

**UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA**

Departament de Psicologia de la salut i de psicologia social

Desempleo femenino, discriminación positiva  
y rol de género:  
El desencuentro entre política y experiencia.

Tesis Doctoral  
2003

Dirección: Josep M. Blanch  
Autora: Anna Suárez Llobregat

A mi madre. Sin su apoyo  
incondicional y su fe en  
mi tal vez no estaría aquí.

## **Agradecimientos**

Seria injusto empezar esta introducción sin agradecerle a mi director de tesis, el doctor Josep M<sup>a</sup> Blanch, su orientación y colaboración continuada, sin límite de tiempo y horario, así como su capacidad de motivación, al ponerme en contacto con la realidad de lo que lleva implícito la elaboración de un proyecto de tesis doctoral, evitando mi posible huida.

Olga Comabella y Susana Pérez me prestaron su valiosa ayuda técnica en la validación de las categorías de análisis encontradas y en la última fase de revisión.

Seria egoísta en este punto no agradecer la colaboración de mi familia, especialmente la de mi pareja, que ha tenido que utilizar su gran paciencia para apoyarme desde el primer momento, facilitando que este estudio halla podido ver la luz.

Y, por supuesto, ello no hubiera podido suceder sin la colaboración de las 11 mujeres que han permitido mi intromisión en sus vidas privadas y me han dedicado su muy valioso tiempo.

Gracias a todos por haberme ayudado a alcanzar mi objetivo.

# Índice

<b>i. Agradecimientos</b> .....	3
<b>ii. Índice</b> .....	4
<b>1 Introducción</b> .....	6
1.1 Presentación del estudio.....	6
1.2 Interés actual.....	9
1.3 Objetivos de la investigación .....	32
1.4 Resumen de contenidos.....	37
<b>2 Estado de la cuestión</b> .....	<b>40</b>
2.1 Antecedentes teóricos de la cuestión del género.....	40
2.2 Modelos teóricos entorno la interrelación entre género y trabajo...47	
2.2.1 Modelos teóricos basados en esquemas de género.....	48
2.2.2 Modelos sociales.....	50
2.2.3 Otras aproximaciones teóricas al desempleo.....	52
2.3 Aproximaciones empíricas al rol de género laboral.....	54
2.3.1 Estudios en población de EEUU.....	54
2.3.2 Estudios de la población latinoamericana.....	58
2.3.3 Estudios de la población en Europa.....	59
2.3.4 Estudios de la población en España.....	65
2.3.5 Estudios de la población en Catalunya.....	70
2.3.5.a. Población activa vs inactiva.....	71
2.3.5.b. Población ocupada vs desocupada.....	79
2.3.6 Estudio de la población del Garraf .....	89
<b>3 Marco teórico de la investigación</b> .....	<b>96</b>
3.1 Delimitación de conceptos.....	96
3.1.1 Significado del trabajo.....	96
3.1.2 Sexo frente a género.....	100
3.1.3 Rol.....	103
3.1.4 Conflicto de rol de género.....	106
3.1.5 Actitudes y valores.....	108

3.1.6	Estereotipos.....	110
3.2	Modelo de interacción sociocognitiva.....	112
3.3	Aplicación del modelo teórico al objeto de estudio.....	119
<b>4</b>	<b>Procedimiento.....</b>	<b>120</b>
4.1	Método de estudio.....	120
4.2	Aspectos psicosociológicos en análisis.....	125
4.3	Descripción de los casos.....	130
4.4	Metodología de tratamiento de la información obtenida.....	138
<b>5</b>	<b>El discurso de la vivencia del desempleo en las mujeres entrevistadas.....</b>	<b>142</b>
5.1	Descripción de las categorías de análisis.....	142
5.2	Análisis de las respuestas a las entrevistas realizadas.....	158
5.2.1	Análisis de los autoesquemas estereotipados sobre el rol de género.....	158
5.2.2	Observaciones realizadas sobre el rol de género en el trabajo femenino.....	164
5.2.3	Análisis del rol de género ante el desempleo femenino.....	184
5.2.4	Autoconducta de la muestra hacia el desempleo.....	189
5.2.5	Roles de género en un entorno familiar.....	192
5.2.6	Análisis de las concordancias entre algunas categorías.....	195
5.3	Discusión de algunos puntos significativos.....	209
<b>6</b>	<b>Conclusiones.....</b>	<b>214</b>
<b>7</b>	<b>Referencias bibliográficas.....</b>	<b>223</b>
	<b>Anexos.....</b>	<b>243</b>

# **1.Introducción**

## **1.1. Presentación del estudio**

Los movimientos sociales hacia la igualdad entre géneros se han multiplicado durante los últimos años desde todos los ámbitos, extendiéndose más allá de las organizaciones feministas. Todo ello ha promovido cambios importantes que han incidido en uno de los principales focos de desigualdad, aun ahora presente como es el mercado laboral.

Las investigaciones entorno el factor social género están siendo numerosas y alcanzan diferentes marcos teóricos, demostrando que es un concepto que implica e interesa a múltiples disciplinas.

Mi planteamiento parte principalmente de la orientación laboral que he tenido desde que salí de la universidad, en el 92, centrada en la selección de personal y en la formación profesional ocupacional. El contacto directo con la realidad cotidiana del empleo y el desempleo, y el conocimiento de las políticas de discriminación positiva que dicha intervención requiere, me han permitido constatar el contraste entre lo que dichas políticas de intervención social indican y la realidad de la mujer hacia la que van orientadas. Este contraste es el que me ha impulsado a llevar a cabo esta investigación, y el que a la vez ha orientado el marco teórico en el que esta se sustenta.

Desde que comencé a trabajar como Coordinadora de un centro de formación ocupacional, que observo como uno de los principales escollos a sortear, en la intervención hacia la inserción de la mujer, es la inexistencia de esta tal mujer. La heterogeneidad del colectivo, no recogida por las políticas intervencionistas existentes, complica seriamente la orientación hacia la inserción. Durante la realización de mi trabajo numerosas veces he llegado a pensar si la mujer que tenía delante de mí deseaba realmente trabajar o su demanda solo era el reflejo de una presión social y de un discurso políticamente correcto. La puesta en común de esta situación con mi equipo de trabajo es la que me ha motivado a querer profundizar un poco más en este camino, y a ponerme en contacto con el Dr. Josep M. Blanch, quien ya había avanzado hacia dicha observación en sus publicaciones (Blanch, Josep M. 1998, In A. Martín (ed)).

También hay razones socialmente más objetivas, tanto teóricas como prácticas, que justifican el interés por trabajar este tema.

Desde una perspectiva teórica es importante comprobar el grado en que el rol de género atraviesa diferentes problemáticas laborales, como la flexibilidad y disponibilidad horaria y de desplazamiento, la temporalización de la jornada, la calidad de vida laboral, etc. Es interesante detectar de una manera sistemática, como todas las dimensiones relacionadas con la dificultad laboral, edad, grupo socioeconómico, situación familiar, entre otras, implican de manera transversal al rol de género.

A un nivel más práctico, es necesario sistematizar e identificar el núcleo central que dificulta la total integración de la mujer al mercado laboral, a través del que detectar las posibilidades de actuar y por lo tanto cambiar dicha situación. Es la manera más adecuada de potenciar una política activa de promoción de la mujer, que hasta el momento no está demostrando ser totalmente efectiva.



## 1.2. Interés actual

Desde 1975, en que las Naciones Unidas declaran la década de las mujeres, estas son objeto de planes de acción y proyectos de desarrollo continuos (Instituto de la mujer, 1999a).

La primera propuesta para incluir la perspectiva de género en los proyectos de desarrollo fue la denominada MED (Mujeres en Desarrollo). Se plantearon los recursos jurídicos, educativos y de salud para abrirles las puertas al trabajo. Pero en ningún momento se planteó liberarlas de los trabajos domésticos y de cuidado de la familia. La situación no cambió de forma destacada, aunque aumentó su toma de conciencia como grupo social con problemáticas específicas.

Ya desde el 72 se produce un incremento de la participación de la mujer occidental en el mercado de trabajo. Se pueden encontrar varias razones que justifican esta situación. Por una parte la coyuntura histórica de las dos guerras mundiales impulsa la incorporación de la mujer al trabajo remunerado ante la necesidad de mano de obra. Y por otra parte, también inciden la disminución de la natalidad, el aumento de la duración de la vida y la búsqueda de mayor calidad de esta, junto a motivos técnicos, como la necesidad de menor fuerza física para desarrollar determinadas tareas. Destacan, también, los movimientos sociales próximos a la tesis de equidad, como es el feminismo, así como el aumento de la presencia de la mujer en la cultura y la educación.

En España la entrada a este proceso fue más débil y lenta (Duran, M. Ángeles, 1972)

A nivel europeo, la igualdad de género recibe un importante impulso a raíz de las estrategias marcadas en la Cumbre del Trabajo en Luxemburgo, en 1997. En esta se consideró a la igualdad de oportunidades como a uno de los principales puntales de los principios generales Europeos (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000). En la Cumbre Europea de Lisboa se marca como objetivo el llegar a un índice del 60% de empleo de la mujer en el 2010. Esta cumbre queda completada en la de Estocolmo, donde se marca un 57% para el 2005. En diciembre del 2000, en la cumbre de Niza, se introduce el concepto de cualidad en el trabajo como un objetivo importante, complementario a los anteriores objetivos cuantitativos. En esta cumbre se introduce el artículo 23 en la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea: “la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado.”

La evidencia de la influencia que las responsabilidades familiares y del hogar juegan en el rol laboral de la mujer entre 25-54 años, conduce a que en la Cumbre Europea de Barcelona se planteen facilidades para el cuidado de los hijos como objetivo del 2010 (European Foundation, 2002).

Los últimos años se han caracterizado por el incremento de la presencia femenina en entornos laborales, pero este no se ha visto acompañado por mejoras en las condiciones laborales (European Parliament , 2002 ; European Comisión, 2002 –en la web de la OECD). “ Uno de los principales factores para este proceso [el aumento del índice de inserción de la mujer] es la calidad del trabajo que se ofrece a la mujer” (European Foundation, 2002). En los diferentes foros europeos en los que se plantea el desempleo de la mujer, aparecen conceptos de revalorización del empleo femenino, mejora de las divisiones de género en función de empleo remunerado y no remunerado, incremento de la participación en entornos de toma de decisiones y equilibrio entre la vida familiar y el empleo.

La Comisión Europea en 1998 define la Igualdad de Género como “el derecho que todos tenemos a desarrollar nuestras habilidades personales y ha elegir sin limitaciones de rol de género. Las diferentes necesidades, aspiraciones y conductas de mujeres y hombres han de ser valoradas de igual forma”. Esta definición no parece implicar igual trato a hombres y mujeres, sino trato independiente del género. Se defendería en esta filosofía igualitarista la “creación de un entorno organizacional que permita a todos los trabajadores buscar su potencial y ser recompensados por este, sin discriminación de ninguna base” (Shapiro, Gillian & Olgiati, Etta, 2002)

Así pues, las acciones que desde el marco de la Unión Europea se han venido realizando se centran en cuatro ámbitos principales:

1. La revalorización y promoción de la cualificación de la mujer
2. El desarrollo de sistemas de formación y asesoramiento profesional específico
3. Los cambios en la cultura empresarial
4. La difusión de información a la sociedad

En Beijing (Pekín) en 1995, se plantea como la participación de la mujer y las consideraciones de género aun están ausentes en gran medida en la elaboración de políticas. Es más, se analiza la posibilidad de que muchas políticas y programas nacionales estén contribuyendo aun a la desigualdad entre mujeres y hombres al no tener presente el concepto género.

La comisión emite una comunicación en febrero de 1996 que es un punto de inflexión importante en las políticas de género desarrolladas hasta el momento: “integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de políticas y acciones comunitarias –COM(97)67 Final-“. Por primera vez aparece el concepto de transversalidad, que se está empezando a poner en práctica a partir de las últimas estrategias europeas planteadas.

En el Tratado de Roma, en el artículo 119 (ratificado por el artículo 141 del Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1997), se plantea la igualdad salarial de mujeres y hombres. A partir de ahí se incrementa el cuerpo de legislaciones secundarias, compuesto de directivas, recomendaciones y resoluciones. Estas se centran en:

1. Igualdad salarial
2. Trato igualitario al acceso y condiciones laborales
3. Equidad en el trato legislativo y de seguridad social
4. Protección hacia la madre trabajadora y reconciliación entre empleo y vida familiar
5. Protección hacia el acoso sexual

Por tanto, se están promocionando acciones positivas, que implican directamente a las organizaciones empresariales, caracterizadas por la protección específica de la mujer empleada.

En la conferencia ministerial del Consejo de Europa sobre igualdad entre hombres y mujeres de Estambul (1997), destaca que, a pesar de los logros significativos, sigue existiendo una gran diferencia en la distribución de poder, responsabilidades y acceso a los recursos. Es necesario introducir una línea central -“gender mainstreaming”- , una perspectiva transversal de género, en todos los programas y políticas, a todos los niveles.

El 1 de mayo de 1999 entra en vigor el Tratado de Ámsterdam, y es la primera vez que se incluye en un texto de derechos fundamentales la conciliación de la vida familiar y profesional. Según Miguel Rodríguez, Catedrático de derecho del trabajo y seguridad social, dicho tratado oficializa el concepto de “mainstreaming”, pretendiendo integrar la dimensión de género en todas las políticas comunitarias (Instituto de la mujer, 2001a). De esta manera el llamado problema de la mujer va más allá de ser un problema de mujeres

pasando a ser un problema de la comunidad. La incorporación de la perspectiva de género en los procesos políticos comunitarios permite sacar el concepto de igualdad de género de los organismos especializados y aislados, insertándolo en un plano más general. Las dificultades se plantean en la implantación.

Ya iniciado este nuevo siglo, en la Comisión de Comunidades Europeas, celebrada en Bruselas en el 2000, se genera una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres para el plazo 2001-2005. Esta estrategia tiene su origen, básicamente, en la plataforma de acción de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la mujer de Pekín en 1995 y en el 5º Programa de Acción Comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2001-2005.

El pilar sobre el que se sustenta esta última estrategia comunitaria es la aplicación de medidas que tengan presente la cuestión género, en cinco ámbitos de intervención:

1. Vida económica. A través de la reducción de la segregación laboral, la conciliación de la vida laboral y familiar, y el crecimiento del índice de empleo femenino hasta el 60% en el año 2010. Para ello proponen mejorar la utilización de los Fondos Estructurales, potenciando acciones positivas a nivel fiscal, educativo y financiero. La acción positiva es “un conjunto de medidas que tiene como finalidad eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad real o de hecho entre hombres y mujeres” (Pérez del Río, Teresa,

1997) y la discriminación positiva define la medida de acción positiva que se “encamina a privilegiar a los integrantes de un grupo desfavorecido”-

2. Igual participación y representación. La misma comisión reconoce que “si bien globalmente las políticas aplicadas desde el 96 han tenido resultados positivos, no responden a las expectativas, por lo que es necesario proseguir la actuación.” Las acciones que desde esta estrategia se plantean son el favorecer la creación de redes de mujeres, promover la conciencia de discriminación, alentar a la mujer hacia el activismo político, entre otras.
3. Derechos sociales. Se viene observando desde diferentes organismos institucionales (Secretaria de la dona de la CONC, 2002) una creciente feminización de la pobreza. En muchos casos la mujer no ejerce ni conoce los derechos sociales que le acogen. El 70%, de las personas que viven en situación de pobreza absoluta en el mundo, son mujeres. En este caso es importante integrar el género a todas las medidas comunitarias destinadas a combatir pobreza y marginación.
4. Vida civil. La vida social recoge diversas discriminaciones como la derivada de la discapacidad, la inmigración, la edad avanzada, el riesgo de exclusión social. Ante ello se añade la cuestión género como agravante de dicha discriminación. En este caso la mujer presenta discriminación múltiple al ser no solo discapacitada sino mujer, no solo inmigrante sino mujer, etc. Para ello la comunidad europea propone la

adaptación de las diferentes legislaciones, así como instar a los países miembros a cumplir con la legislación ya establecida.

5. Roles y estereotipos. Se recoge en esta estrategia de intervención social el cambio de roles de género. Se plantea, así, la necesidad de modificar comportamientos, actitudes, normas y valores sociales, contribuyendo a cambiar los estereotipos sexistas existentes en la percepción pública y a presentar una imagen “objetiva” de los hombres y las mujeres. Para ello se propone aplicar mecanismos de información a través de los medios de comunicación y la industria de la cultura.

Según el grupo de especialistas EG-S-PA, creado por la Unión Europea en 1998 para analizar la actuación de las acciones positivas en el campo de la igualdad, “hay que considerar los cambios que son deseables en la imagen del hombre y la mujer, y la distribución de los papeles masculino y femenino, y, si procede, considerar el desarrollo de un enfoque educativo que comunique lo que hay que entender”.

Haciendo un análisis de género de estas medidas, es sencillo observar diferentes aspectos que siempre están presentes en las acciones de intervención social, y que podrían ser parcialmente causa de su falta de éxito, de la que la misma comisión es consciente:

1. Las acciones positivas continúan partiendo del proteccionismo. Como indica Orlando Paleo, gerente de la línea de Cofinanciación general de desarrollo A4 de la Comisión Europea, son políticas compensatorias y



asistenciales, que parten del desconocimiento de la base social (Instituto de la mujer, 2000b). Con esto la mujer se mantiene dentro del círculo social protector, no es autónoma, depende de medidas positivas para poder igualarse al hombre, ya que “al parecer” no podría hacerlo por sí sola. Esta política no tiene presente que la discriminación puede provenir de la misma mujer, y con este proteccionismo tan elevado se está incrementando en cierta manera la conciencia de dependencia, ya de por sí arraigada en el rol de género femenino.

Por otra parte, el beneficio económico que produce en la mujer se convierte en perjuicio visible a los otros ciudadanos que ven limitados sus derechos. En este caso no solo los hombres sino sus parejas, como personas dependientes del mismo sueldo. Muchas mujeres que no se sienten discriminadas si se sienten en cierto grado perjudicadas porque su fuente de ingresos, la pareja, no puede acceder a determinado puesto debido a una acción positiva hacia una mujer.

2. Todas las acciones parten del entorno de la mujer, centrándose sobretodo, en la creación de redes de mujeres que impulsen a las otras mujeres. En este caso se está perdiendo de vista un fenómeno muy claro que se está repitiendo en cada congreso de contexto género: la representatividad de dicha red de mujeres. Es un hecho demostrado, y comentado por las asistentes, que siempre son las mismas mujeres las que acuden a este tipo de actos, y rara vez son una representación de la diversidad de mujeres existentes en la sociedad.

3. No se tiene presente que la misma tipología laboral de la mujer implica menor participación sindical. Un alto porcentaje de mujeres se incorpora al mercado laboral en sectores desestructurados, con menor grado de organización sindical. Además, la continua interrupción de las carreras profesionales, debido principalmente a la precariedad laboral de los contratos y las dificultades con la maternidad y el cuidado de terceras personas, aún complica más su integración sindical, y por tanto su conocimiento de los derechos sociales.
  
4. La presentación de una imagen objetiva del género es, por si misma, comprometida. Se plantea la duda de quien proveerá de dicha imagen "objetiva". ¿Qué es lo que define al hombre o a la mujer?. ¿La imagen no puede terminar siendo un sesgo en si misma?. ¿Hasta que punto la heterogeneidad de la mujer puede verse reflejada en esta imagen?

A raíz de todas las políticas europeas hasta aquí analizadas, se generan diferentes programas de acción a nivel comunitario.

Una iniciativa relacionada con las anteriores estrategias es el EQUAL. El objetivo principal de esta iniciativa es la cooperación a nivel transnacional en la promoción de nuevos métodos de lucha contra las desigualdades en el mercado laboral. En la convocatoria del año 2001 ([www.mtas.es/UAFSE](http://www.mtas.es/UAFSE)), el ámbito temático que incide directamente en la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, basa su propuesta en:

1. Desarrollar nuevas formas de organización laboral que hagan compatible la vida familiar y la vida profesional
2. Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres, y dar soporte a la eliminación de la segregación en el trabajo

En España la propuesta se concreta en cuatro acciones elegibles: desarrollar planes de acción positivos en el entorno empresarial, promover acciones de sensibilización, promover formulas flexibles de trabajo y facilitar sistemas de formación y recalificación. Pero estas acciones actúan desde el exterior de la mujer, sin tener presente las diferencias intra grupales o la autodefinición de la misma mujer.

Otra iniciativa destinada a la igualdad de género en formación profesional y empleo es la Iniciativa Empleo-NOW, que comparte con la anterior su orientación formativa y la intervención dentro del entorno empresarial.

En el “Pacte per l’Ocupació Juvenil a Catalunya 2001-2003” , se plantea fomentar:

1. El incremento de la tasa de actividad y la disminución de la tasa de desocupación en las mujeres jóvenes.
2. La equiparación de funciones, responsabilidades y sueldos de las mujeres jóvenes, así como la participación equilibrada en las estructuras de toma de decisiones.

Para ello se prevé fomentar en la mujer el acceso a estudios de nivel elevado y a la formación especializada en sectores innovadores altamente masculinizados, así como a los programas integrados que faciliten el acceso a la mujer joven a ocupaciones en las que se encuentren infrarepresentadas. Se incluyen aquí actividades de información y motivación junto con formación y campañas de sensibilización a sectores empresariales.

Todo ello genera una duda: ¿la mujer está haciendo demanda de este tipo de formación?. Por experiencia no. La mujer continua solicitando formación tradicionalmente femenina (administración, socio-sanitario, etc). Una muestra de ello es el estudio realizado en 1999 por la Conselleria de Benestar Social de la Generalitat Valenciana, en el que se demuestra que la mujer sigue demandando ciencias de la salud, humanidades, ciencias jurídicas y sociales. Por tanto, ¿hasta que punto está siendo efectivo este plan?. Por otra parte, el numero de mujeres incorporadas a estudios superiores es ampliamente superior al de hombres. En el curso 99-2000 consta que ingresaron en enseñanza secundaria un 17,7% de hombres frente al 27,9% de mujeres (web del ministerio de educación y ciencia, 2003). Por tanto este hecho no implica necesariamente un incremento de la incorporación laboral de la mujer. Como mínimo por si solo.

