electoral y donde aparece una amplia diversidad de asociaciones culturales, vecinales, de mujeres, etc.

*- Hacemos **una asociación de vecinos** que sigue siendo un fundamento de lo que va a ser después los partidos políticos porque entonces no existían... y ahí es cuando llegan las primeras elecciones democráticas y hacemos reuniones multitudinarias para poder hacer una plataforma de izquierdas para presentarlos dentro del pueblo*

< CZMPM1 >

En el caso de las mujeres, destacan especialmente las AMPAs (Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos) como plataforma de inicio en la participación pública, como se evidencia en los discursos de las personas entrevistadas.

- Estaba de Presidenta del AMPA en XXXX, que estaba mi hijo en el colegio y, fue un poco, me vinieron a buscar gente de los tres partidos y un poco me decidí por XXXX <LPPM2>

- Empecé en la AMPA, al mismo tiempo pues íbamos haciendo nuestros pinitos con la Asociación de Mujeres... <SMPM5>

- Organizamos las primeras Asociaciones de Padres y Madres, en aquel momento eran padres y a partir de ahí unos años después, ya al partido XXXX como militante <VGPH1>

Observamos pues cómo el hecho de participar en asociaciones supone una forma de acceso al ámbito de lo público dentro de la localidad, en el que se forjan las primeras relaciones y contactos, facilitando una dinámica de presencia y compromiso que puede desembocar en una propuesta de candidatura política. Pero también vemos cómo el género marca los espacios y formas de la entrada en la política.

*- Te digo que me tocaron, porque cuando te tocan es porque tienes algún movimiento social y vamos a decirlo pronto, es claramente que en el noventa por ciento es así, luego hay un diez por ciento de gente de partido. Porque yo conozco a gente en el partido en el cual estoy... **hay gente ahí personas y sobre todo mujeres mayores muy valiosas y que no se las ha intentado convencer como han hecho conmigo, y habría que convencerlas porque son gente muy valiosa, y han estado toda la vida ahí y están detrás...**<GDPGC>*

Por otro lado, parte del personal político entrevistado muestra una entrada en la política activa directamente a través de dos tipos de organizaciones: por un lado aquellas vinculadas directamente a los partidos políticos existentes, lo que formalmente viene siendo cantera para la política local, es decir: las agrupaciones locales de los diferentes partidos y las agrupaciones sindicales, tanto de trabajadores como de estudiantes. Esto es más frecuente entre los hombres, que tienen un reconocimiento más directo en los cauces formales de la política.

*-Yo siempre he estado en la política, desde la Universidad. En el trabajo **siempre he estado en la organización sindical, presentándome en las elecciones, siempre, he tenido esa inquietud política. En el pueblo me vinieron a buscar.** <GDPZM>*

La entrada directa de las mujeres en las listas electorales es más frecuente cuando ellas están vinculadas a algún varón, habitualmente padre o marido, que trasfiere parte de su poder a la mujer y ésta recibe una legitimación por delegación. Son las “herederas”, en palabras de García de León (2002).

*-Yo **entré en el partido de la mano de mi padre, él estaba en primera fila en otro momento aquí en el pueblo y fue dejando espacio para que lo ocupara yo. Llevo como cargo público ha hecho 15 años: 12 en oposición y ahora 3 en gobierno, llevo metida en política toda la vida.** <VGPM2>*

El despoblamiento del medio rural también aparece como un factor de motivación para la participación en la política. Desde la evidencia de que hay muy pocos habitantes en general, y por tanto son pocos los dispuestos a participar tanto en las agrupaciones como en las

candidaturas, precisamente la escasez de población hace que, desde algunas candidaturas, se esté invitando a participar a mujeres que no tenían ninguna vinculación previa con la política, pero que finalmente aceptan y que por diferentes motivos acaban ocupando un cargo.

- *Somos de varios pueblos, mi tío es el alcalde y yo entré en parte por eso, y **porque no hay nadie, porque no se presenta nadie.*** <CZMPM4>

- *Empecé así y en **un poco una aventura sin por supuesto pretender nada en absoluto, nunca pensé ni, empezar, ni acabar como alcaldesa ni mucho menos, ni se me pasó por la cabeza.*** <GCMP2>

Por otra parte, algunas mujeres entran participando directamente en las agrupaciones locales y llegan, aunque con más dificultades, a formar parte de las listas electorales.

- *Soy yo la que me acerco a la agrupación XXXX para conocerla, y para que me conocieran también y participar; inicié mi actividad en la orgánica del partido, como componente de la agrupación. A los 2 años llegaron las elecciones municipales y también mostré mi disponibilidad para participar en la candidatura.* <SMPM3>

Pero no siempre las y los candidatos provienen del ámbito político y/o asociativo local, ya que buena parte de las candidaturas a nivel municipal se nutren también de personas del ámbito empresarial o profesional (funcionariado, profesionales libres, etc.).

- *Yo llevo colaborando con el grupo de salud del XXXX desde hace más de veinte años, sin estar afiliado desde muchos de esos años ¿no? Por ese motivo **estuve con responsabilidades en gestión sanitaria, sin estar afiliado, pero hace aproximadamente cuatro años, o algo más, pues entendí que todo el tiempo que estaba en la órbita del XXXX... y entonces pues me afilié y en las últimas elecciones pues ya me presenté como candidato en segundo lugar y soy concejal desde entonces.*** <GCHP1>

- *Ya estaba afiliado hacía no mucho tiempo, pero estaba afiliado, y cuando se conforma la, la candidatura, pues me lo proponen... yo me lo pienso mucho porque **es complicado seguir en la vida profesional y compatibilizar con la parte política, pero entendí que era razonable echar una mano y así pues acepté.*** <GCHP1>

Merece la pena destacar el caso de una de las entrevistadas, que obtiene la alcaldía presentándose por primera vez y recién incorporada a la política. Este es un caso en que no hay una militancia previa, pero sí una trayectoria como profesional liberal con estudios universitarios (economista) en el ámbito público.

*- Entro ahí en la vida municipal y ya de alcaldesa. Voy encabezando el grupo y yo salgo elegida para el cargo. Antes no militaba en ningún partido. **Mi salto a la política es presentarme directamente como cabeza de lista. Fue algo bastante valiente, la verdad es que sí. A veces digo que fue inconsciente, y cuando vas conociendo más, valiente y un poco loca también.** <CZMPM5>*

Ello sirve, además, para ilustrar la importancia de la incorporación de las mujeres al ámbito laboral y del alto nivel de cualificación; ambos factores están funcionando como facilitadores del incremento de la participación política femenina (Navarro y Pastor, 2003). En este sentido, hemos encontrado entre el personal político analizado más de una alcaldía y varias concejalías, ocupadas por profesionales de los centros escolares locales, pero esto ocurre sobre todo con mujeres.

*- **Yo ya era una persona dedicada al hacer público** ¿no? o sea, que no era una ama de casa tal, y ya la gente te conoce, primero como profesora que había estado unos años, después como directora y por eso yo creo que todo el mundo es..., la directora del centro tal, entonces siempre todo el mundo me llama Doña XXXX por eso, porque fui la directora del colegio muchos años, a lo mejor si hubiese sido alcaldesa sólo... <GCMP4>*

Lo que no hemos encontrado es casi ningún cargo político que haya accedido directamente desde un liderazgo en el ámbito doméstico, un espacio protagonizado principalmente por las mujeres como cuidadoras y profundamente marcado por la invisibilidad. De ello dan buena cuenta los relatos, tanto de las mujeres que reconocen la ventaja de haber estado mejor posicionadas en el acceso al cargo político por haber estado con anterioridad en la esfera pública, como de los hombres y mujeres que lamentan la imposibilidad de no haber conseguido incorporar a las candidaturas locales más mujeres que pueden realizar “valiosas aportaciones”, pero que se pierden en el anonimato de lo doméstico y de la familia:

- Habría que convencerlas porque son gente muy valiosa, y han estado toda la vida ahí y están detrás y nunca han querido estar delante, y yo creo que las podrían convencer realmente para estar delante porque podrían llevar una labor vamos acojonante, pero no han estado alante... <GDPGC>

- Muchas mentes por ahí, muy brillantes, que se están quedando en sus casas y podrían aportar muchas soluciones... y estuviesen aportando nuevos modelos de desarrollo, y eso es un problema que tenemos nosotros ahí. <GDEVG>

Algunas diferencias en la entrada de hombres y mujeres en la política provienen de las especificidades y desigualdades en la inserción de unos y otras en el ámbito productivo y social, de la segregación derivada de los simbolismos y los mandatos de género. Los hombres tienen una presencia permanente en el ámbito público al estar integrados totalmente en el ámbito laboral, con una imagen marcada por su desempeño en la carrera profesional y una militancia pública que suele vincularse a la política desde el inicio. Sin embargo, las mujeres tienen una presencia menos visible, con menos protagonismo profesional y principalmente vinculada a asociaciones con temas relacionados con lo familiar y educativo. Esto parece marcar la puerta de entrada de muchas mujeres en la política e incide también en la valorización de sus aportaciones, porque dichas valoraciones estarán relacionadas con el significado socialmente atribuido al ámbito del cual provienen. Si son ingenieras o arquitectas y entran en la política por haber destacado públicamente como profesionales, trascendiendo el desempeño profesional, tendrán una consideración distinta de quienes destacan públicamente por ser presidentas de una AMPA, desempeñando una representación como derivada de la maternidad y que dura sólo mientras sus criaturas están cursando la educación primaria o secundaria. Así, muchas mujeres tienen, a menudo, que realizar un esfuerzo añadido por construir una imagen de política que vaya más allá de la de madre y/o maestra.

1.2. Apoyos y resistencias

Para dedicarse a la carrera política, por definición una persona necesita muchos apoyos personales y sociales, tanto para salir elegida como para desenvolverse con éxito en una actividad que conlleva muchas responsabilidades y una permanente exposición a la valoración pública. En nuestro estudio hay que considerar que estamos analizando las

trayectorias de personas que ya están ejerciendo activamente un cargo político; eso significa que han contado y cuentan con los apoyos, como mínimo, suficientes, y que consiguieron o van consiguiendo superar las resistencias experimentadas.

Analizando los datos obtenidos, tal como ocurre en el caso de empresarias y empresarios, la familia aparece como la fuente de apoyo más determinante, tanto para los hombres como para las mujeres, a la hora de asumir responsabilidades en política.

*- Cuando yo les dije que me iba a presentar como concejala, **por parte de mi familia, el núcleo familiar, todo el apoyo.** Pero cierto es que, si mi marido y mi hija me dicen que no, no hubiera ido, eso también, eso fue muy importante, que me apoyaran.*
<GDPZM>

En los resultados observamos que el apoyo familiar a los hombres aparece como más claro y sin fisuras, apareciendo sólo algunas referencias a demandas cotidianas posteriores de mayor atención por parte de la familia por concurrencia con el tiempo dedicado a las actividades políticas. Como muy bien retrata la escritora Carol Gilligan (2002) sobre su propio padre: “Era abogado... alcanzó la cima de su profesión, o se acercó bastante a ella. Su madre había animado a su inteligente hijo; mi madre también le animaba y le ayudaba, con su encanto, su calidez y su generosa hospitalidad, abriendo las puertas de su hogar a amigos y conocidos, que en su mayoría se convertirían en clientes de mi padre” (p. 153). Las familias, y sobre todo las esposas, son un apoyo fundamental para la carrera política de los hombres, y les proporcionan cotidianamente el soporte emocional y logístico doméstico para el desempeño del cargo público.

*- Mi familia fueron los primeros a los que se los comenté. Me apoyaron desde el principio y **si no tienes ese apoyo, en política no te puedes meter.*** <LPPHI>

Sin embargo, para las mujeres el apoyo aparece con más cuestionamientos. La presencia de las mujeres en la política es una desobediencia a los mandatos tradicionales de género e implica una ruptura con los papeles sociales femeninos asignados por el patriarcado.

*- Mi padre lo primero que me dijo es que ni se me ocurriera meterme en política que iba a quedar mal con todo el mundo; y luego, cuando me lo propusieron, **mi marido puso el grito en el cielo.** <GDPSM>*

Pero las resistencias familiares no suelen expresarse abiertamente en el sentido de que las mujeres no deben estar en política, porque vivimos en una sociedad moderna, en la que se supone que hay igualdad entre hombres y mujeres y donde también se supone que está aceptado que las mujeres son ciudadanas de pleno derecho. Así que las resistencias no suelen expresarse sólo por el hecho de ser mujeres, aunque a veces sí.

*- Lo que me motivó a entrar, fue que un conocido me dijo: “¿ vas a entrar en política?, las mujeres a la casa, vete a tu casa a cuidar tus hijas”. Me pareció tan cruel, las mujeres no somos floreros, somos personas y tenemos derecho a estar y por tanto dije: vamos a intentarlo, si sale mal, salió mal, **pero intentarlo porque hay que abrirle camino a otras mujeres que deben estar en cualquier ámbito de la vida...** <GDPGC>*

Dentro de la propia familia las dudas se siembran de una manera más velada. Algunas veces aparecen bajo la forma de la tradicional protección hacia las mujeres. Y otras veces surgen como cuestionamientos sobre las capacidades de las mujeres para desempeñar el cargo público, si “*estás preparada... para un cargo como éste*”.

*- Ellos siempre me apoyaron desde un principio, sí es verdad que nunca me dijeron sí o no, ellos me dijeron es tu decisión ¿no? y **tú sabrás si tienes fuerzas para ello, ganas y consideras que estás preparada para, para, para un cargo como éste, porque, bueno, era muy joven cuando accedí a la alcaldía...** <GCMP2>*

Todo ello está muy relacionado con los estereotipos y roles de género, que consideran a los hombres siempre preparados y “naturalmente” capacitados para la vida pública, y a las mujeres dotadas de menores competencias y aptitudes. Así, nos encontramos en los discursos con las resistencias que crea la familia del personal político, para desanimar en el empeño de dedicarse a esta tarea, utilizando argumentos muy habituales. Por ejemplo, argumentando

una “no necesidad” económica, ni de dedicar tiempo y esfuerzos no remunerados, ni de exponerse públicamente a los comentarios.

*- Lógicamente, la familia se queda un poco diciendo oye y **tú que vives con tu trabajo y tienes una profesión que es más o menos estable, ¿porque te metes en esto?**, pues porque alguien tiene que implicarse en esto y quizás eso ha sido como empezaba antes, hace unos años en XXXX carecíamos de muchísimos equipamientos <VGPHI>*

Para las mujeres aparecen las resistencias creadas una vez más por la presión social en cuanto a la obligatoriedad de la maternidad y la dedicación a la crianza de las criaturas.

*- Yo tengo una amiga, es un proyecto político, que ella ha cogido y **tiene una edad de tener hijos**, tiene 30 años y no tiene hijos todavía. Le dicen “que tú donde te vas a meter, que son 4 años los que vas a estar, y tú después qué vas a hacer con un niño, vas a tener que salir y un domingo vas a tener que ir a tal acto...” Lo que pasa, es que, **esa carga ya la tiene la mujer** <GDEVG>*

Las familias muestran oposición e intentan frenar la carrera política de las mujeres principalmente cuando las demandas de tiempo y dedicación de la vida política entran en competencia con las tareas domésticas y de cuidados de las personas dependientes, exigiendo una mayor implicación de los demás miembros de la familia en las cuestiones domésticas. Mientras las mujeres “pueden con todo” las trabas son menores. Las resistencias familiares llegan incluso en muchos casos a la ruptura de las relaciones de pareja. Esto no es habitual en hombres políticos, pero es especialmente visible en varios de los casos analizados cuando son ellas las que asumen cargos políticos:

*- Yo dije me quiero dar a la comunidad durante cuatro años y quiero estar ahí. **Mi marido en ese momento no lo soportó y al año nos separamos**, yo tuve que decidir esto es lo que yo quiero... Pero si en estos momentos él no me apoya, cuando es lo que yo quiero hacer, nunca me va a apoyar, con lo cual yo tuve que tomar la decisión y tomé la decisión de divorciarme. <GDPGC>*

- *Ejercer la política a mí me supuso la separación. Porque es complicado... sobre todo los horarios, el tiempo que tu tienes que tener en política que son una disponibilidad de 24 horas. <VEEPM4>*

- *Tengo cuatro compañeras del grupo de gobierno, y tres se han separado esta legislatura <GDPGC>*

Las rupturas de pareja no son debidas sólo a la carga de trabajo doméstico o a las tareas del cuidado que las mujeres puedan dejar “desatendidas” en el hogar. A veces la verbalización aparece sobre el trabajo doméstico, pero hay también una arraigada carga simbólica de lo que representa socialmente la masculinidad, cuya imagen está vinculada al protagonismo en lo público de los varones y su dominio sobre las mujeres como parte de lo privado. A menudo, la sociedad, y en particular los maridos, tienen dificultades para asimilar un mayor protagonismo de las mujeres en el ámbito público. En el ámbito laboral, los datos señalan las dificultades de las parejas cuando las mujeres tienen sueldos más elevados que los hombres. Y en la política una visibilidad pública mayor de las mujeres llega a suponer simbólicamente un cuestionamiento social a la masculinidad de los maridos.

- *No me quiero ni imaginar yo, si viviesen mis suegros ahora mismo, y yo estoy... – eran muy buena gente, los quería muchísimo– pero, vamos, sería **impensable, meterme yo en política viviendo ellos. Quedar mi marido en casa e ir yo para el ayuntamiento, ¡vamos!** <GDPVEE>*

En los discursos de los hombres no encontramos ninguna referencia a que la política implique dificultades para el mantenimiento de la pareja, ni sobre sus propias experiencias, ni sobre la de otros compañeros, por lo que podemos inferir que no viene siendo habitual que a los varones la política les ocasione separaciones matrimoniales. Más bien al contrario, las referencias van en la línea de reconocer el gran apoyo que les brindan sus parejas, y la ayuda que ello les reporta, sobre todo en cuanto a dispensa del tiempo que dejan de dedicarles y la tranquilidad de saber que ellas asumen un plus de dedicación a la casa y los hijos, para que ellos desarrollen mejor sus quehaceres políticos.

*- Siempre me lo ha respetado y me ha apoyado y me ha dicho: adelante y **nunca me ha dicho déjalo... al revés, me ha dicho no lo dejes por mí** –aún cuando ha estado enferma... Ella se ha ocupado de todo, porque ha tenido las tardes libres, y, además, con el apoyo de mis suegros si hacía falta<MPPH2>*

Diversos estudios acerca de las que se dedican a la política siguen mostrando que “mientras que para los varones en parecida situación la familia parece ser un apoyo, para las mujeres políticas la familia continúa siendo una carga extra, por muy gozosamente que se vivan las relaciones afectivas” (Osborne, 2008, p. 110). Observamos, por ejemplo, que los hijos pequeños, pueden suponer un freno para las mujeres, tanto para acceder al ámbito político como para mantenerse o incluso plantearse ascensos.

*- Siempre nos cuesta hacer las listas por el tema de las mujeres, tenemos un colectivo de mujeres muy válidas, con buena preparación, incluso mejor que la nuestra, la de los hombres, pero luego a la hora de decir vas a ir en la lista , y a lo mejor va a ir en la tercera o en la segunda... con **posibilidades de salir y encima con una responsabilidad, entonces ya te ponen pegas, normalmente te ponen a los hijos que es un factor muy importante,** <GDPGC>*

*- Si a mí se me ocurriera optar a la Junta de Andalucía es que tendría que cambiar toda mi vida, en cambio para los hombres no es necesario, **ellos pueden mantener su núcleo familiar donde sea y ellos siguen con su ascenso político con mucha más facilidad.** Nosotras no <GDPSM>*

Por otro lado, aunque las cargas familiares estén muy presentes en los discursos de las mujeres, es esperanzador ver que hay en la política tanto hombres como mujeres con hijos e hijas en edad escolar. Ello significa que, aun con esfuerzo, las mujeres están presentes en la vida política y manifiestan su deseo de seguir y de desarrollarse en ella.

1.3. Perspectivas de futuro en la carrera política

Existen diferencias muy importantes entre cómo hombres y mujeres desarrollan una carrera política y también entre cómo se les considera desde los partidos y sus ámbitos de toma de decisiones. Uno de los puntos de partida de estas diferencias radica en la prevalencia de los

valores y características asociadas a la masculinidad en el ámbito político. El poder es de los hombres. Los relatos de las mujeres políticas evidencian que el mundo de la política local sigue siendo un mundo masculino:

*- Todavía tenemos muchas limitaciones en política en general, ya sea a nivel local, o como si te quieres realizar políticamente en otros niveles, **tenemos más dificultad porque estamos en un mundo de hombres y el hombre no quiere perder su estatus** <GCMP3>*

Como han puesto de manifiesto numerosos estudios (Barberá y Ramos, 2004; Díez, Terrón y Anguita, 2006; Moya y Lemus, 2004; Nicolson, 1997; entre otros) el poder sigue siendo androcéntrico y excluye o minusvalora implícitamente lo femenino y las características asociadas a la feminidad. Así, tal como aparece reflejado en los datos sobre la edad de las personas que están en cargos políticos en los ayuntamientos estudiados, la carrera política es claramente construida por y para los hombres.

*- En el hombre la participación política es una carrera, además se mantienen a lo largo de los años y van subiendo. Pueden ir subiendo...las mujeres somos reemplazadas... Las mujeres somos reemplazadas y **son muy pocas las que pueden decir que tienen una carrera política que empiezan desde abajo y siguen hacia arriba**. Una mujer es sustituida por otra. <GDPLP>*

La mayoría de las mujeres están de paso en los cargos políticos y no llegan a desarrollar una “carrera” como tal, entendida como acumulación de experiencia y conocimientos que son utilizados a lo largo de los años, con el desempeño de funciones en sucesivos cargos de rangos jerárquicamente superiores y/o el aumento de la capacidad de influencia política.

*- La pena que tengo es que voy a conocer el manejo de la concejalía, todo el **triquimeneje que se mueve justo cuando me voy a ir ¿no? Porque dices: es verdad que a pesar de tener la experiencia de lo que es la gestión administrativa, lo que es la más política la vas aprendiendo con el día a día, y si he tenido una sensación es que le tiempo aquí dentro se me ha ido...** <GCMP3>*

La participación de las mujeres en los cargos políticos es efímera y hay una alta rotatividad de las mujeres, que se suceden y no llegan a consolidar una carrera política.

*-Cuántos hombres en todos los partidos, el PP, I U, el PSOE, cuántos están que llevan toda la vida democrática... y no todos son licenciados, ni economistas, ni han estudiado ciencias políticas, estamos los que estamos, y ¿cuántas mujeres de esa época están?, poquitas. Porque siempre que hay que renovar, **la cuota de renovación en los partidos pasa por las mujeres.** <GDPSM>*

Por otro lado, algunos hombres manifiestan la intención de dejar la carrera política, bien por no tener más aspiraciones, bien por estar quemados con la propia actividad:

*- Ya **estoy un poco harto**, ya quiero dejarlo. Pero realmente te quemas, te quemas porque trabajas y tienes que dejar paso a otros. <GDPZM>*

Para algunos políticos entrevistados, ocupar un cargo político debe ser una etapa corta, para promover el dinamismo y la renovación en los ayuntamientos; sin embargo, se observa cómo los hombres tienden a mantenerse en la política y además suelen ocupar los cargos con remuneración (“estar liberados”) y pasar de la política local a la regional y nacional con mayor probabilidad.

*- Porque **los compañeros varones permanecen en la política, si no es en un puesto es en otro; el criterio de renovación pasa por las mujeres; duramos, en general, lo que dura un bizcocho a la puerta de una escuela, si hay que renovar en los partidos, cortan la cabeza de la mujer.** <GDPSM>*

Las mujeres, además, muestran que la falta de perspectivas de futuro en la política se entremezcla con el peso de tener que compatibilizar la carrera política con las responsabilidades familiares y profesionales.

*- Cuando tú tienes un trabajo, la política y la casa, algo falla ya, porque no se puede llegar a todo; entonces por lo menos lo que es en tu trabajo no puedes tener aspiraciones a subir más, eso está claro y en política dices bueno, **tiro hacia delante,***

pero sin expectativas de seguir mucho más tiempo, ni de seguir ascendiendo tampoco... <GDPSM>

*- Cuando llegue la próxima legislatura no me voy a presentar, en estos momentos no puedo, **creo que no llego más allá, entre los niños, el trabajo y todo.** Voy a seguir vinculada a la política y a actividades, seguro, y a asociaciones. Y no descarto que cuando pasen unos años me vuelva a presentar, porque a mí la política me gusta. <VEEPM3>*

Observamos también que algunas mujeres están asumiendo un protagonismo cada vez mayor en el ámbito político, a pesar de las dificultades; incluso en algunos casos las protagonistas – que actualmente ocupan alcaldías o concejalías– comenzaron creando o reconstruyendo asociaciones políticas y partidos.

*- Decidí que **había que crear un partido nuevo**, un partido que aglutinara personas con capacidades, independientemente de cuál era su ideología política, y de hecho, se creó en el año 2000, se llama XXXX... <MPPM3>*

*- La primera vez que salgo como cargo público, me quedé sola en mi grupo, por transfuguismo, dos compañeros son expulsados y **empecé a reconstruir el partido** que se quedó destrozado, durante 4 años y estoy sola en el ayuntamiento. <VGPM2>*

Pero queda patente que, para las mujeres, la carrera política es una carrera de obstáculos. Muchas mujeres comentan tener perspectivas de futuro muy poco halagüeñas en la actividad política, y la mayoría no se atreve a hacer proyecciones de futuro. Para las mujeres, conquistar un espacio propio y estable en política conlleva mucho más tiempo; ellas tienen menos claras las posibilidades reales de futuro y a menudo se “queman” en el camino.

- No creo que las mujeres tengamos falta de vocación política y seamos chicas para todo y nos conformemos con lo que nos echen, sino que a veces la realidad no te permite llegar más allá y, una de dos, o abandonas, que yo creo que es el caso de muchas, porque te dices que si no llegas más allá te vas a otra cosa, es siempre lo

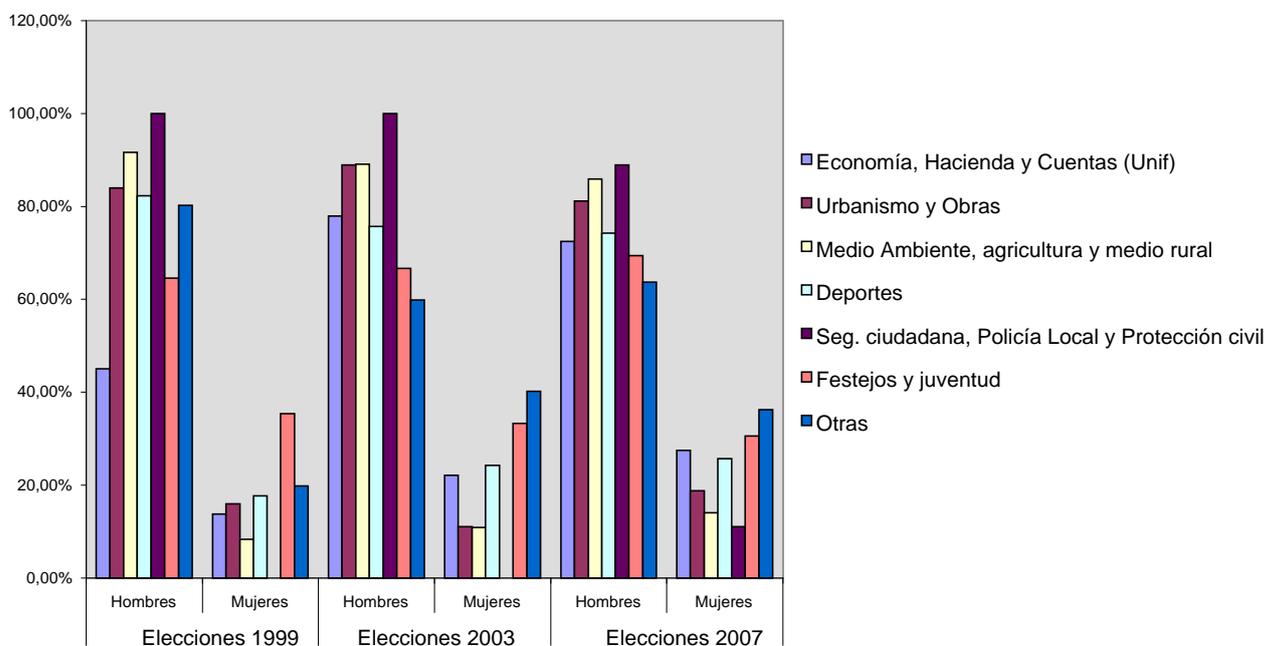
*mismo y no te apetece seguir sin más o **porque te cansas de estar siempre en la misma situación** y te dedicas a otra cosa. <GDPVEE>*

2. Áreas de actuación diferenciadas por sexos: segregación horizontal en la política

La segregación horizontal, entendida como la concentración de varones y mujeres en diferentes sectores de forma desproporcionada, también está presente en la gestión política y observamos cómo se perpetúan las adscripciones de las personas a las actividades y sectores relacionados con los estereotipos tradicionales de género. Así, los hombres y mujeres siguen ocupándose de las tareas y sectores considerados masculinos y femeninos respectivamente, sin que se avance sustancialmente en el cuestionamiento de la tradicional división sexual del trabajo.

Como vemos en el gráfico a continuación, analizando las concejalías y áreas de gestión de 119 ayuntamientos rurales, los hombres siguen ocupándose principalmente de las áreas relacionadas con economía, urbanismo y obras, medio ambiente, agricultura, deportes, seguridad ciudadana, protección civil, festejos y juventud. Así por ejemplo, sólo hay una mujer encargada del área de seguridad ciudadana, policía local y protección civil, y sólo desde las elecciones de 2007.

Áreas de Gestión más Masculinizadas (Elecciones 1999 a 2007)

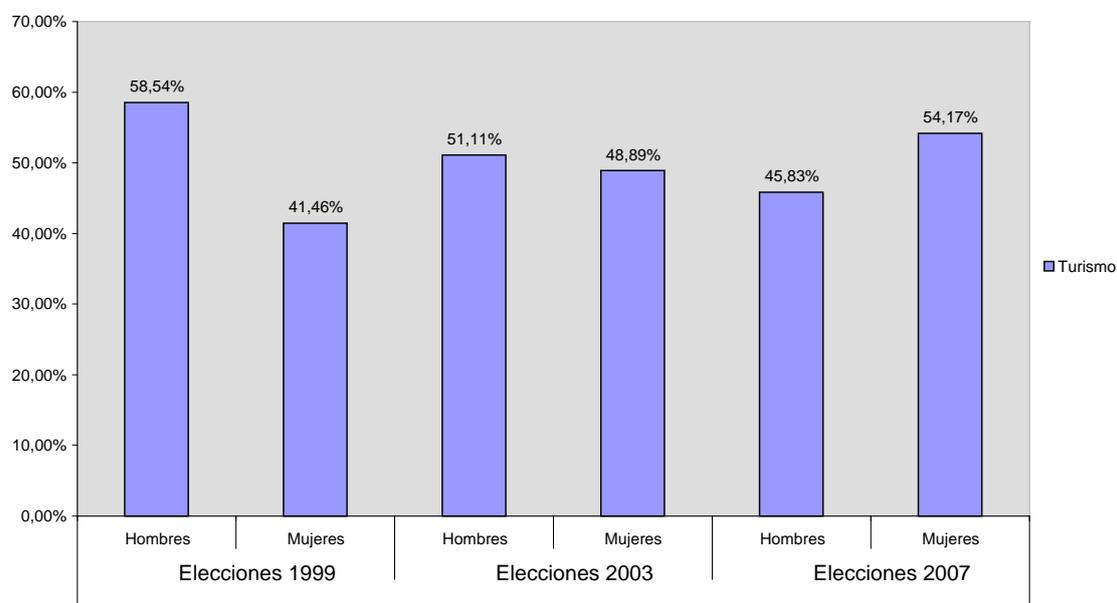


- Yo en mi experiencia personal empecé como concejal siendo de Bienestar social y empezó como concejal de Hacienda otra compañera, que luego dimitió y pasó otra

compañera de tu grupo; es decir, que en mi experiencia... luego yo he sido concejal de Hacienda es verdad y una concejala fue de Bienestar Social, a lo mejor en ese rol que dices tú. <GDPMP>

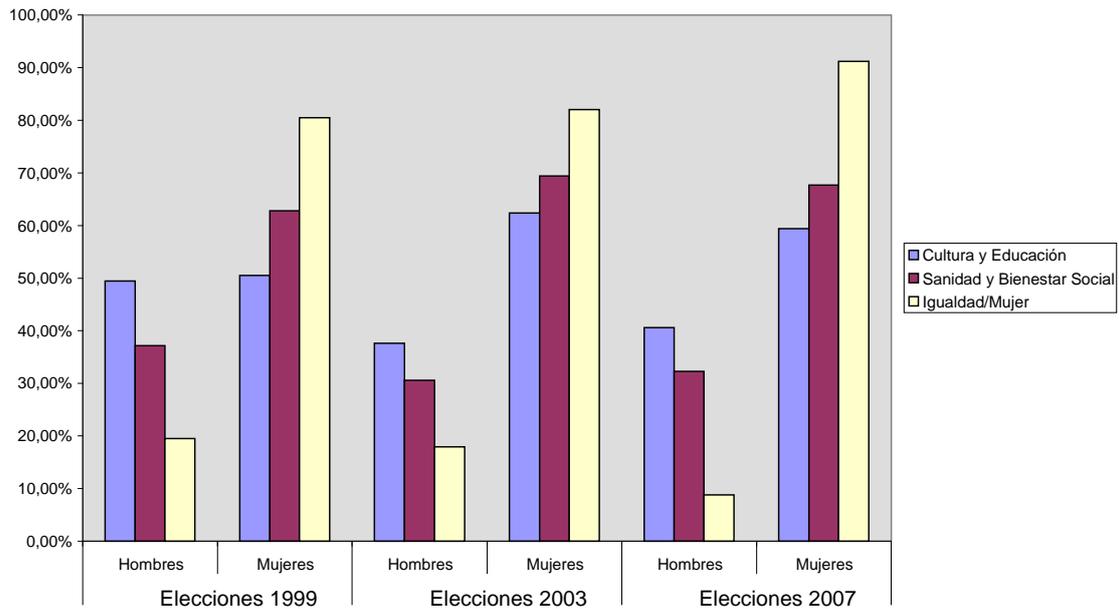
Encontramos en el turismo la única área donde no aparece la segregación sexual y donde mujeres y hombres asumen proporcionalmente las responsabilidades de gestión turística. Habría que seguir la evolución de este sector y analizar más a fondo los factores que inciden en esa asignación más equitativa, si hay diferencias en las tareas atribuidas en los ayuntamientos donde son concejales o concejalas y el desempeño en el cargo, considerando que la equidad en este área marca una excepción con todas las demás.

Área de gestión más equitativa: Turismo



Por otro lado, las mujeres son las encargadas, y vienen asumiendo cada vez mayor liderazgo, en las áreas relacionadas con las tareas típicamente femeninas: Cultura y Educación, Sanidad y Bienestar Social e Igualdad y Mujer.

Áreas de Gestión más Feminizadas (Elecciones 1999 a 2007)



Observamos que los estereotipos de género siguen marcando las adscripciones de hombres y mujeres, y las mujeres siguen fuertemente vinculadas al ámbito doméstico y educativo. Como comentábamos anteriormente, si consideramos que muchas mujeres entran en la política local por la puerta de las Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos y por su actividad profesional como profesoras y maestras, vemos cómo el simbolismo de género se refuerza en la vinculación permanente de las mujeres con su rol de educadoras y madres, invisibilizando las otras contribuciones femeninas importantes para la sociedad, tanto profesionales como ciudadanas, además de crear un círculo vicioso que limita la inserción en otros ámbitos de responsabilidad.

- Se nota perfectamente en los concejales del actual equipo de gobierno que los que llevan las áreas importantes son hombres y no se les puede... es como intocable. Las áreas que llevan las mujeres son Bienestar Social... Empleo... que como si digamos son cosas femeninas. Yo me metí en una cosa masculina por profesión, por estudios y por gusto y notabas un poco de rechazo, es curioso. <MPPM4>

El problema no radica solamente en las adscripciones diferentes entre hombres y mujeres a cada una de las áreas, sino que el simbolismo de género impregna la valoración que se hace

de las diferentes temáticas. Las desigualdades residen en la jerarquización de dichas áreas y en el poder asociado a ellas.

*- Por lo que habría que trabajar es porque las mujeres no tuviéramos esas concejalías que parece que nos vienen dadas ya 'per se', de forma intrínseca: Asuntos Sociales para la sensibilidad de la mujer, Hacienda para la rigidez del hombre, urbanismo para el hombre, participación ciudadana para las que tienen más mano izquierda... A ver cuándo –que no digo que no haya casos- pero **a ver cuándo las mujeres empezamos a asumir concejalías de las que tienen peso específico, que todas lo tienen pero ya sabéis... <GDPMP>***

Lo que es considerado masculino tiene una valoración distinta a lo considerado femenino, es superior, más importante, tiene un mayor reconocimiento social y habitualmente, además, en la gestión pública maneja más presupuesto. Las áreas de gestión masculinizadas son valoradas como de interés general, o sea, que afectan a toda la sociedad; se considera en cambio que las áreas de gestión feminizadas afectan solamente a colectivos específicos, a menudo más vulnerables o en situación de riesgo de exclusión social, y que socialmente ostentan menor poder de influencia y menor capacidad de decisión sobre lo general, como son los niños y niñas, las personas mayores, las personas más pobres o en riesgo de exclusión social, así como los temas de igualdad, que se suelen asimilar con problemas que afectan sólo a las propias mujeres.

3. Participación en la toma de decisiones

La participación en el ámbito público tiene una relación directa con la posibilidad de tomar decisiones o de influir sobre las decisiones que se toman colectivamente. Las posiciones sociales ocupadas por mujeres y hombres aparecen como muy desiguales, tal como indican los resultados encontrados, y lo mismo cabe decir de la participación en la toma de decisiones en el ámbito político. En este apartado analizamos dos aspectos cualitativos de la inserción de hombres y mujeres en la toma de decisiones en el ámbito de la política: la valoración de sus respectivas aportaciones y la participación en los espacios donde se toman las decisiones.

La gestión es un proceso de toma de decisiones permanente; en este sentido, si hay un implicación diferencial de hombres y mujeres

3.1. Valorización de las aportaciones

Un primer aspecto a analizar es el desequilibrio de poder entre mujeres y hombres, que se expresa a menudo en una desigual capacidad de influir en los procesos de toma de decisiones. Ello está muy relacionado con las valoraciones diferentes que se atribuyen a lo que dicen las mujeres y los hombres. Los hombres están respaldados por las tradiciones y la cultura para estar activamente en la política; en cambio las mujeres están ejerciendo una actividad nueva para ellas, propia de un ámbito en el que no están entrenadas para situarse y que, además, tampoco es un espacio que les acoge de buen grado. Para comprobarlo basta recordar la ardua lucha por el derecho al voto y, sin ir más lejos, las dificultades para acceder a los puestos de liderazgo político que estamos encontrando en los resultados de este mismo estudio.

Vemos en los discursos de las personas entrevistadas que las decisiones y las opiniones aportadas por alcaldesas y concejalas se ponen en duda, mucho más que las de los hombres; a veces incluso se las desacredita en la posición jerárquica que ocupan:

- A lo mejor la alcaldesa dice algo, pero la gente siempre lo pone entre comillas y, y dice ah pues le voy a preguntar al teniente alcalde ¿por qué? porque por muy alcaldesa que sea es una mujer y parece que no lo controla bien. <GDPGC>

-Las mujeres estamos bien para hacer lo que hacemos pero no para tomar decisiones importantes. La responsabilidad, siguen pensando que la tienen los hombres. Y de hecho cuando hay problemas, yo estoy en la calle y a mí nadie me viene a contar problemas del ayuntamiento y si está otro concejal en la calle se lo van a contar a él porque piensan que el tiene mayor peso y más posibilidad de solucionarlo <VEEPM3>

Ese continuo cuestionamiento supone un permanente sobreesfuerzo que va desgastando a las mujeres políticas y les va restando eficiencia.

- *Es agotador tener que estar luchando por tus derechos; si los tuviéramos adquiridos ya podríamos funcionar con ellos y desenvolvernos, pero cuando **tienes que estar trabajando para ser escuchada o trabajando para ser considerada, esa energía que inviertes en esa lucha no la puedes invertir en otra cosa.*** <LPMP3>

Como enfatiza Raquel Osborne (2008), “persiste una diferencia de estatus simbólica entre los sexos, por lo cual los varones gozan de un excedente de valoración por el mero hecho de serlo, mientras que las mujeres necesitan sobrecualificarse, demostrar, de una parte, que son más que lo que se espera de ellas y, de otra, que no son eso que al mismo tiempo se espera de ellas” (Osborne, 2008, p. 105).

- *Yo he sentido ahí dificultad de que no, no se nos valora por igual a una mujer y a un hombre, hay todavía... falta de educación en política y en montones de cuestiones que se nota que **la igualdad no, no es, no es efectiva.*** <GCMP3>

Diferentes estudios y teorías de género ponen de manifiesto que las mujeres experimentan una doble y difícil posición en el ámbito público, porque los estereotipos y expectativas de género contraponen feminidad y liderazgo, al mismo tiempo que asocian el liderazgo a las características típicamente masculinas. Así, las mujeres tienen que conseguir ser oídas y que sus voces sean legitimadas, lo que representa un ejercicio de autoridad, pero a la vez no ser rechazadas por ser poco femeninas. Un difícil equilibrio, que los hombres se libran de hacer porque precisamente ejercer la autoridad es algo conforme a las características de la masculinidad y que les imbuye de mayor prestigio y poder.

- *El hecho de que una mujer emita una opinión significa que la vas a tener que repetir y que casi vas a tener que convencer, por repetición o por agotamiento del contrario. Porque si **un hombre opina lo mismo que tú es un hombre con carácter o que sabe del tema, y si opina una mujer es una mujer que se sube como las gaseosas o una marimacho.*** <GDPMP>

Los discursos de muchas entrevistadas enlazan con lo que señalan Rudman y Glick (2008): “si las mujeres actúan competente y agresivamente, se arriesgan a reacciones negativas por no ser suficientemente femeninas, pero si son modestas y relacionales, corren el riesgo de ser vistas como incapaces de liderar” (p.163). En otras palabras, las mujeres se encuentran

atrapadas en una paradoja y, a menudo, sin darse cuenta, las mujeres se ven obligadas a elegir entre ser respetadas, pero no queridas; o ser queridas, pero no ser respetadas. Como señalan Fiske y Stevens (1993): “ambos escenarios pueden resultar en discriminación sexual” (citado en: Rudman y Glick, 2008). Ahora bien, algunas concejalas son conscientes de tener que imponerse más que los hombres para defender sus aportaciones, saliendo personalmente reforzadas de estas defensas. Aunque, por otro lado, no sabemos hasta qué punto son conscientes de los costes personales y sociales que suponen esos comportamientos.

*- Tengo carácter y soy de las personas que más discrepo y... creo que las decisiones que tú tomas, la gestión que tú llevas en tu concejalía, se tienen que respetar; si no sería muy difícil que yo aguantara en este mundo. **Las mujeres tenemos que apostar más, perder ese miedo, esas barreras que nos ponemos a nosotras mismas para estar ahí, para tomar decisiones que nos van a beneficiar.** <GCMP3>*

*- Si es que los hombres lo tienen muy fácil, simplemente por el simple hecho de ser hombres ya su opinión se tiene en cuenta, eso es así. Somos las mujeres las que con nuestro razonamiento y nuestra oratoria **tenemos que demostrar que sabemos de lo que estamos hablando.** <GDPSM> -*

Además, hemos visto que la edad influye también en la legitimación de las aportaciones que se hacen y en las decisiones que se toman. Como vimos en los resultados cuantitativos, las edades de las mujeres en los cargos políticos es significativamente inferior a la de los hombres, y ello supone una doble barrera para influir en las decisiones políticas. A la condición de género, con el descrédito tradicional de las aportaciones femeninas, se suma la edad, por lo que las aportaciones de las mujeres más jóvenes suelen ser las menos respetadas:

*-La gente no me da credibilidad, no sé si aparte de mujer es porque soy joven....**si fuera hombre, igual sí que infundía más respeto que siendo mujer.** <CZMPM4>*

*- Si eres mujer y joven, eso ya tienes que decir pues **aquí estoy yo y tengo que quedar por encima...** hay decisiones que tienes que tomarlas tú como Alcaldesa ¿y si me equivoco? Y digo, no, es que tienes que tomarlas y las tomas, convencida, por supuesto, pues como... <SMPM4>*

3.2. Rituales de exclusión: los espacios-tiempos de toma de decisiones

Mientras que el eje central de la feminidad se ha construido históricamente en torno a la maternidad y al espacio privado/doméstico, el eje central de la masculinidad ha sido el trabajo (remunerado) en el espacio público. Y ello configura también, en una relación dialéctica, la vida y las rutinas en los diferentes espacios. El ámbito público y productivo está organizado a la medida de la priorización del trabajo con respecto a las demás dimensiones en la vida de los hombres. Ello crea sistemáticamente una dinámica de exclusión de las mujeres de lo público y provoca que éstas hayan tenido que ir adaptándose a los parámetros masculinos.

*-Tenemos que estar, porque tenemos que estar en los sitios donde se decida, para poder cambiar y para **que la gestión política también se adapte a los horarios que tenemos más las mujeres.** Están más adaptados siempre... siempre, casi siempre más a hombres que a mujeres. <GCMP3>*

*- Inicialmente las dificultades que veía era el poder hacer compatible los ritmos de trabajo que ya tenía la propia agrupación socialista, en la que **casi todos eran hombres y sus ritmos de reuniones, de salidas...estaban muy vinculados a los tiempos de los hombres,** pues podían darte las 10 ó las 11 y ellos tenían...quedaban luego para echar algo, cuestiones que por ejemplo era imposible que yo pudiera asumir <SMPPM3>*

En este sentido, los espacios-tiempos de la toma de decisiones también contemplan una disponibilidad indefinida e incluso, el desarrollo del “don de la ubicuidad”, porque a menudo, participar de las decisiones exige tener que estar en el lugar adecuado y en el momento preciso en el que éstas se producen. Y aunque, tanto en las entrevistas como en los grupos de discusión, al principio aparece en los discursos que las decisiones se toman principalmente en los espacios formales y tienden a consensuarse, al menos en la forma –dado que siempre se alude a que se consulta con los técnicos correspondientes a cada materia y se cumple la legalidad vigente en cuanto a debates en plenos, comisiones, votaciones–, después, al profundizar en el tema, aparecen también los espacios y tiempos informales de toma de decisiones. Ahí vemos que aparecen rituales informales de exclusión o de posicionamientos privilegiados en las decisiones.

- *Tengo una sobrecarga y tengo que hacer frente (...) entonces no me entero de nada fuera de lo que sucede de ocho a tres y en las reuniones de trabajo, pero ahí se habla un montón de cosas de las que yo quedo excluida porque no me entero. **Hay una política que se desarrolla en esos horarios y yo creo que si quieres estar en política y en un partido político y ser alguien y que te vean, la participación en esos espacios informales es clarísima (...).** Esa camaradería que se va creando es muy importante a la hora de posicionarte en una lista, no me cabe la menor duda.*
<GDPLP>

Las diferentes responsabilidades que asumen las mujeres, compatibilizando lo público y lo doméstico, es ya en sí misma una barrera para la disponibilidad de tiempo que se exige para poder mantener las relaciones sociales y políticas en los términos que se demandan. Por otro lado, la socialización de las mujeres ha sido muy distinta a la de los hombres y no hay una vinculación tan estrecha con las prácticas de alterne en los espacios públicos, exigiendo un cambio de hábitos forzoso para poder participar en los círculos de poder político.