Tal como expone Begoña Murguialday en el Seminario Empleo-NOW, realizado en abril de 2000 (Instituto de la mujer, 2000c), ni los logros formativos, ni los cambios en la estructura empresarial, ni en la normativa están logrando la igualdad. La mujer continua tendiendo a trabajar en categorías inferiores a la

de su cualificación. En Europa solo el 10% de las mujeres tienen puestos de decisión y solo el 5% ocupan cargos de alta dirección.

En el observatorio del INEM, en un estudio sobre la Inserción Profesional a Cataluña del 2000, se pueden analizar los siguientes resultados:

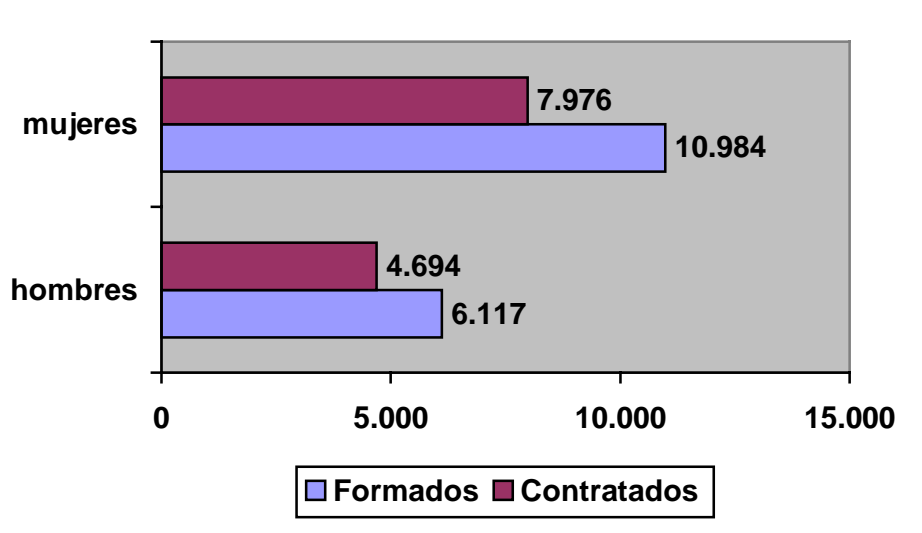


Gráfico Alumnos formados y contratados, según género. Inserción profesional a Catalunya, 2000.

Como se puede comprobar, es mayor el número de mujeres formadas que el de hombres, y por tanto mayor el número de mujeres formadas contratadas que de hombres en el mismo caso. Pero, en porcentajes de inserción se observa que la inserción del hombre llega al 76,7%, mientras la de la mujer se queda en el 72,6%. Todo y que el número de mujeres formadas es mayor, el porcentaje global que relaciona formación e inserción sigue siendo inferior en la mujer. Esto da fuerza a la hipótesis de que la formación, tal y como se está llevando a cabo, no resuelve el conflicto laboral de género.

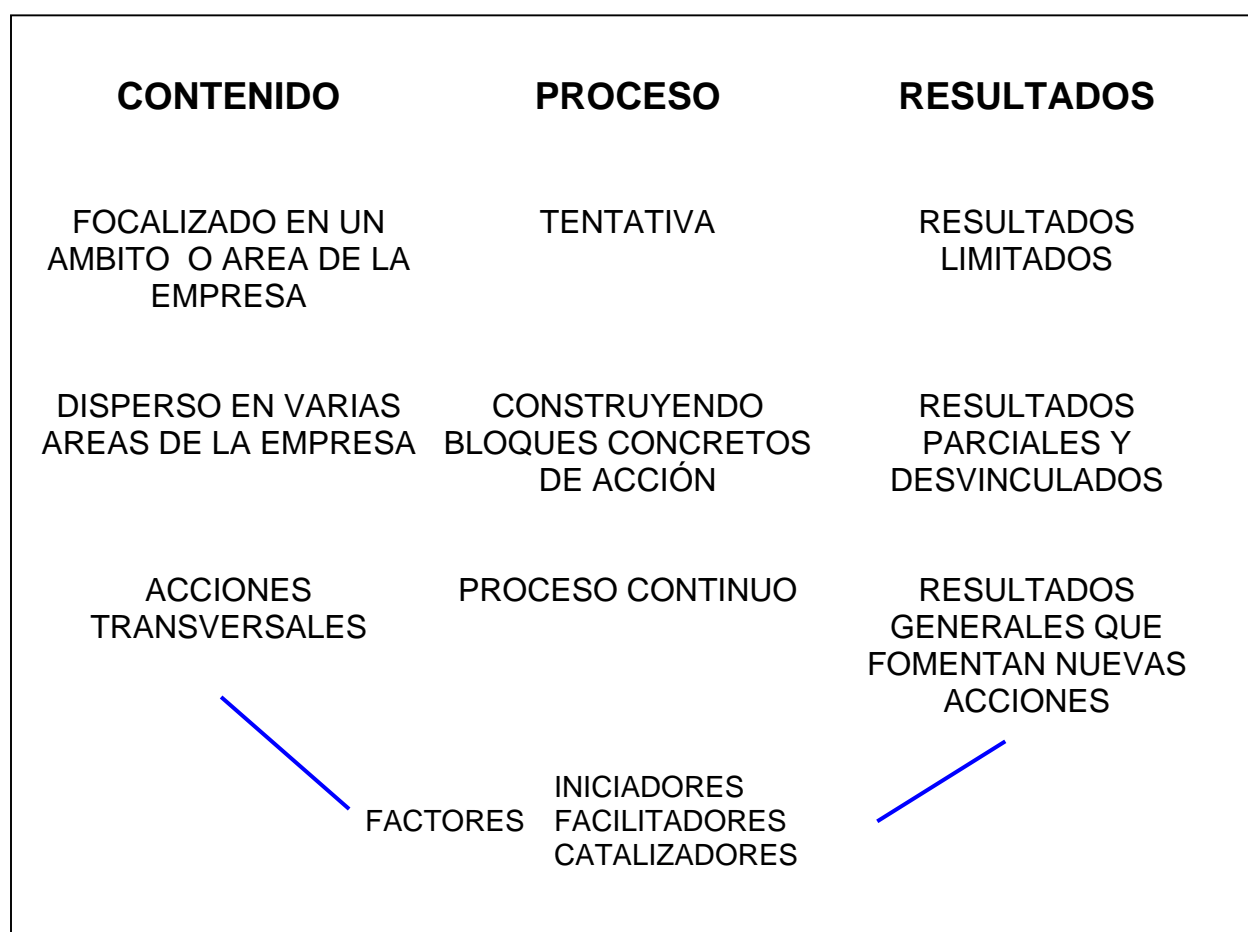
Destaca el hecho difundido por la oficina de estadística comunitaria EUROSTAT, de que España es el país de la unión Europea donde se da menor proporción de parejas en las que trabajen los dos miembros (web del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, julio 2002). Por tanto hay otros aspectos más ligados al rol social que están interviniendo a mantener a la mujer en situación de desempleo.

Según el “Pacte per a l’ocupació juvenil a Catalunya”, es importante que a nivel social se tome conciencia de “no entender la conciliación laboral y familiar como un problema exclusivo de la mujer”. Pero las acciones propuestas continúan siendo guarderías y ayudas similares. En ninguna parte del pacto aparece la transversalidad planteada desde Europa. El aspecto de género sólo aparece en dos puntos concretos del pacto ocupando 1 página de las 33.

Desde diferentes ámbitos se siguen buscando soluciones a la promoción de la igualdad de género. Un ejemplo de ello lo presenta la European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions. Los autores plantean un Modelo dinámico de igualdad, partiendo de la actuación transversal a todos los niveles, que implique a las estructuras organizativas relevantes y a los recursos humanos (Shapiro, Gillian & Olgiati, Etta, 2002).

Este modelo se ha diseñado con la finalidad de identificar las razones por las que una organización se encuentra en un nivel particular de desarrollo de la igualdad, las diferentes opciones disponibles y los nuevos cambios presentes en dicho desarrollo y los motivos por los que dicha igualdad se ha bloqueado.

Tal como muestra el siguiente esquema, en función de la amplitud del sistema aplicado, los resultados serán más concretos y limitados o más genéricos. Las políticas de igualdad pueden introducirse en el periodo de reclutamiento y selección, en el desarrollo profesional de los empleados, en la organización del trabajo y en el medio ambiente igualitario. En algunas empresas se comienza aplicando los cambios en una de dichas categorías, como método de prueba, mientras en otras se actúa de manera transversal en los cuatro ámbitos. Este último sistema ha demostrado ser el más adecuado.



Pero aunque el impacto de estas iniciativas corporativas es positivo no resuelve el problema de base porque se orienta hacia la mujer empleada, no teniendo presente el caso de la desempleada.

Como alternativa a los proyectos de formación y cambios empresariales, surgen otros orientados al autoempleo o a la búsqueda de nuevos yacimientos de empleo. Es el caso de la Red Transnacional TRANSFER-FEMMES INITIATIVES (generada dentro del marco NOW). Formada por tres entidades europeas (Instituto de la mujer, en España, CNIDFF, en Francia y MUTAC, S.C.A.R.L., en Italia) tiene como finalidad el potenciar el empleo a través de microempresas y la cooperación interempresarial, mediante instrumentos financieros como los cheques de servicios, los fondos comunes de inversión local o el ahorro de proximidad. (Instituto de la mujer, 2000d). En España, pero, se plantean algunas dificultades en la implementación de este proyecto, entre ellas compatibilizar la responsabilidad familiar y la exigencia profesional del autoempleo, la tendencia de la mujer a ocupar huecos de mercado orientados a servicios poco rentables o en condiciones laborales precarias, las dificultades del tiempo parcial y los, aun presentes, tabúes sociales.

También desde los sindicatos se plantea la igualdad de oportunidades y la problemática de género, aunque las resoluciones se concentran en el departamento de mujer y trabajo y en la comisión mundial de mujeres trabajadoras. No se plantea la transversalidad en los diferentes departamentos en ningún momento del 25º Congreso de la CMT, que tuvo lugar en octubre del 2001 en Rumania. Lo que desde los sindicatos se pretende es dar más



impulso a la afiliación de la mujer, así como mejorar la cuota salarial de los sectores donde la mujer se concentra. En ningún caso se cuestionan el porqué la mujer se concentra en dichos sectores y como este hecho puede ser abordado.

Es más, cabe comentar, por su curiosidad, uno de los ajustes de funcionamiento interno que se plantea en dicho congreso, con la finalidad de incrementar la participación sindical de la mujer: “se reafirma la necesidad que *las responsables* de cada nivel sean elegidas por *las responsables* de las estructuras específicas de los niveles inferiores”. O lo que es lo mismo, que las mujeres se elijan entre ellas, dejando fuera al resto de sindicalistas, pero quedando a su vez aisladas en un conflicto “de mujeres”.

Por otra parte, aunque la negociación colectiva se considera el instrumento garante de los derechos fundamentales del trabajador, los últimos estudios llegan a la conclusión de que no cumplen su función de forma adecuada. Se ignora la existencia de mujeres con problemas específicos, y no se plantea una regulación convencional en materias como la protección del embarazo, la maternidad o el acoso laboral (Pérez del Río, Teresa, 1997). Solo un 20% de convenios colectivos introduce alguna medida de acción positiva.

Bernabé y Marugán, de la Secretaria de la mujer de Administraciones Públicas de CC.OO (Universidad de Córdoba, 2000), analizan la relación entre feminismo y sindicalismo, ya históricamente complicada, aportando la necesidad de organizaciones coordinadas que luchen por los derechos, ya que

la mujer no participa ampliamente en los movimientos sindicales, y estos no tienen como prioridad las desigualdades de la mujer. Las organizaciones sindicales no dejan de ser fieles reflejos de la organización social preeminente. La mujer participa en ellas, pero en papeles subordinados y con escasa capacidad de decisión.

Lo mismo sucede en entornos políticos, como se observa en el 2º seminario internacional sobre globalización, mujer y desarrollo (Instituto de la Mujer, 2000b), en el Parlamento Europeo en 1989 solo el 15% eran mujeres, en 1995 se había llegado al 33%, y en 1999 se había incrementado solo hasta el 34%. Si se compara con los puestos de altos cargos de la Administración del Estado en 1993 las mujeres eran el 13% y en 1998 el 19%.

La mayor dificultad de la mujer para integrarse a los ámbitos empresariales que distribuyen el poder, así como a los puestos de responsabilidad y prestigio en la vida política, empresarial y universitaria, dificulta su avance hacia la igualdad.

Como puede verse por lo expuesto hasta el momento, en la ejecución y planificación de acciones impulsoras del trabajo femenino no parece tenerse en cuenta la propia actitud de la mujer, orientada por la fuerza de la cultura y la socialización de siglos. No se debe por ello resumir las causas del desempleo femenino, o la elección de contratos parciales, a las altas tasas generales de desempleo o al aumento del trabajo precario. No solamente la sociedad y la empresa marcan distancias, también la mujer lo hace al elegir profesiones

tradicionalmente femeninas o al marcarse límites horarios tendiendo a la media jornada o al contrato temporal.

Según el informe “Empleo en Europa 2000” del Consejo Europeo (diciembre 2000), en los últimos 15 años ha aumentado la incorporación femenina al mercado laboral, pero destaca que el 94% de personas contratadas a jornada de tiempo parcial son mujeres. Esto respalda la hipótesis de que el trabajo remunerado es para la mujer una contribución complementaria a la economía familiar, y que a la vez le permite seguir cuidando de las personas dependientes de ella.

A pesar de los cambios en la composición de la fuerza laboral, favoreciendo la igualdad entre géneros, la mujer sigue siendo percibida como la principal responsable de la cualidad de las relaciones familiares y las tareas domésticas. Eso necesariamente debe afectar al auto concepto de la mujer en el mercado laboral y por tanto al significado que le otorga a su situación de desempleo. De hecho parte de esta situación quiere analizarse en el presente estudio.

Tradicionalmente se observa un determinante social y psicológico que define a la mujer antes como madre que como trabajadora asalariada. En cambio en el hombre se predetermina la definición de proveedor, lo que convierte su trabajo en socialmente prioritario (Bedolla, Patricia et al, 1989).

Para la mujer su relación con el trabajo se complica debido a la socialización, antes mencionada, y a la cultura. Filtros que incluyen expectativas de rol

sexual, valores que interpretan los roles laborales y familiares, y un amplio abanico de estereotipos ocupacionales. En la cultura occidental queda patente una ideología no consciente basada en que “lo masculino es normativo “; el lenguaje usado, los juguetes de los niños o la manera de decorar las habitaciones marcan las diferencias de buen principio (Halpern, Diane F., 1992), diferencias que después son aplicadas al mundo del trabajo asalariado.

Pero cada vez es mayor el numero de mujeres que se incorporan a la población activa. El aumento casi ha triplicado al de los hombres en la última década. Esto implica que se incremente su presencia en las listas de desempleo, a la vez que crecen las reivindicaciones en pro de la igualdad de oportunidades laborales. Es la incidencia de esta situación a nivel social lo que impulsa a las administraciones publicas a realizar numerosos proyectos dirigidos a facilitar la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Pero hay que ser prudentes ante todos estos datos. ¿Hasta que punto es fiable la tasa de mujeres apuntadas a las listas de desempleo?. ¿Cuántas de las mujeres que inicialmente se incorporan a cursos formativos orientados al empleo, tienen intención real de insertarse?

Se pueden encontrar dos niveles de análisis socio-económico de esta situación: el objetivo, referentes económico-políticos y sociales, y el subjetivo, forma de ser, pensar y sentir de las mujeres.

Hasta el momento el trabajo institucional en torno al paro femenino se ha movido principalmente alrededor del análisis objetivo, sin tener presente los

valores y actitudes de las mujeres. Se ha estado dejando de lado que lo importante para los cambios, tal como indica German Palacio, entre otros, no es la legislación sino la interrelación social (Bustos, Beatriz & Palacio, German, 1994). Según indica el sociólogo Antoni M. Güell (Agora 2000, 2001), nos encontramos ante un desequilibrio social. Por un lado se incrementa la entrada de la mujer al mercado laboral, pero, por otro se mantiene el sistema sociocultural tradicional. No existe coincidencia entre opiniones, tomas de posición y comportamientos reales.

Los trabajadores de ámbitos sociales, se encuentran ante resistencias hacia la igualdad efectiva al poner en marcha las diferentes políticas de ocupación. Estas resistencias se manifiestan en las conductas de rol de género de las mismas mujeres, o de un gran número de ellas. La tensión estructural existente entre el trabajo doméstico, responsabilidad del rol social femenino, y el trabajo remunerado pone en entredicho la calidad de vida de quien se enfrenta a esta situación (Izquierdo, M. Jesús, 1998b). El aspecto principal de la estructura de géneros es la interrelación entre la posición de proveedor y la de cuidadora. La mayor parte de actividades sociales están organizadas en función de dicha dualidad funcional. En el momento en que esta dualidad no se produce, determinadas acciones, como gestiones burocráticas, reparaciones en el hogar, cuidado de enfermos, entre otras, se ven complicadas.

Partiendo de la ponencia de Francesc X. Mena (Agora 2001, 2002), es necesario llegar a un consenso frente a la discriminación positiva, que tampoco sea negativa para el hombre, llamar la atención sobre determinadas políticas

familiares y laborales que mantienen el estatus quo del rol de mujer como dependiente y potenciar la negociación intrafamiliar. Pero ante todo, y en ese punto se centra este estudio, se debe averiguar que rol juegan las diferentes mujeres ante su situación.

Se están dedicando numerosos esfuerzos tanto sociales como económicos en facilitar el camino de la mujer hacia el mercado laboral. Por diferentes motivos estos esfuerzos no parecen obtener los resultados adecuados. La tasa de desempleo masculina esta descendiendo continuamente, en tanto la femenina aumenta.

Es necesario a estas alturas plantearnos que puede estar sucediendo y en donde podemos incidir, desde una perspectiva psicosocial. Analizar en que consisten estas resistencias hacia la igualdad laboral efectiva, si es que realmente se producen, de manera que puedan orientar futuros proyectos sociales.

### 1.3. Objetivos de la investigación

Los diversos datos estadísticos recogidos por diferentes entidades, ponen en evidencia la situación de desigualdad laboral (Secretaria General del departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2002; European Foundation, 2002; Informe de la Organización Internacional del Trabajo, 2001; Eurostat, 1999; Institut Català de la Dona, 1995, entre otros) . Pero no se ha llegado a profundizar en los sutiles procesos socioculturales que dificultan la eficacia de las políticas y programas pro-igualdad.

La influencia del Rol de Género en la actividad laboral de la mujer ha quedado ampliamente demostrada a partir de numerosos trabajos estadísticos (Birules Rosa, 1993; Torns, Teresa, Carrasquer, Pilar & Romero, Alfonso, 1995; Institut Català de la Dona, 1993 y INEM, 1993). Como la literatura sobre este entorno indica, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no la ha liberado de las funciones características de su rol histórico. La sociedad tiene expectativas sobre las características masculinas y femeninas, que fomentan la asunción de un determinado rol de género (Cahill, Betzy & Adams, Eve, 1997).

Por otra parte, las características del paro femenino presentan diferencias con las del paro masculino. Estudios empíricos lo han venido demostrando, aunque en la actualidad se observa un cierto cambio actitudinal por parte de la mujer (Blanch, Josep M, 1990). Este cambio se esta dando en capas de la sociedad que tienen un fácil acceso a la educación. Son mujeres jóvenes de nivel socio-

cultural medio alto, que demuestran actitudes más igualitarias frente al empleo y por consiguiente frente al paro.

Pero la mayoría de estos estudios parten de una supuesta homogeneidad en las mujeres, que no es tal.

Se han venido realizando numerosos trabajos estadísticos que miden las actitudes de la mujer hacia el trabajo, pero en este punto es necesario profundizar más en las opiniones subjetivas y directas del colectivo estudiado. El peligro de concentrar todos los esfuerzos en la globalización estadística es que se pueden dejar de lado variabilidades interesantes (Bergere, Joelle, 1989). Como bien indica Yves Clot “disolver al sujeto en un conjunto de sujetos elimina todo un campo de posibilidades de información”. La diferencia entre los géneros frente al empleo y el desempleo ha sido demostrada por variados estudios empíricos (Izquierdo, M<sup>a</sup> Jesús, 1998a; Luhaorg, Helen & Zivian, Marilyn T., 1995; Waite, Linda & Stolzenberg, Ross M., 1976; Ivey, David C. & Yaktus, Tamara, 1996). Pero, aunque en estos quede demostrada dicha hipótesis, la diferencia entre mujeres queda diluida.

El principal objetivo de esta investigación es

- Analizar la experiencia psicosocial de las mujeres ante el desempleo, enmarcada en el rol de género.



Más concretamente, se pretende:

**1. Identificar los autoesquemas estereotipados de género de las mujeres del grupo estudiado, en función de la normativa de expectativa de género.**

En un entorno como el urbano, en el que fácilmente se clasifican los roles, se favorece la aparición de auto esquemas de género (Romero, Oscar y Major, Brenda,1991). En la mayor parte de interacciones sociales esta implicado dicho auto esquema. La identidad que auto percibimos tiene mucha relación con las expectativas que creamos acerca de las identidades de los demás, partiendo de la actitud hacia uno mismo.

**2. Evaluar la aplicación del rol de género hacia el trabajo femenino**

En este objetivo se profundiza en el análisis de la actitud que muestra una mujer hacia la conducta de rol de género aplicada al trabajo.

El estereotipo creado nos impulsa a pensar que para la mujer lo más importante será su familia, por lo tanto, el que una mujer trabaje fuera del hogar implica un rompimiento del rol establecido. Por ello se considera que la mujer que se estudia tenderá a actitudes de acuerdo con los roles de género. Se categorizará lo adecuado o no del empleo en función de la posición que ocupe en el rol, partiendo de la actitud que presente hacia el propio grupo de rol.