- *El problema que tiene es que tampoco puedes aspirar a estar puesta al día, por decirlo de alguna forma, en las cuestiones municipales, igual que los hombres. **Porque tú sales de un pleno y sabes que se van a tomar un vino o se van a tomar un café; y se discute lo que se va a hacer, eso sigue pasando, por lo menos de lo que yo conozco. Tú te tienes que ir a casa y esa parte te la pierdes, ya no estás en esas cuestiones.*** <GDPVEE>

Pero, además, estas dinámicas vienen de tiempos en los que la política la ejercían exclusivamente los hombres y éstos no tenían ninguna responsabilidad con respecto a las tareas del ámbito doméstico y familiar. Para los momentos actuales, donde algo va cambiando en las relaciones familiares y de pareja, la presencia permanente en los espacios públicos es un anacronismo difícil de sostener, incluso para algunos hombres.

- *Se abusa en exceso de esos espacios que los hombres todavía tienen para tomar decisiones y de los que nosotras estamos, por su puesto, excluidas. **Yo sé que me quedo fuera de algunas decisiones y de algunas cuestiones o matices que se me escapan, porque no estoy en los sitios en los que están ellos....** a lo mejor se tiene una reunión antes y, después, uno se pone a tomar una cerveza y hay cuestiones que*

a lo mejor no se han tocado y la persona que ya no esté allí, pues no contamos con ella, y luego bueno pues... “quedamos en esto”. Ehmmm... yo de eso no me he enterado. Ah! Es que no estabas allí cuando lo decidimos... <GDPSM>

Esas prácticas políticas no son fáciles de cambiar, principalmente porque las mujeres siguen estando en minoría en los espacios políticos. Mientras sea así, las que están seguirán teniendo que adaptarse a las costumbres establecidas por la tradición masculina. Drude Dahlerup (1994, 2010) muestra en un intenso e interesante trabajo sobre la participación de las mujeres en la política de los países nórdicos, entre otras cosas, que “en cuanto las mujeres nórdicas lograron feminizar la política tendieron a suprimir las comidas de trabajo y las reuniones de todo tipo, formales o informales, en horarios incompatibles con las obligaciones familiares.” (Osborne, 2008, p. 110).

- Lo que menos me gusta es quedarme a comer en ningún sitio. No me gusta porque no descanso y porque tengo mis cosas que hacer también en casa y me gusta aunque sea ir para ordenar. Sí que me gusta a mí ordenar la casa, aunque tenga ayuda, porque tú eres al final la que marcas, organizas la ropa, recoges a la noche o a la mañana pronto, que también lo hago antes de marcharme. Y además es que me gusta.

< CZMPM5 >

El desequilibrio existente entre mujeres y hombres en la política es estructural y responde al sistema de desigualdades de género, perpetuándolo; los hombres están en mayor número y ocupan posiciones de mayor poder, mayor visibilidad y mayor capacidad de influencia social. Pero, aun teniendo que hacer frente a muchas dificultades para construir un espacio propio en el ámbito público, las mujeres están asumiendo cada vez más puestos de responsabilidad en todos los niveles de la política. Y ese dato nos parece esperanzador. Si miramos la experiencia de los países nórdicos, que sin embargo ha tenido un proceso mucho más lento que el que estamos viviendo en la política española, se constata que un mayor número de mujeres en el ámbito público va logrando cambios cualitativos sustanciales: “Yo he defendido siempre que una masa crítica de mujeres en el parlamento, que actualmente en el caso de los países escandinavos está en 30%, no cambia por sí misma las decisiones políticas. Pero que haya muchas mujeres en la política en los países escandinavos ha

llevado a algunos cambios significativos: hoy, la actitud de la gente hacia las mujeres líderes ha cambiado, el discurso político algo ha cambiado, las mujeres políticas han colocado las cuestiones de mujeres en la agenda política y han cambiado algo de la cultura política (Dahlerup, 1994, p, 126).

III. ÁMBITO PERSONAL Y FAMILIAR

1. Carga de trabajo y responsabilidades en el ámbito familiar (reproductivo)

En las posibilidades de que mujeres y hombres participen en el ámbito público entra en juego cómo se resuelven las demandas y necesidades del ámbito privado y cómo se realiza el trabajo en el ámbito doméstico. Tradicionalmente estas demandas y necesidades se han resuelto con la segregación de espacios y la división del trabajo entre mujeres y hombres, ocupándose las mujeres del ámbito privado y los hombres del ámbito público. Este sería el Modelo 1 en el esquema elaborado por Drude Dahlerup (1994), cuando analiza las ideologías y prácticas de género en la organización del trabajo en los ámbitos productivo y reproductivo. Dahlerup (1994) sintetiza en cuatro modelos básicos las ideologías y prácticas de género:

Modelo 1: Hombre proveedor y mujer ama de casa

Modelo 2: Doble carga de trabajo para mujeres – sin apoyo del Estado

Modelo 3: Doble carga de trabajo para mujeres – con apoyo del Estado

Modelo 4: Modelo compartido.

Con la flexibilización de las fronteras entre los ámbitos público y privado y la incorporación de las mujeres al mercado laboral, se ha planteado la posibilidad de compartir o repartir las tareas domésticas entre mujeres y hombres. En la práctica, la realidad cotidiana es que las mujeres siguen soportando el trabajo y las responsabilidades del ámbito doméstico en mucha mayor medida que los hombres. La mayoría de los hombres sigue resistiéndose a asumir como una responsabilidad su implicación personal en las tareas domésticas y de cuidados. Según Dahlerup (1994), en todas las sociedades industrializadas, en el Este y en el Oeste, capitalista, comunista o post-comunista, la “Doble Carga” para las mujeres (modelos 2 y 3) es la práctica más ampliamente extendida: las mujeres están en el mercado de trabajo y al mismo tiempo asumen principalmente las responsabilidades familiares y domésticas. Las mujeres tienen una doble jornada de trabajo. Veremos en el tema de la conciliación entre trabajo y familia que las mujeres echan mano de recursos públicos (Modelo 3) y privados

para lograr la compatibilización, pero los hombres todavía no están realmente participando en lo doméstico.

El Modelo Compartido implica que ambos miembros de la pareja están en el mercado de trabajo, pero comparten también la carga y las alegrías del cuidado de las criaturas y las tareas domésticas en la familia. Las diferentes investigaciones constatan, sin embargo, que solamente en unos pocos países y en unas pocas familias, hombres y mujeres comparten realmente las responsabilidades familiares. En Escandinavia, hoy en día, el Modelo Compartido es la ideología oficial; sin embargo, sólo se lleva a la práctica en una parte de las generaciones más jóvenes (Dahlerup, 1994, pp. 121-122).

Los discursos con los que elaboramos nuestro análisis cualitativo hablan de que la situación de responsabilidad en lo doméstico apenas ha cambiado con respecto a años atrás, quizás un poquito sí, pero poco. Ellos empiezan a reconocer públicamente que colaboran en alguna tarea, como veremos más adelante, pero el modelo que sigue imperando, según relatan los hombres y mujeres participantes, sigue siendo el de la “doble carga” para ellas (políticas y emprendedoras).

*-Es que yo **no estoy de acuerdo en que hayan cambiado tanto las cosas**. Porque hoy en día yo soy concejala y yo sigo asumiendo más o menos, no tanto tal vez como antes, pero tampoco te creas que hay tantos cambios.....Mi marido fue concejal antes que yo y le dedicaba a la política todas las horas que necesitaba, porque estaba yo en casa, sabía que él tenía que marchar y los demás asumíamos el trabajo <GDPVEE>*

*- Aunque esté trabajando fuera, **la carga de la casa, la lleva en los hombros la mujer**, porque yo vivo de cerca varios ejemplos de familias donde el trabajo de la vivienda no se comparte. <GDPVG>*

Además algunos discursos evidencian que actualmente no quiere reconocerse de manera abierta que esto es así, pues como en el caso de Escandinavia, también en nuestro país un amplio sector social intenta maquillar esa realidad, en aras de un pretendido modelo compartido, que está de moda como ideología, pero del que en la práctica tenemos tan sólo algún atisbo muy incipiente.

- *Nuestra estructura familiar que la hemos intentado organizar con el mayor equilibrio que podemos es: dos tardes son de ella, dos tardes son mías y la tarde del viernes que en principio es nuestra. Las dos tardes de ella, los niños van con ella, las dos tardes mías, van conmigo para que el otro pueda disponer de sus dos tardes(...) tenemos ya elegidos algunos días para compensar si yo tengo más trabajo ,pero siempre ponemos la misma medida. El último mes que se ha desequilibrado mucho la balanza, lo que estamos haciendo es que ella se viene conmigo a la oficina y comemos juntos, o yo voy a casa y comemos juntos con los niños. <GDEGC>*

En España la ideología de la igualdad todavía está muy lejos de alcanzar el calado que tiene en los países escandinavos; sin embargo vemos cómo prolifera la idea de que ya existe igualdad entre hombres y mujeres y de que, en todo caso, la división del trabajo entre hombres y mujeres es un reparto funcional de tareas dentro de las familias. Analizando los resultados de nuestro estudio, vemos que en todos los aspectos estudiados las desigualdades todavía están muy presentes y las mujeres siguen ocupando posiciones subordinadas a los varones, aunque con esperanzadores avances.

Un primer resultado destacable es la diferencia entre el empresariado y el personal político. Mientras entre los que tienen hijos menores y personas mayores a cargo hay diferencias estadísticamente significativas entre los empresarios y empresarias, entre los hombres y mujeres que ocupan cargos políticos no hay diferencias estadísticamente significativas en ninguno de los resultados por grupos de edad de las personas dependientes. Ello parece indicar que las personas con cargas familiares importantes quedan excluidas o se excluyen de antemano de la participación política. Encontramos que la mayoría de mujeres y hombres que están en la política municipal en el medio rural estudiado no tienen personas dependientes a su cargo.

Considerando la media de edad de los hombres estudiados podemos entender que muchos de ellos tienen hijos e hijas ya con más de 16 años, por lo que no aparecen reflejados en nuestras estadísticas. En el caso de las mujeres, la juventud de éstas indica que están retrasando o renunciando a la maternidad para poder participar activamente en la carrera política, no tanto

en el caso de las emprendedoras que aparecen proporcionalmente más con personas dependientes a su cargo, pero se observa que también ocurre.

- Yo por ejemplo tengo 28 años y tengo ganas de tener un niño, pero tener un niño para que me lo eduque otra persona, mi madre no, porque trabaja, pero una chica a la que contrates, yo digo que no lo puedes llevar ni al colegio ni nada, y a la hora a la que llego de trabajar, ¿cuántas horas llevará dormido el niño?, si igual salgo a las once y media de la noche de trabajar. Y me levantó a las siete de la mañana y a las nueve salgo de casa. No lo vería nunca. <GDEVEE>

Tabla de contingencia - N° de hijos/as < 6 años					
Ámbito			Sexo		Total
			Mujer	Hombre	
Político	N° de hijos/as < 6 años	0	202	361	563
		1	42	64	106
		2	13	25	38
		3	0	1	1
	Total	257	451	708	
Empresarial	N° de hijos/as < 6 años	0	114	90	204
		1	27	33	60
		2	4	8	12
		3	1	0	1
	Total	146	131	277	

Tabla de contingencia - N° de hijos/as de 6 a 16 años					
Ámbito			Sexo		Total
			Mujer	Hombre	
Político	N° de hijos/as de 6 a 16 años	0	178	324	502
		1	41	61	102
		2	35	56	91
		3	0	9	9
	6	1	0	1	
Total	255	450	705		
Empresarial	N° de hijos/as de 6 a 16 años	0	105	81	186
		1	34	33	67
		2	6	14	20
		3	1	1	2
	4	0	1	1	
Total	146	130	276		

Tabla de contingencia - N° > 65 años dependientes					
Ámbito			Sexo		Total
			Mujer	Hombre	
Político	N° > 65 años	0	223	389	612

	dependientes	1	20	53	73
		2	12	10	22
		3	2	2	4
	Total		257	454	711
Empresarial	N° > 65 años dependientes	0	103	112	215
		1	33	14	47
		2	10	4	14
	Total		146	130	276

Prueba de muestras independientes - Ámbito político

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error tít. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
N° de hijos/as < 6 años	Se han asumido varianzas iguales	,000	,983	,119	706	,905	,005	,043	-,080	,091
	No se han asumido varianzas iguales			,120	547,062	,905	,005	,043	-,080	,090
N° de hijos/as de 6 a 16 años	Se han asumido varianzas iguales	,000	,988	,232	703	,817	,014	,062	-,107	,136
	No se han asumido varianzas iguales			,230	518,654	,818	,014	,062	-,108	,137
N° > 65 años dependientes	Se han asumido varianzas iguales	1,742	,187	,532	709	,595	,021	,039	-,055	,096
	No se han asumido varianzas iguales			,509	463,828	,611	,021	,040	-,059	,100

Prueba de muestras independientes – Ámbito empresarial

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Nº de hijos/as < 6 años	Se han asumido varianzas iguales	7,300	,007	-1,664	275	,097	-,114	,068	-,248	,021
	No se han asumido varianzas iguales			-1,654	262,985	,099	-,114	,069	-,249	,022
Nº de hijos/as de 6 a 16 años	Se han asumido varianzas iguales	13,562	,000	-2,266	274	,024	-,187	,083	-,350	-,025
	No se han asumido varianzas iguales			-2,230	238,946	,027	-,187	,084	-,353	-,022
Nº > 65 años dependientes	Se han asumido varianzas iguales	29,887	,000	2,973	274	,003	,194	,065	,065	,322
	No se han asumido varianzas iguales			3,024	265,516	,003	,194	,064	,068	,320

Observando los resultados, se puede constatar cómo en muchos grupos los hombres aparecen con un mayor número de personas dependientes a su cargo; ello sin embargo no comporta una mayor carga de trabajo doméstico para los hombres, sino que en el modelo de reparto del trabajo doméstico predominante en las familias españolas, en cualquier caso, son las mujeres las que asumen mayoritariamente las tareas domésticas y de cuidados.

- Veo que tienen una dificultad que es la falta de tiempo para dedicar al ayuntamiento por temas familiares, porque siempre sigue pasando que en las familias la que lleva, la que suele llevar los trabajos domésticos, la casa, es la mujer, aun cuando trabajan los dos. Y luego cuando hay niños, pues especialmente,

sí, eso si se nota mucho. Tengo dos concejales que los tienen y se nota en ambos casos. <VEEPH2>

*- Yo por ejemplo todos mis amigos y... **mi generación de los 30 y poco añeros, estamos a lo mejor donde la mujer todavía hace muchas más cosas en la casa, y eso es cultural, ahí no hemos evolucionado lo suficiente, estamos en un proceso.** <GDEVG>*

Pero además del cuidado de las personas dependientes, las responsabilidades en el ámbito familiar son muy variadas y las tareas domésticas suponen una carga de trabajo y de tiempo muy exigente, que recae principalmente en las mujeres.

*- Mi mujer tiene una pequeña empresa, es veterinaria, y la verdad es que es una mujer que trabaja muchísimo, nos vemos por la noche, para el hola que tal, bien y a la cama. La verdad es que **las cosas de la casa las lleva ella en casi su totalidad.** Yo la apoyo lo que puedo pero, vamos, ella es la que lleva todo el tema de casa. <GDEZM>*

No hay todavía un reparto equitativo del trabajo doméstico, ni siquiera una conciencia mayoritaria de su necesidad. Así, tenemos relatos muy diversos sobre cómo asumen las parejas las responsabilidades en este ámbito.

-Yo en mi casa hago la mitad del trabajo que se hace. Yo mancho y ella limpia. Ella cocina y yo me lo como. Yo gano y ella se lo gasta. Pero la verdad es que si, que es así, yo veo que tiene que ser así, que tenemos que echar más mano y se echa lo que se puede. Luego también es cierto que estás todo el día machacando que en el ayuntamiento y llegas a casa devorado, comes y al sofá o a hacer algo por ahí, alguna actividad de andar jugar una partida a las cartas. <GDPZM>

El trabajo reproductivo, y en ello especialmente las labores domésticas, están marcados por la invisibilidad. “La invisibilidad que caracteriza el trabajo de reproducción significa que la actual organización social no reconoce su existencia como trabajo. Incluso que la gran mayoría de mujeres que lo llevan a cabo, especialmente aquellas que se dedican a él en régimen de exclusividad, no son conscientes de que realizan unas actividades que son trabajo necesario para el funcionamiento de la sociedad” (Carrasquer, Torns, Tejero y Romero,

1998, p. 97). En la invisibilidad, hay una descaracterización del trabajo reproductivo en cuanto trabajo.

Los discursos de algunas personas participantes, principalmente de los hombres, nos revelan esa no consciencia de que quien realiza tareas domésticas y de cuidados está realizando un trabajo, y sobre todo porque éste es asumido básicamente por parte de las mujeres. Ello se verbaliza de forma más clara, a su vez, al afirmar que cuando ellas “sólo” asumen las tareas domésticas “no trabajan”.

*- Tengo la tranquilidad de que **como ella ahora no trabaja, pues, bueno, como que es...casi obligación suya ¿no?. Es distinto pues si trabajara ¿no?, nos involucraríamos más en las tareas domésticas, pero es la tranquilidad de eso ¿no? o la dejadez nuestra <GDPSM>***

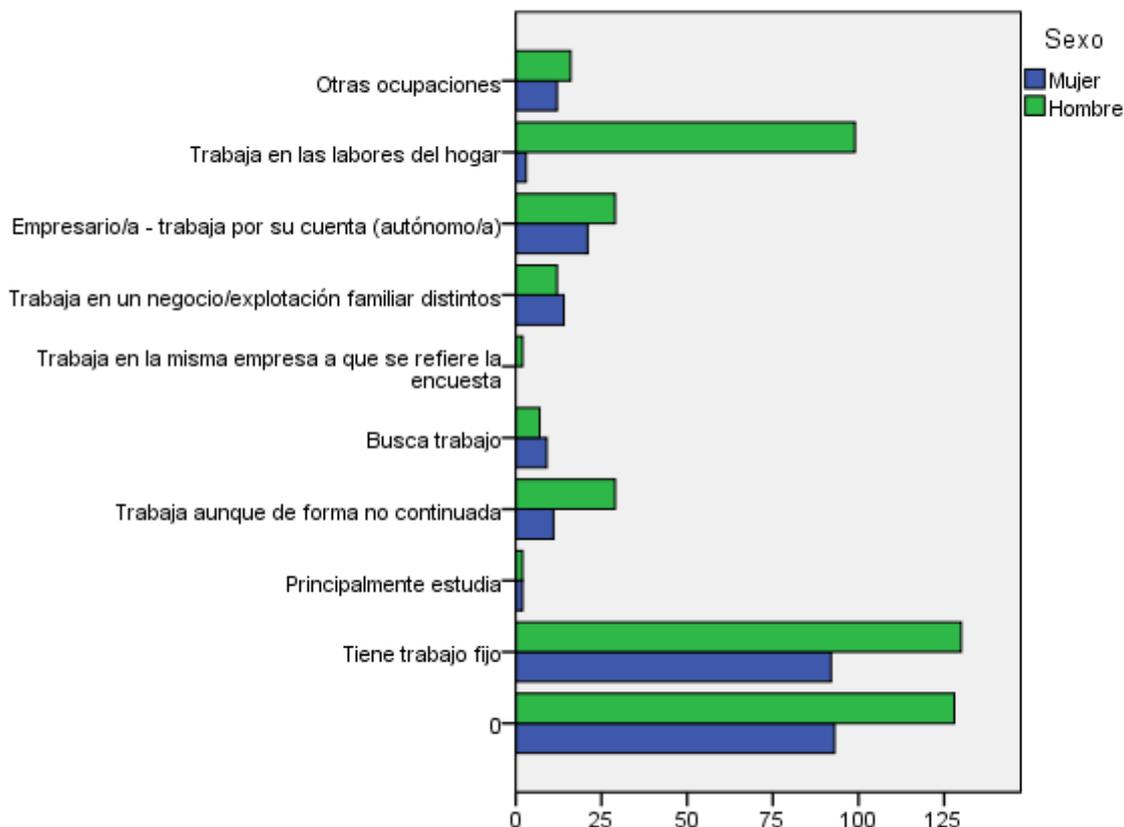
Precisamente ese trabajo reproductivo, invisible y necesario, es también el que, está planeando en torno a las carreras políticas y empresariales de los hombres – algunos, como hemos visto en los discursos se posicionan como receptores pasivos y agradecidos; y de las mujeres, que asumen invariablemente la doble jornada, como responsables y activas en su propio ámbito doméstico, a la par que en su cargo político.

*- Los hombres pueden hacerlo porque **detrás de esos hombres sobreocupados con el tema de política tienen mujeres ocupándose de ellos. Las mujeres no tenemos hombres que se ocupen para nosotras poder ocuparnos, a mí me encantaría dedicarme en exclusividad a este tema, prepararme más, trabajar más..., <GDPLP>***

Esto se refleja en los resultados del estudio, al preguntar por la ocupación del cónyuge o pareja, observamos que entre el personal político hay un número significativo de hombres cuyas mujeres trabajan principalmente en las labores del hogar. Ello supone un apoyo logístico en el hogar para los hombres con el que las mujeres no pueden contar.

Ocupación del Cónyuge o Pareja

Ámbito: Político



Diferentes estudios muestran la naturalidad con que tiende a verse la responsabilidad de las mujeres en el conjunto de la esfera reproductiva (Carrasquer, Torns, Tejero y Romero, 1998; Cruz, 2006), incluso entre las propias mujeres. Las mujeres se convierten en emprendedoras y políticas sin desatender al papel tradicional en el trabajo reproductivo. Los hombres pueden dedicarse tranquilamente al trabajo remunerado o a la política, pues saben que están legitimados social y culturalmente para hacerlo por siglos de historia durante los cuales el trabajo doméstico y de cuidados de las personas dependientes recayó solo sobre las mujeres. Esa carga simbólica y estructural no es fácil de cambiar y la naturalización de la división sexual del trabajo hace que las mujeres asuman todavía como un cometido insoslayable las responsabilidades y tareas familiares.

En este sentido es interesante observar cómo –aun cuando no es objeto de este estudio analizar detalladamente el lenguaje con que se expresan, en muchos de los discursos de

mujeres, las expresiones para referirse a la casa y la familia se construyen en femenino y singular, como una muestra más de hasta qué extremo las mujeres han internalizado que es una responsabilidad exclusivamente suya.

*-Mi marido está jubilado, es joven, se jubiló por una presión ocular, un problema en la vista, pero en **mi casa no me ayuda a nada.** <GDPVG>*

*-Mi marido también trabaja tiene su propio negocio, pero él no es político y gracias a eso, ese tiempo que a él le queda **me ayuda a tirar de mi familia** y tengo una suegra y unos padres que **me ayudan.** <GDPLP>*

*-Entonces yo personalmente tengo muy asimilado que la carga de **mi casa es mía.** Es que sino me cuesta discutir con mi marido<GDEVG>*

Aparece también en los discursos, con mucha naturalidad todavía entre las que han emprendido un nuevo negocio, y realizaban anteriormente en exclusividad las tareas domésticas, el hecho de que asumen ser “amas de casa” a la vez que emprendedoras, dando por supuesto que lo primero no van a dejar de serlo nunca.