### **3. Explorar el conflicto del rol de género laboral**

La socialización tradicional de la mujer en relación al rol de género contrasta con la actual presión social que empuja a la mujer hacia el empleo. El choque entre las dos orientaciones provoca diferentes situaciones de conflicto, que son analizadas en este estudio.

### **4. Y en consecuencia, sistematizar la aplicación del rol de género hacia el desempleo de la mujer.**

Para ello se parte de la actitud general ante el desempleo, como punto de partida para analizar la actitud más concreta hacia el desempleo femenino. Este es el punto principal del estudio, en torno el que se generan todas las conclusiones finales: hasta que punto la mujer valora como más negativo el desempleo masculino que el femenino, tomando como punto de referencia la racionalización de sus propios auto esquemas, y en definitiva, en que punto es contradictorio el discurso de género, que la mujer elabora, con las políticas de empleo que se están implementando hasta este momento.

Pero, independientemente de estos objetivos, el objetivo central de esta aproximación teórico-empírica es abrir nuevas posibilidades de análisis, profundizando conceptos, que enmarquen posteriores investigaciones, más allá de la pura recogida de datos estadísticos.

## 1.4. Resumen de contenidos

Hasta aquí se ha presentado el conjunto de la investigación planteada, destacando los diferentes objetivos que se pretenden alcanzar, así como el interés social que estos representan.

Partiendo de la percepción obtenida a través de la experiencia laboral diaria, tanto de la autora de esta tesis como del Dr. Josep M. Blanch, director de la misma, se pretende comprobar si las mujeres reales entrevistadas en esta investigación se ajustan al modelo ideal de mujer contemplado desde las políticas actuales de intervención sociolaboral.

En el apartado 2 se profundiza en los estudios sobre el tema realizados hasta este momento, tanto a nivel teórico como empírico.

Se realiza una exploración de los diferentes modelos teóricos entorno las cuestiones de género en su relación con el trabajo, dejando a un lado otros aspectos propios de los estudios de género. La bibliografía existente sobre el género es muy numerosa, pero solo se ha trabajado aquella relacionada con el interés concreto de este estudio.

También se plantean varios estudios empíricos actuales que tienen presente la relación trabajo y género, y que pueden aportar información valiosa para trabajar en esta investigación. En el momento de elegir los diferentes trabajos a analizar se tuvo presente la zona geográfica de origen de la población,

buscando encontrar hasta que punto la problemática género / trabajo es intercultural. Se partió de un trabajo realizado en EEUU, por Hoffman y Moon (Hoffman, Charles D & Moon, Michelle, 2000), dadas las probadas influencias que la cultura americana tiene en la europea. Posteriormente se presenta de manera general un estudio realizado en el Istmo Centroamericano, una aproximación estadística a trabajos europeos, y ya de manera mas cercana, estudios realizados en España y en Cataluña, profundizando en datos estadísticos proporcionados por l'Institut d'Estadística de Catalunya. Finalmente, se analiza una investigación de M<sup>a</sup> Jesús Izquierdo (1999), bastante actual, centrada en el Garraf, población del barcelonés, zona geográfica donde se realiza el presente trabajo.

En el apartado 3 se expone el marco teórico en el que se apoya la investigación, concretando diferentes conceptos sociolaborales como la definición de género o el significado del trabajo. También se hace una aproximación al modelo de interacción sociocognitiva y a lo que puede aportar a este estudio.

En el apartado 4 se plantea el procedimiento empleado para recoger y analizar la información, en base a la entrevista semidirigida y a una metodología cualitativa caracterizada por el análisis de contenido. También se discute el porque de este sistema de trabajo en un momento en que lo cuantitativo continua siendo considerado el puntal de las ciencias sociales

En el quinto apartado de esta tesis se analiza el discurso de las mujeres entrevistadas en relación a su vivencia del desempleo. Se tiene presente en este análisis la observación de los autoesquemas estereotipados sobre el rol de género y la relación de este rol con el trabajo femenino, así como con el desempleo. Por otro lado, también se analiza como incide el rol de género en un entorno familiar. Se termina el trabajo de análisis con el estudio de las concordancias existentes entre algunas de las categorías, lo que puede explicar realmente el objeto de esta investigación: como son la mujer o mujeres reales que no se ven reflejadas en las políticas de empleo actuales y cuales son los conflictos psicosociales que, según parece, las esta haciendo ineficaces.

No puede cerrarse este apartado sin plantear una discusión sobre algunos puntos significativos extraídos de las palabras del grupo de mujeres en estudio, que conducen a la conclusión de cómo el discurso política y socialmente correcto de la heterodiscriminación no recoge la vivencia de todas las mujeres. Algunas de ellas se encuentran fuera de este discurso, mostrando una alta autodiscriminación, como ya se preveía antes de iniciar esta investigación.

Finalmente, en el último apartado, se plantean las diferentes conclusiones a la vez que se abren futuros campos de estudio.

## **2.Estado de la cuestión**

### **2.1. Antecedentes teóricos de la cuestión del género**

El estudio científico del sexo y del género se introduce a partir de estudios sobre la inteligencia realizados muy a finales del siglo XIX. Estos estudios son el reflejo de la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, a raíz de la revolución industrial.

El tema de la relación sexo-género ha sido ampliamente estudiado en los últimos decenios. El primer paradigma dentro de la psicología diferencial se orienta hacia el análisis de la inteligencia a partir de los test psicométricos, entre los años 1894 y 1936. A partir de esta fecha comienza a considerarse el sexo como una variable de personalidad más allá de lo puramente biológico, y se inician estudios con la intención de descubrir los rasgos de personalidad que definen la masculinidad y la feminidad. No es hasta mediados siglo XX en que surge el concepto de Rol Sexual. Los modelos clásicos sobregeneralizan los roles sexuales proponiendo tipologías de lo que definía la masculinidad y la feminidad, sin contemplar las posibles diferencias intragrupalas.

Los estudios que se han realizado en torno al género se centran, principalmente, en el análisis de capacidades tanto matemáticas como visoespaciales y verbales, así como en el estudio de la agresividad, de la conformidad, de la influenciabilidad y de las conductas en grupos pequeños y liderazgos (Barberá, Esther, 1998).

La obra de Eleanor Maccoby (Maccoby, Eleanor & Jacklin, Carol N., 1974) será la piedra angular para la evolución de los estudios sobre las diferencias sexuales cognitivas, emocionales y sociales. En las dos últimas décadas del siglo XX, el sexo se entenderá como una categoría social y se sustituirá por el concepto género, teniéndose este por la construcción social del sexo. Maccoby, en su investigación, destaca las creencias infundadas sobre las diferencias sexuales, partiendo de una revisión completa de los estudios realizados hasta ese momento sobre el tema. Son relevantes en este punto los resultados encontrados en relación con las siguientes creencias:

- “ Las chicas son más sociales que los chicos “. Maccoby observa que la única diferencia que muestran los diferentes estudios no es de grado sino de tipología: los chicos parecen tender a juntarse en grupos grandes, mientras las chicas acostumbran a ir en parejas o en grupos pequeños.
- “ Las chicas son más sugestionables que los chicos “. Estereotipo tampoco demostrado científicamente. Los dos colectivos presentan la misma susceptibilidad a comunicaciones persuasivas y a la imitación de otros de forma espontánea.
- “ Las chicas son mejores en tareas repetitivas simples y los chicos en aquellas que requieren procesos cognitivos elevados. Además estos son más analíticos y tienen mayor motivación para el éxito, al contrario que las chicas “. Estos estereotipos, sin base científica que los avale, pueden incidir directamente en la elección de un candidato a puesto de trabajo. Hartnett (Chetwynd, Jane & Hartnett, Oonagh, 1978), recoge estos mitos como argumentos que los directores de

empresa emplean para rechazar candidatos femeninos para determinados cargos.

Por otra parte, Maccoby encuentra resultados ambiguos o evidencias poco significativas en características consideradas socialmente como diferentes en función del género, que dejan, todavía ahora, varias cuestiones abiertas: la sensibilidad táctil, la ansiedad, el nivel de actividad, la competencia y la dominancia, la conformidad y la conducta “maternal”. Por tanto, si los estudios no muestran diferencias sexuales significativas, ¿que es lo que hace que estas creencias se mantengan?.

Las aproximaciones al empleo en la mujer se concentran en el estudio de las motivaciones hacia dicho empleo y la elección de carrera profesional. Por otra parte, también se ha trabajado en la experiencia de la mujer en el trabajo remunerado y las barreras sociales e institucionales ante las que se encuentran (Grossman, Hildreth Y. & Chester, Nia Lane, 1990). Pero, con todo, son pocos los estudios centrados en la propia perspectiva de la mujer, y es importante saber el significado que esta le da a su propia experiencia laboral.

En la quinta ponencia de las “Jornades sobre l’atur” de 1980 (Dept. Treball de la Generalitat, 1980) sobre la Incidencia del paro sobre la situación laboral, se analizan los diferentes patrones culturales de la mujer como tal y como madre, hacia finales de los años 70. La mujer obrera, en general, ejerce trabajos poco interesantes, sin posibilidades de ascenso, baja remuneración y acompañados por la doble jornada. La mujer profesional con estudios, por otro lado, se



plantea el trabajo como algo transitorio en función del matrimonio y los hijos, junto con muestras de falta de confianza en si misma. Las propuestas que en estas mismas jornadas se realizan para resolver esta situación pasan por revalorizar las tareas domesticas, buscando su remuneración, o por la reducción de la jornada de la mujer o el día libre para las labores del hogar. Estas propuestas son muy significativas. Son representativas de la actitud social hacia el rol de género de cuidadora.

M<sup>a</sup> Ángeles Duran (1972) advierte que la mujer en las zonas rurales y agrícolas siempre ha trabajado, pero en las zonas industriales el trabajo femenino se incrementa a partir de los 70 por motivos diversos: históricos, demográficos, técnicos y económicos y sociales. Pero esta situación que parece ser favorable al trabajo de la mujer, desaparece en el caso de mujeres casadas con hijos. En la actualidad, aunque con algunas matizaciones, esto parece mantenerse todavía.

Desde una perspectiva marxista, Juliet Michel (1977) sostiene que la mujer se autoidentifica como sostenida dentro de la familia. No considerían como obligación el ganar un salario independiente, por tanto el trabajo remunerado para ellas no sería una obligación ni una necesidad vital, si tiene el soporte económico de la pareja. Por ese motivo, Michel argumenta que no es posible la conciencia de clase social. Hoy en día esta situación parece estar superada en muchos aspectos, pero la actitud de algunas mujeres sigue siendo básicamente la misma. Todo indica que el cambio sociolaboral no se ha terminado de interiorizar.

Como se ha tratado en el punto anterior, en estos momentos se está aplicando una discriminación positiva, protectora hacia la mujer y basada en el principio de igualdad de oportunidades. Esta postura es muy criticada por posiciones de izquierdas y feministas porque no tiene en cuenta los condicionantes psicológicos: “tratar igual a los desiguales perpetua la desigualdad”. No todas las mujeres ni tan solo la mayoría quieren esta discriminación positiva. Numerosas mujeres adultas no buscan la autosuficiencia ni la independencia a través del trabajo. Se encuentran a ellas mismas dentro de una familia conducida económicamente por su pareja. En este caso, si, a causa de la aplicación de dicha discriminación, su pareja no obtiene el puesto de trabajo o el aumento esperado, esta mujer se siente estafada porque, según su experiencia de rol de género, del hombre depende la supervivencia familiar y no de la mujer.

Erickson en 1968 defiende que las tareas del adulto apoyan sus propósitos sucesivos entorno a su propia identidad. Así pues al final de la adolescencia el hombre termina su llamada crisis de identidad eligiendo y desarrollando una carrera profesional. En el caso de la mujer esto no parece ser tan sencillo. Según este autor la crisis de identidad de la mujer termina cuando ella elige una trayectoria que integre sus habilidades, sus responsabilidades sociales y su anatomía. Es decir, teniendo en cuenta sus roles de género familiares y estereotípicos. Esto refuerza la teoría de que la mujer tiene otros recursos para resolver su identidad y por tanto el desempleo no afectaría a esta.

El estudio de las diferencias de género ha sido problemático para algunos científicos durante la última década porque se asume, erróneamente, que la diferencia de género implica discriminación sexual. Es cuanto menos curioso que en los últimos cinco años una revista como la Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones no haya publicado nada relacionado con la actitud de la mujer en situación de desempleo (Martínez, Isabel M<sup>a</sup>., 2001). La mujer sigue siendo mencionada en términos comparativos con el hombre.

El propio Plan para la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer de 1997-2000 no tiene en cuenta el cambio de actitudes de la mujer. Las propuestas se basan en acciones positivas orientadas a buscar soluciones desde fuera a las consecuencias sociales del rol femenino no a modificar dicho rol en la mujer. Los cambios se plantean en la formación de las nuevas generaciones promocionando la educación no sexista. Por tanto la mujer mayor de 35 años no se tiene presente. En un estudio de Suay y Balcells de 1992 (citado en Institut Català de la Dona, 1995) se destaca que la edad influye negativamente en la obtención de un empleo. Las ofertas tienden a excluir a las mayores de 35 años. Las acciones positivas, a nivel jurídico, de pactos o negociaciones colectivas, no tienen resultados en este colectivo. Sin embargo se continúa buscando la solución a través de este tipo de medidas, externas a la individualidad de la mujer y a su rol interiorizado.

Llegados a este punto, es interesante recoger las diferentes teorías desde las que se ha planteado el tema del género y, en concreto, su aplicación al trabajo y al desempleo.

## 2.2. Modelos teóricos entorno la interrelación entre género y trabajo

En las diferentes aproximaciones al concepto trabajo existe abundancia de datos empíricos. Estos estudios clásicos están basados en hombres, generalmente anglosajones de bajo nivel cultural, casados y con cargas familiares (Blanch, Josep M., 1990). Cabe preguntarse si estos trabajos son aplicables al perfil actual europeo, cuanto menos español.

El desempleo en la cultura occidental parece estar centralizado en personas jóvenes buscando el primer empleo y mujeres intentando reincorporarse.

Pero esta abundancia de datos empíricos, obtenidos a raíz de numerosas estadísticas y encuestas, no tiene detrás un modelo teórico fuerte en el que basarse. Es necesario un modelo predictivo de comportamiento ante el desempleo para enfrentar políticas sociales adecuadas.

Son varios los modelos teóricos que se aproximan a la perspectiva del género, y algunos de ellos se plantean o pueden plantearse conceptos de empleo.

### 2.2.1. Modelos teóricos basados en esquemas de género:

Romero y Major (Romero, Oscar & Mayor, Brenda, 1991) recogen la teoría de los Esquemas de Género basada en presupuestos cognitivos del procesamiento de la información.

Centrados en como se representa y construye mentalmente el concepto de género, Bem (Bem, S.L., 1981) y Markus y Oyserman (Markus, H. & Oyserman, D., 1989), analizan como estos significados rigen el comportamiento, teniendo en cuenta también los factores sociales pero de forma secundaria.

En su estudio sobre la categorización de los sexos Hurtig y Pichevin (Hurtig, Marie-Claude & Pichevin, Marie-France, 1991) parten del principio de la diferenciación remarcable y en el principio de Economía Cognitiva de Deaux y Lewis (Deaux, Kay & Lewis, L.L., 1984), para estudiar la discriminación.

Estos principios se basan en la facilidad que ofrece el sexo al ser dicotómico y universal. Es destacable la gran cantidad de información que se puede obtener con tan pocos elementos. La sola mención del sexo asociada a la descripción de una persona puede inducir a relacionarla con un grupo determinado de sujetos con características asociadas. El sexo es unidimensional pero el género es multidimensional.

Esta asociación parece ser espontánea y automática (Biernat y Nelson 1991, en Romero, Oscar & Major, Brenda, 1991), aunque se reduce cuando otras

categorías independientes sobresalen (Gilbert y Hixon 1991, en Romero, Oscar & Major, Brenda, 1991).

Una asunción clara derivada de esta teoría es que las personas desarrollan una motivación más acusada por seguir aquellas conductas consideradas apropiadas para su género, como es el caso del trabajo.

Por otro lado los esquemas de género son muy resistentes al cambio. Diferentes investigaciones como la del equipo de Fiske (Fiske, S.T., Bersoff, D.N., Borgida, E., Deaux, K. & Heilman, M.E., 1991) coinciden en que el cambio es más probable si a lo largo de un periodo temporal se observa que varios miembros de un grupo se comportan de forma disconforme con los esquemas y se atribuyen tales conductas a factores disposicionales internos.

Halpern (Halpern, Diane F., 1992) cita el Modelo de decisiones relacionadas con el éxito o Modelo de Eccles. La idea central de este modelo teórico es que las personas persisten en realizar aquellas tareas en las que esperan obtener éxito y abandonan aquellas en las que tienen expectativas de fracaso.

Esta posibilidad de elección se ve matizada por la valoración que se hace de dicha tarea. Si no es valorada se tiende al abandono.

Partiendo de la hipótesis de que hombres y mujeres tienen diferentes valores, las elecciones que ambos grupos realizan son diferentes. Esto es aplicable al mundo laboral y podría explicar las diferentes orientaciones profesionales en función del género, así como el porcentaje de mujeres que no buscan empleo.

### 2.2.2. Modelos sociales

La perspectiva sociopsicológica plantea que la construcción del género tiene lugar a partir de la interacción social.

La finalidad de estos modelos, aunque admiten en general que la construcción del género es de carácter interno y personal –biopsicológico-, es investigar los mecanismos internos del grupo que fomentan el aprendizaje de conductas tipificadas y el desarrollo de los roles de género.

Lott y Maluso en 1993 (recogidos en Barberà, Ester, 1998), resumen las características de las diferentes teorías del aprendizaje social relacionadas con el estudio del género. Por un lado las personas están en posesión de una historia de aprendizajes que les dota de un repertorio de respuestas tipo. Cada situación a la que se enfrentan incluye estímulos específicos y generales con significados contextualizados. El adquirir nuevas respuestas depende directamente de la experiencia, y el mantenimiento de las anteriores dependen de que sus consecuencias sean positivas.

Partiendo de la teoría de la Identidad Social, Eagly elabora la teoría del Rol Social del género (Eagly, Alice H., 1987).

Eagly constata la manera general con que los hombres y las mujeres desempeñan y asumen estatus sociales diferenciados. Asimismo observa la influencia que la ocupación de estos roles ejerce sobre la conducta.

Aplicando esta teoría al mundo laboral identifica dos dimensiones diferenciadas, la de agente (instrumental) y la comunal (expresiva). Socialmente las mujeres son percibidas como comunales, generalmente desinteresadas y preocupadas por los demás. De los hombres, sin embargo, se tienen expectativas de agente, más deseos de dirigir, de autoafirmarse (Eagly, Alice H., 1984).

Esta teoría parte de que la simple observación de los roles ocupacionales fundamenta los estereotipos, la división de tareas genera expectativa de rol de género y asimismo creencias y aptitudes tipificadas. Según esta teoría, ello conduce a las diferentes conductas sociales. El hecho de que la mujer casada ocupa tradicionalmente el rol de ama de casa provoca que el trabajo remunerado sea percibido como una elección no como una obligación.



### 2.2.3. Otras aproximaciones teóricas al desempleo

Partiendo de un enfoque neofuncionalista, Jahoda en 1986 (citado en Blanch, Josep M., 1990) considera el desempleo como una circunstancia de privación. Así el desempleo provocaría consecuencias disfuncionales en relación a la estructura del tiempo cotidiano, los contactos sociales más allá de la familia y vecinos, la asignación de roles el estatus y la autoidentidad entre otras. Pero esta teoría es ambigua en relación al propio concepto de privación. ¿Este criterio es considerado causa o efecto? ¿Es el desempleo el que fomenta el sentimiento de privación , o es a la inversa, la propia circunstancia de privación es la que conduce al desempleo?. Así mismo, al definir al desempleo como negativo frente al empleo, ignora, los posibles efectos positivos que pueda tener el primero, o los negativos que pueda generar el segundo.

Otro modelo aparecido últimamente es el que parte de un concepto biosocial (J. Richard Udry, 2000, in Kennelly, Ivy, Merz, Sabine E. & Lorber, Judith, 2000). En este las hormonas adquieren la función de factores determinantes de la conducta de género. Según este modelo la conducta de género adulta vendría motivada por la exposición prenatal de la mujer a la testosterona. La hipótesis de Udry es que la presencia de esta hormona, que se transmite al feto, crea predisposición a cierto tipo de conductas de género en el adulto.

Las críticas que se plantean sobre este modelo parten de la metodología tendenciosa utilizada en los cuestionarios, con preguntas muy orientadas hacia determinadas respuestas, y al significado muy impreciso del concepto de

feminidad, caracterizado por el uso de joyas, cosméticos y el atractivo facial (Kennelly, Ivy et al, 2000). Por otra parte, los estudios realizados hasta el momento no permiten dejar de lado la influencia social, ya que la conducta es fruto de adaptaciones a largo termino, de experiencias de vida y del contacto de continuas situaciones sociales. Aun cuando los factores hormonales y genéticos también deban ser tenidos en consideración.

Como puede observarse hay diferentes modelos teóricos en torno el tema que se analiza en el presente estudio, pero, ninguno de los anteriores modelos presenta una perspectiva fuerte y completa de las características de la mujer ante el trabajo y el desempleo. Es necesaria una aproximación teórica más amplia que tenga presente la complejidad de esta cuestión. En la exposición del marco teórico utilizado para esta investigación se volverá sobre este tema, analizando un modelo teórico del género que podría suponer esta necesaria aproximación: el Modelo de Interacción Sociocognitiva.

## **2.3. Aproximaciones empíricas al rol de género laboral**

Como se ha visto hasta ahora, las implicaciones sociales del concepto de Género han supuesto el interés de numerosos investigadores en todo el mundo, desde diferentes disciplinas. En la actualidad es necesario tener presentes los trabajos realizados partiendo de diversas poblaciones, ya que debido a la globalización cultural que está teniendo lugar durante las últimas décadas, especialmente en el área occidental, las influencias sociales entre ellas están muy presentes. Por ello, en el punto siguiente se recogen, por una parte, varios estudios realizados los últimos años en EEUU, en América latina, en Europa y en España. Por otra parte, se profundiza en el análisis de estudios, y datos recogidos, realizados en Cataluña y, como población directamente relacionada con la estudiada en esta investigación, se explora un trabajo realizado en el área metropolitana de Barcelona, el Garraf.

### **2.3.1. Estudios en población de EEUU.**

En concreto Hoffman y Moon, en el 2000 (Hoffman, Charles D. & Moon, Michelle, 2000), realizan un estudio muy revelador, que por las conclusiones que ofrece da pie a posteriores aplicaciones en áreas como el desempleo.

En este estudio hacen una aproximación experimental a la influencia del rol de género en la asignación del cuidado y la custodia de los hijos en parejas divorciadas. Se parte de la aplicación de una escala de intervalos a ocho situaciones supuestas, basada en un diseño de 2 x 4 (sexo del hijo x rol de

género de los dos miembros de la pareja). El rol tradicional y no tradicional viene definido en cada situación simulada en función de la ocupación (tradicionalmente masculina o femenina) y de dos características personales.

Con esto se pretende demostrar la primacía del rol parental materno en este ámbito. Las atribuciones de género tradicional o no tradicional inciden en la asignación de responsabilidades parentales. La mujer siempre ha sido vista como más preparada para entender las necesidades de los hijos. El estereotipo cultural vigente supone que la madre es el pariente primario porque por naturaleza es más capaz de ejercer labores de cuidado que el padre. Posiblemente todo ello este causado por las características estereotípicas asociadas al hombre y la mujer. Destaca socialmente que, en familias intactas, la responsabilidad principal del cuidado de los hijos recae en la madre, incluso si ambos padres trabajan fuera del hogar. Así pues, el sesgo no es solamente legal sino principalmente social. Según manifiestan Hoffman y Moon, el 90 % de los casos de custodia maternal se cierran fuera del juzgado.

Los resultados encontrados por los dos autores reafirman el efecto del padre tradicional. En la tabla 1 se observa como la tendencia general refuerza la figura cuidadora de la madre (las puntuaciones próximas a 5 implican puntuación próxima a la custodia maternal, mientras que las cercanas a 1 implican custodia paternal). Dentro de la tendencia, pero, existen diferencias significativas entre los 4 factores analizados. Cuando el padre actúa con rol femenino, al igual que la madre, la tendencia a adjudicar la custodia a la madre

es menor que cuando el padre refleja un rol masculino. Este efecto se amplifica todavía más cuando la madre representa un rol masculino (no tradicional).

	Padre Tradicional	Padre no Tradicional
Madre Tradicional	3.40	3.28
Madre no Tradicional	3.30	3.06

Tabla 1. Puntuaciones medias de la Escala de Paternidad / Custodia.  
Extraída de Hoffman, Ch.D. y Moon, M., 2000

Continuando por la misma línea, se demuestra la interacción entre el parentesco tradicional y el género de los hijos. Cuando ambos componentes de la pareja tienen un rol femenino, se tiende a otorgar la custodia y cuidado del hijo a la mujer, pero, cuando la mujer juega un rol masculino y el hombre un rol femenino este último tiene más oportunidades de recibir la custodia del hijo varón. Como se observa a simple vista por los datos recogidos en la tabla 2, en mayor o menor medida siempre se tiende a conceder a la madre el cuidado del hijo/a pero en la situación en que el rol femenino sólo lo lleva el padre este rol tiene más fuerza que la propia maternidad.

Composición de la pareja		Sexo del hijo	
Madre	Padre	Hembra	Varón
Rol femenino	Rol masculino	3.39	3.43
Rol femenino	Rol femenino	3.25	3.34
Rol masculino	Rol masculino	3.36	3.26
Rol masculino	Rol femenino	3.15	2.98

Tabla 2. Extraída de Hoffman, Ch. D. y Moon, M. (2000)

Cuando los padres son descritos como tradicionales (roles femenino en la madre y masculino en el padre) los resultados se orientan a conceder el cuidado de los hijos a la madre en mayor grado que en el caso de ser descritos como no tradicionales (madre rol femenino y padre masculino). Como antes se ha dicho, por tanto, se asigna el cuidado con más frecuencia al pariente descrito con características tradicionalmente femeninas que al descrito con masculinas.

Por otra parte, las hijas son asignadas con más frecuencia a las madres cuando ambos padres son descritos con características masculinas, y los hijos varones a las madres también cuando ambos son descritos con características femeninas.

Como conclusión global de este estudio, se demuestra que la madre soporta principalmente el cuidado de los hijos. Además las características personales asociadas tradicionalmente a la mujer influyen positivamente en la asignación de la custodia y el cuidado del hijo. Todo ello contribuye a perpetuar la desigualdad de roles entre mujeres y hombres, con la consecuente complicación que ello supone para su relación con el mercado laboral.

En general este estudio es una buena base para desarrollar la presente investigación. Aunque es interesante el cuestionarse la escala de sinceridad que ha estado presente durante las encuestas. La verbalización de igualdad esta reforzada socialmente, lo que puede llevar a pensar si de no ser así, o de

utilizarse otro método de recogida de datos, los resultados hubieran sido más extremos.

### **2.3.2. Estudios de la población latinoamericana**

En las conclusiones de un estudio comparativo reciente de la mujer y el mercado laboral en el Istmo Centroamericano (Fonseca, Fátima, 2002), se muestra que es un mercado laboral patriarcal y altamente jerárquico, aunque se está produciendo un lento alejamiento del rol femenino tradicional. La mujer sigue manteniendo su situación de desventaja y se concentra en un trabajo doméstico invisible y falta de prestigio social. También en este entorno cultural la mujer sigue considerándose como “ejército de reserva”, haciendo que la dimensión femenina de la pobreza sea importante. Aunque hay un incremento de la presencia de la mujer, este contrasta con la rígida división sexual del empleo, con alta segregación ocupacional, bajos ingresos y elevados niveles de desempleo. Estos resultados no parecen alejarse mucho de los anteriores.

### **2.3.3. Estudios de la población en Europa**

Ya en Europa, la situación tampoco parece diferir demasiado. El patrón de condiciones laborales en Europa y su dimensión de género, sigue estable desde 1990. Un número importante de estudios revela que en la estructura de empleo Europea persiste la segregación por género (Fagan, Colette & Burchell, Brendan, 2002) destacando la feminización de los trabajos poco valorados social y económicamente.

Colette Fagan y Brendan Burchey, en el 2002, realizan una aproximación estadística a las relaciones de género en el empleo, en la Unión Europea.

%	Hombres	Mujeres	Todos
Empleados con contrato de duración indeterminada	82	79	81
Empleados con más de un trabajo	6	6	6
Empleados a tiempo parcial (-20h)	3	14	8
Empleados a tiempo parcial (20-35h)	7	27	16
Total % empleados a tiempo parcial	10	41	24

Tabla 3. Estatus contractual y género. Fagan, C y Burchey, B, 2002.

Se observa en este estudio la diferencia en volumen de horas trabajadas de manera remunerada, en función del género, con un 41% de mujeres empleadas a jornada parcial frente al 10% de la población europea masculina.

Por otra parte, las autoras observan que estos empleos se concentran en el sector servicios, trabajos manuales elementales y de bajo prestigio.



Grupos ocupacionales	%	
	Hombres	Mujeres
Políticos y cargos directivos	9	6
Profesionales	11	14
Técnicos y profesionales asociados	13	15
Administrativos	<b>8</b>	<b>22</b>
Servicios y ventas	<b>8</b>	<b>21</b>
Agricultura y pesca	5	3
Artesanía y oficios relacionados	<b>25</b>	<b>5</b>
Industria	<b>12</b>	<b>3</b>
Ocupaciones elementales	8	11
Fuerzas armadas	1	<0.5%
<b>Total empleos</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tabla 4. Concentración ocupacional en función del género. Fagan, C y Burchey, B, 2002.

En el cuadro anterior se observa como una cuarta parte de los hombres empleados en la Unión Europea se concentran en oficios relacionados con la artesanía y un 12 % en la industria, mientras la mitad de las mujeres empleadas se concentran en empleos administrativos, de servicios y ventas.

La diferencia de rol de género destaca aun más en esta investigación cuando se plantean las responsabilidades domesticas de los hombres y mujeres empleados fuera del hogar. Los datos obtenidos por las autoras son clarificadores:

	Contribución principal a los ingresos familiares.	Principal responsable del trabajo domestico y las compras
<b>Hombres</b>		
En pareja	91	11
En pareja sin hijos	89	12
Adulto solo	53	43
% total hombres	77	20
<b>Mujeres</b>		
En pareja	19	93
En pareja sin hijos	22	91
Adulto solo	56	59
% total mujeres	31	83

Tabla 5. Fagan, C, y Burchey, B., 2002

Aunque los dos componentes de la pareja estén trabajando de forma remunerada, el rol de contribuir económicamente en el hogar, rol de proveedor, continua siendo un rol masculino, siendo el 77% de hombres frente al 31% de mujeres que lo mantienen. Revisando atentamente el cuadro anterior puede verse como estos porcentajes son en realidad aun inferiores en el caso de la mujer, ya que están sesgados por la presencia del “adulto viviendo solo”. Si no se tiene presente este sesgo se observa un porcentaje muy inferior en la mujer y muy superior en el hombre, llegado este último al 91% si existen hijos en la pareja.

Sucede al contrario cuando se plantea la responsabilidad del hogar y las compras familiares. Esta división dificulta la independencia económica de la mujer y mantiene activos los roles tradicionales, porque la interacción género y

empleo se relacionan directamente con la compatibilidad de empleo-familia. La responsabilidad de los hijos y del hogar sigue en manos de la mujer, incluso cuando esta trabaja a jornada completa.

Todos estos resultados vienen demostrados también por el Third European Working Conditions Survey 2000. En estas estadísticas europeas se comprueba la persistencia de las diferencias de género en el mercado laboral, respecto a los ratios de empleo y a los patrones temporales de trabajo, a las diferencias salariales y la conciliación entre empleo y vida familiar.

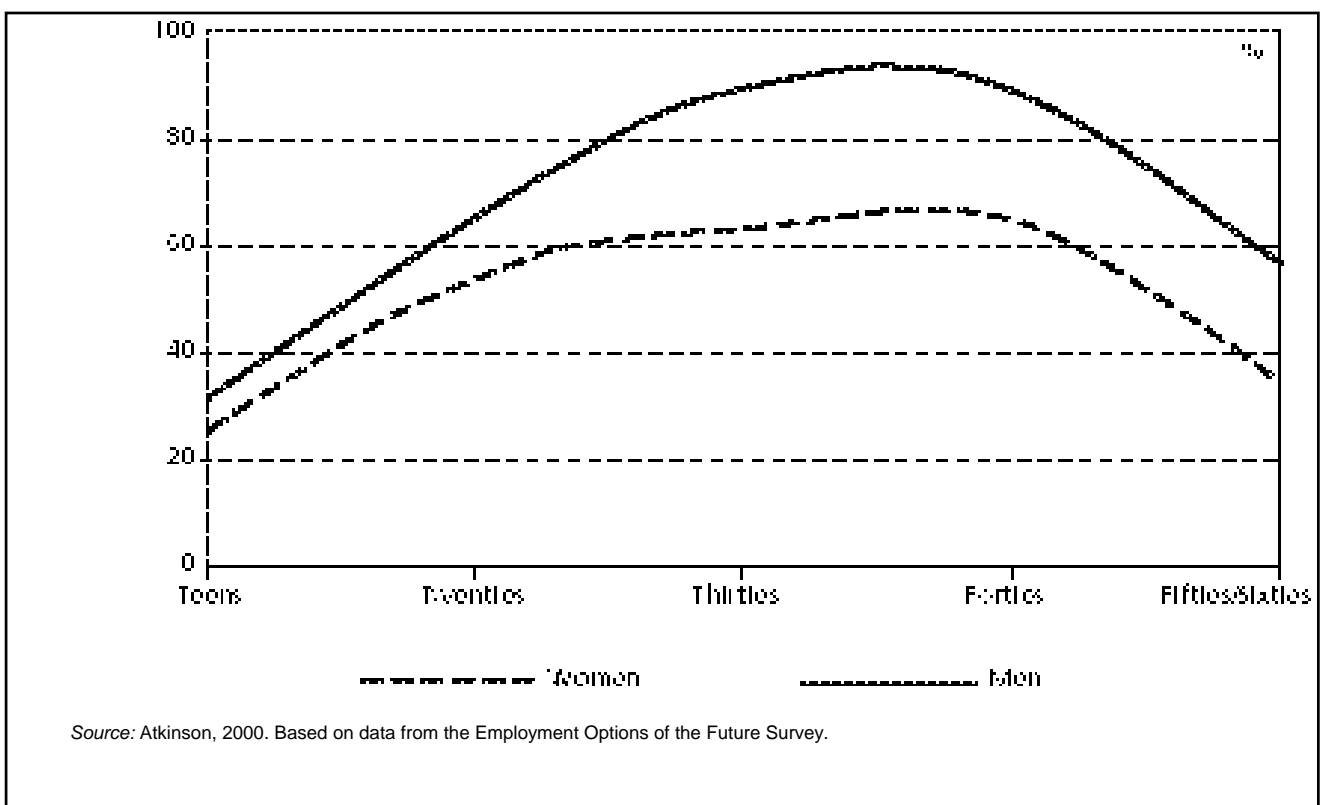


Tabla 6. European Foundation for the Improvement of living and working conditions, 2002

Como se ve en la anterior gráfica, las diferencias de participación en el trabajo remunerado son máximas entre la franja de 20 y 40 años, alcanzando un 20%. Las diferencias más pequeñas se producen antes de los 20 años, en que

ambos géneros, aunque con ratios ya diferentes, muestran una tendencia a incrementar la participación de manera similar. El frenazo se produce a los 20 años, en que el hombre sigue incrementando su participación laboral y la mujer no.

También destacan las diferentes maneras de afrontar el desempleo, con un número muy elevado de mujeres que aprovechan el tiempo en el hogar frente a un porcentaje mínimo de hombres que hacen lo mismo.



Tabla 7. European Foundation for the Improvement of living and working conditions, 2002

En la franja de edad entre 20 y 45 años, el 70% de mujeres desempleadas cuidan del hogar, mientras sólo lo hacen el 6% de hombres en la misma situación, según se observa en el anterior cuadro (original).

En conclusión, la mujer en el año 2000 ha obtenido diferentes logros en el mercado económico y laboral europeo, pero sigue enfrentándose a importantes obstáculos, según se afirma desde las Naciones Unidas (Instituto de la Mujer, 2001c).

Por un lado, ha incrementado su participación laboral, consiguiendo una mayor autonomía económica. Ha aumentado la conciencia de la necesidad de compaginar familia y empleo, se ha potenciado la figura femenina en ámbitos de decisión, así como las investigaciones entorno los diferentes obstáculos.

Por otro lado, aún no se ha reconocido la importancia de la perspectiva de género en la política macroeconómica, la mujer sigue incorporándose a sectores con salarios bajos y poca seguridad, así como a sectores no estructurales de la economía, y continua siendo mayoritariamente responsable del trabajo no remunerado, ejerciendo el rol de cuidadora.

#### **2.3.4. Estudios de la población en España**

En España, durante los últimos años, también se han sucedido los estudios empíricos relativos al rol laboral de género.

En 1995, el colectivo IOÉ (en Instituto de la Mujer, 2001b), analiza como se desarrolla el tiempo social en función del género, encontrando que mientras el relativo al hombre esta marcado por el trabajo extradoméstico, el de la mujer se encuentra en un proceso de transición entre el domestico y el extradoméstico. El 41% de las mujeres entre 30 y 49 años llevan una doble jornada, mientras en las mujeres entre 50 y 65 años se reduce al 20%, lo que implica una abandono del mercado laboral en esa franja horaria.

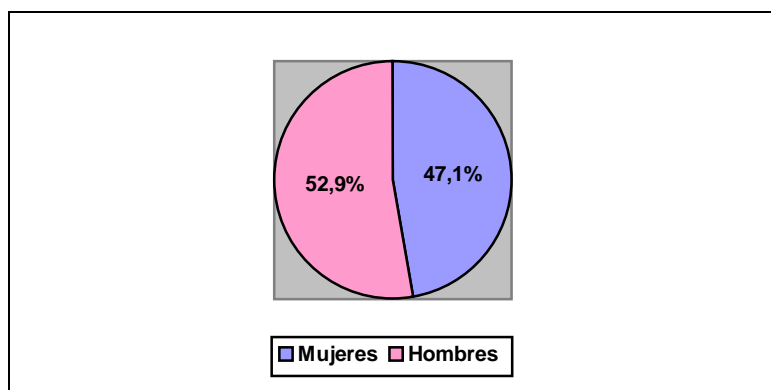
Los autores de esta investigación observan tres condiciones de vida discriminatorios en la mujer:

Doble jornada (mujeres con carga filial y sin empleo)	28%
Sin carga filial (en su mayoría jóvenes)	23%
Ama de casa (madre sin empleo)	49%

Según esto el ser ama de casa vendría a ser una situación discriminatoria, pero ¿sigue la misma lógica la mujer que elige esta opción?

Una segunda investigación interesante, esta realizada desde el Instituto Nacional de Empleo, en 1999 (INEM, 1999) cuestiona los datos estadísticos de esta misma organización, que recogen el equilibrio entre contratación masculina y femenina, aunque con un pequeño sesgo favorable al hombre. Los autores se plantean que estos datos tienen en cuenta solamente a las personas inscritas al desempleo y que un gran número de mujeres nunca hay llegado a inscribirse.

Los contratos realizados por el primer empleo entre 1997 y el primer semestre de 1998 muestran la siguiente tendencia:



Gráfica 1

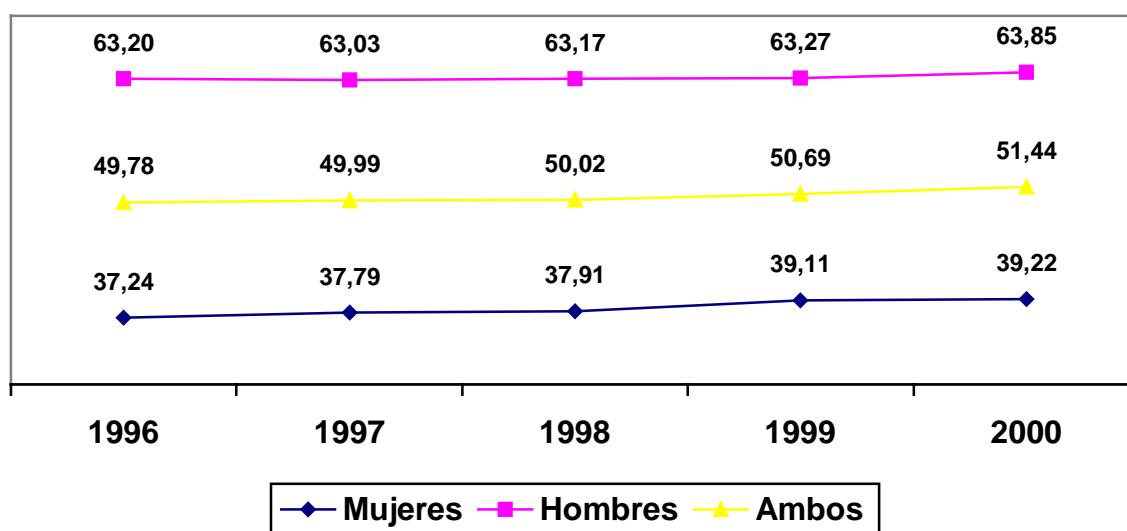
Estos datos vienen marcados porque son jóvenes buscando el primer empleo y como ya se ha visto antes la diferencia intergéneros aparece de forma más acusada a partir de los 20 años.

Destaca que la mujer tarda más en encontrar este primer empleo: 7,9 meses frente a los 5,6 meses del hombre, y que además, son en su mayoría, contratos a tiempo parcial, circunstancia que al parecer es más aprovechada por la mujer.

En esta investigación también se observa la diferente autopercepción del rol laboral según el género, extraída de la encuesta realizada por el mismo Instituto Nacional de Empleo en 1998.

En casi todos los aspectos muestran mayor seguridad en si mismas las mujeres que los hombres, especialmente en lo relacionado con la madurez, ambición y capacidad emprendedora, pero, curiosamente, en cuanto a la independencia los varones puntúan muy por encima de las mujeres. Este dato puede ser importante para explicar muchas cosas, porque puede ser neutralizador, en el momento de buscar empleo, de todos los otros aspectos evaluados. Todo y percibirse de forma positiva como trabajadora, la mujer tiende a ver su futuro laboral con mayor pesimismo que el hombre.

En la estadística elaborada por el Instituto de la Mujer (Instituto de la Mujer 2001d), es interesante destacar la evolución, muy lenta, de la tasa de actividad de la mujer.

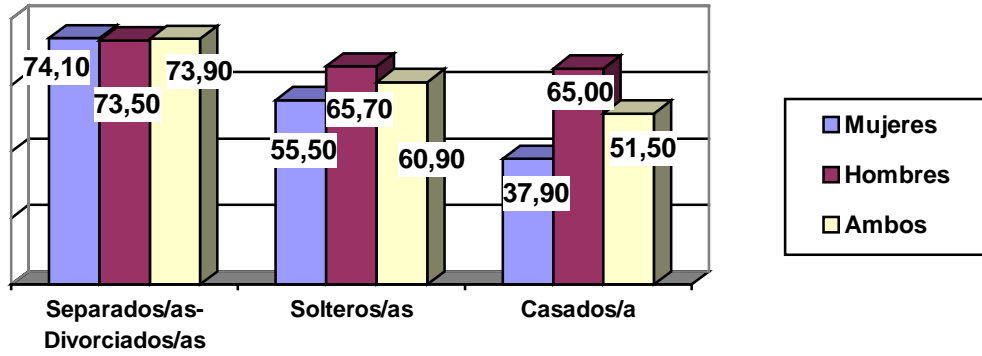


Gráfica 2.