*- A las dos salgo y **como toda ama de casa me pongo a hacer la comida, recoger las cuatro cosas que pueda, volver a poner en medio y a las cuatro me vengo.** <SMEMI>*

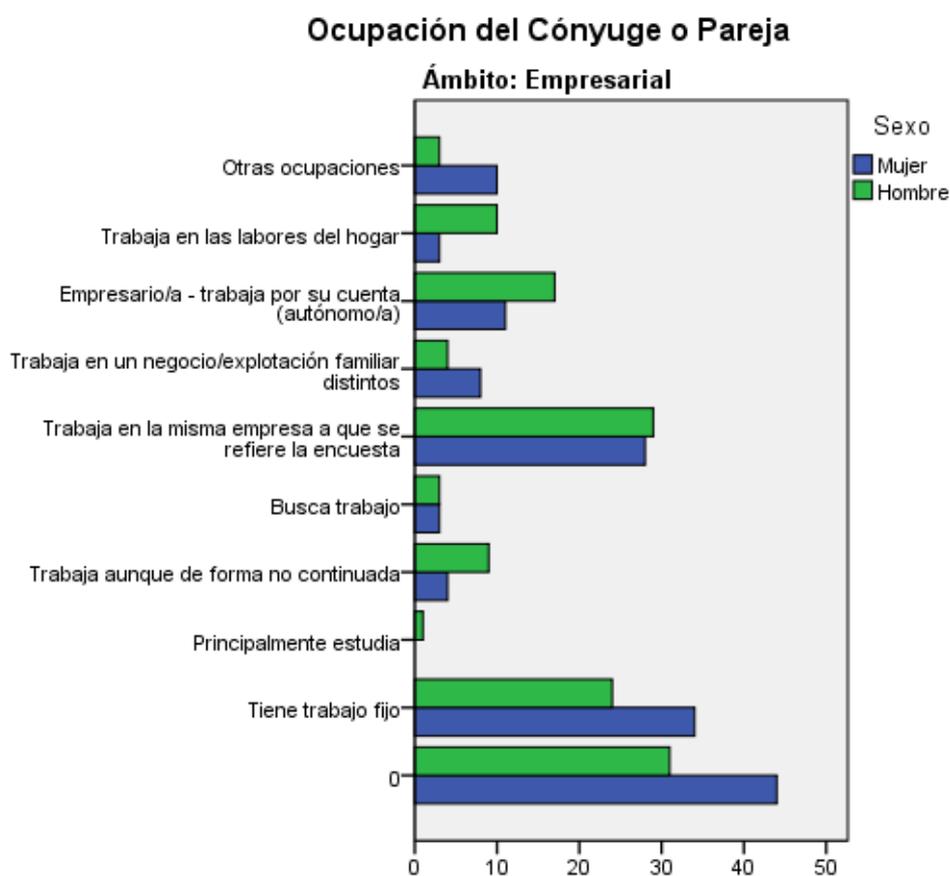
*- Aparte de **ser ama de casa** pues soy quesera artesana, trabajo...tengo una quesería y también trabajo en las tierras un poquito<GCME2>*

*- **Soy ama de casa** aunque tenga en casa quien me ayuda, pero he cocinado siempre porque a mi marido le gustaba que yo cocinara, entonces... <GCMP4>*

Entre los casos analizados, aparece excepcionalmente el de un hombre (pareja de la emprendedora) entrevistada, que es el único que se encarga en exclusividad de las tareas de la casa y, además, colabora limpiando en el negocio de ella. Presenta una situación de mayor disponibilidad, porque está jubilado y además no tienen hijos, ni personas a cargo.

- **Él se encarga de la casa.** Hace la comida, la limpieza, lo que es la casa. Y luego por la tienda suele dar una vuelta y es él que se encarga de sacar toda la basura, un poco lo que es el tema de reciclar las basuras y de ordenar, de mantener un poco el orden, que todos los demás vamos tirando todo con las prisas a un montón y él se encarga más de la parte esa, del almacén, de mantener el almacén ordenado y ese tipo de cosas. Y luego de la casa, claro. <CZMEM2>

Un mayor nivel de estudios en las parejas, principalmente entre las mujeres, aumenta la probabilidad de un mayor reparto del trabajo en el hogar (Izquierdo, 1988). Sin embargo, sólo el que las mujeres tengan un sueldo superior al de sus parejas es un factor determinante que “le permite contar con un mayor poder de negociación en el seno de la pareja y lograr así alguna distribución más equitativa de las tareas domésticas” (Osborne, 2008, p. 110). En cierto sentido, esto se constata en los resultados sobre la ocupación del cónyuge o pareja en el caso de las mujeres y hombres empresarios. Aunque no tengamos datos sobre sus ingresos y los de sus parejas, sí podemos observar una configuración muy distinta en la tipología de ocupaciones en relación con el personal político.



Se entiende que el trabajo reproductivo es mucho más que la simple ejecución de las tareas materiales de limpieza, cocina y cuidados, y que excede el espacio físico y simbólico del hogar, para abarcar el cuidado del hogar y de la familia, con una amplia gama de tareas y responsabilidades que implica la producción de las condiciones de bienestar material y afectivo en el locus familiar. Se puede dimensionar lo que ello representa de soporte a la actividad pública de quien se beneficia del producto de ese trabajo, al mismo tiempo que se entienden sus exigencias si se constituye en una carga además del trabajo en el ámbito productivo y/o público. Habitualmente, los hombres suelen beneficiarse del trabajo reproductivo de sus parejas, mientras las mujeres tienen que asumirlo como la doble jornada de trabajo.

Ese bienestar afectivo que el trabajo reproductivo reporta a la familia, –mantenido normalmente por las madres mediante una compleja e invisible trama de cuidados y relaciones en el ámbito doméstico–, constituye la base sobre la que se asientan importantes empresas familiares en las que destacan los hombres, así como consolidadas trayectorias políticas para ellos.

*- Mi mujer hace **la labor más importante** de la empresa, que es que **nos tiene a todos unidos**. No ha tenido un trabajo asalariado. De soltera sí, pero luego ya cuando se casó tuvimos los tres hijos muy seguidos y lo que ha hecho es apoyarme. Ella tiene una rutina de ama de casa. Las mujeres cuando se casan, lo primero es el marido y luego, cuando tienen hijos, el marido viene después. Ella está muy bien comunicada y yo me entero de casi todo a través de ella, sobre todo en el tema familiar < CZMEH5 >*

Además, parece que el apoyo no se da sólo en los temas familiares y domésticos, sino que el apoyo se extiende a los temas profesionales, aun conservando el anonimato y la invisibilidad de lo doméstico. Éste ha sido puesto en evidencia por una de las entrevistadas, en relación con su empresa familiar, en la que fallece el padre-propietario repentinamente, pero que sale a flote sin dificultades gracias a la capacidad de la madre para relevar a su marido y garantizar la continuidad. El relato narra la presencia de la madre tanto para apoyar afectivamente como para gestionar un relevo en la dirección, incorporando a sus hijas, actuales gestoras:

- Mi madre... Ella ha estado en un segundo plano, pero siempre estuvo informada de todo, aunque claro, lo que pasaba antes, nos cuidaba a nosotras. Pero ella implicada, de hecho yo creo que eso ha sido una cosa fundamental, que siempre ha estado informada de todo, muy pegada a mi padre, para poder continuar. Porque conocemos otras empresas que la mujer o los hijos han estado al margen de eso y al faltar el principal pues han tenido que cerrar... y no ha sido nuestro caso.
<VGEM2>

Las mujeres que se dedican principalmente al trabajo reproductivo tienden a asumir sus aportaciones a la actividad profesional de sus parejas o a las empresas familiares como una prolongación de las tareas domésticas, o como parte del apoyo afectivo que les prestan, sin un reconocimiento explícito a esas aportaciones como trabajo personal.

2. Diversidad de tareas y tiempo dedicado a lo doméstico

Como venimos analizando, el conjunto del trabajo realizado en el ámbito reproductivo entraña una gran diversidad y complejidad de tareas. Esto representa el desempeño en tareas muy laboriosas y con poca visibilidad, pero además sin definiciones entre los tiempos de trabajo y de no-trabajo. La invisibilidad es una marca fundamental en la perpetuación de las desigualdades de género, no sólo por la dificultad de hacerlas perceptibles y reconocibles para hombres y mujeres, con lo cual se dificulta también el negociar sobre su realización, sino también porque la propia invisibilización es un mecanismo de minusvaloración de la aportación femenina a la sociedad.

Los discursos de las mujeres participantes en este estudio transmiten sentimientos de sacrificio, sobreexigencia, cansancio y hasta rabia, por la cantidad y diversidad de tareas que éstas asumen. Tanto políticas como empresarias, si además son madres con hijos y/o personas dependientes a su cargo, se sienten mucho más agobiadas que los hombres por el exceso de tareas, no tanto por la parte de trabajo profesional o político, como por las jornadas que se añaden a la anterior, mucho más en su caso que en el de ellos.

- Tengo que planificar mi trabajo tanto de política como de hogar, entonces pues las responsabilidades las asumo yo todas; ¿cómo?, pues levantándome muy temprano,

*dejándomelo todo hecho en mi casa hasta las 9 o así que me voy al Ayto. para cuando vengo al mediodía ya tengo mi comida (no se entiende) entonces **el sacrificio es mío... me siento muy agobiada.** <GDPSM>*

*-Sabén que me revientan... **Que igual llego a casa cansada, muerta, porque aquel día he tenido un compromiso y les encuentras a todos diciéndome que me están esperando a cenar, a que les haga la cena, y dan ganas de mandarlos a la mierda, esperando para que les sirva, y no estoy dispuesta. Ellos están dispuestos a asesinarme. Y no estoy dispuesta a morir lentamente. Eso les dije un día y al día siguiente se pusieron las pilas.** <CZMPMI>*

Las mujeres son las que asumen realmente las responsabilidades por el trabajo reproductivo. En la mayoría de los casos ellas planifican, organizan, gestionan y ejecutan las tareas referentes al ámbito doméstico, asumiendo con exclusividad estas labores. En los casos en que los hombres participan en cierta medida en la ejecución del trabajo reproductivo, a través de los discursos vemos que las tareas de éstos, relacionadas con la casa o los hijos, suelen estar, sin embargo, dirigidas por las mujeres, de manera que no siempre, pero sí muy a menudo, hacen lo que se les dice, pero no tienen el peso de la responsabilidad autónoma sobre dichas tareas. Ese sistema hace que la carga sea mucho más liviana para los hombres, mientras que las mujeres tienen que ocuparse de la organización de todo el trabajo referente a lo doméstico, del suyo y del de los demás.

*- **No tengo que decir nada de mi marido, no me ha fallado, pero le tengo que decir las cosas.** ¿Para qué va a pensar él si pienso yo.? <GDEMP>*

*- **Lo importante es quién está pendiente de lo que le ocurre a la niña o al niño, o dónde tienen que ir ahora, lo que te ocupa la cabeza mientras trabajas o realizas otra actividad; toda la organización, y en general, esto lo hacen las mujeres. Lo de menos es el hecho físico de llevarles o traerles.** <GDEMP >*

Un interesante análisis que hacen Carrasquer, Torns, Tejero y Romero (1998), se refiere a la cotidianidad y a la rigidez en la ejecución de las tareas del ámbito doméstico. Así, cuanto más rígidas y rutinarias sean las tareas, más feminizadas están. Los hombres empiezan a

implicarse en el trabajo reproductivo, pero lo hacen en las tareas más flexibles y menos rutinarias. La rigidez y la cotidianidad de las tareas reproductivas tienen repercusiones también en la vida profesional y personal, porque imponen límites para llevar a cabo otras actividades, tanto de trabajo o de participación política-social, como de ocio.

En los análisis realizados se constata que “el conjunto de tareas donde la presencia de las mujeres es más significativa, casi exclusiva, incluye, de hecho, aquéllas que implican mayor cotidianidad y mayor rigidez. Estas tareas son todas las contempladas en la dimensión de infraestructura del hogar (limpieza, preparación de alimentos y compra)... A estas tareas habría que añadir el acompañar a hijos e hijas a las actividades extraescolares (76,9%), dentro de la dimensión de atención de las cargas reproductoras, junto a la propia organización del conjunto del trabajo doméstico...” (Carrasquer, Torns, Tejero y Romero, 1998, p. 103).

- Si hay que llevar al crío al pediatra, hombre, claro que vamos los maridos, pero resulta que la mujer es la que te tiene que decir: “toma la cartilla, la ficha del crío”, y luego, automáticamente, cuando estás con la mujer, te dice: “oye, ¿qué te ha dicho? ¿Y no le has preguntado por esto? - No, pues no he caído”. No, son detalles <GDEZM>

Cuando a hombres y mujeres se les pide relatar su rutina diaria, o cómo es el reparto de las tareas domésticas y de cuidados, encontramos que casi todas las entrevistadas relatan comenzar el día preparando desayunos, “recogiendo” la casa, adelantando la comida o realizando algún otro tipo de tarea doméstica, antes de acudir al trabajo o al ayuntamiento. Suelen hacer coincidir muchas veces sus trayectos con los de colegios y guarderías en las que dejen a sus criaturas, para volver a retomar las tareas de la casa a la vuelta.

*- Preparo la comida del día, la dejo ya preparada, **hago las cosas por encima porque tengo una persona que me ayuda en casa.** Sí, no, sí es verdad que, aunque no es mucho, es importante todos los días esas dos horas que va, a mí me ayuda mucho <MPPMI>*

Respecto a las comidas, muchas de las mujeres dicen dejarla preparada el día anterior, tarea en la que también colaboran algunos hombres. No obstante, observamos que los hombres habitualmente acuden directamente a sus quehaceres cotidianos, que invariablemente son profesionales, como mucho, llevando o recogiendo niños. Aunque sea una práctica poco frecuente, también encontramos sistemas de trabajo doméstico por turnos y algún tipo de reparto menos tradicional:

-Las tareas domésticas las hacemos por semanas, una semana le toca a mi marido y otra semana me toca a mi <MPEM3>

Una tarea que parece empezar a ser más compartida es el lavado de la ropa. El desarrollo tecnológico y la mecanización de las tareas domésticas también viene contribuyendo significativamente a una mayor posibilidad de redistribución del trabajo dentro del hogar. Mientras la ropa se lavaba a mano, era una tarea exclusivamente femenina; sin embargo, con la gran revolución de las lavadoras, esa tarea parece hacerse más proclive a la participación familiar. Aparecen varias referencias en los discursos a que se van involucrando más los hombres en el lavado de ropa y, además, con ello se van introduciendo diversas estrategias de colaboración que implican a más miembros de la familia.

- Tenemos un sistema de lavadora bastante curioso, bueno, me imagino que habrá más gente, pero yo lavo mi ropa con la ropa de los niños, ella lava su ropa con la ropa de los niños, ella tiene prohibido lavar ropa mía y yo lavar ropa de ella, entonces... en ese tinglao andamos aunque mayoritariamente ella hace una o dos lavadoras más que yo, o sea, por ejemplo, a mi las sábanas siempre se me escapan, <GDEGC>

-Hay un reparto equitativo de las tareas en mi casa; de las tareas, mis hijos hacen sus camas recogen sus cosas, yo hago nuestra cama, mi marido pone la lavadora y la tiende, él hace las cosas que a mí no me gustan y yo las que a él no le gustan. <MPPM1>

- Poner lavadoras: yo las pongo, los niños las tienden y entre todos las doblamos y la verdad es que eso sí ha sido una lucha para mí gorda, sobre todo con mi hijo mediano <SMEM2>

El trabajo reproductivo no implica solamente una gran diversidad de tareas, sino que implica también una amplia disponibilidad de tiempo; horas de trabajo que son necesarias para la realización de dichas tareas domésticas. Ello condiciona y delimita directamente el tiempo disponible para dedicarse al ámbito público y productivo, así como las posibilidades de disponer de tiempo libre para el ocio.

- *Empezando por el reparto tareas entre hombres y mujeres en la política, personalmente pienso que las mujeres, y es mi caso, **desarrollamos más tareas en el hogar sobre todo, muchas más, con lo cual te perjudica de alguna manera la posibilidad de desarrollar tu formación política.** No puedes dedicar el mismo tiempo que dedican los hombres.* < GDPZM >

- *Ellos son los que al final van a estar ahí para resolver los problemas puntuales de un sitio o de otro, porque tú **tampoco tienes disponibilidad para estar saliendo y entrando cuando te da la gana,** tienes que organizarte...* <GDEZM >

Diferentes estudios apuntan a que el tiempo dedicado por las mujeres a la familia tiene repercusiones negativas sobre su carrera profesional e “implica tener que participar en una vida laboral más corta y discontinua; de ahí que las mujeres tiendan a elegir aquellas ocupaciones en las que las inversiones en capital humano son menos importantes” (Fernández-Palacín et al., 2010, p. 233). Si el trabajo reproductivo condiciona la participación de las mujeres en el ámbito laboral, todavía incide mucho más en el acceso a puestos de responsabilidad, que como identifican diversos estudios requieren una mayor inversión de tiempo, empleando horarios amplios y, además, habitualmente, exigen largos desplazamientos (Chernesky, 2003; Reskin y Bielby, 2005); lo que es mucho más frecuente en el medio rural, donde las mujeres con mejores perspectivas laborales participan en los mercados de trabajo extra-locales (Camarero, L. et al., 2009; Sampedro, R. y Camarero, L., 2007).

- *Es difícil compaginar la vida familiar con el ayuntamiento en este caso. Yo soy alcaldesa, estoy en dedicación exclusiva y para mí el ayuntamiento es mi trabajo, tengo un sueldo. Pero a pesar de todo, **a pesar de la dedicación exclusiva, es muy difícil compaginar horarios de los hijos, tareas de los hijos, todo, y luego llegar en el ayuntamiento a todo lo que quieres llegar.*** <GDPZM >

Pero en el caso de las mujeres que participan en nuestra investigación, todas destacan precisamente por su participación en cargos políticos o en el mundo empresarial; así, vemos, como afirma Raquel Osborne (2008), que “la que ha llegado al umbral del puesto directivo ya presenta un perfil de disponibilidad temporal que le permite una dedicación importante a la empresa” (p. 110). Observamos la existencia de esa disponibilidad de tiempo para lo público/empresarial, aunque sea a costa de haber optado por renunciar o aplazar la maternidad, o por haber cumplido ya las etapas más exigentes de las funciones maternas, o, en muchos casos, asumiendo la doble jornada de trabajo. El caso es que las políticas y empresarias organizan su tiempo y su vida para “poder con todo”.

-En mi casa no hay corresponsabilidad. A mi me da tiempo a hacer de todo. A amigas mías con empresas, les da tiempo a hacer de todo, el trabajo de ellos, es algo dirigido. <GDEMP>

El tiempo es una dimensión muy distinta para los hombres y para las mujeres. La organización de las tareas, la concentración personal de las energías y atenciones se vive desde perspectivas diferenciadas, marcadas por el predominio del trabajo profesional como eje de la masculinidad y de la familia en la feminidad. “Los hombres y las mujeres viven el tiempo de manera distinta. Así, los hombres tienden a vivir el tiempo de trabajo (sólo asumido como actividad laboral) de forma diacrónica y en función de sí mismos; mientras que las mujeres viven sincrónicamente los tiempos de sus trabajos (la actividad laboral y el de la reproducción) y casi siempre en función de los demás” (Carrasquer, Torns, Tejero y Romero, 1998, p. 112).

- Una mujer piensa en todo. Llevo trabajando desde los 15 años, y siempre he tenido en cuenta a todo lo que me rodeaba. <GDEMP>

*- La que lleva los tiempos soy yo. A mi marido no le preguntes cuándo tienen el piano o lo que sea; ahora, si hay que ir dónde sea, sin ningún problema. **No tienen la preocupación de organizar el tiempo.** Las que tienen las cosas en la cabeza suelen ser las mujeres.<GDEMP >*

Los tiempos parecen ser distintos para mujeres y hombres, tanto en la organización de las tareas cotidianas como en las prioridades que se establecen para emplearlo. En el estudio de Carrasquer, Torns, Tejero y Romero (1998), se constata que el día de las mujeres puede tener más de 24 horas. “Para algunas mujeres, una vez sumados los tiempos dedicados a las distintas actividades, el día acaba por tener más de 24 horas” (p. 112)

3. Estrategias y recursos para conciliación entre vida personal, familiar y laboral

El modelo tradicional de reparto de tareas y responsabilidades dentro de las familias está basado en que uno trabaja fuera del hogar y otra trabaja dentro del hogar; así se han atendido las demandas y necesidades familiares, con la segregación de espacios y funciones entre hombres y mujeres. Desde mediados del siglo pasado y, principalmente en las últimas décadas, se está viviendo la incorporación de las mujeres al ámbito público. Las mujeres amplían masivamente su papel social y asumen los roles profesionales, empresariales y políticos. Ello plantea la necesidad de una reorganización del trabajo doméstico, con un reparto también de las responsabilidades dentro del hogar. Sin embargo, como evidencia Tobío (2002) “la sociedad y la familia siguen como siempre, como cuando el rol mayoritario de las mujeres era permanecer en el hogar a su cuidado. Se produce así una contradicción entre el nuevo rol laboral de las mujeres y la resistencia del contexto social a transformarse de acuerdo a la nueva situación” (p. 158). No se observa en ese proceso la incorporación de los hombres a las tareas domésticas y de cuidados con la misma intensidad, aunque sí se constatan progresos y muchos hombres van asumiendo algunas tareas.

-Las tareas del hogar las realizamos entre los dos porque el horario que tenemos es muy parecido y los dos siempre estamos igual de ocupados. <LPEH4>

Las mujeres vienen incorporándose al ámbito público en posiciones con mayor precariedad y menor reconocimiento económico y social, con mayor inestabilidad laboral, una inferior remuneración y mayores índices de desempleo. Esta situación tiende a legitimar y reproducir la imagen del trabajo femenino como un complemento en la renta de la unidad familiar; así, el varón sigue ocupando mayoritariamente la posición de proveedor principal. Ello repercute también en el reparto de las tareas y responsabilidades dentro del hogar y en el planteamiento de posibles negociaciones sobre dicho reparto.

- Yo como máximo responsable soy el que más horas le dedico al negocio, y luego ella pues se organiza en su casa y luego nos echa una manita ¿no?; pero ella tiene más libertad en lo que es...yo soy el más sacrificado en el negocio. <GDEGC>

Vemos que en la práctica cotidiana todas las mujeres que participan en el ámbito público, tanto trabajadoras por cuenta ajena como empresarias y políticas, soportan una doble jornada laboral (fuera y dentro del hogar), cuando no una tercera como políticas, trabajadoras remuneradas y cuidadoras de personas dependientes. Las opciones más realistas de disminuir las cargas de trabajo doméstico que están encontrando las mujeres vienen siendo la externalización de parte de ese trabajo, con la participación de otras mujeres de la familia o la contratación de otras mujeres para realizar el trabajo en el hogar, y también la utilización de recursos públicos o privados de cuidados de personas dependientes.

Así mismo, en las últimas décadas, las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral también vienen introduciendo fórmulas de organización del trabajo productivo que permiten a hombres y a mujeres una mayor flexibilización de la jornada laboral, a través de reajustes en los tiempos de trabajo y los permisos parentales. Pero se constata que, en la práctica, las mujeres se ven más obligadas que los hombres a la conciliación y despliegan una serie de recursos y estrategias para hacer compatibles las obligaciones familiares con la vida laboral, mientras que los hombres siguen ostentando la legitimación fáctica de la prioridad del trabajo remunerado sobre las obligaciones domésticas.

- Intento siempre desayunar, almorzar y cenar en mi casa para hacer vida familiar... Por la noche intento echar una mano a mi mujer con los niños aunque siempre no lo puedo conseguir. <LPPHI>

Hay un relevante debate en torno al término “conciliación”, pues en realidad al hablar de conciliación estaríamos hablando de una interrelación amable entre dos esferas de la vida. Sin embargo, lo que se observa en la realidad de las mujeres trabajadoras, y en las de algunos hombres, es una superposición de responsabilidades y tareas, de demandas exigentes provenientes de ámbitos distintos que se solapan en el tiempo. Constanza Tobío (2002) utiliza el término “contradicción entre familia y empleo” para referirse a esas demandas.