Por comunidades donde mayor es la tasa de actividad es en Baleares, Madrid, Catalunya, Comunidad Valenciana y Canarias, y donde menor en Asturias, Castilla la Mancha, la Rioja, Castilla y León y Andalucía.



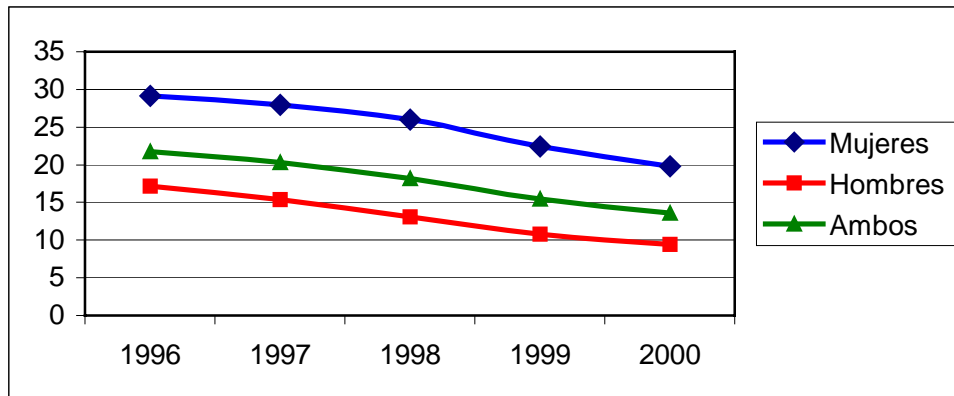
Al combinar el estado civil con el género, también se ve discriminado el femenino, tal como se observa en la grafica siguiente correspondiente a la tasa de actividad del 2000:



Gráfica 3

Mientras en el hombre prácticamente no hay diferencia en la tasa de actividad, en función de si tiene pareja o no, en la mujer la diferencia es elevada. Destaca el porcentaje de actividad de ambos géneros con estado civil “separados / divorciados”, posiblemente relacionado con la presencia de los hijos.

También en la tasa de desempleo se mantienen las diferencias a lo largo de los últimos años:



Gráfica 4

Las mayores diferencias intergenero en la tasa de desempleo se dan en Andalucía, Ceuta y Melilla, Extremadura, Castilla y León y Asturias, mientras que las menores tasas se encuentran en Baleares, Cataluña, Navarra y la Rioja.

Como se observa en la anterior gráfica, desde 1996 hasta el año 2000, las diferencias se han venido reduciendo lentamente. Las únicas excepciones son Andalucía, Asturias, Extremadura, Galicia, Ceuta y Melilla.

Por otra parte, los diferentes estudios realizados en varias comunidades españolas tienden a dar la razón a los estudios europeos antes expuestos (Institut Cántala de Tecnología, 1995 ; Conselleria de Benestar Social Generalitat Valenciana, 1999; Jiménez, Inés, 2000; Barbera, Ester, Sarrió, Maite & Ramos, Amparo, 2000; R. Montoro en Brullet, Cristina & Carrasquer, Pilar, 1995)

### **2.3.5. Estudios de la población en Cataluña**

Desde una perspectiva cuantitativa y estadística se han realizado variados estudios sobre el concepto del trabajo y el desempleo en Cataluña. En estas investigaciones se ha partido, por regla general, del sexo como variable independiente. En este apartado se pretende hacer una aproximación a los datos estadísticos que han sustentado el posterior análisis en profundidad.

Los comentarios siguientes son interpretaciones realizadas a partir de los datos aportados por l'Institut d'Estadística de Catalunya, extraídos de la Encuesta de

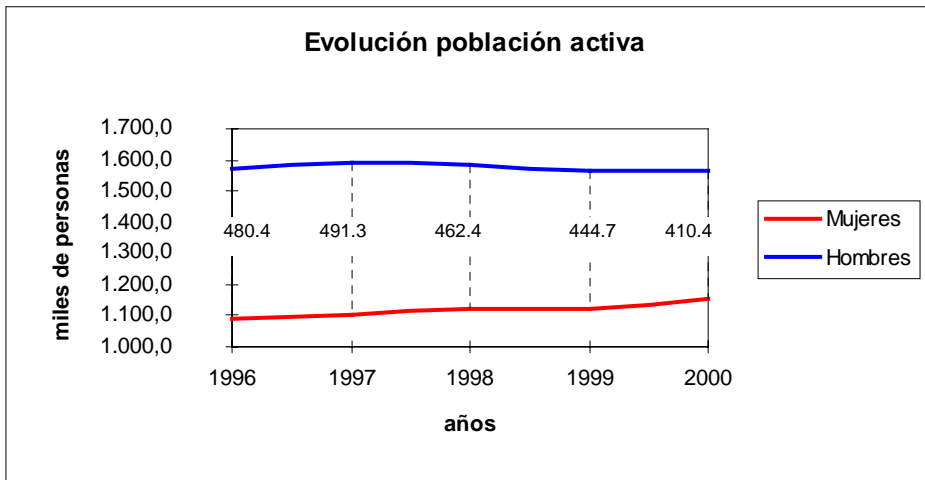
Población Activa, del cuarto trimestre del 2001. Se han seleccionado aquellos resultados que aportan alguna información sobre las variables observadas en este estudio.

También se han tenido en cuenta los datos del Anuari Estadístic de Catalunya 2001, para analizar la evolución de la situación laboral de la mujer en los últimos cinco años.

Se empezará planteando las diferencias entre población activa e inactiva en función del género.

### **2.3.5.a. Población activa vs inactiva**

El análisis de los datos estadísticos indica que el sexo es una variable determinante en la actividad / inactividad laboral. La evolución de la población activa desde 1996 muestra una cierta tendencia hacia el incremento de la incorporación de la mujer a este índice, aunque las distancias generales entre ambos sexos se mantienen, tal como se observa en la siguiente gráfica. Cada vez más mujeres se incorporan al mercado laboral o a la búsqueda de empleo, frente a una cierta reducción en el hombre. La tasa de actividad del hombre gira en torno el 64% , con un incremento hasta el 65.3% en 1998, frente al 42% de la mujer, con un punto máximo de 43.1% en el 2000. La evolución es positiva en relación a la mujer, pero todavía esta muy lejos de llegar a ser una situación equilibrada para ambos colectivos.



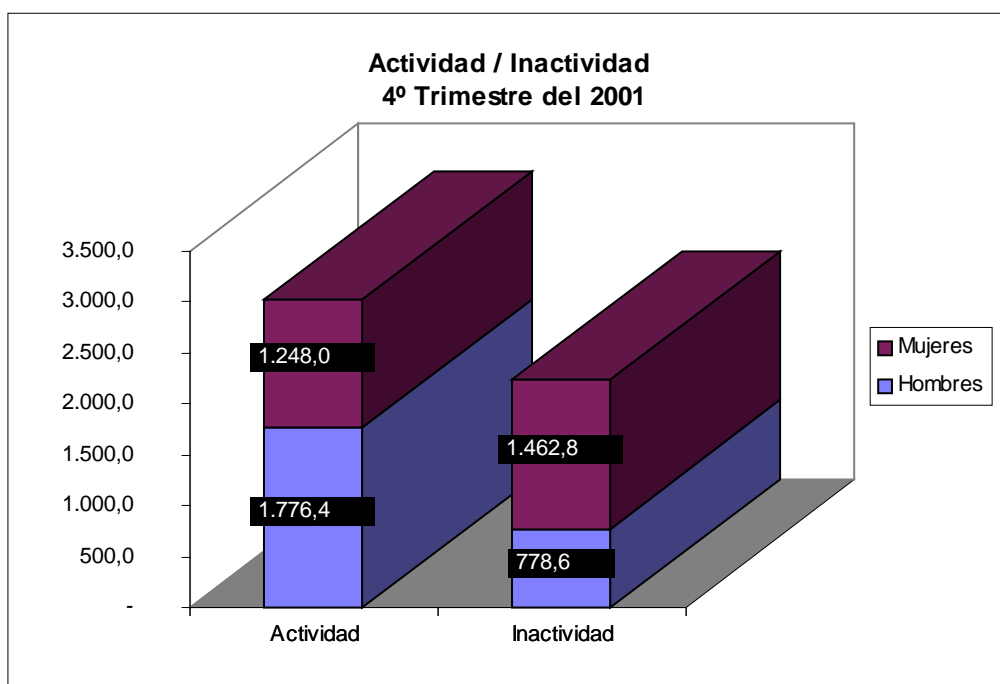
Grafica 5. Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya, 2002 (elaboración propia a partir de datos específicos)

En el cuarto trimestre del 2001 continua manteniéndose dicha diferencia en relación a ambos sexos. Los resultados siguientes sólo hacen referencia a este periodo de tiempo, no son por tanto comparables en su totalidad con los anteriores, que hacen referencia a una media anual. Igualmente estos datos son relevantes para analizar la tendencia ante la actividad y la inactividad en ambos géneros, comparativamente.

	Hombres	Mujeres	Total
Actividad	1.776,4	1.248,0	3.024,4
Inactividad	778,6	1.462,8	2.241,4
			5.265,8

Tabla 8. Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya, 2002 (elaboración propia a partir de datos específicos)

La siguiente gráfica es útil para destacar la diferencia entre los géneros de la que se está hablando. Mientras la mayoría de hombres están activos, la mayoría de mujeres son recogidas en la estadística de la inactividad. El 65% de las personas inactivas son mujeres, mientras la tendencia del hombre se encuentra más hacia la actividad.



Gráfica 6. Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya, 2002 (elaboración propia a partir de datos específicos)

Los hechos hasta ahora expuestos quedan matizados por diferentes variables (edad, estado civil, posición dentro de la familia), que serán analizadas a continuación:

- EDAD

La incidencia de la variable edad es relevante en el momento de analizar la variabilidad de género.

La mayor parte de personas que trabajan o están buscando activamente empleo tiene entre 25 y 34 años. La diferencia entre esta franja de edad y la de 35-54 años es el doble en la mujer que en el hombre. Esto puede indicar que la mujer a partir de los 35 años esta fuera del mercado laboral con mayor frecuencia que el hombre. La edad parece tener más incidencia en el comportamiento laboral femenino que en el masculino (ver grafica 7). Cuando se alcanza el grupo de edad mayor de 50 años ya no hace falta ni análisis estadístico ya que la diferencia entre hombre y mujer es significativa a simple vista.

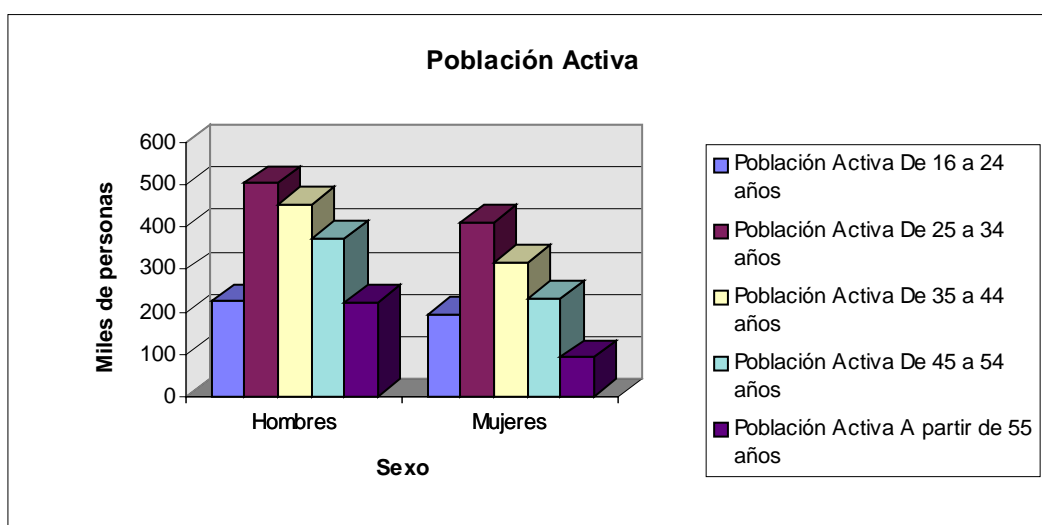


Grafico 7. Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya, 2002 (elaboración propia)

- ESTADO CIVIL

Por otra parte, independientemente de la edad del colectivo, una tercera parte de la población activa - “conjunto de personas que subministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y gestionan su incorporación a esta producción” (Web de l'Institut d'estadística de Catalunya, 2002) - esta compuesta por hombres casados. En este caso la

mayor parte tiene entre 35 y 44 años. Todo ello conduce a pensar que en Catalunya en estos momentos sobresale un perfil de población activa masculina de 35 a 44 años y mayoritariamente casado. Gran parte de estudios se han centrado siempre en estos perfiles (Blanch, Josep M., 1990).

La mayor parte de población inactiva, por el contrario, esta formada de mujeres casadas, con una diferencia muy significativa fácilmente observable en la tabla siguiente. Destaca aquí claramente el rol de esposa como indicador de la inactividad laboral remunerada, ya que la tasa de inactividad en la mujer no casada desciende de forma muy destacada.

Actividad / Inactividad en función estado civil		
hombres Vs mujeres	Casados	No casados
Actividad	(H) 1122.6 (M) 749.4	(H) 653.8 (M) 498.6
Inactividad	(H) 496.9 (M) 874.5	(H) 281.7 (M) 588.9
	3243.4	2022.4

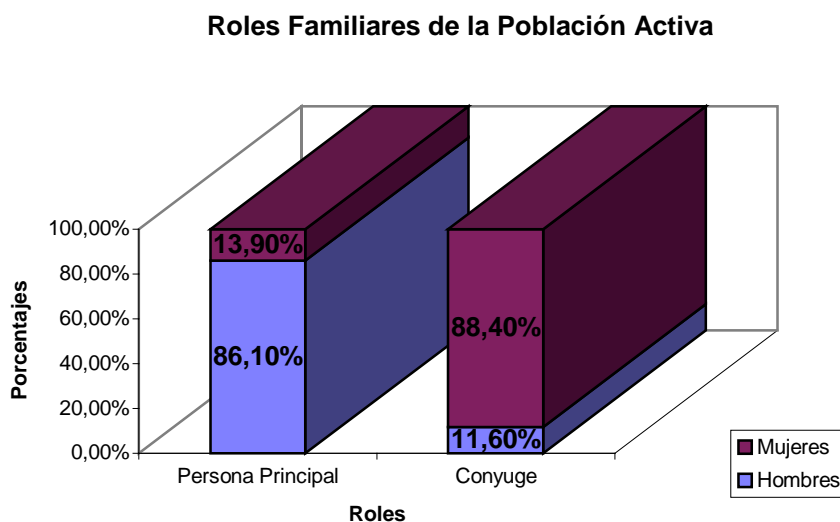
Tabla 9. Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya, 2002 (elaboración propia a partir de datos específicos)

- POSICION DENTRO DE LA FAMILIA

Las estadísticas de población activa se realizan a través de encuestas familiares en un determinado numero de domicilios. Este tipo de metodología

permite observar, si el estudio esta correctamente realizado, el juego de roles económicos que representan los diferentes componentes de la familia. Es necesario hacer, pero, un comentario critico a este tipo de método de investigación debido a que parte de un sistema familiar clásico, bastante alejado de los sistemas familiares actuales.

Los datos estadísticos, relacionados a los papeles familiares, muestran que en un 86.1 % de los hogares catalanes el rol de proveedor, aquel de quien depende la economía familiar, es ejercido por el hombre. Curiosamente, se usa el concepto "Persona Principal" para definir dicho rol. Las connotaciones psicosociológicas son evidentes. Sólo en el 13.9 % de los casos analizados el rol de proveedor es ejercido por una mujer.



Grafica 8. Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya, 2002 (elaboración propia)

La aplicación de estos dos roles familiares a la actividad laboral muestra, en general, diferencias destacables, tal como queda reflejado en la siguiente tabla.



### Actividad / Inactividad en función rol familiar

hombres Vs mujeres	Población Activa	Población Inactiva	Total según sexo
Persona Principal	(H) 1147,6 (68%) (M) 185,0 (36%)	(H) 539,7 (32%) (M) 333,6 (64%)	(H) 1687,3 (M) 518,6
Cónyuge	(H) 89,8 (81%) (M) 686,2 (46%)	(H) 21,2 (19%) (M) 818,1 (54%)	(H) 111 (M) 1504,3
Otros	(H) 539,0 (41%) (M) 376,7 (55%)	(H) 217,7 (29%) (M) 311 (45%)	(H) 756,7 (M) 687,7
Total	3024,4	2241,4	5265,8

miles de personas

Tabla 10. Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya, 2002 (elaboración propia a partir de datos específicos)

El número de mujeres en activo que ocupan el rol económico familiar de Persona Principal es menor que el número de hombres en la misma situación. Mientras el 68% de hombres buscan o tienen empleo el porcentaje de mujeres se reduce al 36%, aun cuando supuestamente el soporte familiar depende de ellas. Esta tendencia se mantiene en aquellas ocasiones en las que ocupa el rol de cónyuge.

A continuación se abordarán las diferencias entre población ocupada y desocupada según el género.

### **2.3.5.b. Población ocupada vs desocupada**

Al recoger información sobre la población ocupada se obtienen resultados interesantes, que viene a reforzar los datos anteriores. Por población ocupada se entiende el conjunto de personas a partir de los 16 años que están trabajando (Web de l'Institut d'estadística de Catalunya, 2002).

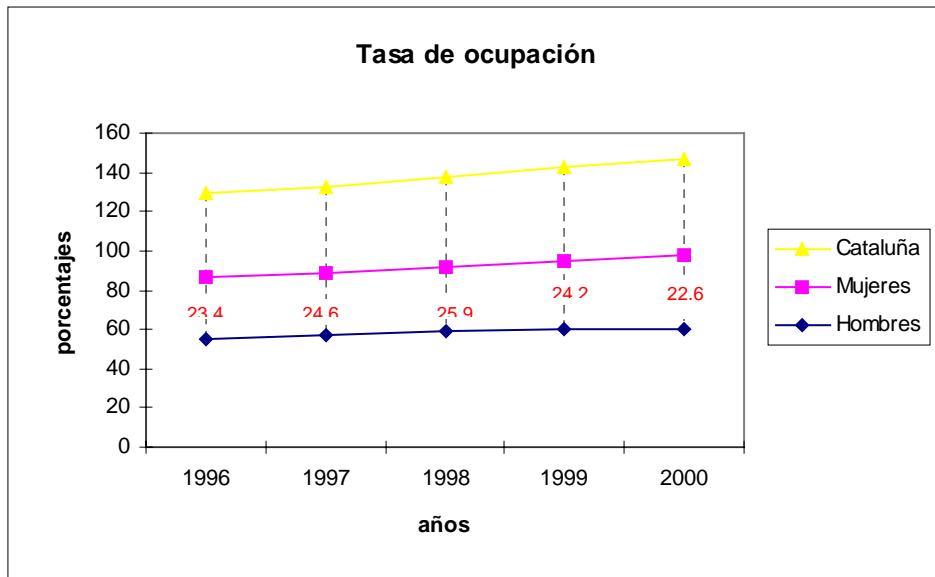
Desde 1996, año que se recoge en las estadísticas de la EPA, la tasa de ocupación global ha ido incrementándose.

La tasa de ocupación de Catalunya en el 4º trimestre del 2001 se encuentra en el 52.4%, pero su distribución no esta equilibrada en ambos sexos. La tasa femenina es de 24.4 puntos porcentuales por debajo de la masculina. En la siguiente tabla se observa la evolución de las tasas de ocupación global, destacando que mientras el hombre supera, cada vez más ampliamente, el 50% la mujer no alcanza todavía el 40%.

	Hombres	Mujeres	Catalunya
<b>1996</b>	<b>54.9</b>	<b>31.5</b>	<b>42.7</b>
<b>1997</b>	<b>56.7</b>	<b>32.1</b>	<b>44.0</b>
<b>1998</b>	<b>59.0</b>	<b>33.1</b>	<b>45.4</b>
<b>1999</b>	<b>59.7</b>	<b>35.5</b>	<b>47.0</b>
<b>2000</b>	<b>60.3</b>	<b>37.7</b>	<b>48.5</b>
<b>2001</b>	<b>60.0</b>	<b>37.6</b>	<b>48.4</b>

Tabla 11. Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya, 2002

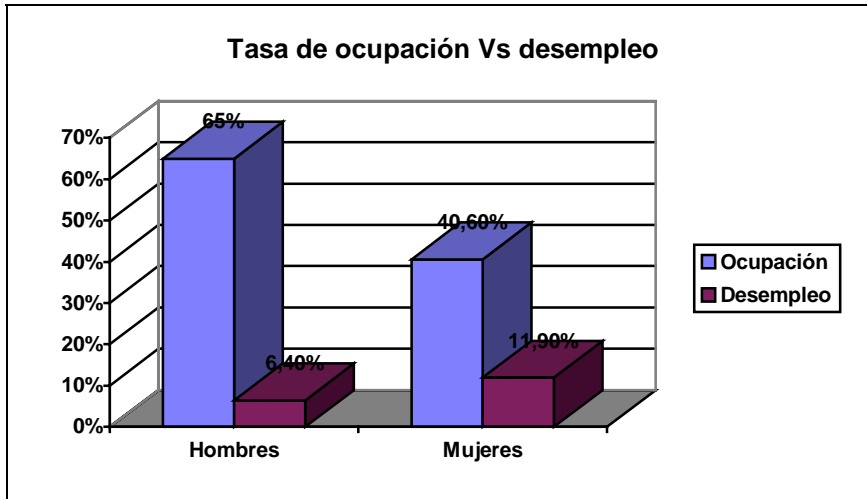
En la grafica siguiente se refleja la evolución que las diferencias han ido realizando hasta llegar a la tasa actual. Las distancias entre géneros se han mantenido similares. Entre 1996 y el año 2000 la distancia se ha reducido sólo en 0.8 puntos, cuando el incremento global de la ocupación es de 5.8 puntos.