Planteamos el análisis de las estrategias y recursos que el empresariado y el personal político emplean en su vida cotidiana, siguiendo el esquema utilizado por Tobío (2002), sobre las estrategias utilizadas para superar esa “contradicción entre familia y empleo”. Según ese esquema se pueden clasificar las estrategias en: *principales*, *secundarias*, *extremas e indirectas*.

Las *estrategias principales* son las que responden de una manera más integral a las demandas del trabajo doméstico. Éstas se organizan básicamente utilizando las redes de parentesco, principalmente la familia materna, y particularmente a las abuelas maternas, que a menudo funcionan como madres sustitutas.

- *Si hemos podido salir airosos en muchas circunstancias ha sido porque tengo a la suegra, a los suegros al otro lado de la calle, que siempre nos han echado una mano, y eso nos ha ayudado muchísimo. Si no, yo no habría estado en política... <MPPH2>*

Otra *estrategia principal* es la contratación de una persona, invariablemente una mujer, ajena a la familia que asume las labores domésticas y de cuidados. La menor participación femenina en el trabajo doméstico “tiende a producirse, en todo caso, más gracias a la salarización de algunas tareas, que a un reparto más equitativo del trabajo entre los miembros del hogar” (Carrasquer, Torns, Tejero y Romero, 1998, p. 112).

- *Muchas veces es mejor dedicarle una hora a mi trabajo que dedicar una hora a lavar la ropa. Es más rentable, entonces... el tema a lo mejor no está en que hay que hacer las tareas de la casa, a lo mejor hay que contratar a alguien para que haga las tareas de la casa. Las que pueda: yo sé por ejemplo, (que) llevar a un niño al médico no se puede subcontratar. <GDEVG>*

Recurrir a la contratación también puede utilizarse como una *estrategia complementaria* a otras, por ejemplo, atendiendo el tiempo que no están cubiertos por los recursos públicos o privados de cuidados, el colegio, o las propias redes familiares. Pero lo habitual, y lo que se observa en la realidad cotidiana, es que las mujeres despliegan una serie de recursos y prácticas que, combinadas y organizadas de forma complementaria, realmente consiguen atender a las necesidades de cuidados de las personas dependientes. Así, las *estrategias complementarias* son aquellas que por sí mismas no son suficientes para atender a todas las

necesidades de compatibilización entre empleo y familia, pero que combinadas entre sí pueden constituir una estrategia general (Tobío, 2002 y 2005).

- Si se pone enfermo y tengo que tirar, pues yo tengo mis días de asuntos propios, y voy y tiro... Generalmente, yo tengo a mi ejército organizado a mi alrededor para yo no poder decaer profesionalmente, porque yo no me lo puedo permitir que me llamen y salga pitando, o sea, es que no. Tengo que poner todos los teléfonos: la cuidadora, la abuela... <GDEGC>

Entre las *estrategias complementarias*, las más señaladas son la reducción o flexibilización del horario de trabajo, los servicios que ofrecen los centros escolares y de cuidados de las personas dependientes, además de la ayuda de la red familiar y de la ayuda doméstica remunerada.

*- Va a la **guardería**, porque no me gusta que esté con los abuelos tanto tiempo, quiero que sea más independiente. <VGEH2>*

*- Nosotros trabajamos de lunes a sábado hasta las 8 de la tarde. No cerramos, incluso al mediodía. Los críos los tienes que llevar a **clases particulares**, y no están atendidos como debieran de estarlo. <VEEEH5>*

Sobre la flexibilización de los horarios de trabajo o la reducción de jornada, en los discursos hemos encontrado referencias claras que vinculan la reducción de las jornadas y las adaptaciones en los contratos para asumir cargas familiares sólo en el caso de las mujeres.

*- A la hora de contratar mujeres, llega un momento en que la mayoría quiere un trabajo a tiempo parcial, **no quieren jornadas completas**, precisamente por eso, porque las cargas recaen en ellas. <GDEZM>*

*- Aquí tengo una en la oficina, ella es casada y **pide nada más que media jornada porque por las tardes quiere estar con las hijas**, como es normal. Y como soy padre y mi mujer también es trabajadora, la respeto perfectamente porque para mí es muy importante que un niño esté con sus padres, o sea que lo entiendo... <VGEH2>*

En esta misma línea de flexibilizar y adaptar negocios, tareas y horarios en pro de la conciliación, nos hemos encontrado la búsqueda activa por parte del empresariado de alguna fórmula de ajuste. Como vemos, en el primer caso el ajuste es más factible, por ser ambas mujeres propietarias y gestoras de la empresa. En el segundo parece ser más dificultoso, pero la adaptación a las circunstancias de una trabajadora produce cambios en un equipo de cinco personas. En ambos casos, la flexibilidad para conciliar vida personal y empresarial parece haber producido satisfacción y beneficios tanto a las trabajadoras como al empresariado.

*- Yo desde que nació mi hijo, hace siete años, he llegado aquí, cuando lo dejaba en la guardería, o lo dejaba en el colegio, no tenía un horario para llegar. Pero porque **tenía aquí a mi madre y a mi hermana que me cubrían** mientras tanto. Mi hermana el año pasado tuvo una niña en diciembre; entonces nos planteamos mira yo llevo ocho años haciendo esto, ahora vamos a cambiar, ahora llega más tarde, y yo intento organizar o ella me deja escrito.<VGEM2>*

*- trabaja de encargada, ella tiene una gran experiencia en hostelería y tiene su cría y tiene que dedicarle tiempo a su cría por las tardes, me parece fantástico, pero eso también crea pues también agravios comparativos entre unos y otros, bueno, ésta tiene su cría pero aquí a nadie le gusta trabajar los viernes por la noche, los sábados por la noche o las vísperas de festivos por la noche. Entonces hubo que tomar una decisión y la decisión fue: si podemos permitirnoslo y si **tenemos capacidad y tenemos esa flexibilidad todos, incluso de renunciar a parte del sueldo o a aumentos de sueldo, pues la tarta se hace un poco más pequeña pero todos estamos mejor**<GDEGC> -*

Se observa también que algunas estrategias complementarias de flexibilización de horarios se basan en la solidaridad femenina dentro de las propias empresas, cuando la propietaria es una mujer empresaria

- Ella trabaja aquí, en la oficina, ahora entrará su niño en el colegio y le digo a mí me da igual que tú llegues a las nueve y cuarto, luego pues nos ayudas a cerrar y ya está te quedas un ratito mas conmigo el día que encarte y no pasa nada. Otra que tiene a la niña en la guardería que el otro día la llamaron que estaba malita y ella

*salió para llevarla al médico, nosotros eso **no lo tenemos en cuenta, son buenas trabajadoras y se comprenden las cosas; yo soy madre y lo comprendo...** <VGEM2>*

Los recursos educativos también son una estrategia complementaria muy importante y frecuentemente utilizada para facilitar la compatibilización entre labor pública y privada.

*- Llevo a las niñas a **la escuela**... Después mi hermana me las recoge de la escuela y se las lleva a **la guardería** y comen en **el comedor de la guardería**. Y después a la grande este año como va ya al instituto tengo que recogerla antes de las 3. Más o menos, cada una está colocada. < VGEM1 >*

Constatamos en el análisis de los resultados que en el caso de las mujeres empresarias una estrategia empleada, y que podemos considerar principal, es crear su propia empresa con una configuración y en un sector que permita o facilite la compatibilización entre tareas de cuidados y vida profesional.

*- A veces no, no es todo en base al rendimiento, sino **el rendimiento y solucionar nuestras vidas familiares y empresariales**. <GDEGC>*

Las otras dos clases de *estrategias de compatibilización* identificadas son: las *estrategias extremas* y las *estrategias indirectas*. Las *estrategias extremas* consisten en prácticas con repercusiones no deseables, ya sea para los progenitores o para los hijos o hijas. Por ejemplo las identificadas en los discursos de las mujeres emprendedoras suelen ser llevarse a las criaturas al lugar de trabajo cuando no tienen con quién dejarlas, o dejarlas solas en casa.

*- He tenido varias compañeras conmigo trabajando y embarazadas, con lactancia, **con los bebés allí** y que vamos que se me ocurriera a mi decir que no, yo que hubiera deseado que cualquier persona lo hubiera hecho conmigo y no desprenderme tanto como lo he tenido que hacer. <GDEGC>*

En otro sentido, las *estrategias indirectas* son “aquellas prácticas en que la compatibilidad se asegura eliminando o reduciendo una parte del problema: los hijos o el empleo” (Tobío, 2002). Se observa en los datos cuantitativos de nuestra investigación, así como en el análisis de las entrevistas, el empleo habitual de esta estrategia. La mayoría de las mujeres

emprendedoras y políticas no tienen cargas familiares, ni hijos menores de 16 años ni personas mayores de 65 años a su cargo. Se percibe claramente una opción de postergar la maternidad o de no tener descendencia, o por otro lado, las mujeres se deciden a emprender o a participar en la política cuando los hijos/as ya son mayores, eliminando así las dificultades de compatibilización entre trabajo y familia.

4. Implicación de los hombres en el trabajo reproductivo

Un aspecto muy positivo y novedoso en los resultados de nuestra investigación es una implicación cada vez mayor de los hombres en las demandas domésticas. Sin lanzarnos a un optimismo infundado, podemos observar avances significativos en las preocupaciones de los hombres, principalmente los más jóvenes, por las obligaciones domésticas.

*- Antes me venía muy temprano a la fábrica, me venía a las 7:30 o así, y ahora no, **ahora tengo que despertar a mi hijo, darle el desayuno, llevarlo al cole, al aula matinal y a las 8:30 están en el cole (...)** ya siempre a las 6 y media o 7, siempre mi mujer... me presiona siempre para que salga lo antes posible y ya me incorporo (se entiende que a las responsabilidades familiares). <VGEHI>*

*- Todo **aquello que puedo compartir y ayudar en casa la verdad que lo hago; lo hago ahora y lo he hecho siempre, quizás no todo lo que sería justo que hiciese, pero los motivos son más por falta de tiempo.** <VG PHI>*

Cada vez van siendo más los que, como este último, manifiestan que su aportación es muy escasa y también los que reconocen que “deben” ir asumiendo más tareas domésticas y de cuidados.

*- **Procuro obligarme a hacer determinadas cosas en la casa porque creo que también debo hacer cosas en casa.** <MPPMI>*

Aunque sea todavía un comportamiento minoritario en la práctica cotidiana de las familias, sí se observa que las referencias a las responsabilidades familiares y a la necesidad de compartir las obligaciones domésticas por parte de los hombres aparecen más frecuentemente en sus discursos que en investigaciones anteriores (Cruz, 2006 y Cruz et al. 2008).

- *El almuerzo lo hacemos casi siempre muy tarde, porque en su caso la jornada es toda la mañana y en mi caso, pues ya te puedes imaginar... Pero comparto, **comparto muchísimas tareas, quizás también podrían ser muchas más, pero la verdad es que en eso colaboro muchísimo** <VG PHI>*

Entre los políticos locales hay quienes públicamente insisten en la desigualdad real entre las dedicaciones de ellos y las de sus homólogas, aunque viniendo de un político, siempre puede estar influido por la ideología de moda en pro de la igualdad, pero sólo de palabra.

- *Yo creo que no está en igualdad de condiciones, yo creo que todavía las mujeres tienen y dedican más tiempo, la mujer tiene que dedicarse al trabajo, tiene que dedicarse a la política, tiene que dedicar las mismas horas que dedica el hombre a la política pero después te das cuenta de que en el ámbito familiar tienen que dedicar más tiempo también, por lo tanto, yo creo que **están sometidas a una sobreexigencia*** <GCPH5>

Aunque, también como en investigaciones anteriores, la percepción de lo que los hombres hacen difiere entre los discursos de ellos y de ellas. Los hombres que asumen alguna reponsabilidad en el ámbito doméstico tienden a sobrevalorar lo que hacen (Camarero et al., 2009; Carrasquer; Torns; Tejero y Romero, 1998), si se contrasta ese mismo desempeño con lo que opinan las mujeres sobre lo que ellos dicen que hacen. “Los hombres tienden a sobrestimar su participación, especialmente en aquellas actividades socialmente vistas como positivas: cuidado de los hijos e hijas y, en general, cuidado de las personas que conviven en el hogar.” (Carrasquer, Torns, Tejero y Romero, 1998, p. 111).

-*Yo por ejemplo ahora, pues soy un experto en las tareas de hogar, por qué..., pero es que también me está dando la posibilidad de hacerlo el que tengo ese tiempo, esa disponibilidad* <GDPVG>

- *Le toca arreglarlas, y **las arregla y las lleva a la escuela, pero son cosillas más puntuales**. Que no es decir hoy te toca a tí, hoy me toca a mí. No, siempre me toca a mí, siempre me toca a mí. Él es que es así, hombre “él es que es así” no, él no debería de ser así.* <VGEMI>

Es necesario analizar también no sólo cuánto participan los hombres en el trabajo reproductivo, que todavía es poco, sino cómo y en qué participan. Ello también revela una desigualdad muy marcada entre mujeres y hombres. Según Carrasquer, Torns, Tejero y Romero (1998), “las tareas más compartidas son aquellas que, aunque cotidianas, mayor grado de flexibilidad suponen, como es, por ejemplo, el jugar con los hijos e hijas”. En nuestra investigación hemos observado claramente, en el discurso de los hombres entrevistados, su mayor implicación en el cuidado de los hijos e hijas que en otras labores del hogar.

*- Tenemos un crío pequeño de cuatro años, pues yo lo traigo al cole por la mañana, el resto al ayuntamiento y por la tarde pues me quedo más horas en el ayuntamiento y ella lo recoge por la tarde, entonces **combinamos la faceta de cuidador de niño***
<GDPGC>

En los discursos masculinos empezamos a ver referencias a la “renuncia” a una mayor dedicación profesional a favor de la dedicación paternal. Incluso en algunos, los hijos llegan a ser un motivo para frenar (por placer, no por necesidad) sus aspiraciones empresariales.

*- La madre es la que más sufre los hijos, pero yo hubiera sufrido lo mismo... la prueba es que desde que tengo hijos no viajo. ¡A ningún sitio! No, porque no quiero. También porque me lo puedo permitir, ahora si tuviese la necesidad de salir a buscar más tendría que salir otra vez como hice en su momento... **Igual para una madre sería muy duro, pero el padre cuidaría los niños, yo lo haría con mi mujer, en mi caso yo lo haría. Si ella piensa que yo no sería capaz, yo sería capaz.*** <VGEHI>

Siguiendo el análisis de Carrasquer, Torns, Tejero y Romero (1998), sobre la cotidianidad y la rigidez de las tareas referentes al ámbito doméstico, vemos que los hombres se implican cada vez más en las tareas más flexibles y puntuales, como son las gestiones relacionadas con lo doméstico, fuera del hogar, los llamados “recados”; y principalmente ciertas tareas relacionadas con el cuidado de los niños y niñas. Parece especialmente destacable que hay una implicación cada vez mayor con un rol de padre cuidador y con disfrutar de esa paternidad.

- Por el tema de la política faltó más en casa, pero bueno, desde hace quince meses compartimos mucho más porque tenemos una niña y **ahora yo no he querido perderme la primera etapa** y entonces estoy un poquito también volcado en el tema de la niña ¿no? Con la casa hemos siempre compartido un poco el tema porque como te digo prácticamente trabajamos juntos y entonces el tiempo que tenemos libre lo tenemos igualmente con lo cual estamos muchas veces compartiendo todo, todas las tareas también y demás ¿no? <GDPGC>

Por otro lado, la estrategia de recurrir a la contratación de una persona para realizar las tareas domésticas también es frecuentemente utilizada por los hombres, y considerada como forma de compensar su menor implicación.

- Las tareas de la casa, lo que es la limpieza nuestra la pago, o sea, como tú pagas horas de tal, simplemente la pagamos, hemos tenido la suerte de dar con alguien de confianza que lleva muchos años, tiene una llave de casa, tiene su horario y **eso lo pago**, y con el resto de las tareas familiares yo creo que ella lleva un poquito más de peso que yo, un poquito no, bastante, no son muchas ya, porque pagamos la limpieza, cocinamos juntos, últimamente un poco más ella, una parte de la comida la estábamos haciendo fuera de casa que estaban comiendo en el comedor del cole ahora no, ahora hemos cambiado un poco, estamos comiendo verde, ecológico y sano y como eso no se encuentra en ninguna parte... <GDEGC>

- Los otros días, hablando con mi novia, vamos a casarnos el año que viene, nos vamos a vivir juntos ¡digo yo! El otro día le decía, le decía “yo comparto las tareas de la casa al 50%” (- Sí! ¿Eso le decías tú?) No, yo se lo decía, no espérate, y sigo diciéndolo “**ella que haga su parte, y yo contrato una persona para que haga las mías**”. <VEEPH2>

Con luces y sombras, identificamos una implicación masculina cada vez mayor en el trabajo reproductivo. Aunque sigue siendo una práctica minoritaria, sí parece que es una preocupación creciente y se manifiesta como una cierta conciencia incómoda y, en algunos casos, incluso, con la búsqueda de alguna forma de mayor equidad.

IV. La socialización de género en la construcción de las trayectorias públicas

Como se ha venido constatando a la largo de la presente investigación, tanto en lo referente a los empresarios y empresarias como al personal político, observamos que el género es una dimensión determinante en la construcción de las trayectorias públicas. Existe todavía una socialización claramente diferenciada hacia hombres y mujeres; se suele decir que a las mujeres no les gusta el poder o que el poder no es un objetivo para las mujeres.

A continuación analizamos algunos indicadores de los procesos que llevan a la configuración de los contextos de producción de dichas trayectorias. Como recuerda Raquel Osborne (2008), se parte de “*desigualdades reales sustantivas*” entre hombres y mujeres en cuanto a diferencias importantes en torno al acceso y control de los recursos y al tiempo disponible, que hemos analizado en apartados anteriores, pero también en cuanto a los modelos de socialización y al “poder de los amigos”, que analizaremos entre otros temas, a continuación.

1. Las expectativas sociales: mecanismos de control en la socialización de género

Las expectativas sociales, como parte de los modelos de socialización, están directamente relacionadas con los estereotipos de género, que implican la asignación generalizada de características prototípicas y diferenciales a los hombres y a las mujeres y que se asocian a expectativas de que ambos respondan de acuerdo con esas características. Los estereotipos de género tienen relación, por un lado, con las características atribuidas a los hombres – instrumentalidad, orientación a metas, independencia- y a las mujeres – expresividad, intimidad, sumisión-, o sea, cómo los hombres y las mujeres “*deben ser*”. Pero también, con las características de los roles femeninos y masculinos – lo que mujeres y hombres hacen o “*deben hacer*”. Además, algunos estereotipos de género son más difíciles de cambiar que otros: son muy difíciles de cambiar principalmente aquellos que están fuertemente asociados con estructuras de roles de género (Rudman y Glick 2008), por ejemplo: la mujeres son cuidadoras y los hombres necesitan ser cuidados, mientras los hombres son protectores y las mujeres necesitan ser protegidas.

- Yo no quiero ser machista y te voy a decir que las mujeres son, valen mucho en muchos aspectos. Sin embargo, cuando llega la hora de algo, de algo que es muy

fuerte, quizás, a lo mejor no todas puedan reaccionar como un hombre. No sé si me entiendes... <VEEEH3>

- Mi padre lo único que pensaba es que le dejaba a mi marido solo. Siempre me decía: “¿y serás capaz?” <GDEZM>

La adaptación a los estereotipos de características y de roles de género es una parte sustantiva del cumplimiento de los mandatos de género (Cruz, 2006). Los mandatos de género son las pautas sociales que diseñan el mapa de la participación de hombres y mujeres en la organización social. Los estereotipos son las consignas de estos mandatos, son las líneas de los moldes a los que se exige que se adapten mujeres y hombres.

*-De hecho, en una ocasión, íbamos a Segovia, Yo iba con el autobús grande, ella con el pequeño y cuando montaba la gente decía. ¿Dónde está el conductor de este autobús? Yo decía, pues **esta chica**; y me contestaban, pero ¿**esta chica** nos va a llevar? Y se quedaban asustados. Ahora no. Ahora es lo más normal del mundo. **Ahora hay conductoras, asombra un poco, pero ya hay más.** <GDEMP>*

Los estereotipos son creencias socialmente compartidas y profundamente arraigadas, que no dependen de las evidencias o de la experiencia personal, lo que les confiere un gran poder como mecanismos de control del comportamiento individual y colectivo. Desde un principio los estudios sobre la participación de mujeres y hombres en puestos de liderazgo han mostrado, que son las características consideradas “masculinas” las que normalmente se exigen en los cargos de responsabilidad, siendo las mujeres las que han tenido que adaptarse a los entornos de trabajo y a las expectativas creadas por los hombres (Fernández-Palacin, 2010, Rudman y Glick, 2008).

*- Si hubiera sido hombre no me habrían hecho la moción de censura, segurísimo, y si hubiera sido hombre desde luego no me habría pegado el que me pegó a la salida del pleno. Y si hubiera sido hombre el alcalde no me habría tratado como me trató ni me habría puesto trece denuncias. Sí, **está claro que es diferente.** <MPPM3>*

La socialización de los hombres está orientada a la adquisición de las cualidades y el desempeño de los roles asociados a la masculinidad, al protagonismo en el ámbito público y

a la priorización de la carrera profesional sobre las otras dimensiones de la vida. Es una socialización monolítica, basada en un modelo de masculinidad tradicional, que se flexibiliza, introduciendo más cualidades relacionales y roles cuidadores, pero que no se cuestiona. Diferentes estudios apuntan a que los cambios en la socialización de los varones son menos significativos, con respecto a décadas anteriores, que los cambios en la socialización de las mujeres, predominando en la socialización masculina la instrumentalidad sobre la expresividad.

*- Yo cuando miro a una mujer, a la primera mujer que miro es a mi madre ¿no?, yo como hombre me gustaría aprender...o sea, ser como mi madre, porque yo creo que lo más hermoso de una mujer es la madre, **la parte femenina de una madre para un hombre es lo más importante, para mí por lo menos es lo más importante.** Yo creo que hay muchos valores que los hombres no sabemos tener o no nos han educado para tenerlos. <SMEH5>*

*- Se **ha educado sobre todo a las mujeres a saber hacer varias cosas a la vez y ser capaces de llevarlo a la vez, y a los hombres no, eso es algo que, por desgracia, los hombres tienen que padecer, y lo padecemos un poco todos, el que no se nos haya educado así, en lo que en principio parecía una ventaja.** <GDPVEE>*

La socialización de las mujeres, sin embargo, es cada vez más distinta a esa solidez de la masculinidad, está plagada de contradicciones, aunque está todavía determinada por la priorización de los mandatos de género referentes al desempeño exitoso en la maternidad, en el cuidado de otros. Con las crecientes transformaciones en el papel social tradicional de las mujeres, vemos que el desempeño exitoso en el ámbito público es cada vez más importante también para las mujeres. “Si bien las creencias estereotipadas sobre la “típica mujer” o el “varón prototípico” siguen siendo casi idénticas a las de hace más de treinta años, en las autopercepciones se ha registrado una evolución considerable, sobre todo por parte de las mujeres. Bastantes mujeres, en particular jóvenes y con buena formación profesional, se autoadscriben tanto características de instrumentalidad (masculinas) como de expresividad (femeninas)” (Barberá y Ramos, 2004, p. 154). Así, la socialización femenina está marcada, en los entornos menos tradicionales, por las contradicciones entre demandas femeninas y masculinas y por la sobre exigencia, encarnando el modelo de la *superwoman*.

- *En mi ayuntamiento por ser una mujer la alcaldesa, y llegan allí empresarios y me dicen barbaridades ¿porqué? por que es una mujer, porque no entiende de construcción, porque no entiende de planos... **las mujeres nos exigimos mucho para poder hacer frente a un área de urbanismo, porque para estar en política tu no estás aprobando unas oposiciones, yo no he aprobado unas oposiciones de urbanismo o de arquitectura <GDPSM>***

Para integrarse exitosamente en el ámbito productivo y político se exige a las mujeres que desarrollen capacidades y características típicamente masculinas, asociadas al buen desempeño en labores de liderazgo. Sin embargo, esas características no se corresponden con las expectativas sociales sobre el comportamiento de las mujeres. Rudman y Glick (2009) ponen de manifiesto las constricciones que suponen los estereotipos de género al liderazgo de las mujeres: “las mujeres deben ser buenas y los hombres deben ser fuertes e independientes, las desviaciones a esas normas provocan reacciones hostiles” (p.160). Se “castiga” a quien se desvía de la norma, con diversas formas de crítica y rechazo social.