Grafica 9. Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya, 2002 (elaboración propia a partir de datos específicos)

Las diferencias entre sexos a través del tiempo están identificados en color rojo, entre las dos líneas de la gráfica. Como puede observarse la disminución no es destacable desde el año 96. Igualmente sí se observa disminución al comparar entre los años 1998 y el 2000, porque en el primero hubo un incremento importante de las diferencias de la tasa de ocupación masculina y femenina. Aun así, el continuado aumento del empleo no afecta a ambos sexos con igual intensidad.

Por otra parte, la tasa de desempleo femenina es el doble de la masculina.



Gráfica 10. Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya, 2002 (elaboración propia)

La evolución del desempleo estimado en los últimos 6 años marca la tendencia a disminuir pero manteniendo también las diferencias entre géneros.

	Hombres	Mujeres	Diferencias
<b>1996</b>	<b>239.5</b>	<b>265.0</b>	<b>25.5</b>
<b>1997</b>	<b>203.5</b>	<b>256.3</b>	<b>52.8</b>
<b>1998</b>	<b>153.4</b>	<b>234.9</b>	<b>81.5</b>
<b>1999</b>	<b>114.9</b>	<b>169.9</b>	<b>55</b>
<b>2000</b>	<b>97.3</b>	<b>142.6</b>	<b>45.3</b>
<b>2001</b>	<b>104.6</b>	<b>134.8</b>	<b>30.2</b>

Tabla 12. Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya, 2002 (elaboración propia a partir de datos específicos)

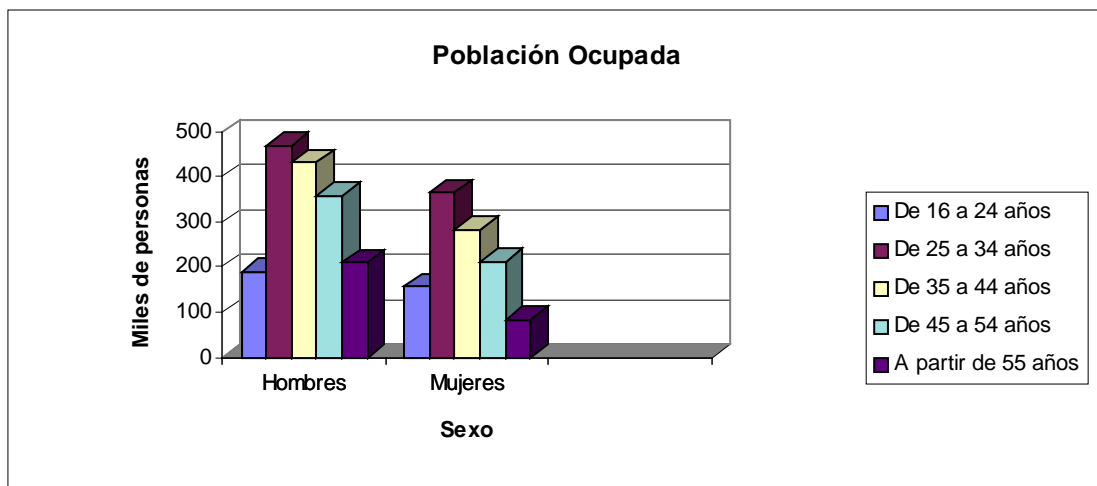
Como se puede ver las diferencias alcanzaron un punto especialmente elevado en 1998 y comenzaron a descender de nuevo, pero manteniéndose siempre en un nivel importante. En el 2000 la diferencia entre géneros es prácticamente el doble que 4 años antes. En el 2001 se reduce considerablemente, pero coincide con el aumento del desempleo masculino. Estos datos demuestran que la mejoría del mercado laboral no incide tanto en un género como en el

otro. El auge del empleo es más acusado en el hombre que en la mujer, quien reduce más lentamente la tasa del desempleo.

Es interesante, en este punto, analizar la incidencia que en esos datos anteriores tienen variables como la edad, el estado civil, el nivel educativo y la tipología de relación laboral, en función del género.

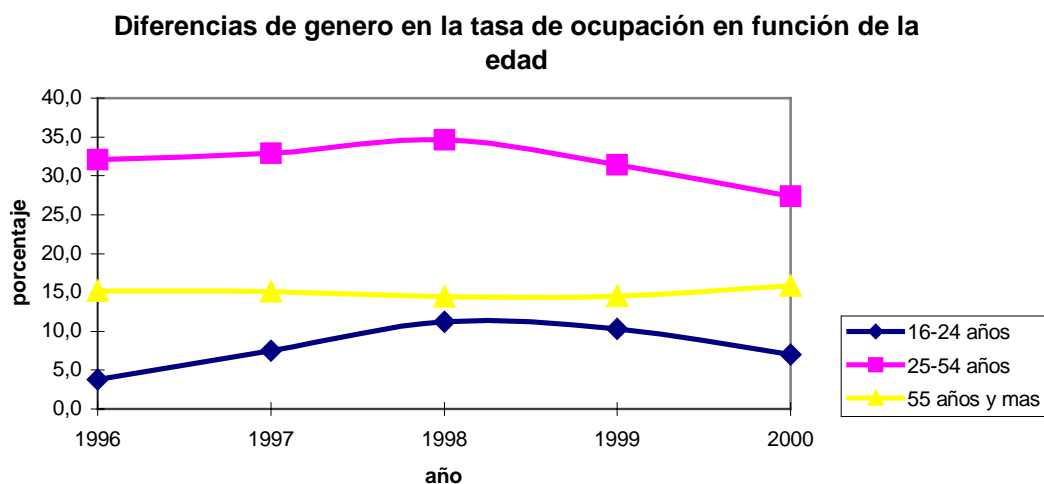
- EDAD

El estudio de esta población conduce a la conclusión de que la mayoría de personas ocupadas son hombres con edad entre los 25 y 34 años. En esta franja de edad tanto hombres como mujeres tienen la mayor tasa de ocupabilidad, aunque entre ambos exista una diferencia de 105.000 personas. Esta diferencia entre sexos se incrementa en las franjas de edad superiores. La población ocupada femenina de 35 a 44 años desciende el doble que la masculina. Esto implica que ambos colectivos se ven afectados por la edad, pero también que la mujer se ve afectada en mayor grado.



Grafica 11. Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya, 2002 (elaboración propia)

La evolución de la tasa de ocupación desde 1996 marca la misma tendencia hacia la diferencia según género, en función de la edad.



Grafica 12. Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya, 2002 (elaboración propia)

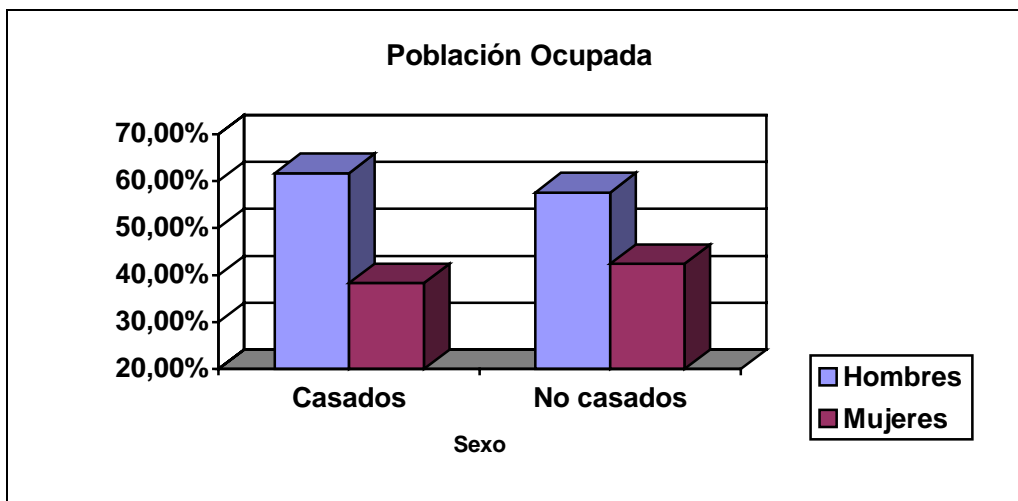
Como puede verse a simple vista en la gráfica anterior, la diferencia entre el nivel de ocupación masculino y femenino es superior entre los 25 y 54 años mientras disminuye entre los menores de 24 años. También en este punto llama la atención el incremento de la diferencia en el año 1998, en las tres franjas de edad.

Por otro lado, a partir de 1998 la tendencia es la reducción de las diferencias entre ambos sexos, aunque esta reducción aun no alcance el nivel de 1996. Por tanto, tal vez se estén aproximando posturas pero todavía muy lentamente.

- ESTADO CIVIL

Esta diferencia se ve ampliada si se tiene en cuenta el estado civil de los sujetos. El porcentaje de hombres casados que trabajan es casi el doble que el

de mujeres, tal como sucedía en la tasa de actividad. En la población no casada, sin embargo, esta diferencia disminuye de manera significativa. De los casados un 61.7% de las personas que están ocupadas son hombres, frente al 38.3 % de mujeres. En cambio en la población no casada el 57.6 % de los hombres trabajan frente al 42.4 % de las mujeres. La diferencia es destacadamente menor.



Grafica 13. Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya, 2002 (elaboración propia a partir de datos específicos)

- NIVEL EDUCATIVO

De manera complementaria, la estadística muestra que la mayor parte de hombres ocupados tienen una educación secundaria de 1ª etapa, mientras en el caso de las mujeres la mayoría tienen una educación superior.

<b>Nivel de formación / sexo</b>	Hombres	Mujeres
Analfabetos y educación primaria	13.8%	7.5%
Educación secundaria de 1ª etapa	<b>19.3%</b>	10.1%
Educación secundaria de 2ª etapa	11.6%	8.6%
Educación superior	16%	<b>13.1%</b>
<b>Total</b>	<b>60.7%</b>	<b>39.3%</b>

Tabla 13. Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya, 2002 (elaboración propia a partir de datos específicos)

Esto indica el mayor índice de exigencia del mercado hacia el trabajo femenino. Esta tiene que demostrar mayor preparación que el hombre con el fin de obtener empleo. Si se observa la anterior tabla el número de analfabetos o con educación primaria es mucho mayor en el hombre ocupado que en la mujer ocupada. Todo y el mayor nivel formativo exigido los datos continúan indicando que el número de empresarios continúan siendo hombres, y que el porcentaje de mujeres ocupadas es inferior.



- SECTOR PROFESIONAL, JORNADA LABORAL Y TIPO DE CONTRATO

Así como la presencia de ambos sexos en el sector de los servicios no está especialmente diferenciada (52.5% en la mujer frente al 47.5% del hombre), sí lo está en el sector de la industria (71.3% frente al 28.7% femenino), destacando el 95.3% de hombres trabajado en la construcción. La mínima presencia de la mujer en el ramo de la construcción pasa por tareas administrativas.

Desde 1996 se ha incrementado de forma importante la contratación, tal como se ha podido comprobar antes en la tasa de ocupación. Los nuevos contratos registrados en el año 2000 se ha caracterizado principalmente por su temporalidad y parcialidad. también en este punto aparecen diferencias estadísticas en función del género. Aunque en el mercado catalán continúa siendo más frecuente la jornada laboral completa, dentro de la población que trabaja con jornadas parciales resalta el que un 78.9 % sean mujeres. No todas las mujeres realizan jornadas parciales pero de la población que lo hace la mayoría son mujeres, teniendo especial presencia en los contratos a tiempo parcial temporales. Sin embargo, en los contratos indefinidos o en los temporales a jornada completa la presencia es mayoritariamente masculina. En el siguiente cuadro se reflejan los contratos de trabajo registrados en el 2000, donde se ven claramente dichas relaciones.

**Contratos de trabajo registrados en el año 2000**

	Hombres	Mujeres	Total
<b>Tiempo parcial indefinido</b>	21.622 <b>38.53%</b>	<b>34.502</b> <b>61.47%</b>	56.124 <b>100%</b>
<b>Indefinidos o convertidos en tal</b>	<b>87.380</b> <b>58.19%</b>	62.796 <b>41.81%</b>	150.176 <b>100%</b>
<b>Tiempo parcial temporal</b>	137.470 <b>35.03%</b>	<b>254.918</b> <b>64.97%</b>	392.388 <b>100%</b>
<b>Temporales (obra o servicio, circunstancias de producción, interinidad)</b>	<b>844.037</b> <b>56.45%</b>	651.230 <b>43.55%</b>	1.495.267 <b>100%</b>

miles de personas  
porcentajes

Tabla 14. Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya, 2002 (elaboración propia a partir de datos específicos)

La hipótesis social que siempre se defiende es que la mujer elige mayoritariamente los contratos temporales. Esto no queda reflejado de manera concluyente en el análisis de los datos estadísticos, ya que aunque existe una diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la deseabilidad del contrato temporal que ejercen, esta diferencia no parece ser destacable.

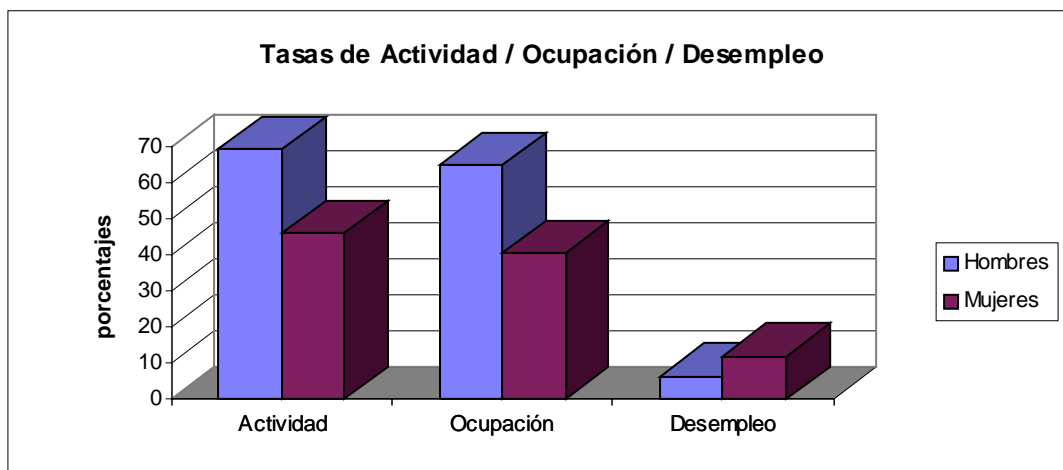
**Deseabilidad de Contrato Temporal en Población Activa sujeta a tal contrato**

	Por elección	%	Sin elección	%
<b>Hombres</b>	40,7	<b>7,30%</b>	238,6	43,00%
<b>Mujeres</b>	44,8	<b>8,01%</b>	231,7	41,69%

Tabla 15. Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya, 2002 (elaboración propia a partir de datos específicos)

Recogiendo todos los datos anteriores se puede llegar a la conclusión de que el colectivo masculino es el más interesado en encontrar trabajo, por tanto su tasa de actividad es superior. Pero el análisis del desempleo conduce a resultados en ciertos aspectos incongruentes. A partir de los 25 años la tasa de desempleo femenina es el doble de la masculina. La población entre los 16 y 24 años, de ambos sexos, muestra índices de desempleo más próximos, aunque, globalmente, la tasa de paro femenina es superior a la masculina. Esta distinción por edades tal vez sea debido a la mayor integración femenina a los estudios y a un cambio de actitudes en la mujer joven que sería interesante analizar en otro momento.

Entonces, ¿si es el hombre el que busca trabajo de forma más destacada, porque es la mujer la que presenta índices más elevados de paro?. En el mercado laboral hay más hombres que mujeres trabajando o buscando empleo, sin embargo el número de mujeres desempleadas es doble que el de hombres.



Grafica 14. Fuente: Institut d'Estadística de Catalunya, 2002 (elaboración propia)

Una posible respuesta a estos datos estaría en la misma metodología utilizada para recogerlos. Las técnicas cuantitativas y estadísticas no tienen en cuenta factores motivacionales. ¿Porqué la mujer elige trabajar, o en su defecto, no hacerlo?

Izquierdo (Izquierdo, M<sup>a</sup>Jesús, 1999) realiza una buena aproximación a esta otra realidad, que es interesante plantear aquí.

### 2.3.6. Estudio de la población del Garraf

La autora hace una investigación en 1999 sobre el perfil del desempleo femenino en la comarca del Garraf. Debido a la proximidad geográfica con el área metropolitana de Barcelona y a una estructura económica relacionada con esta, los resultados encontrados por Izquierdo pueden ser aplicables a dicha área.

La distribución geográfica de las empresas industriales entorno el centro metropolitano alcanza a la comarca del Garraf, y su influencia es importante.

Destaca la orientación de la comarca hacia los sectores de actividad terciaria como el comercio y la hostalería, además de sectores industriales, principalmente construcción y metalurgia, orientación compartida por el Barcelonés.

Este estudio analiza, a partir de datos estadísticos que abarcan desde 1986 hasta 1999, diferentes aspectos que las estadísticas oficiales antes analizadas dejan de lado: la motivación que conduce a la mujer al mercado laboral, la incidencia que tiene el matrimonio en esta incorporación, así como los roles que intervienen en estas relaciones.

Para entender el porque las tasas de actividad y ocupación son mucho menores en la mujer que en el hombre es imprescindible saber que empuja a la mujer hacia el empleo.

<b>Motivaciones para trabajar</b>	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>
Mi obligación es mantener la familia	4.5 %	25.1 %
Mejorar los ingresos familiares	23.4%	10.0 %
Ser independiente económicamente	22.3%	12.0 %
No quedarme cerrado en casa	7.4 %	1.1 %
Me gusta mi trabajo	17.0 %	19.9 %
Para tener una pensión de jubilación	6.7 %	4.2 %
Por si mi cónyuge se queda sin trabajo	3.3 %	0.7 %
Por necesidad	13.8 %	23.3 %
Otras respuestas	1.7 %	3.8 %

Tabla 16. Fuente: Transcripción de M<sup>a</sup> Jesús Izquierdo (1999)

Como podemos comprobar en estos datos para la mujer, de forma mayoritaria, el trabajo es algo complementario en su vida, algo más a hacer. En contraste, para el hombre es una obligación prioritaria. Si analizamos más profundamente

los resultados anteriores elaborando una agrupación en función de los dos extremos Obligación/ necesidad frente a Complemento, esta percepción estereotipada queda claramente establecida.

	Mujer	Hombre
Obligación o necesidad	18.3 %	48.4 %
Complemento	56.4 %	23.8 %
Otros motivos personales	25.3 %	27.8 %
	100 %	100 %

Tabla 17. Fuente: M<sup>a</sup> Jesús Izquierdo (1993) Elaboración propia a partir de datos específicos.

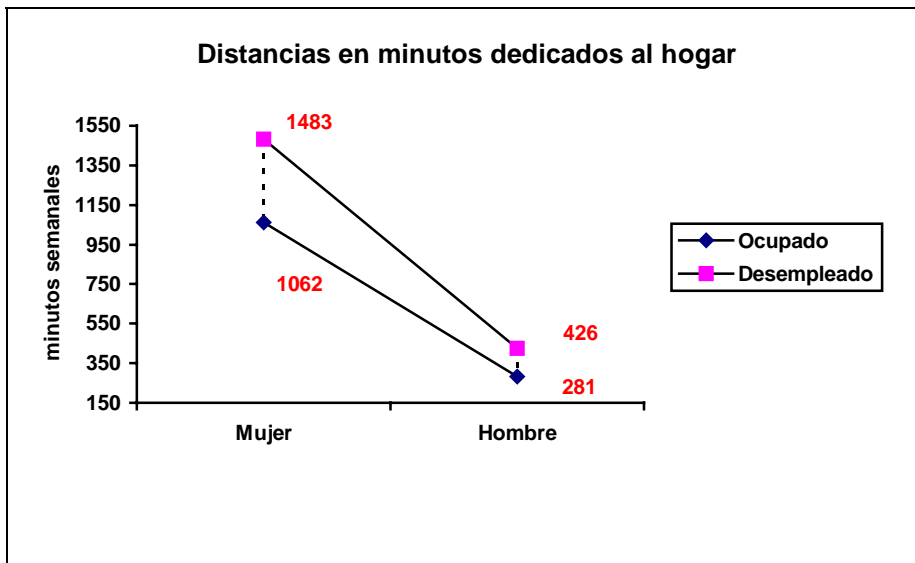
Más de la mitad de las mujeres entrevistadas por la autora verbalizan causas complementarias que las motivan a trabajar (por no quedarse encerrada, por mejorar los ingresos de la familia, etc), contrastando con que casi la mitad de los hombres, frente a sólo un 18.3 % de las mujeres, perciben necesidad de mantener a la familia u obligación de hacerlo.

Por otro lado, la responsabilidad de las tareas familiares sí está orientada hacia la mujer. Izquierdo recoge un estudio de Lucia Baranda de 1998 en el que se analiza el tiempo empleado en el trabajo del hogar en función de la situación laboral.

Situación laboral	Mujer	Hombre
Ocupada	17h 42 min.	4h 41 min
Desempleada	24h 43 min	7h 06 min

Tabla 18. Fuente: Baranda, Lucia 1998, en M<sup>a</sup> Jesús Izquierdo (1999)

En el caso de las personas ocupadas las mujeres cuádruplican el tiempo empleado semanalmente en el hogar por el hombre. Incluso en el caso de las personas en situación de desempleo, aunque en el hombre se incrementa el tiempo ocupado en dichas tareas, la distancia con la mujer sigue siendo algo más del triple. Y no parece que esta situación este cambiando.

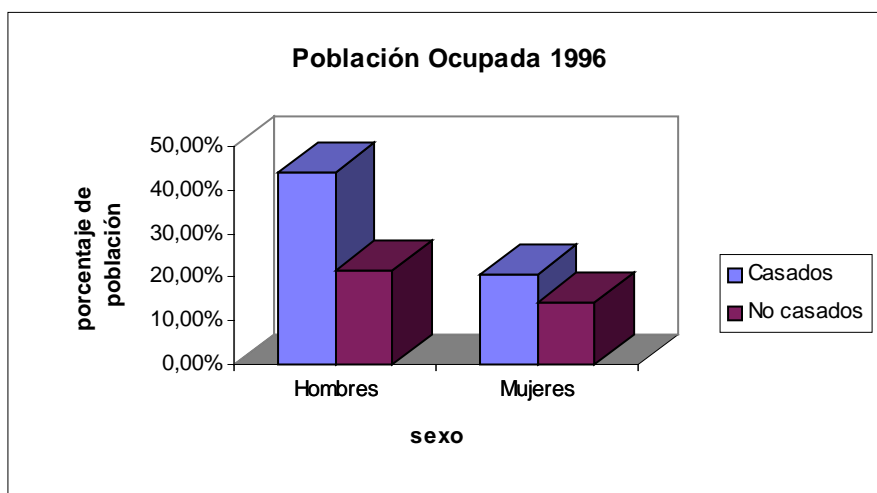


Grafica 15. Fuente: M<sup>a</sup> Jesús Izquierdo (1999) Elaboración propia a partir de datos específicos.

Esta responsabilidad es asumida por la mujer como algo connatural al rol social. Pero esta situación complica su incorporación y adaptación a las necesidades del mercado laboral. En el caso de la madre con hijos cuya remuneración salarial es reducida, el mantenimiento del puesto de trabajo puede, en ocasiones, ser económicamente inviable. El gasto producido por tener que sustituir sus funciones por los de una canguro o guardería hacen que la finalidad principal del empleo quede en entredicho. Debido al juego de roles socialmente establecido es muy extraño que sea el hombre quien, abandonando su empleo, se haga cargo de dichas tareas. En general, sucede

al contrario, como ya se ha observado en los datos de la EPA antes expuestos, donde se considera que mayoritariamente en los hogares catalanes el proveedor, o persona principal, es el hombre. En general, en aquellos hogares donde el rol de proveedor es ejercido por una mujer no hay una figura masculina que pueda ejercerlo (familias monoparentales, etc).

M<sup>a</sup> J. Izquierdo afirma que uno de los principales condicionantes de la situación laboral de la mujer es el matrimonio y los hijos. El paso de soltero a casado en el hombre implica directamente que dos de cada tres que estaban en paro se ponen a trabajar (a partir de datos de 1996). En el caso de la mujer es totalmente al contrario. El rol social de esposa condiciona el mantenimiento del rol laboral.



Grafica 16. Fuente: M<sup>a</sup> Jesús Izquierdo (1999) Elaboración propia a partir de datos específicos.

Como se puede observar, los hombres casados son los que conforman la mayoría de la población ocupada. Es destacable que el número de mujeres casadas ocupadas es inferior incluso a el número de hombres no casados ocupados.



Los datos anteriores muestran como la tendencia de la ocupación laboral femenina en función de su estado civil en la comarca del Garraf en 1996 es la misma que ya se contempla más arriba, en relación a Catalunya en el 2002. Esto apoya la tesis de su similitud con el entorno del presente estudio.

Esta situación es aun más conflictiva en el caso de ser madre, donde, como antes ya se ha tratado, la responsabilidad familiar se multiplica.

La autora recoge los datos de opinión del C.I.S. en diciembre de 1995, en los que se valora las circunstancias en que se considera adecuado el trabajo remunerado en una madre. Los resultados refuerzan la relación directa entre el rol familiar ejercido por la mujer y el desarrollo de planes laborales. Un 70 % de la población considera adecuado el trabajo femenino a jornada completa después de casarse y antes de tener hijos (destaca que un 30% restante no lo considera adecuado). Pero cuando se incorpora la variable maternidad este porcentaje se reduce a un 19 % en el caso de un niño en edad preescolar y a un 44 % cuando dicho niño ya está escolarizado.

Estos datos están obtenidos a partir de la opinión de toda la población en general, pero, ¿cual es la postura de las diferentes mujeres ante la misma situación?. Para buscar respuesta a esta pregunta, en el próximo apartado se concretará el marco teórico sobre el que se desarrolla esta investigación.

### **3. Marco teórico de la investigación**

Una cuestión en la que la gran mayoría de investigadores sociales coinciden es en la falta de un cuerpo teórico global en el que centrar los trabajos. De ahí la necesidad de delimitar diferentes conceptos en torno al marco teórico, así como encuadrar el modelo teórico en el que se enmarca el presente estudio.

#### **3.1. Delimitación de conceptos**

El trabajo es una realidad compleja, heterogénea y polisémica. Desde diversas disciplinas se habla de dimensiones del trabajo (Hall, Richard H., 1986), aportando cada especialidad sus paradigmas, sus modelos teóricos y sus claves conceptuales a la investigación. Desde cualquier rama científica (sociología, psicología, derecho, medicina, entre otras) se analizan las necesidades y recursos biológicos de la persona para interactuar en un entorno laboral, teniendo presente las normas, actitudes, valores, roles, aspiraciones, expectativas o cogniciones auto referenciales personales y profesionales. Pero todavía hay mucho trabajo conceptual y metodológico por hacer.

##### **3.1.1. Significado del trabajo**

La división social del trabajo se define como una distribución de tareas que las personas individuales cumplen en la sociedad.

En el ámbito de las ciencias sociales se diferencian las formas de división social primitivas, menos complejas y consideradas mas naturales, como la sexual o la edad, y las formas modernas, mas complejas como la división técnica del trabajo (profesiones, sectores laborales, etc).

Pero las divisiones laborales no se producen en el vacío social sino que dependen directamente del entorno social en el que se manifiestan.

El concepto de trabajo, en general, va mas allá de la simple búsqueda de prestigio o economía. Para la mujer este concepto se complica por la intermediación de la cultura: filtros que incluyen expectativas de rol sexual, ideologías de rol laboral y familiar, así como estereotipos ocupacionales.

Diferentes teóricas feministas como Mary Woolstonecraft, Virginia Woolf o Betty Friedan, contemplan el trabajo como elemento central de igualdad social y de poder. Destacan el aspecto económico, la autoestima, la capacidad de participación en la sociedad, la independencia del control de otros y el control social. Aunque se puede cuestionar la validez de estas opiniones por cuanto están basadas en experiencias personales de estas autoras, las investigaciones entorno a estos temas refuerzan dichas premisas (Grossman, Hildreth Y., & Chester, Nia Lane, 1990; Ágora 2001, 2002 ; Izquierdo, M.Jesús, 1998b y Blanch, Josep M., 2002a).

Actualmente no podemos hablar de “la” experiencia de las mujeres en el ámbito laboral porque existen diferentes experiencias en función de diferentes tipos de mujeres y de situaciones (Grossman, Hildreth Y. & Chester, Nia Lane, 1990). El

intentar determinar un perfil conductual y actitudinal genérico a “la mujer” es tender al reduccionismo estadístico.

La ausencia de teorías generalmente aceptadas lleva a la necesidad de seleccionar un modelo heurístico (International Research Team 1987) que defina el concepto de trabajo a partir de tres constructos principales de significado: la centralidad del trabajo, considerada como la identificación con este y la fuerza del compromiso hacia el; las normas sociales y la valoración de los resultados laborales.

Según este modelo diferentes variables antecedentes y condicionales como la situación familiar y personal, la historia laboral y la situación macro socioeconómica influyen en las anteriores variables produciendo expectativas subjetivas frente al trabajo. El significado del trabajo implica decisiones individuales como trabajar o no, cuanto tiempo trabajar y en que tipo de trabajo.

Hasta aquí podemos observar que la definición de trabajo parte de una perspectiva productiva, que engloba exclusivamente al remunerado. A partir de los años 70 aparece un debate social acerca de la importancia socioeconómica del trabajo doméstico, como soporte y mantenimiento de la fuerza de trabajo. Los considerados de reproducción son tareas necesarias para el cuidado del hogar y el núcleo familiar de cualquier tipología. La atención a los ancianos y enfermos con lo que no siempre se cohabita, desplazamientos regulares para gestionar obligaciones de pareja y/o hijos, gestión y responsabilidad del núcleo

familiar y doméstico (Torns, Teresa et al., 1995) son trabajos que de no realizarlos la persona que ocupa el rol femenino, generalmente la mujer, necesitan de la contratación remunerada de personal externo.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta al hablar de trabajo femenino el concepto de la doble jornada.

La doble jornada es un concepto criticable. No puede aplicarse estrictamente porque el sistema de análisis temporal del trabajo asalariado y del doméstico son diferentes. El trabajo doméstico supone una disponibilidad permanente de difícil medición. Tenemos la costumbre de hablar en términos de ritmo binario. Véase: mujer-trabajo doméstico y trabajo asalariado, hombre - trabajo asalariado y horas libres.

La mujer no puede separar el trabajo doméstico de las horas libres por que el primero es una relación de servicio y cuidado permanente, no limitado temporalmente.

Esta falta de límites temporales lleva implícito el trabajo asalariado inseguro y de baja cualificación que permita compaginar ambas tareas. Destaca el que las rupturas de la actividad profesional masculina son debidas a la mili o a cambios de empleo, mientras en la mujer son debidas al matrimonio, al nacimiento de hijos, a mudanzas o a la situación del marido.

Así pues la doble jornada sería una dimensión cuantitativa, por ello algunos autores abogan por decir doble presencia por contener una dimensión mas cualitativa. M<sup>a</sup>Jesus Izquierdo opta por el concepto doble presencia/ausencia porque es estar y no estar. No se termina de hacer ninguna cosa bien, o en igual condición, que si solo se realiza una de las dos acciones. Esto implica cambios en la organización de las actividades familiares y una dificultad estructural importante.

### 3.1.2. Sexo frente a género

Money J. en 1966 y Stoller R. en el 1969, fueron los pioneros en utilizar el concepto de género para diferenciarlo del sexo.

Es importante tener claros los dos conceptos aquí implícitos, ya que, aunque en general coincidan en un mismo individuo, no tienen porque encontrarse asociados.

Se intentará aquí establecer las diferencias entre sexo y género, de manera que seamos conscientes del significado de su uso en este estudio, sin llegar a un análisis demasiado profundo, ya que, a parte de no ser el lugar adecuado para hacerlo, ya ha dado lugar a suficiente bibliografía (M<sup>a</sup>Jesús Izquierdo, en Vilanova, Mercedes, 1994; Fernández, Juan, 1998).

Al hablar de sexo se está haciendo referencia directa a un termino biológico, y por lo tanto básicamente predeterminado, en tanto el género implica una vertiente social y cultural.

Desde esta perspectiva el género es una construcción social realizada a través de procesos históricos, culturales y psicológicos (Basow, Susan A., 1992). Compuesto de caracteres sociales y psíquicos de la persona dentro de una sociedad o de la historia de esta. Los patrones de identidad, la posición social y los estereotipos que se asocian a lo que debe ser o no debe ser el individuo, como miembro de un grupo, están sujetos a una bimodalidad: lo masculino y lo femenino.

Las variaciones en el comportamiento de ambos sexos observadas en estudios transculturales, en diferentes sociedades y a través del paso de la historia, permiten sostener que la diferencia de género es independiente de la diferencia sexual. Esta diferencia por tanto no vendría explicada por cuestiones biológicas sino por construcciones sociales, como antes se ha indicado. El que un individuo realice alguna conducta preestablecida socialmente como de rol femenino no implica directamente que este sea una mujer. La identidad de género, por lo tanto, la desarrolla el propio individuo, planteándose como un sentimiento personal de femineidad o masculinidad, no como la constatación pura de un hecho biológico.

En este contexto de identidad de género la interacción social se define como un proceso de “negociación de identidades”. En este proceso los individuos perseguimos interaccionar con los demás.

Esta identidad negociada será el resultado de varios procesos psicosociales.

Por un lado procesos de confirmación conductual (Darley, J.M. y Fazio, R.H., 1980) basados en la búsqueda de consistencia entre las expectativas y las conductas del sujeto.

De otra parte procesos de autoverificación, por los que las personas tendemos a comportarnos en general en consecuencia a nuestro autoconcepto.

Por último, procesos de autopresentación centrados en las estrategias usadas por un actor social para presentarse a los demás y obtener determinados resultados.

Estos procesos están presentes en algún grado en la mayor parte de las interacciones sociales. En todo caso, están implicados directamente en la manifestación de la conducta relacionada con el género.

De la misma manera el rol de género se relaciona con las presiones socioculturales que evalúan diferentes conductas como femeninas o masculinas. Entre estas destacan aquellas relacionadas con el mundo laboral.

Cuando las divisiones sociales, concretamente la laboral, se producen en el contexto de una desigual distribución del poder, la división sexual disminuye su componente natural aumentando el sociocultural de división de género, dentro de un orden patriarcal. El problema de fondo es que las diferencias en grupos sociales siempre provocan jerarquías, y la eliminación de estas tiene un coste social enorme.



### 3.1.3. Rol

Toda organización social requiere de una distinción de tareas y funciones, y ello implica un conjunto de normas y reglas de asignación de estas. Es el marco social y simbólico en el que se expresan y reproducen las relaciones sociales dentro de un contexto concreto.

P. Secord y C. Backman desarrollaron en 1976 los aspectos teóricos del rol.

El rol es un concepto proveniente de la sociología y la psicología social, aplicado a destacar las regularidades esperadas u observadas en la vida en sociedad. Es un patrón de acción por el cual la persona se inscribe en lo social. Salazar en 1980 lo define como “conjunto de expectativas compartidas por cierto número de personas, con carácter normativo, acerca de la conducta de quienes ocupan posiciones específicas en una estructura social”.

Torregrosa (Torregrosa, José R. & Crespo, Eduardo, 1982) propone la definición de “modelo estructurado de conducta referido a cierta posición de un individuo en un medio interactuante”. Las definiciones anteriores indican por tanto que el rol se encuentra dentro de una red de posiciones, y es fruto de un juego de interacciones sociales.

Más allá del concepto genérico de rol, el rol internalizado hace referencia a la impronta personal que cada uno le da al rol en función de la propia tendencia, teniendo presentes las otras posiciones o roles que ocupemos o la forma en que aprendimos dicho rol. La internalización de un rol, ajustado a las expectativas de las otras posiciones de la red, hace que la conducta tienda a

seguir las especificaciones del rol. Pero eso es un caso poco frecuente en una sociedad cambiante. La falta de consenso entre los miembros de una red de posiciones complica la predicción de la conducta. Cuanto mayor es la sociedad en la que esta interacción se produce mayor puede ser la falta de consenso de rol y menos predictiva la conducta.

Por otra parte, las exigencias del rol varían, siguiendo sus normas de funcionamiento, desde aquellas pautas de conducta opcionales o permisibles hasta las obligatorias o deseables. Es lo que se denomina flexibilidad del rol. Cuanto mayor es la exigencia de conductas obligatorias en el desarrollo de un rol menor es su flexibilidad, y al contrario, cuando representar un rol implica un mayor grado de conductas opcionales mayor es su flexibilidad (Sanz, Carmela, 1991).

Si a esto se añaden las variaciones individuales de personalidad, dicha predicción de conducta de rol es aun mas difícil, especialmente en su aplicación al género en un entorno social en cambio.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el rol de género quedaría definido como la evaluación de diferentes conductas como masculinas o femeninas.

Este rol viene asociado a un gran numero de roles que culturalmente se han visto reforzados y que dificultan su proceso de cambio. Entre estos destaca el rol de sostén familiar, dentro de una ideología familista como la española. En este entorno el hombre es presionado por las fuerzas socializadoras hacia el desarrollo de una profesión y de un posterior empleo. En el caso de la mujer

este rol es secundario. Surge en ausencia del hombre, bien tras su muerte, abandono, etc, pudiendo esta figura ser desempeñada por un padre, un esposo o un hijo mayor (Birules, Rosa 1993).

El hombre ejecuta el rol principal de trabajador y la mujer el rol de adaptación a las necesidades familiares (paro del marido, hijos, etc). De esta manera la definición social de hombre es la de proveedor, y por ello su trabajo es considerado socialmente prioritario.

De hecho, los estudios sociales que se vienen realizando recogen los niveles de pobreza en función de los ingresos de la pareja masculina. Los ingresos de la mujer son considerados complementarios, excepto en casos especiales como la ausencia de un hombre que ejerza el rol de persona principal. Esto sucede porque dichos estudios se basan en la familia nuclear tradicional, compuesta por un cabeza de familia (mayoritariamente hombre) y el resto de los miembros dependientes (entre ellos la pareja).

Aunque esto parece estar cambiando en la sociedad actual. Hasta este momento el discurso masculino es el normalizador pero se producen resistencias. La mujer se encuentra dentro de un sistema simbólico construido desde una visión masculina (Bocchetti, Alexandra, 1996), pero se reconoce cada vez menos en este discurso, caracterizado por el hombre “ayuda” en el hogar y la mujer “puede” trabajar. Según algunos autores esta empieza a generar un discurso propio.

### 3.1.4. Conflicto de rol de género

Los cambios en el concepto de rol de género de los que se acaba de tratar plantean dificultades en el plano social y individual. El conflicto de rol de género se definiría como el trato que recibe un individuo basado en el género frente al trato deseado de este individuo como individuo en si. Esto conduce así mismo a definirlo entorno a la relación entre el autoconcepto privado del rol de género de la persona frente al autoconcepto creado por la sociedad y organización laboral de uno (Luhaorg, Helen & Zivian, Marilyn T., 1995).

Este conflicto se produce por la asignación de papeles tradicionales en el marco de las recientes transformaciones sociales. Cada vez mas mujeres quieren compaginar o alternar diferentes papeles familiares y profesionales. Pero el compromiso social con el rol doméstico afecta negativamente a la motivación hacia una profesión a largo plazo. Como antes se ha mencionado, el rol de género implica diferentes roles sociales que retrasan y dificultan el cambio.

La tendencia por tanto conduce a la mujer a la elección de uno de los roles el familiar o el profesional, como medio de solucionar, en parte, el conflicto.

El auge de presencia masculina en lo público relacionado a la crianza y al hogar, produce un espejismo de igualdad, pero la tendencia al cambio sigue sujeta a la lógica tradicional de ámbito de acción masculina público y ámbito femenino privado. El hombre comparte más tareas domesticas externas que antes, como pasear a los hijos o ir de compras, pero sigue ausente en las

tareas domésticas internas, más continuas y regulares, en que la responsabilidad sigue en manos de la mujer.

### 3.1.5. Actitudes y valores

Además de las conductas diferenciadas de género, a las que antes se ha hecho referencia, es importante considerar la incidencia de las actitudes y los valores en la generación de patrones laborales específicos. Las actitudes encuadran nuestra percepción de la realidad facilitando así la adaptación a un determinado contexto social.

Merece ser mencionada la falta de acuerdo de los diferentes investigadores para definir lo que se considera como actitud, especialmente cuando este es un tema central en la psicología social a lo largo de su historia. Debido a ello en la bibliografía que el tema a generado se encuentran cientos de definiciones.

A nivel operativo se ha preferido optar por una definición ecléctica recogida por Ángel Rodríguez en 1988: una actitud sería la “organización duradera de *creencias y cogniciones* en general, dotada de una *carga afectiva* en favor o en contra de un *objeto social* definido, que *predispone* a una acción coherente con las cogniciones y afectos relativos a dicho objeto” (en Mayor, J., y Pinillos, J.L., 1989).

Quiero puntualizar en este punto la inclusión en la anterior definición de la palabra *predisposición*. Ella implica una variable hipotética, que puede provocar o manifestar una conducta, creencia o sentimiento, pero sin ser una variable

determinista. Esta diferenciación es clave para comprender el ámbito de estudio que nos ocupa. Que una persona exprese una determinada actitud, al ser cuestionada, hacia el mercado laboral o hacia su propia situación personal, no implica que durante su vida cotidiana sus manifestaciones no sean contradictorias con ella.

Una actitud central dentro de un sistema en conexión con otras actitudes relacionadas, que es lo más frecuente en un entorno social, es más difícil de modificar. Esto es porque requiere de un cambio general del sistema cognitivo-afectivo del sujeto, que está sujeto a las presiones ambientales que se oponen a dicho cambio.

Por otra parte, los valores son considerados como los determinantes básicos de las actitudes, siendo directamente dependientes del entorno cultural en el que se revelan. En función de este entorno varían en el grado de relevancia o en el ámbito de aplicación. Los valores tradicionales asociados a los roles de la mujer han sido centrales en el sistema sociocultural español durante mucho tiempo, y aun siguen vigentes en muchos ámbitos de la socialización, incluida la presión de la historia familiar. Esto los hace muy resistentes al cambio.

### 3.1.6. Estereotipos

El concepto de estereotipo fue creado por Walter Lippman en 1922 para definir la unidad de análisis de la opinión pública. Su utilidad es permitir orientarnos dentro del mundo social.

Concepción relativamente rígida y sobresimplificada de un grupo de personas en el cual todos los individuos del mismo son etiquetados por las características consideradas del grupo (definición de Wrightsman, 1977, recogida en Halpern, Diane F., 1992)

Los estereotipos generan expectativas de comportamiento, siendo muy importante para esta investigación el concepto de estereotipo autoatribuido.

Los estudios sobre el género muestran que en la división sexual del trabajo se esconden estereotipos culturales de género.

Según diversos autores (Basow, Susan A., 1992; Birules, Rosa, 1993; Bedolla, Patricia et al., 1989; Duran, M.Ángeles, 1972; Eagly, Alice H., 1987; Escarti, Amparo, Musitu, Gonzalo & Gracia, Enrique, 1988 y Viladot, M. Àngels, 1993) la mujer es percibida como comunal mientras el hombre lo es como agente. Se destaca en el estereotipo de comunal características personales como desinteresada, preocupada por los otros, familiar, expresiva, cálida, reproductora y cuidadora. Por otro lado en el estereotipo de agente resaltan mas características como la autoafirmación, el deseo de dirigir, la

competitividad, la actividad y la figura instrumental y de proveedor. Se diferencia así el rol de mujer, con capacidad especial para las relaciones interpersonales, desarrollándose como tal en el ámbito privado, ejerciendo un rol doméstico y de producción de valores de uso, frente al rol masculino de independencia y autonomía, impulsando su identidad en la dimensión pública, centrada en el rol profesional y en la generación de valores de cambio.