- *Sigue siendo una sociedad machista, **pueden criticarte** porque te pongas una falda larga, porque te pongas una falda corta y porque te pongas mucho pantalón, porque vayas con amigos, porque vayas con amigas o porque... Yo sí que noté cuando fui cargo público, **lo primero que noté fue la pérdida de libertad.** <VGEM2>*

- *Cuando estaba subiendo en la empresa, una mujer llamaba a una compañera para decir que yo tenía una relación con un jefe...Entonces tiene que cambiar mucho el mundo: Si una mujer sube entonces **la gente piensa** “¿qué hay detrás?”, un padre poderoso, o tiene un lío...<GDEVG>*

Las consecuencias adversas para quien desobedece las normas sociales se imponen tanto a mujeres como a hombres. La sociedad utiliza mecanismos de presión social y de punición para procurar mantener el cumplimiento de los mandatos de género y garantizar el orden jerárquico entre hombres y mujeres.

- *Yo tengo menos de 40 y conozco bastante gente de mi edad, hombres de mi edad, que **no salen a tender la ropa para que no los vean.** ¡Eso es grave! <GDEVG>*

Las mujeres están siempre sujetas a una doble demanda social. Si se comportan como “buenas mujeres” son excluidas de los puestos de liderazgo político y económico, por falta de capacidad o de aptitudes, pero si son fuertes, independientes, ambiciosas, competitivas... son poco femeninas y tampoco despiertan valoraciones positivas. “Las investigaciones han mostrado que las mujeres que se comportan con confianza en sí mismas y asertividad no son tan bien percibidas como los hombres que se comportan de la misma manera” (Moya y Lemus, 2004, p. 227).

*- He tenido que demostrar que soy mujer representando una empresa y que valgo para lo que valgo. Y tienes que hacer un doble esfuerzo. Exactamente... yo en muchos sitios también me encuentro a mujeres y parece que **entre nosotras** tenemos que demostrarnos algo y **todavía somos más duras** <VGEM2>*

*-Es que si una mujer le dedica mucho tiempo a su trabajo... “es que **es muy ambiciosa**, es muy egoísta, es que sólo piensa en su trabajo, es una enferma del trabajo...”. Si un hombre le dedica ese tiempo al trabajo, por supuesto:”es que es **muy trabajador**...” <GDEVG>*

Como indican Moya y Lemus (2004), “en el caso de promoción o de ascenso las mujeres estarían en condiciones de inferioridad porque, de acuerdo con los estereotipos de género tradicionales, tienen menos competencia y capacidades de liderazgo. Cuando se trata de la evaluación de líderes, también las mujeres saldrían perjudicadas, pero ahora porque se distancian del estereotipo de mujer” (p. 227). Hagan lo que hagan las mujeres se percibe que las expectativas marcan la intensidad y las tendencias de las críticas y despliegan mecanismos sociales para intentar controlar los comportamientos de hombres y mujeres para que sigan perpetuando los mandatos tradicionales de género. Para las mujeres el techo de cristal sigue funcionando como una barrera que las excluye de ascender en las organizaciones a puestos de poder, por el mero hecho de ser mujeres. “Es tal el esfuerzo que muchas de estas mujeres tienen que efectuar para adaptarse a un mundo de varones, sin acabar finalmente siendo una más, que no es extraño que sirvan como *antimodelo* para muchas otras” (Osborne, 2008, p. 112).

2. Demandas diferenciadas hacia mujeres y hombres: El peso de la maternidad/paternidad

Seguimos encontrando socialmente una persistente y muy extendida crítica social hacia las mujeres que desarrollan una actividad política o con éxito profesional, como si antepusiesen la carrera profesional a la maternidad, el papel asignado a la mujer histórica y socialmente. Que los hombres prioricen el trabajo es considerado con normalidad, fruto de sus obligaciones familiares y sociales; sin embargo, para las mujeres, el desarrollo de una vida personal y profesional debe estar subordinado a sus obligaciones familiares. El coste social y afectivo de la dedicación al ámbito público es muy diferente para un hombre que para una mujer. Que un hombre disminuya la atención a la familia al tener un cargo de responsabilidad es comprensible, pero si lo hace una mujer es “acusada” de “abandono familiar” (Díez; Terrón y Anguita, 2006).

La presión social sobre las mujeres funciona como un mecanismo para intentar la conformidad a los mandatos tradicionales. Existe un miedo latente a que si las mujeres dejan de cumplir sus obligaciones familiares la sociedad pueda desestabilizarse.

*- La gente ya no se atreve a decirte tan claramente, ¿qué vas a hacer con los hijos, y con tu casa y tu marido?, si te dedicas a la política. Porque queda mal. Ya somos todos muy modernos, muy liberales y aceptamos todo, y aunque no te lo digan así, que todavía **lo siguen diciendo, lo dicen de una forma más sutil**: “los niños ¿con quién van al colegio? ¿Y quién se ocupa de...? Y desde luego vaya suerte. ¡Tienes un marido que es un santo, se merece todo!, porque claro, si no estás tú, él tendrá que hacerlo”. **Eso sigue existiendo.** <GDPVEE>*

Permanentemente se está recordando a las mujeres en qué consiste su papel de madre, de “buena madre”. Los hombres reciben alabanzas cuando asumen algo de las tareas de cuidados de sus hijos e hijas, hay un reconocimiento por la realización de una tarea que, en principio, o por mandato, no le corresponde. Sin embargo, para las mujeres la presión social se ejerce principalmente generando sentimientos de culpabilización por el no cumplimiento de sus responsabilidades fundamentales como mujer: la maternidad. Si las mujeres cumplen los mandatos y no hay desvío de la norma, tampoco hay un reconocimiento social por ello, porque se supone que es su obligación. Sin embargo, cuando hay otros centros de interés y de desarrollo personal y social en la vida de las mujeres, principalmente en lo referente a la carrera profesional, la sociedad exige un comportamiento ejemplar en la maternidad. No es

suficiente con ser madre, ni siquiera con ser una buena madre, sino que hay que ser una madre perfecta, con hijos e hijas perfectos, en una casa perfecta y una familia perfecta. Porque todo eso es responsabilidad de la madre, entra en los mandatos que la mujer debe cumplir. Si hay alguna dificultad, es por culpa de la madre.

-La mayor dificultad de mi vida ha sido no tener ese apoyo por parte de la sociedad donde vivo en la primera etapa de educación de mis hijas, porque además es en todo, cuando un niño hace algo mal lo que dicen es dónde está tu madre, el resto de la sociedad no nos apoya, en ese sentido. <LPMP3>

*- me lo plantean, es decir ¿cómo te lo haces tú con un niño, divorciada, estar todo el día fuera de tu casa? Quieras o no te están juzgando, te guste o no, te están juzgando, porque te están juzgando y te están diciendo indirectamente qué **mala madre** eres que no estés todo el día. Eso no se le hace al hombre. <GDPGC>*

Aparece en los relatos el sentimiento de culpa por no poder dedicar más tiempo a los hijos cuando son pequeños y por tener que recurrir a recursos privados o públicos para la compatibilización de la vida laboral y familiar, como por ejemplo actividades extraescolares, clases particulares, ludotecas, cuidados de abuelos, etc.

- Cuando hay una madre en casa pues siempre pues los ayuda a hacer los deberes, claro pues difícil porque era ella la que realmente les echaba con eso la mano, más que yo que a lo mejor hacía otra cosa, pero eso sí, recaía en ella. <VEEEH5> -

-Tú tienes que tener tiempo para criar a tus niños si no los pierdes, ya no los ves... de hacerse grandes... Hombre siempre están ahí, es lo que yo digo, siempre están ahí, hombre ellos tienen también su espacio, tienen que hacer sus cosas, tienen que ir a su guardería, lo mismo que tú estás trabajando ellos tienen también sus tareas. Pero vamos, no lo veo yo que me han quitado mucho de...<VEEEH5>

- creo que muchos hombres se pierden también lo que es saber educar a sus hijos y criarlos y oír sus cosas y jugar con ellos; y eso tampoco lo están haciendo, y de

alguna manera a veces no es tampoco que se desprecie sino que las jornadas laborales de hoy en día a mucha gente le impiden hacer eso. <GDPVEE>

En este entorno de paternidad y maternidad, sí que las Políticas Sociales y las medidas adoptadas desde la administración en forma de leyes y ayudas de todo tipo (a familias, empresariado, etc.) y que forman parte de los diferentes modelos de actuación, cobran vital importancia. En España, a pesar del avance evidente en este sentido, aún falta mucho para equipararnos con otros países de Europa, entre los que siempre aparecen los nórdicos como ejemplo. Este es el caso que nos describe este empresario en su discurso y la justificación de porqué según él, entre el empresariado español, las medidas adoptadas en pro de la igualdad, deberían “obligar” también a los varones trabajadores en algunos aspectos, de su paternidad, para no centrarse sólo en las madres trabajadoras y acabar generando rechazo desde el empresariado hacia la propia mujer.

- En Islandia por ley y por obligación, y no es que yo elijo, es que el hombre tiene que irse a su casa, dejar de trabajar un año cuando es padre. Aquí, ahora la mujer tiene no sé cuantas horas de lactancia, el empresario puede decir, genial una hora que la dedique a la lactancia de su hijo, pero no, ahora esa hora se puede juntar y es un mes de vacaciones, perdón, de estar cuidando a su hijo. Pero ¿Por qué la ley no dice, es un mes más de baja maternal? Y se apunta como un mes más y... ¿a quién le cuesta?... al empresario. Entonces si todas las reformas que se hacen salen a costa del empresario ¿qué habrá?... más rechazo para la mujer. <GDELP>

-Para el empresario no son nueve meses porque el niño hasta que no tenga tres años y empieza al colegio, es de cero a tres años o a cuatro años. Me entiendes...es que la mujer está ligada quiera o no quiera sentimentalmente o como tú quieras decirlo a esa familia. <GDELP>

Se sigue vinculando fundamentalmente a las mujeres a su papel de madres, mientras los hombres están legitimados para ser trabajadores y ese es el papel fundamental al que se les asocia. En eso hemos avanzado poco. Las mujeres si intentan desarrollarse en el ámbito público tienen una fuerte presión social para seguir desempeñando satisfactoriamente sus funciones de cuidadora en el ámbito familiar. Las mujeres tienen que “poder con todo”, pero sin tener realmente poder.

3. El control social de la presencia política de las mujeres en las pequeñas localidades

El control social al que venimos refiriéndonos se muestra todavía más incisivo en los entornos pequeños del medio rural. En un estudio sobre la participación política de las mujeres en Canarias, Romero (2001) señala que “el ambiente urbano, a pesar de suponer la presencia de mayores instancias intermediarias entre la ciudadanía y las instituciones, actúa como liberador de las barreras culturales y presiones sociales que dificultan la participación femenina en los entornos rurales” (p. 137). De hecho, este tipo de entornos en los que se centra nuestro estudio acusan de manera especial, a través de los discursos de las mujeres, el mayor peso de la tradición y de una cultura agraria-patriarcal, más presente cuanto menor es el tamaño de las localidades, que continúan generando un fuerte control social hacia las mujeres, generando muchas resistencias en aquellas que, desafiando la tradición, salen a la arena de lo público, cuestionando el poder hegemónico de los varones.

*- Siempre han sido hombres los que han gobernado, los que han llevado siempre todo también. Claro los **hombres eran los agricultores, los que sabían todo, es un poco la herencia de lo que es esta zona, ...creo que soy la voz cantante para chocarles a mis compañeros, porque les hago ver las cosas, también soy muy crítica con la vida y con el sistema en sí y todo. Gracias a mí, oyen otras versiones.** <CZMPM4>*

Las dinámicas internas de las pequeñas localidades llevan también a crear cierto recelo y desconfianza con respecto a los que vienen de fuera. Cuando, además, esos que no son de allí desde varias generaciones atrás, pretenden aportar algo nuevo, a veces, suelen ser deslegitimados por el simple hecho de no ser oriundos y si además, quien hace esto es una mujer, la suma de resistencias se acumula y origina cierta desconfianza hacia la “atrevida” candidata.

*- Alguna de las **críticas que se me han hecho es por no ser de aquí, porque como soy de fuera, yo vine de (otra C.A.), pues por parte de la oposición lo que más se me criticaba es que yo no era de (la localidad) y como no era de aquí, pues qué interés iba yo a tener en mejorar el concejo.** <VEEMP3>*

No obstante las que son “hijas del pueblo” de toda la vida, también sienten una mayor presión, porque están exponiendo públicamente a toda la familia. El control social no se

ejerce sólo al nivel personal, sino que las presiones abarcan a toda la red familiar y de amistades.

*- Mi madre es de XXX, es de las familias más antiguas, nacidas aquí, criadas aquí, mi padre ha tenido prácticamente toda su trayectoria profesional aquí, mi marido es de aquí, de familias las dos de toda la vida de aquí y la verdad parece que no pero esa es una mochila con mucho peso, **mucha responsabilidad a la espalda, porque parece que siempre las expectativas son mayores**, la gente cree que por el hecho de ser de aquí tienes que tener un mayor compromiso, una mayor implicación.*
<MPPMI>

El menor tamaño en los núcleos de población hace que las mujeres, que salen del ámbito doméstico y asumen un puesto público (trabajo o cargo político) se sientan más expuestas a las miradas de los vecinos; más que sus compañeros masculinos y más que sus homólogas urbanas, lo que constituye una presión social añadida. Además, a diferencia de los hombres, este mayor control hacia ellas no se localiza sólo en las actuaciones que desempeñan, sino principalmente en el ámbito de lo estrictamente personal (aparición física, lugares de aparición, hobbies, etc).

*-El caso de la alcaldesa de XXXX, ella misma está harta, es una persona joven, es una persona guapa, pues le gusta vestirse bien desde niña y es licenciada en geografía e historia, y eso es lo último que se valora, y montón de veces ¡ay la alcaldesa se fue con lo buena que está!, y dices ¡por favor!, y a mi es que me resulta doloroso como mujer, ya no que puedas tener más éxito o menos, **que tú capacidad intelectual y tu capacidad de gestión se minimicen en comparación a la presencia**, y eso es, en la mentalidad de la población española, una agresión.* <GDPGC>

*- Es muy chocante pero hay quién **me critica porque yo salga a tomar unos vinos con mi marido**, pero, bueno, me da igual... <MPPMI>*

*- Se nos disecciona: si vamos muy arregladas somos frívolas, si vamos muy desarregladas no respetamos la institución (...) tu vida personal, tu aspecto físico, nada que tiene que ver con tu gestión política. Si eres dura, tu actitud es poco femenina, si eres blanda (...) **todo es criticable, todo es cuestionable**.* <GDPLP>

La exposición pública no sólo de ellas, sino de toda su familia, más acusada en los pueblos, acaba pesando demasiado a algunas políticas.

*- Pero también es cierto que **la presión en un pueblo pequeño**, yo que vivo encima en el casco, ¿sabes?, la gente no sabe distinguir perfectamente, que vas con tu hija o que vas a una visita de padres o que te vas al cine con ella o que tú mismo te vas...
<GDPSM>*

Aspectos como el de la presencia física, que antes hemos visto, no son un tema baladí en la sociedad mediática y donde tantos recursos de todo tipo se invierten persiguiendo “la mejor” apariencia posible. De todos es sabido el escrutinio, no precisamente electoral, a que son sometidas ministras, alcaldesas, concejalas, etc., cuando aparecen en los medios de comunicación. En la política local, lógicamente, el impacto mediático tiene menor alcance, pero no deja de ser algo en lo que las mujeres perciben que tienen que estar más alerta. En los discursos de las mujeres hemos encontrado varias referencias a estas cuestiones, en los de los hombres ni una sola.

*- La primera vez que tuve que salir en la procesión me pensé dos veces lo que me iba a poner, la segunda vez lo tuve clarísimo. Me mande hacer un traje y me fui así en todas las corporaciones, durante ocho años, hasta que se hartaron de verme. Cuando se hartaron de verme me compré un traje negro. Y no me lo he quitado ni me lo pienso quitar hasta que deje el ayuntamiento. No podemos estar mirando cada día lo que nos hemos comprado y lo que nos hemos puesto. **Que no somos floreros. Ya nadie se rompe la cabeza, todo el mundo sabe lo que se va poner la alcaldesa.** Vestida de negro de arriba abajo y se acabó. □CZMMPI□*

*- **Que el hecho de ser mujer y el físico sea motivo para calibrar tu capacidad**, que a veces pasa, a mí me ha pasado, con gente cercana. Eso en un hombre ¡sería impensable! Nunca, a un hombre no se le mide por ser hombre, no se le mide porque sea alto, bajo, delgado, gordo, rubio o moreno, jamás, jamás nadie, y sin embargo a una mujer sí. <MPPMI>*

El reparto de roles y tareas en función del sexo, sigue estando muy arraigado, pero no sólo en el ámbito rural. Esta emprendedora narra, como los clientes de su casa de Turismo Rural se sorprenden tanto con los lugareños cuando se invierten los roles de género tradicionales:

*- “Esta pobre que tiene que hacer, **limpiar la nieve**”... pero **mi marido estaba cocinando, lavando los platos**... ¿esta mujer tiene que? Pero también los... la gente de pueblo piensan así ¿Una mujer tiene que hacer este trabajo duro? Pero es así, a mí me gusta, **no me gusta planchar, ni cocinar, ni...** En mi casa rural, la gente pregunta de mi historia... ¿quién prepara los desayunos? Porque **nunca yo he preparado comida**, a mí no me gusta. <GDEVG>*

Los efectos del control social son más evidentes en los entornos rurales, donde las relaciones de vecindad y familiares son más estrechas y cotidianas. La presión social es más continuada porque no hay una distancia para el anonimato, o la posibilidad de poder pasar desapercibidos entre la multitud. Sin embargo, las desigualdades y discriminaciones de género no son una característica inherente a la ruralidad. Las ciudades son igualmente desiguales para hombres y mujeres.

CONCLUSIONES: LOGROS Y CONTRADICCIONES EN LOS ESPACIOS PÚBLICO Y PRIVADO

En el presente estudio hemos procurado analizar las posibilidades y dificultades de acceso a la participación y de desarrollo de la participación de hombres y mujeres en el ámbito público en los territorios rurales que participan del proyecto IGUALAR. La equidad en el protagonismo público es fundamental para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La situación de dependencia económica y de invisibilidad de las mujeres con relación a los miembros varones en las familias determina una relación de subordinación estructural, que difícilmente se puede obviar. La desigualdad de poder entre mujeres y hombres, perpetuando el sistema de dominación de los hombres en base a la subordinación de las mujeres, se reproduce y refuerza en las jerarquizadas posibilidades de participación en los temas que van desde la gestión de lo público, pasando por la vida empresarial, hasta las cuestiones más cotidianas de la vida doméstica.

Este estudio pone de manifiesto que existe una interrelación compleja entre ámbito público y privado, que la separación entre ambos es cada vez más débil, y que la carga de trabajo se compone de un conjunto de tareas y responsabilidades que tanto mujeres como varones asumen globalmente en la gestión de la vida. Vemos que el acceso al trabajo remunerado o a un cargo político no es suficiente para garantizar una relación de equidad entre mujeres y hombres, hay barreras más o menos in-visibles que garantizan posiciones jerárquicamente inferiores para las mujeres en las organizaciones políticas y económicas, reforzando la legitimación masculina en el ámbito público.

Las mujeres empresarias y políticas enfatizan con pasión sus espacios profesionales. Aun reconociendo la importancia del ámbito familiar en sus vidas, consideran que la participación y el trabajo fuera del ámbito doméstico permite un espacio distinto y muy valorizado de desarrollo personal y social. Los cargos políticos y las iniciativas económicas que han asumido les permiten situarse en una posición de mayor visibilidad y reconocimiento por sus aportaciones a su contexto socioeconómico territorial. Aun así, se constata el funcionamiento de mecanismos sociales que impiden el desarrollo equitativo de hombres y mujeres, tanto al nivel estructural como simbólico.

Se pone de manifiesto de existencia de un discurso perverso de igualdad de género que realza los logros de las mujeres en los espacios públicos, especialmente en la incorporación al mercado de trabajo, pero invisibiliza sistemáticamente el mantenimiento de la subordinación y discriminación de las mujeres, generándose nuevos mecanismos para mantener viejos esquemas a través de la complejización de la vida cotidiana en la articulación entre los espacios públicos y privados. El ámbito familiar, al mismo tiempo que ofrece un fuerte apoyo y motivación para estar activamente en el ámbito productivo y en los ayuntamientos, también pone los límites a la dedicación y a la inversión de tiempo en la carrera profesional y política. Lo que podemos comprobar es que la realidad de las relaciones de género está plagada de contradicciones y es cada vez más paradójica.

Si algo caracterizaba las formas tradicionales de discriminación de género era especialmente la separación entre los ámbitos público y privado, con la consiguiente segregación entre hombres y mujeres y la reclusión de éstas en el ámbito doméstico. En las últimas décadas, con la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo y el arraigo del discurso de la igualdad en las sociedades desarrolladas, la separación entre los espacios se desdibuja, lo público y lo privado se dan la mano, lo rural y lo urbano se interconectan, hombres y mujeres pueden circular entre estos mundos históricamente delimitados. Sin embargo, las transformaciones son más de imagen que de fondo, son más de sonoridad que de significado, los mecanismos de subordinación de las mujeres se hacen más sutiles y su carga de trabajo aumenta en una sociedad más “igualitaria”, pero no más equitativa, donde se perpetúan los desequilibrios en las relaciones de poder y en las responsabilidades asumidas, así como en las valoraciones de las actividades protagonizadas.

Vivimos tiempos en los que las mujeres sí empiezan a asumir cargos políticos, pero cuando el poder, el verdadero poder de decidir sobre las cosas importantes, se desplaza de lo político al capital y lo público es denostado. Las mujeres acceden al mercado de trabajo cuando éste empieza a no garantizar derechos laborales y está marcado por la flexibilización y la precariedad (Alonso, 2001; Bauman, 2003; Maruani, 2002; Méda, 1998; Sennett, 2002; Ovejero, 2006). Además, la invisibilización de los mecanismos de subordinación de género dificulta ver cómo aumenta el volumen de trabajo de las mujeres, que siguen sin tener el mismo nivel de poder y de participación que los hombres en todos los ámbitos, pero asumen un volumen cada vez mayor de trabajo en cada uno de los ámbitos por los que circula, integrando lo público y lo privado en una compleja cotidianidad de trabajo y

responsabilidades familiares y domésticas, que se van sumando exponencialmente en los nuevos modelos de feminidad y de estilos de vida.

Para las mujeres, se suman las dificultades de iniciar y mantener una empresa en la economía de mercado, o entrar en la vida política y ganar unas elecciones, con dificultades que están directamente relacionadas con su condición de género. Las mujeres tienen que superar los estereotipos y roles de género que limitan su participación en los espacios públicos y productivos, compatibilizar el trabajo productivo con las tareas domésticas y de cuidados de las personas dependientes, así como, superar los mecanismos de control social y las negociaciones dentro y fuera del hogar, marcadas por las desigualdades reales de recursos, tanto personales y sociales como económicos, entre mujeres y hombres.

Las diferentes exigencias a las que se ven sometidas las mujeres provienen de los entornos profesional y familiar y son también exigencias autoimpuestas por las propias mujeres, respondiendo a la masiva socialización para obedecer a los mandatos de género, que caracterizan la historia personal y social de todas y cada una de las mujeres. Para asumir con éxito el protagonismo en los ámbitos empresarial y/o político es necesario posicionarse y desenvolverse en un mundo de demandas masculinizadas que habitualmente se caracterizan por priorizar los negocios sobre la vida personal y familiar, aprender a negociar, a exigir y a liderar, flexibilizar sus horarios en función de los negocios o de los compromisos políticos y no de la familia, garantizar los beneficios económicos y la mayor rentabilidad, entre otros. Estos aprendizajes se oponen, en muchos casos, a la socialización femenina y son vividos por las mujeres con mucha ambivalencia, en la medida en que siguen priorizando las obligaciones familiares sobre las profesionales, y su entorno familiar y social es al mismo tiempo un apoyo importante y, por otro lado, un freno a su desarrollo profesional o político.

En contrapartida, también observamos cómo los hombres empiezan a asumir más tareas y responsabilidades en el ámbito familiar, donde sobre todo el papel de padre gana una dimensión más activa en la educación de las criaturas y empieza a incorporar tareas cotidianas de cuidados. Más allá del papel de mantenedor económico o de “disciplinador”, los padres empiezan a participar en la educación de los niños y niñas con una presencia cotidiana más real y afectivamente vinculante, aunque el ámbito laboral sigue marcando la centralidad de las prioridades personales masculinas y garantizando el protagonismo público.

A pesar de la lentitud del avance, observamos pequeños logros en la línea de una mayor equidad de género y uno de ellos, ha sido el poder comprobar cómo algunas medidas orquestadas desde las administraciones, al amparo de la Ley de Igualdad y desde un enfoque de democracia paritaria y sistema de cuotas, se ha traducido en una mayor presencia de mujeres en cargos políticos en todos los municipios analizados, aún con ese lado oscuro de segregación por áreas y de temporalidad femenina, pero haciendo ya más habitual que los pueblos estén representados por alcaldesas y concejalas, así como que la opinión de las mujeres sea tenida en cuenta no solo para decidir sobre servicios sociales, sino empezando a hacer aportaciones por ejemplo, en temas de urbanismo.

La realidad se transforma muy lentamente, con algunos retrocesos también, pero sigue avanzando a una posición más favorable hacia la participación de las mujeres en lo público y de los hombres en lo privado. La importancia de crear una “masa crítica” cuantitativamente suficiente de mujeres en las organizaciones, así como de visibilizar nuevos modelos de masculinidad y feminidad, y lo que ello implica de cambio cualitativo en las desigualdades de género, justifica sobradamente la intervención desde una perspectiva de género en las estrategias de desarrollo rural. Cuanto más se estudia un realidad social más temas quedan pendientes de profundizar y de explorar. Conocer mejor la realidad permitirá una intervención más precisa y esperemos que ello pueda acelerar los procesos de cambio social.

El cambio continuo en la realidad social que venimos analizando supone que algunos datos queden obsoletos rápidamente. Pero en este caso nos hallamos a las puertas de unos nuevos comicios electorales locales y en un contexto de incertidumbre general debido a la crisis económica globalizada. Estos procesos están incidiendo en la modificación del contexto analizado, dificultando la actualización de algunos datos concretos y de los procesos asociados a los mismos, aunque no por ello invalidando la fiabilidad de las conclusiones inferidas de la observación de la tendencia general.

Como hemos podido comprobar, el movimiento de salida de las mujeres del ámbito doméstico hacia lo público está todavía escasamente consolidado. Nos encontramos en un proceso todavía novedoso, que requiere continuas adaptaciones en todos los miembros de la sociedad, pero que, sobre todo, necesita el empuje de las mujeres para salir de ese espacio doméstico. No obstante, una vez que ha quedado sobradamente probada la fuerza con la que ellas (ya sean políticas o emprendedoras) intentan estar presentes tanto en los ayuntamientos

como en sus negocios, constatamos que existen muchos impedimentos para que puedan hacerlo y que la mayoría de estos obstáculos son de una índole distinta a la de aquellos con los que se topan sus compañeros políticos o los varones empresarios. Como hemos evidenciado, las dificultades, frenos, resistencias y trabas e impedimentos todo tipo de en ese desenvolvimiento público de las mujeres emanan, de una u otra forma, del hecho de que las mujeres tengan que llevar consigo la carga de lo doméstico, que por supuesto abarca mucho más que las interminables tareas del hogar –de las que podrían liberarse, como bien dicen ellos, “contratándolo y pagándolo”– abarcando cuestiones tan importantes, pero a la vez tan minusvaloradas, como la crianza y la educación de los hijos, el cuidado y atención a familiares dependientes, las relaciones con la familia extensa, la gestión de la microeconomía doméstica, el tiempo diario no remunerado dedicado a organizar actividades extraescolares, eventos familiares, vecinales, etc. Se trata de una larga lista de tareas, gestiones, decisiones y asuntos de logística de lo más variopinto, que difícilmente se pueden “contratar y pagar”, por lo que ellas se ven obligadas a asumirlas, en aras del beneficio común, que a la postre garantiza la supervivencia de la institución familiar. Por ello una vez más debemos insistir en que esa pesada y necesaria “carga de trabajo doméstico y familiar” tiene que ser compartida con las instituciones sociales correspondientes y, en el seno de la familia, por todos sus miembros, especialmente los varones. El esfuerzo titánico de emprendedoras y políticas por hacer compatible su carrera política y profesional con la vida personal y familiar está desgastando a muchas de ellas, induciéndolas a dejar su lugar público a otras, en detrimento de una sociedad local mucho más plural y participativa, de la que toda la población podría beneficiarse.

Afortunadamente hay una parte de representantes políticas y de emprendedoras que, aun con toda la carga añadida desde lo doméstico, y mucho más cuestionadas que sus colegas masculinos, continúan en su actividad y, perseverando, alcanzan notables éxitos, llegando a tener boyantes negocios o consolidadas carreras políticas. Son una minoría, puesto que alcanzar estos niveles supone un recorrido de varias décadas, pero empiezan a verse también en los pueblos, convirtiéndose en importantes referentes para aquellas que están iniciándose y para que empiecen a desmontarse los estereotipos que presionan en el sentido de que las mujeres no abandonen su rol tradicional de madres invisibles. Este nuevo modelo de mujer local visible y participativa contribuye a que otras muchas conozcan de primera mano cómo es efectivamente posible hacer frente a la presión social y a las críticas que aluden a la “mala madre” o a la “profesional mediocre”, para llegar a ser “buena alcaldesa o concejala”, “gran

profesional” o “empresaria poderosa”. Estos roles son nuevos en las pequeñas localidades, pero ya van existiendo, como hemos podido comprobar a través de nuestro estudio.

Las mujeres políticas y las trabajadoras, tanto empresarias como empleadas, siguen quedándose al margen de muchas decisiones importantes, que se adoptan en espacios y tiempos (bares, viajes, comidas, etc.) en los que ellas no pueden o no quieren participar, por tener que atender sus “obligaciones domésticas”. Mientras estos ritmos y espacios de toma de decisiones se sigan extendiendo más allá de lo estrictamente profesional –cosa que ya algunas mujeres políticas están intentando suprimir–, las mujeres seguirán estando fuera de las importantes redes masculinas de cooptación y por tanto, seguirán limitándose mucho sus posibilidades de promoción y su poder de decisión.

Queda demostrado que las mujeres políticas y empresarias locales están sobradamente cualificadas –incluso más que ellos–, asumen el reto tanto de los cargos políticos como de los emprendimientos y cuentan con estrategias suficientes, cuando menos iguales a las de los varones, para mantener e incluso incrementar su presencia pública; pero el peso de la carga doméstica y familiar no compartida, junto con el de la tradición que presiona para mantener el orden establecido, consiguen sutilmente excluirlas e incluso que muchas de ellas se autoexcluyan del ámbito público y regresen a lo doméstico, reproduciendo con ello el modelo que las margina y que con tanto arrojo pretenden modificar. Hemos puesto de manifiesto diferentes estrategias que han aplicado las mujeres de estos territorios en pro de mayores opciones de conciliación que finalmente les permitan permanecer en el espacio público, aunque las releguen a la segunda fila del escenario político local, lo que les obliga a renunciar a ascender en el escalafón; o limitándolas a negocios de pequeño tamaño, sobre todo de autoempleo femenino, que, aun teniendo posibilidades de crecer, no son ampliados para permitir a sus propietarias “seguir siendo madres”; y así éstas se resignan a creer que, al menos de esta forma, “consiguen trabajar” o participar en la vida política .

Insistimos en que hay que empezar por visibilizar ese esfuerzo femenino extra, otorgándole la importancia que se merece. Una vez evidenciado, el siguiente paso consiste en apoyarlo, arbitrando medidas legales, políticas y sociales adecuadas. Como se ha puesto de manifiesto a través de los casos de estudio, la discriminación femenina, tanto en el ámbito político como en el empresarial, es un problema de gran calado que no sólo atañe a la sociedad local, sino que trasciende mucho más allá de nuestras fronteras. La igualdad está todavía lejana, tanto en

contextos rurales como urbanos, incluso en las modélicas sociedades nórdicos, y de ahí que se hagan llamadas de atención en este sentido desde las instituciones internacionales. A través del presente estudio, nos sumamos a las mismas y ofrecemos una visión de la situación a través de la realidad de siete territorios rurales, con la intención de contribuir a la primera de las estrategias citadas, y de sentar las bases para la segunda.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adler, N.J. (1993): “An international perspective on the barriers to the advancement of women managers”, *Applied Psychology: An International Review*, vol. 42, nº 4, pp. 289-300.
- Alonso, L. E. (2001). Trabajo y Posmodernidad: el empleo débil. Madrid: Ed. Fundamentos.
- Barberá, E., Ramos, A. (2004). Liderazgo y discriminación de género. *Revista de Psicología General y Aplicada*, nº 57 (2), pp. 147-160.
- Barberá, E., Ramos, A.; Sarrió, M. y Candela, C. (2002). Más allá del «techo de cristal: Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 40, pp. 55-67.
- Bauman, Z. (2003). Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres. Barcelona: Gedisa.
- Belso Martínez, J. A. (2001). Discriminación de género y fomento de nuevas empresas: conclusiones a partir de un análisis multivariante sobre las pymes valencianas de reciente creación. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 41, pp.15-38.
- Callejo, J. (2004): “Disponibilidad temporal corporativa y género: Aproximaciones empíricas”, *Anduli: Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, nº 4.
- Callejo, J., Gómez, C. y Casado, E. (2004): *El techo de cristal en el sistema educativo español*. Madrid, UNED Ediciones.
- Camarero, L.; Castellanos, M.L.; Díaz, J.R.; García, I.; Llano, J.C.; Martín, P.; Oliva, J. Y Sampedro R. (2005). *Emprendedoras rurales: de trabajadoras invisibles a sujetos pendientes*. Valencia: Centro Tomás y Valiente.
- Camarero, L.; Castellanos, M.L.; García, I. y Sampedro R. (2006): *El trabajo desvelado. Trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Camarero, L.; Cruz, F.; González, M.; del Pino, J.; Oliva, J. y Sampedro, R. (2009). La población rural de España. Barcelona, Fundación La Caixa.
- Carr, D. (1996): Two paths to self-employment? Women’s and men’s self-employment in the United States, 1980. *Work and Occupations*, 23, 26-53.
- Carrasquer, P.; Torns, T.; Tejero, T.; Romero, A. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers*, nº 55, pp. 95-114.
- Chernesky, R.H. (2003): “Examining the Glass Ceiling: Gender Influences on Promotion Decisions”, *Administration in Social Work*, vol. 27, nº 2, pp. 13-18.

- Coleman, S. y Carsky, M. (1996): «Financing small business: strategies employed by women entrepreneurs». *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 3(1); pág. 28-42.
- Cross, Ch. (2010): “Barriers to the executive suite: evidence from Ireland”, *Leadership & Organization Development Journal*. vol. 31, nº 2, pp. 104-119.
- Cruz, F. (2006). *Género, Psicología y Desarrollo Rural: la construcción de nuevas identidades*. Madrid: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Cruz, F. et al. (2006). “Algunas aportaciones de la Psicología Social a las Mujeres Emprendedoras en Territorios Rurales”. En: Martínez, B. y Leopold, V., *Aportes para la Construcción de lo Colectivo*, pp. 333-347, Montevideo, Psicolibros.
- Cruz, F.; Ovejero, A.; Rodríguez, A. y Oreja, J.A. (2008). Women Entrepreneurs, between the innovation and the gender discrimination: a case studies in Castile and Lyon (Spain). Comunicación presentada en el *IV International Congress of Qualitative Inquiry*. University of Illinois at Urbana Champaign.
- Dahlerup, D. (1988), From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics. *Scandinavian Political Studies*, vol. 11, nº 4, pp. 275-298.
- Dahlerup, D. (1994). Learning to Live with the State. State, Market, and Civil Society: Women’s Need for State Intervention in East and West. *Women’s Studies International Forum*, Vol. 17, Nº 2-3, pp. 117-127.
- Dahlerup, D. y Freidenvall, L. (2010). Judging gender quotas: predictions and results. *Policy & Politics*, vol 38, no 3, pp. 407– 425.
- Desai, S. y Waite, L.J. (1991): Women’s employment during pregnancy and after the first birth: occupational characteristics and work commitment. *American Sociological Review*, 56, 551-566.
- Díaz, M C. y Jiménez; J. J. (2010). Recursos y resultados de las pequeñas empresas: nuevas perspectivas del efecto género. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*. Nº. 42, págs. 151-176
- Díez Gutiérrez, E.; Terrón Bañuelos, E.; Anguita Martínez, R. (coord.) (2006). *La cultura de género en las organizaciones escolares. Motivaciones y obstáculos de acceso de la mujer a los puestos de dirección*. Barcelona. Ed. Octaedro.
- Fernández Cordón, J. A. (1999). *Mujer y protección social: la situación sociolaboral de las mujeres*. Madrid: Fundación Alternativa.

- Fernández-Palacín, F.; López-Fernández, M.; Maeztu-Herrera, I.; Martín-Prius, A. (2010). "El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas". En: *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda Época, nº 1, pp. 231-247
- Fiske, S.T. y Stevens, L.E. (1993). What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. En: S. Oskamp y M. Costanzo (Ed.), *Gender issues in contemporary society: Applied social psychology annual*, pp. 173-196. Newbury Park CS: Sage.
- García de León, M. A. (2002): *Herederas y Heridas. Sobre las élite profesionales femeninas*. Madrid, Cátedra, Instituto de la Mujer y Universidad
- Gilligan, Carol (2002). El nacimiento del placer: Una nueva geografía del amor. Barcelona: Paidós Ibérica de Valencia.
- Hoobler, J.M., Wayen, S.J. y Lemmon, G. (2009): "Bosses's perceptions of family-work conflict and women's promotability: Glass ceiling effects", *Academy of Management Journal*, vol. 52, nº 5.
- Izquierdo, M. J.; Río, O. del y Rodríguez, A. (1988): *Las desigualdades de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer).
- Klerman, J. A. y Leibowitz, A. (1999): Job continuity among new mothers. *Demography*, 36, 145-155.
- Lagarde, M. (1996), *Género y Feminismo: Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Ed. Horas y horas.
- Lispector, C. (2000) . La Pasión según G.H. Barcelona: El Aleph.
- Maruani, Margaret (2002). Trabajo y el Empleo de las Mujeres. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Maume, D.J. (2006): "Gender Differences in Taking Vacation Time", *Work and Occupations*, vol. 33, nº 2, pp. 161-190.
- Méda, Dominique. (1998). El Trabajo: un valor en peligro de extinción. Barcelona: Gedisa.
- Moya, M. y Lemus, S. de (2004). Superando barreras: creencias y aspectos motivacionales relacionados con el ascenso de las mujeres a puestos de poder. *Revista de Psicología General y Aplicada*, nº 57 (2), pp. 225-242.
- Navarro Yáñez, C y Pastor Yuste, R. (2003) "Mujer, participación política y cambio social. El caso de Andalucía (1988-1999)". *Revista de Estudios Regionales*, nº 65, pp. 75-106.
- Nicolson, Paula (1997). *Poder, género y organizaciones*. Madrid: Narcea.
- Osborne, R. (2008). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. En: Puleo, A. (Ed.), *El reto de la igualdad de*

- género: Nuevas perspectivas en Ética y Filosofía Política*, pp. 101-124. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ovejero, Anastasio. (2006). *Psicología del Trabajo en un Mundo Globalizado*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Reskin, B. y Bielby, D. (2005): "A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 19, pp. 71-86.
- Robinson, P. B. y Sexton, E. A., (1993) The effect of education and experience on self-employment success. *The Journal of Business Venturing*, Vol. 9(2), 141-156.
- Romero Navarro, F. (2001). "Género y política en los procesos electorales: La participación política de la mujer como candidata y electa en las elecciones autonómicas y locales de 1995 en Canarias". *Papers*, nº 65, pp. 121-147.
- Rudman, L.A. y Glick, P. (2008). *The social psychology of gender: How gender and intimacy shape gender relations*. New York: The Guilford Press.
- Sampedro, R. y Camarero, L. (2007). "Mujeres empresarias: el sujeto pendiente del desarrollo rural". *Revista Internacional de Sociología – RIS*, Nº 48, pp. 121-146.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002): "El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres", *Revista de Psicología Social*, vol. 17, nº 2, pp. 167-182.
- Schmitt, N. y Schneider, B. (1983): "Current issues in personnel selection". En: Rowland, K.M. y Ferris, G.R. (Eds.), *Research in Personnel and Human Resource Management*, pp. 85-125. Greenwich, JAI Press.
- Sennett, Richard. (2002). *La Corrosión del Carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Tobío, C. (2005). *Madres que trabajan: dilemas y estrategias*. Madrid: Ediciones Cátedra, Universitat de Valencia e Instituto de la Mujer.
- Tobío., C. (2002). Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras. *REIS*, nº 97, pp. 155-186.
- Waldfogelm, J. (1997): The effect of children on women's wages. *American Sociological Review*, 62, 209-217.

Anexo 1.

Incorporación de los resultados de las elecciones municipales de 2011 al análisis sobre participación y protagonismo político

A1.1. Introducción

El “ESTUDIO SOBRE EL PROTAGONISMO PÚBLICO DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MEDIO RURAL: NUEVAS REALIDADES Y VIEJOS ESQUEMAS. EMPRESA, POLÍTICA Y FAMILIA” al que se suma el presente Anexo se cerró en 2011 antes de que estuvieran disponibles los datos oficiales de las elecciones municipales celebradas el 20 de marzo de este año.

Al contar ahora con dichos datos, a quienes participamos en la realización del mismo a través del proyecto de cooperación IGUALAR nos ha parecido oportuno completar las conclusiones referentes a la participación y el protagonismo público de hombres y mujeres en el medio rural a las que habíamos llegado con un breve análisis de lo acontecido en los últimos comicios, que permita confirmar o desmentir las tendencias señaladas anteriormente.

En los siete territorios participantes en el proyecto IGUALAR, se han recogido datos de los hombres y mujeres que han accedido a cargos electos en cada territorio tras las elecciones del 20 de marzo de 2011, así como del número de alcaldías en los mismos ocupadas por mujeres y por hombres. Ello ha permitido completar las series ya analizadas en el estudio e ilustrarlas con los correspondientes gráficos.

Presentamos los nuevos datos junto con los anteriores, aunque señalando los nuevos claramente, con el doble objetivo de que quienes lean el presente estudio tengan una visión más global de la evolución de los últimos doce años, entre 1999 y 2011, y de que quienes tengan interés puedan fijarse sólo en los resultados de 2011. Además, hemos aprovechado para completar y corregir ahora algunos datos que, durante la fase anterior, no fue posible recabar, por lo que posiblemente se aprecien divergencias con respecto a algunas de las informaciones recogidas en el estudio. Éstas se limitan a los aspectos cuantitativos y al análisis de los mismos, y no afectan a los aspectos cualitativos.

A1.2.

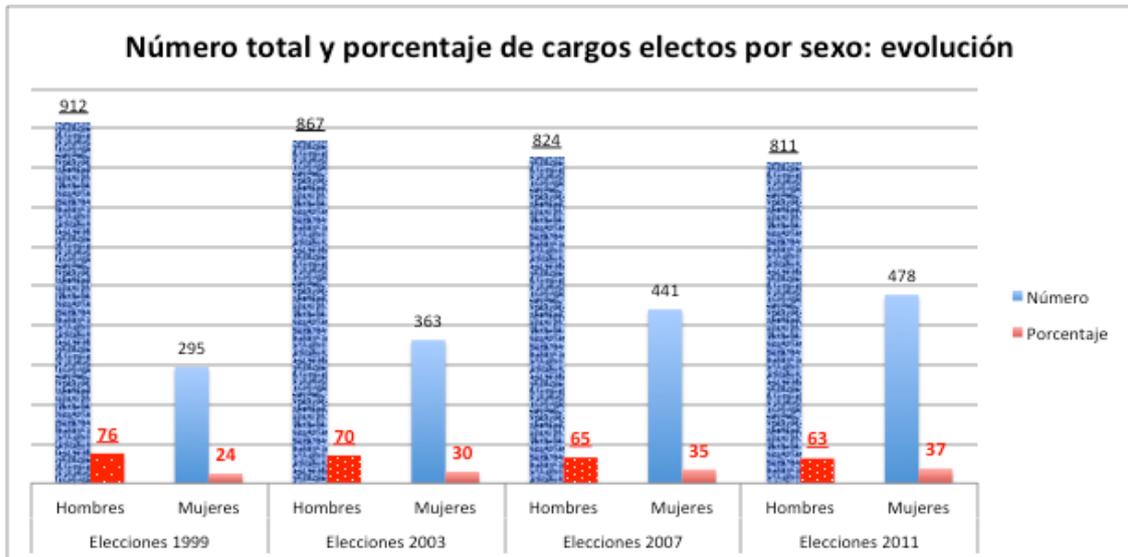
Evolución de los resultados de las elecciones municipales por sexos entre 1999 y 2011: análisis global

Empezaremos por un análisis de los resultados agregados de los siete territorios. La tabla siguiente recoge el total de hombres y mujeres en cargos electos en general y en alcaldías en particular.

Representación política	Elecciones 1999		Elecciones 2003		Elecciones 2007		Elecciones 2011	
	Nº hombres	Nº mujeres						
Alcaldías	109	10	98	21	97	22	98	21
Total cargos electos	912	295	867	363	824	441	817	478

Estos datos permiten observar dos tendencias distintas:

1. En relación con el **total de cargos electos**, que incluye alcaldías y concejalías, agregados los datos de los siete territorios, cabe señalar una clara tendencia hacia la paridad, con un descenso paulatino del porcentaje de varones y un aumento del de mujeres que ocupan dichos cargos.



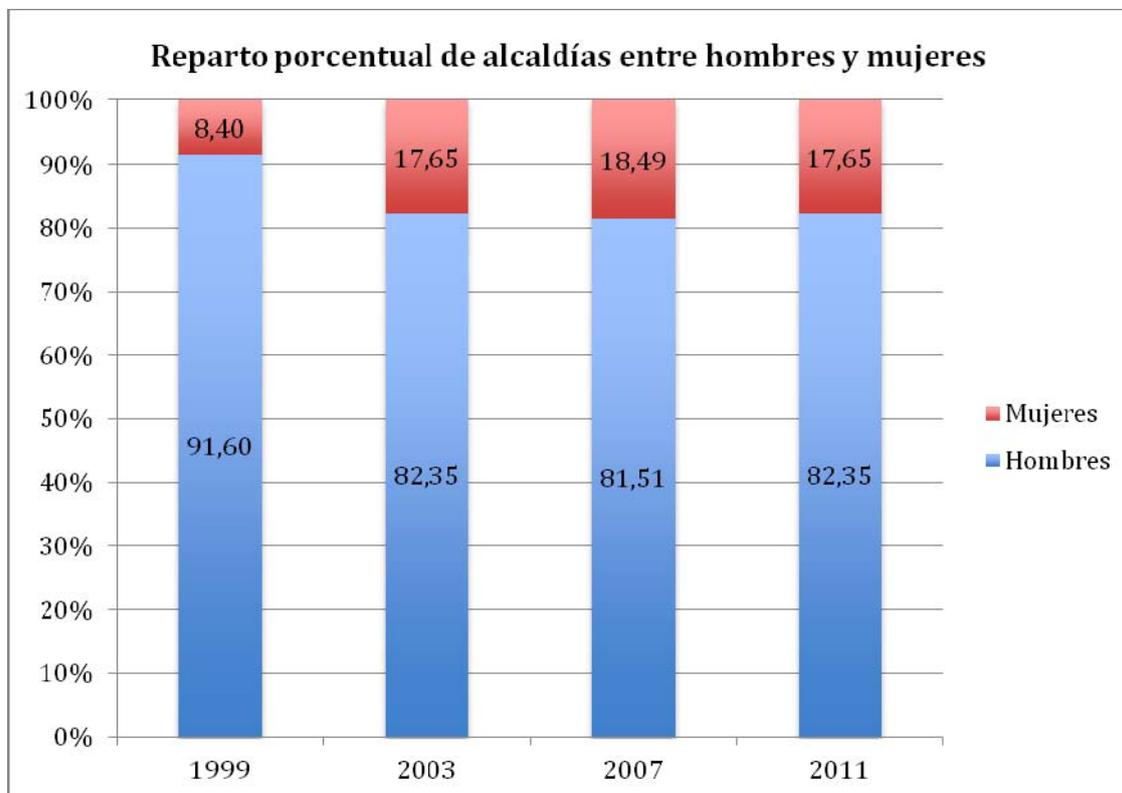
Observamos que, partiendo de una relación de 3 a 1 en 1999 (76% de varones, 24% de mujeres), se ha ido avanzando paulatinamente hasta alcanzar un reparto casi paritario (63% de varones, 37% de mujeres).

Un análisis algo más minucioso indica sin embargo que el crecimiento de la presencia de mujeres se ha ido ralentizando. Así, entre 1999 y 2003, dicho aumento es de seis puntos porcentuales (del 24% al 30%), entre 2003 y 2007 de cinco puntos (del 30% al 35%), pero entre 2007 y 2011 tan solo de dos puntos (del 35% al 37%). Por consiguiente, podemos decir que se ha frenado, aunque no detenido ni invertido, la tendencia hacia un reparto más equitativo de la representación política en el ámbito local entre mujeres y hombres. Por otra parte cabe señalar que, en cualquier caso, el reparto alcanzado todavía está en el umbral de la paridad (63%/37%).

2. En el caso particular de las **alcaldías**, es interesante matizar que la evolución de la presencia más equilibrada de hombres y mujeres muestra, para el conjunto de los territorios, un claro estancamiento. Es decir que, si bien entre 1999 y 2003 se advierte un claro avance hacia una mayor paridad en el reparto de alcaldías entre hombres y mujeres o, dicho en otras palabras, un mayor acceso de las mujeres al puesto de máxima responsabilidad municipal (doblándose el número de mujeres alcaldesas en 4 años en los 7 territorios), a partir de 2003 la situación prácticamente no varía: da la sensación de haber alcanzado un techo, que nos recuerda el “techo de cristal” de las mujeres en el desarrollo de su carrera, también política. En 1999 se partía de un reparto mucho más desequilibrado entre hombres y mujeres de los puestos de alcaldía que del conjunto de cargos electos (92% de alcaldes / 76% de cargos electos varones frente a 8% de alcaldesas / 24% de cargos electos mujeres). No por ello es menos preocupante comprobar que el estancamiento se ha producido a un nivel muy bajo (18% de mujeres), muy alejado del objetivo de la paridad. Estos hechos pueden comprobarse en la tablas y el gráfico siguientes.

Alcaldías (totales para los 7 territorios)				
	1999	2003	2007	2011
Hombres	109	98	97	98
Mujeres	10	21	22	21

Alcaldías %					
	1999	2003	2007	2011	Tendencia
Hombres	91,60	82,35	81,51	82,35	
Mujeres	8,40	17,65	18,49	17,65	



De este análisis también se deduce que la mayor presencia de mujeres entre los cargos electos se concentra en las concejalías. Para 2011 no se han recogido datos del reparto de áreas de gestión municipales entre mujeres y hombres. Podría ser interesante comprobar qué sucede con la tendencia a la feminización y a la masculinización de muchas de ellas, que ya se había señalado en el estudio.

A1.3.

Evolución de los resultados de las elecciones municipales por sexos entre 1999 y 2011: análisis territorial

La evolución comentada en el apartado anterior no es uniforme en todos los territorios. Empezaremos por presentar en las dos tablas de la página siguiente, los datos totales y porcentuales por territorio, sexo y comicio.

Territorios	Elecciones 1999			Elecciones 2003			Elecciones 2007			Elecciones 2011		
	Cargos electos			Cargos electos			Cargos electos			Cargos electos		
	Nº hombres	Nº mujeres	%mujeres									
Gran Canaria	269	84	23,80%	252	105	29,41%	220	141	39,06%	223	148	39,89%
La Palma	120	55	31,43%	121	53	30,46%	108	64	37,21%	100	73	42,20%
Motaña Palentina	106	27	20,30%	93	30	24,39%	88	30	25,42%	90	38	29,69%
Sierra Mágina	135	37	21,51%	125	47	27,33%	108	69	38,98%	101	75	42,61%
Valle Ese-Entrecabos	54	18	25,00%	52	19	26,76%	44	27	38,03%	50	21	29,58%
Valle Guadalhorce	46	13	22,03%	50	33	39,76%	68	43	38,74%	63	44	41,12%
Zona Media	182	61	25,10%	174	76	30,40%	188	67	26,27%	184	79	30,04%
Totales	912	295	24,44%	867	363	29,51%	824	441	34,86%	811	478	37,08%

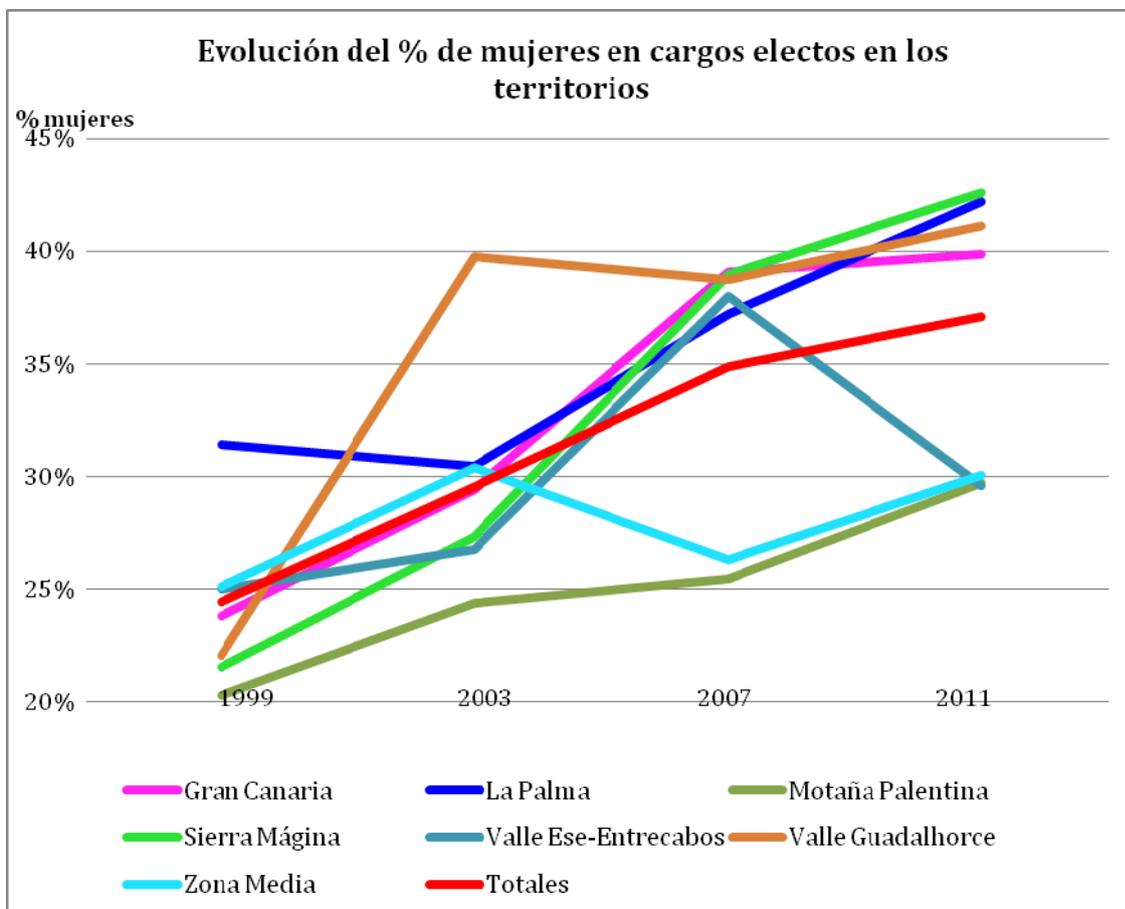
Territorios	Elecciones 1999			Elecciones 2003			Elecciones 2007			Elecciones 2011		
	Alcaldías			Alcaldías			Alcaldías			Alcaldías		
	Nº hombres	Nº mujeres	%mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	%mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	%mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	%mujeres
Gran Canaria	20	1	4,76%	17	4	19,05%	18	3	14,29%	18	3	14,29%
La Palma	14	0	0,00%	13	1	7,14%	12	2	14,29%	9	5	35,71%
Motaña Palentina	17	2	10,53%	15	4	21,05%	16	3	15,79%	17	2	10,53%
Sierra Mágina	15	1	6,25%	12	4	25,00%	10	6	37,50%	11	5	31,25%
Valle Ese-Entrecabos	5	0	0,00%	5	0	0,00%	5	0	0,00%	5	0	0,00%
Valle Guadalhorce	7	0	0,00%	7	0	0,00%	7	0	0,00%	7	0	0,00%
Zona Media	31	6	16,22%	29	8	21,62%	29	8	21,62%	31	6	16,22%
Totales	109	10	8,40%	98	21	17,65%	97	22	18,49%	98	21	17,65%

1. Aspectos comparativos

En todos los territorios, el porcentaje de mujeres en cargos electos oscila dentro de una horquilla comprendida entre el 20% y el 45%. En los comicios más tempranos de la serie estudiada, dicha horquilla reduce su límite superior al 31,43% de La Palma, variando en el resto de territorios entre el 20 y el 25%. A partir de estos valores, la evolución de dicho porcentaje sigue modelos distintos según los territorios, como veremos en el siguiente apartado.

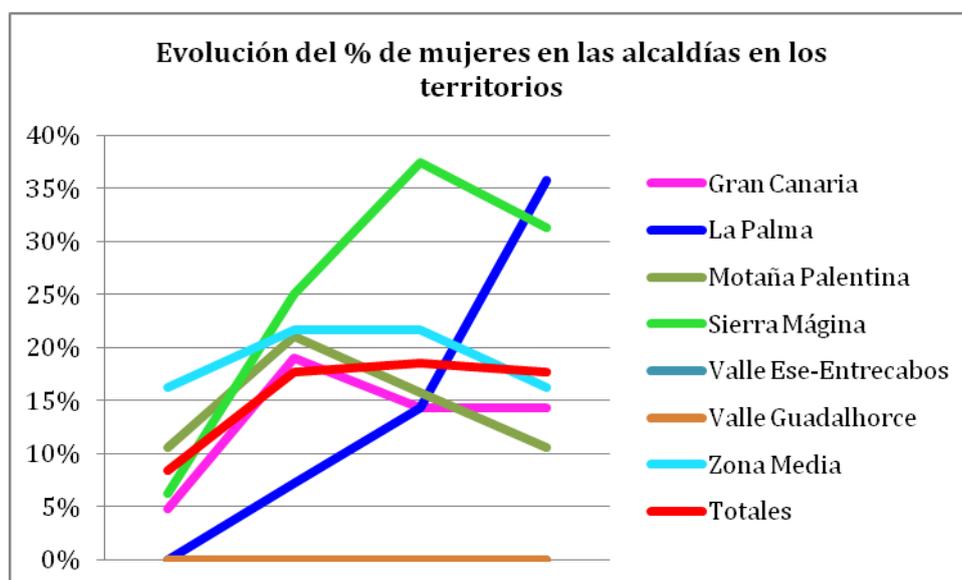
En el siguiente gráfico, la línea roja marca el porcentaje total medio de los siete territorios y permite valorar el comportamiento del dato analizado con respecto a ese valor medio, comentado en el punto anterior, y que revela una tendencia al crecimiento, si bien con un crecimiento diferencial menor a partir de 2007. Existen cuatro territorios situados en 2011 por encima de ese valor medio (Sierra Mágina, La Palma, Valle del Guadalhorce y Gran Canaria), y en los que puede hablarse de paridad, y tres territorios en los que, bien por una evolución más lenta (Montaña Palentina) o accidentada (Zona Media), bien por una inversión de la tendencia (Valle de Ese-Entrecabos), se sitúa claramente por debajo (en torno al 30%).

En el gráfico se observa en particular la gran tendencia hacia la paridad del Valle del Guadalhorce entre 1999 y 2003, que decae en 2007 para volver a repuntar en 2011. También pueden verse algunos declives más de la presencia de mujeres en cargos electos, como el que se produce en las elecciones de 2007 en la Zona Media, en La Palma en 2003, y el ya comentado en el Valle de Ese-Entrecabos en 2011.



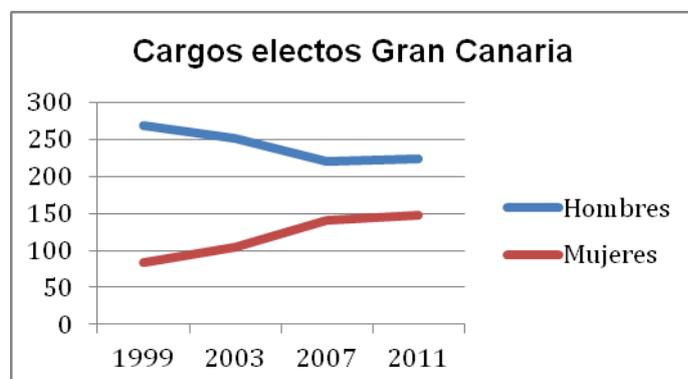
Parte de esta evolución está vinculada con la realidad de las alcaldías comentada anteriormente en sus aspectos globales.

La situación es aquí igualmente dispar entre los territorios, desde el caso del Valle del Guadalhorce o del Valle del Ese-Entrecabos, en los que no hay mujeres alcaldesas (en el gráfico ambas líneas se solapan), hasta la tendencia reforzada a la presencia de mujeres en las alcaldías en La Palma. Llama la atención igualmente que en los otros cuatro territorios, disminuye notablemente en términos porcentuales (Sierra Mágina, Montaña Palentina, Zona Media) o se mantiene (Gran Canaria), invirtiéndose el crecimiento, convirtiéndose el estancamiento en decrecimiento o manteniéndose la tendencia al decrecimiento.

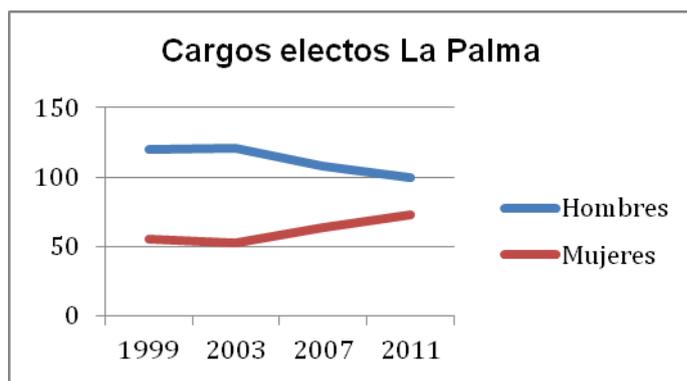


2. Análisis por territorio (cargos electos)

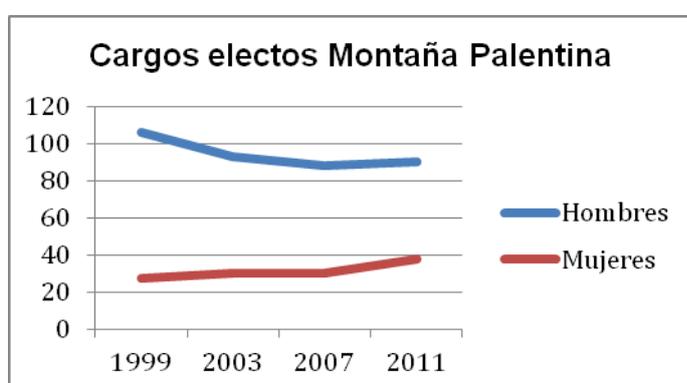
Los datos completados en aquellos territorios en los que no fue posible recabarlos de manera completa al cierre del estudio así como con los resultados de las elecciones de 2011 permiten adecuar y ampliar el análisis por territorio.



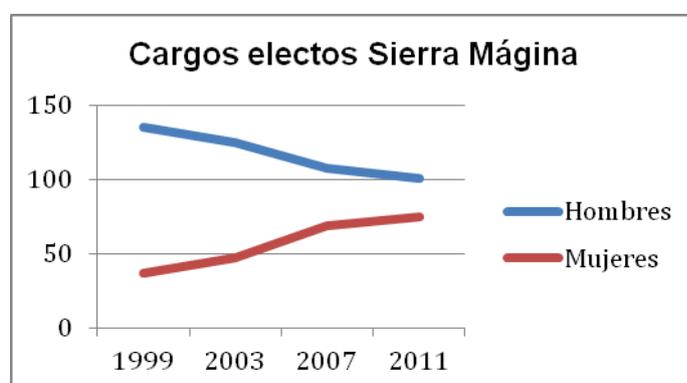
En **Gran Canaria**, tras una tendencia anterior al equilibrio, ésta se ha detenido en el umbral de la paridad. En el caso de las alcaldías, en cambio, el desequilibrio es importante y la evolución de mujeres en alcaldías se ha estancado, por debajo de la media del conjunto de los territorios.



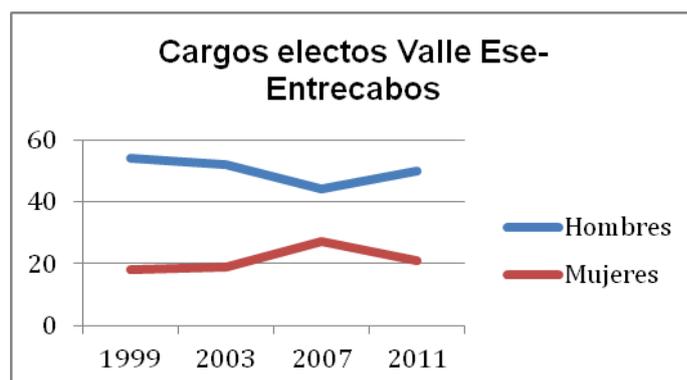
En el territorio de **La Palma**, se confirma la tendencia anterior al **equilibrio**, y uno de los niveles más altos de paridad del grupo. Se observa igualmente una espectacular evolución de la presencia de mujeres alcaldesas, que han pasado a representar del 0% en 1999 al 36% en 2011.



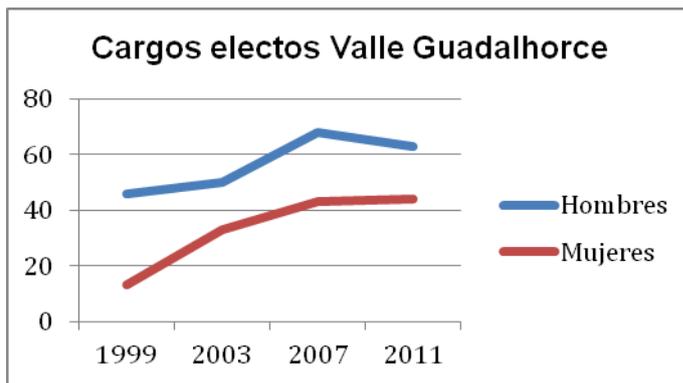
En el caso de la **Montaña Palentina**, se observa una lenta evolución de la feminización de la política municipal, si bien en niveles de paridad relativamente bajos y con el regreso a la situación de 1999 en relación con las alcaldías.



Sierra Mágina confirma su tendencia a la paridad, que alcanza el umbral más alto (42,61%) dentro del grupo de cabeza. Sin embargo, ya se ha comentado que disminuye el número de alcaldesas (una menos) mientras que aumenta el de alcaldes (uno más) en 2011.

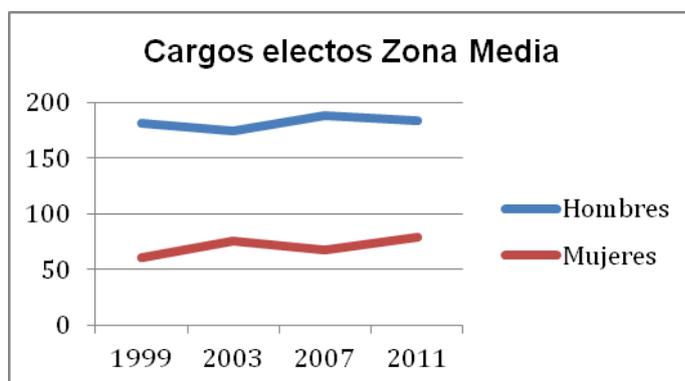


El **Valle del Ese-Entrecabos**, sigue de manera muy llamativa un proceso de inversión de la tendencia a la paridad y un claro regreso a la masculinización, con la notable ausencia de mujeres, de las alcaldías.



En el caso del **Valle del Guadalupe**, tras un regreso a una creciente masculinización, se observa en cambio una ruptura de esa tendencia, que pasa a una tendencia al equilibrio, siendo los varones los que absorben la disminución total de cargos electos en el territorio, mientras que la representación femenina sigue creciendo, aunque tímidamente.

Cabe señalar sin embargo el mantenimiento del inmovilismo en la total masculinización de las alcaldías.



En cuanto a la **Zona Media**, hay que mencionar que se ha invertido nuevamente la tendencia al regreso hacia una creciente masculinización, recuperándose la tendencia al equilibrio. En relación con las alcaldías, sin embargo, se advierte un regreso a la situación de 1999, con un descenso del número de alcaldesas (2) y un aumento correspondiente del de alcaldes, manteniéndose el total

invariable.

Como ya se comentaba en el estudio, la evolución positiva hacia una mayor paridad registrada en algunos territorios no garantiza que no puedan producirse retrocesos futuros, que no se hayan producido, de hecho, retrocesos reales, hacia una nueva masculinización. En cualquier caso, ese equilibrio es el mínimo en aquellos territorios en los que puede hablarse de paridad (o de umbral de paridad) y sigue quedando lejos en el resto. De las causas de ello dan buena cuenta los aspectos cualitativos del estudio.

A.1.4.

Conclusiones

Esta parte de la investigación nos lleva a las siguientes conclusiones:

1. En el estudio se señalaba una transformación cierta aunque lenta de la realidad, consecuencia de la evolución de la sociedad y, sin duda, fruto de la aplicación de las políticas de igualdad. Esta evolución sigue marcando la pauta general en cuanto a distribución por sexos de los cargos electos en su conjunto y en el conjunto de los territorios.
2. Existen diferencias territoriales claras y no es raro que en los territorios se invierta la tendencia del periodo anterior.
3. Un análisis más pormenorizado ha llevado a poner de manifiesto que el acceso y/o la permanencia de las mujeres en los puestos de alcaldesas no siguen la tendencia evolutiva que cabría esperar como resultado de una mayor participación de las mujeres

4. Sería interesante analizar si se mantiene la masculinización y feminización de las áreas de gestión municipal que ya se habían señalado en la parte del estudio.
5. También podría tener interés un análisis cualitativo de la realidad de estos últimos comicios de marzo 2011.