En resumen, aunque en el mundo laboral occidental se tienden a eliminar las barreras jurídicas e ideológicas que marcan la desigualdad hombre-mujer, los estereotipos de género en la vida económica, social, política y cultural persisten.



### 3.2. Modelo de interacción sociocognitiva

El Modelo de Interacción Sociocognitiva forma parte de las teorías predictivas del género. Analiza las circunstancias bajo las cuales la variabilidad de género implica conductas diferenciadas.

Las diversas teorías de género desde las que se ha venido trabajando pueden ser válidas pero son parciales. La complejidad de la conducta de género requiere un acercamiento interdisciplinar.

Eagly, a partir de la Teoría del Rol Social, sostiene que las presiones sociales entorno a la persona impulsan a esta hacia determinados comportamientos. La diferente posición social de los sexos y la distribución de roles sociales, crean expectativas de rol de género (Eagly, Alice H., 1987) y pueden ser factores determinantes en las creencias estereotípicas sobre el género. Estos roles confieren así mismo rasgos de conducta y personalidad específicos a ambos sexos.

Desarrollando la Hipótesis de la Racionalización, Hoffman y Hurst argumentan que la idea de que el estereotipo de género sea fruto exclusivamente de la observación directa de los roles sociales es en cierta manera incompleta. Proponen que en realidad este estereotipo se genera a través de la racionalización y la reinterpretación mental de la distribución de sexos por roles sociales (Hoffman, Curt & Hurst, Nancy, 1990). Sugieren que en nuestro entorno cultural la gente cree que las diferencias propias de los sexos predisponen a desarrollar diferentes personalidades.

Partiendo de un modelo basado en la interacción social, Deaux y Major proponen que la variedad de influencias inmediatas en la conducta motivan la aparición de diferencias sexuales (Deaux, Kay & Major, Brenda, 1987). Estas influencias son las expectativas mostradas por los demás, la activación del autoesquema de género así como las presiones situacionales. En otras palabras, el género es el componente de continuas interacciones en las que los percibidores emiten expectativas, uno mismo negocia su propia identidad y el contexto en el que esta interacción sucede genera la consecuente conducta.

La conducta de hombres y mujeres puede ser igual o diferente en función de condiciones como el contexto situacional o la deseabilidad social. El sujeto recibe presiones externas de las otras posiciones del rol debido al sistema de creencias sobre el género del perceptor, la activación que este tiene del esquema de género y las acciones que realiza hacia el sujeto central en base a expectativas. Estas presiones hacen que actúe de una u otra manera, en función de su autosistema de rol, su autoesquema de género y la interpretación sobre lo que supone se espera de él.

A su vez estas actuaciones diferenciadas entre géneros verifican el esquema del perceptor y del propio actor. Este proceso no tiene porque ser necesariamente consciente.

Mediante esta interacción se tiene en cuenta tanto la flexibilidad como la estabilidad de las diferencias de género en la conducta social. Las conductas

sociales asociadas al género son determinadas, flexibles y dependientes del contexto. Este principio no se tenía en cuenta en las dos teorías anteriores, por ello vendría a ser complementario.

La interacción social es un proceso de negociación de identidades, donde los otros y la propia posición intentan alcanzar una interacción positiva. Por tanto se produce una tensión entre dos necesidades. Por una parte el mantener una conducta y cognición de acuerdo a los patrones preestablecidos y por otra parte contextualizar dicha conducta y situación en la demanda de una situación inmediata. Esta tensión es la que motiva el cambio en la estabilidad de la variabilidad de conductas.

Desde la interpretación del Modelo de Interacción Sociocognitiva, el género no se define como un rasgo estable sino como un proceso psicosocial en construcción. A partir de este proceso se sujetan las creencias y las expectativas hacia la conducta de los demás así como de las propias. A partir de la metáfora de la Profecía Autocumplida (Merton, Robert K., 1970) el paradigma sociocognitivo interpreta el género como un sistema que se elabora a través de la acción. Este concepto, a diferencia de los anteriores, integra elementos tanto cognitivos como comportamentales, sociales y situacionales.

La idea principal es la secuencia interactiva y simultánea, entre actor y perceptores, de procesos cognitivos y comportamentales, teniendo en cuenta que las posiciones de actor y perceptor son intercambiables. Se llega a la conducta social, por tanto, a través de la interacción entre tres componentes: la

estructura del sistema cognitivo, la estructura del contexto social y el proceso cognitivo de creencias anteriores / expectativas y estímulos sociales actuales (Cantor, Nancy, 1981).

Aunque, según esta hipótesis teórica, los diferentes procesos que intervienen son simultáneos, la secuencia explicativa seguida por F. L. Geis (Geis, Florence L. 1993) es la siguiente (ver gráfica 17):

**a. Esquemas de género (profecía).**

Los estereotipos de género se organizan a nivel mental en un cuerpo organizado de conocimientos sobre un concepto o categoría, conteniendo todos sus atributos y las relaciones entre estos. La conducta solo a veces es fruto de creencias conscientes. En general refleja los esquemas sociales activados. Estos se fundamentan en conocimientos tácitos, en creencias y en expectativas, que engloban rasgos de personalidad, conductas de rol e incluso apariencia física.

**b. Sesgo cognitivo.**

Interrelacionando con lo anterior se realzan percepciones, interpretaciones y recuerdos consistentes con los atributos estereotípicos, tendiéndose a su vez a ocultar y/o difuminar aquellos inconsistentes con estos. Este es un proceso cognitivo inconsciente.

### **c. Confirmación conductual**

La hipótesis de Geis es que la gente tiende a actuar como los otros esperan que actúe, en función de expectativas creadas. El rol social, el estatus, son importantes determinantes situacionales de la conducta.

En este punto, la observación del cumplimiento de la normativa social, así como las presiones sociales para adaptarse a ella, consolidan las conductas y las actitudes confirmando así el esquema.

Eso no implica que los actores no puedan resistirse a esta situación, pero esta resistencia es más difícil cuanto más consenso social presente el esquema de género. Prueba de ello es que actualmente, aunque de forma lenta, se está debilitando la fuerza de determinados estereotipos, a raíz de los diferentes cambios sociales. Las creencias estereotipadas han desaparecido a nivel consciente, y tal vez han disminuido en cierto grado a nivel de esquemas inconscientes. Es el caso de los roles familiares que, en cierta manera, parecen estar cambiando.

### **d. De la Conducta a la Creencia**

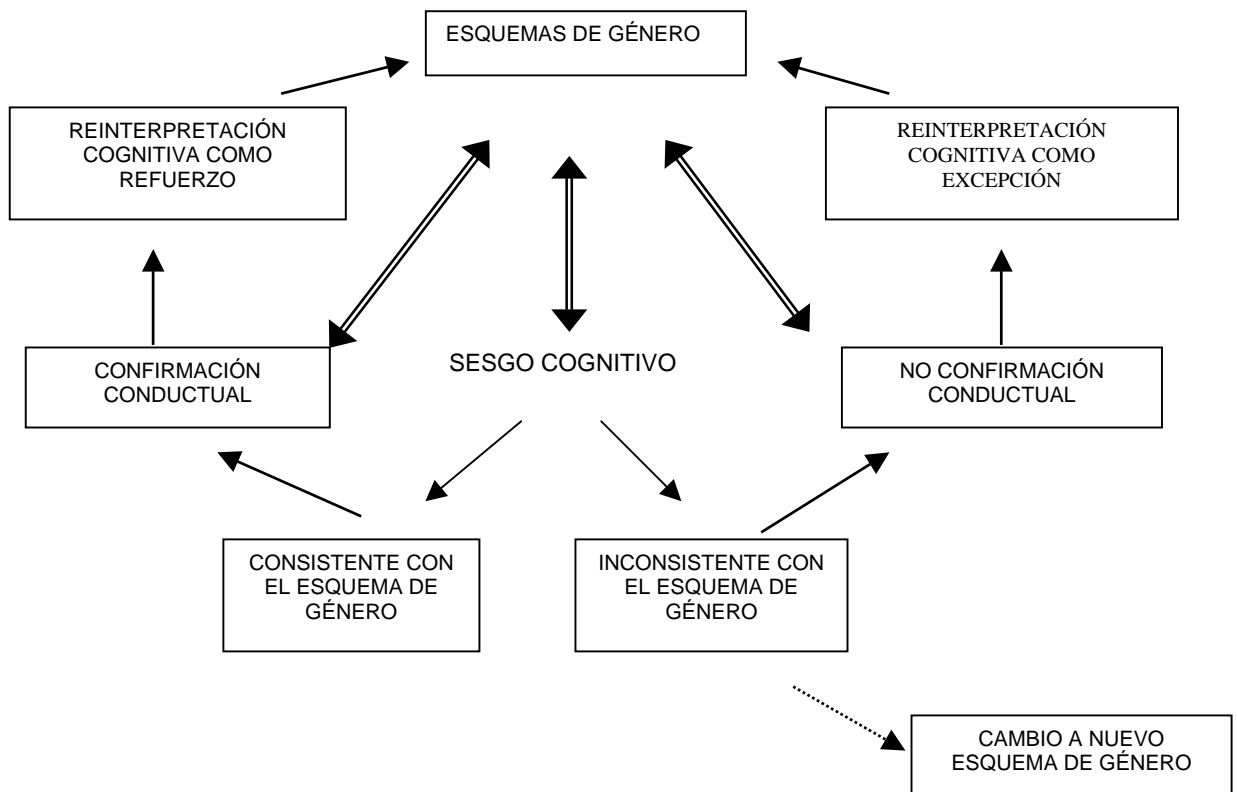
La reinterpretación cognitiva de la conducta realizada cierra el círculo. Mediante procesos de atribución causal, cualquier variación de lo esperado es, en general, atribuido a factores internos a la persona, y por tanto etiquetado de excepción. En cambio, si el resultado es el esperado queda ratificado el estereotipo. Por otra parte el consenso social carga de valor el esquema de género. Si el estereotipo sirve como criterio de verdad y validez adquiere fácilmente consenso. Pasa de “ser” a “ser deseable”. La deseabilidad social

frente a la consistencia con las propias creencias son las dos presiones sobre las que se mantiene la autoimagen.

Por otro lado la familiaridad de los conceptos estereotipados crea una falsa creencia de verdad. Todo ello hace que estas creencias sean reforzadas constantemente, cerrándose así el círculo de la profecía autocumplida.

La hipótesis de Geis, a diferencia de la Teoría de la Profecía Autocumplida clásica de Merton, sostiene que el esquema inicial tiene algo de verdad, aunque no toda la verdad ni la mayor parte de ella. No es que sea verdad un rasgo estereotipado o una situación particular en el hombre o la mujer, sino que el problema de los estereotipos es que son asumidos por el individuo aunque estos no existan. Por tanto terminan por ser reales.

Para poder romper este círculo hay dos caminos principales, el educacional y la aparición de modelos femeninos inconsistentes con la normativa social.



Grafica 17. Proceso simultáneo del Modelo de interacción sociocognitiva. Elaboración propia a partir del modelo de Geis (1993)

### 3.3. Aplicación del modelo teórico al objeto de estudio

Tal y como ya se ha dicho, el Modelo de interacción Sociocognitiva tiene como finalidad analizar la variabilidad de género. Estudia en que circunstancias la diferencia de género, es decir, interpretar un rol femenino o masculino, incide en el comportamiento.

Este es un modelo amplio, que integra tanto lo social como lo cognitivo. Las demás teorías quedan limitadas a una de las dos orientaciones, cuando todo indica que lo mas próximo a la realidad es fruto de la interacción de ambas perspectivas.

En este trabajo se analiza el desempleo como circunstancia que incide directamente en determinadas conductas de la mujer, en cuanto generalmente es la que ocupa un rol femenino. La pertenencia a este género en una circunstancia de desempleo implican una conducta y rol social específico, que es lo que se pretende analizar aquí.



## **4. Procedimiento**

### **4.1. Método de estudio**

Los objetivos planteados en esta tesis, y continuando con la perspectiva adoptada hasta este momento de profundizar en las experiencias personales de diferentes tipos de mujer, requieren de un planteamiento metodológico cualitativo. Aplicando las premisas de Bergere (Bergere, Joelle, 1989) se aboga por un método científico contextualista, estudiando las cogniciones intrapersonales y las relaciones sociales interpersonales en sus complejos entornos naturales. Se pretende comprender el mundo tal como lo construye el propio entrevistado (Ruiz Olebuénaga, José Ignacio & Ispizua, M<sup>a</sup> Antonia, 1989 y Ibáñez, Jesús, 1985).

Es cierto que los estudios cuantitativos son más fáciles de trabajar y a la vez de validar, pero no se debe olvidar la tendencia de estos a reducir la variabilidad al concepto de residuo o error, con la intención de extrapolar los resultados a la población general. Parafraseando a Yves Clot (1990), el acto humano no es lineal sino complejo. Disolver al sujeto en un conjunto de sujetos es perder toda variabilidad. Muchas veces esta variabilidad es tanto o más importante que la generalización de la información. Estas diferencias son especialmente interesantes cuando se parte del estudio de un colectivo poco o nada homogéneo como es el de la mujer, y hacen perder significado a los análisis puramente estadísticos. Es mas, en numerosos estudios cuantitativos y estadísticos se recomienda una aproximación cualitativa que permita abrir nuevas vías de investigación (citados en Esteban, M<sup>a</sup> Luz, 1994)

Es ya histórica la discusión sobre los problemas del objetivismo frente al subjetivismo en las ciencias humanas. La objetividad es en ciertos aspectos una ilusión. Como algunos investigadores indican el modelo androcentrico se ha visto en muchos aspectos proyectado en el conocimiento científico, por tanto un estudio cuantitativo puede estar tan falto de objetividad como uno cualitativo.

La finalidad de este estudio implica la observación de informaciones objetivas (económicas, profesionales y sociales) y subjetivas (creencias, actitudes y/o conductas). Un método ideal para obtener un análisis en profundidad, y dentro de su contexto sociocultural, es la entrevista. Esta ayuda a “conocer los aspectos afectivos y con carga de valores partiendo de las respuestas de los sujetos, así como la determinación de la significación personal de sus actitudes” (Sellitz, C y otros 1980, citado en Bergere, Joelle, 1989). El propósito principal es conocer las expresiones espontáneas de las creencias y sentimientos asociados al rol de género representado.

La elección de la entrevista semidirigida como método de estudio esta basada en que el análisis así realizado se apoya en una información intensiva sobre determinados objetos y las intenciones conductuales y/o conductas relacionadas a estos. Se siguen así los trabajos de Grossman (Grossman, Hildreth Y. & Chester, Nia Lane, 1990) quien utiliza la metodología cualitativa aplicando entrevistas individuales, y que, junto a A.J.Stewart, utiliza el estudio de caso múltiple con 12 sujetos para profundizar en el mundo laboral de la

mujer. También Bergere aplica la entrevista semidirigida a 12 sujetos en su tesis doctoral sobre el desempleo en 1989. Este tipo de entrevistas facilita cierta libertad para formular preguntas adaptadas a las respuestas anteriores, a partir de un guión seguido con cierta flexibilidad. Este guión se elabora previamente, partiendo de las hipótesis de trabajo y del marco teórico definido.

Se definen los perfiles de mujer a analizar y se movilizan los recursos propios para encontrar a las personas que los representen.

El trabajo de campo se realiza en el domicilio o entorno próximo al sujeto, en función de su preferencia, buscando aumentar en lo posible la fiabilidad de la información obtenida. Las entrevistas se conciertan previamente por teléfono. El entrevistador presenta la investigación como un estudio sobre el tema del trabajo, conducido por la Universidad de Barcelona. Se insiste en que el interés principal es conocer su opinión como mujer.

Debido a la heterogeneidad del colectivo de mujeres se opta por diversificar al máximo el grupo de análisis, en base a las hipótesis de partida que se pretenden estudiar. El área geográfica de trabajo se concentra en la población del barcelonés, concretamente Barcelona y L'Hospitalet. Ambas poblaciones están suficientemente próximas, e históricamente interrelacionadas, como para ser consideradas socialmente homogéneas. Más adelante se profundiza en las características de las mujeres entrevistadas.

La recogida de información se organiza en dos tiempos, entre los años 2000 y 2001.

En la primera entrevista, además de introducirse el tema y intentar profundizar al máximo en las respuestas, se recogen también los datos demográficos como la edad, la situación familiar, los estudios y la ocupación de la madre.

La segunda entrevista se practica entre cuatro y cinco meses después. En ella se resuelven dudas que se han generado después de transcribir los primeros discursos y se realizan aquellas preguntas que en la primera no pudieron hacerse. Con esta segunda fase también se procura valorar la veracidad de las respuestas repitiendo cuestiones tratadas en la primera.

La guía orientativa que se emplea para estas entrevistas, esta organizada mediante la técnica del embudo. Se inicia la entrevista desde un planteamiento general hasta uno más específico, dejando margen de libertad en función de las respuestas del sujeto. Siempre se intenta profundizar todo lo posible en sus respuestas.

Durante el proceso se tiene en cuenta que en la aplicación del método de la entrevista se establece una relación social entre las personas entrevistadoras y las entrevistadas, en la que se produce un influjo social mutuo. Esto ocasiona dificultades a tener presentes como la tendencia de las entrevistadoras a suponer determinadas opiniones o actitudes similares a los individuos del mismo tipo o clase social ya entrevistados, o la imposición de las opiniones propias, debido a su posición preeminente en ese momento. A la vez se ponen

en marcha mecanismos de defensa conscientes o inconscientes, presentes en cualquier interacción social: la identificación del entrevistador por parte del sujeto como miembro de un determinado grupo social, provoca la tendencia a actuar en función de su experiencia o sus estereotipos hacia dicho grupo social. La entrevistadora ha tenido todo lo anterior presente para integrarlo en la información obtenida.

Otra de las dificultades metodológicas encontradas es común en todos los trabajos que implican el estudio del género: la interacción del sexo del grupo con el sexo de la investigadora. Como ya se ha venido indicando el mismo proceso de investigación es un juego de socialización que implica intercambios sociales.

Todas las entrevistas se graban, después de pedir el consentimiento a la entrevistada, con la finalidad de reducir los anteriores sesgos. En ningún caso la grabación ha parecido afectar a su desarrollo, y, por otra parte, ha servido de ayuda para detectar en que momento el rol de género de la mujer entrevistada se ha visto mediatizado por la influencia de la investigación. Esto ha permitido que en la segunda entrevista se cuestionaran de nuevo determinados aspectos para verificar la actitud o opinión observada.

## 4.2. Aspectos psicosociológicos en análisis

Como ya se ha venido diciendo antes, la finalidad de este estudio es analizar de qué manera la mujer, en función de sus características personales, experimenta los roles sociales específicos de género, en una circunstancia de desempleo.

A despecho de las creencias conscientes de igualdad, los estereotipos de género continúan codificados en esquemas que actúan de forma automática, aunque a nivel consciente han desaparecido, y tal vez hayan disminuido a nivel inconsciente. Los roles familiares en cierta manera parecen haber cambiado, pero la mujer continua vivenciándolos de manera diferente a la del hombre.

Es necesario identificar las motivaciones, actitudes y creencias que facilitan y/o frustran la igualdad de oportunidades, de forma que las futuras acciones de intervención social en materia laboral puedan ir mejor orientadas.

En función de los objetivos concretos ya expuestos, y el marco teórico de partida, se han delimitado 5 categorías principales de análisis:

### **A. Autoesquema de género.**

La identidad femenina parece estar cambiando y con ella las relaciones familiares. Con todo, la responsabilidad del cuidado de la familia, del hogar y de los hijos, continua recayendo en la figura de la mujer. Esta situación conduce

en muchas ocasiones al abandono del mercado laboral en los años cruciales para la promoción, que coinciden generalmente con el nacimiento de los hijos.

Es interesante observar el discurso de la mujer sobre su propia identidad de género, con sus roles familiares, sus autoobligaciones y automotivaciones hacia el empleo. En el contexto situacional de estas mujeres, inmerso en una ideología todavía familista, dicha identidad debería tender a ser tradicional con el rol femenino. Al mismo tiempo el compromiso social con el rol, enfrentado a su propia motivación laboral, y a la nueva presión social hacia el empleo, podría generar conflictos con dicho rol.

## **B. Rol de género ante el trabajo femenino.**

El trabajo en la mujer que cuenta con el apoyo económico de su pareja todavía es visto socialmente como una elección en la vida, incluso por la propia mujer. Esta, en cambio, tiene asociado el rol de ama de casa:

“la probabilidad de que una mujer, que no pertenezca a la población activa, entre en itinerarios formativos que le proporcionen algún tipo de ventaja para acceder al mercado laboral, está inversamente relacionado con el salario de su pareja y el número de hijos” (Arrizabalaga, A., en Institut Català de la Dona, 1995). El trabajo de la mujer continúa considerándose secundario, complementario a la del cabeza de familia, excepto si no hay un hombre en el núcleo familiar.

En este aspecto se analiza la valoración que hace la mujer del trabajo femenino, de las dificultades que comporta, de la obligación laboral de la mujer y de las motivaciones que pueden tener las mujeres para trabajar. Se pretende que las mujeres entrevistadas generen un discurso alejado en lo posible de su propia situación personal y centrado en la mujer en general.

### **C. Rol de género ante el desempleo.**

Las características del paro femenino son diferentes de la del masculino (Blanch, Josep M., 1990). La mujer parece resignarse mejor ante el desempleo. Los patrones de empleo implican diferentes niveles de desarrollo de identidad. Para el hombre el desempleo implica falta de identidad. Con la mujer parece no suceder lo mismo, porque tiene otros recursos para resolver su identidad (Grossman, Hildreth Y. & Chester, Nia Lane, 1990).

Por otro lado, el “síndrome del parado” no se reproduce de la misma forma que en el hombre (Izquierdo, Jesusa, Rio, Olga de & Rodríguez, Agustín, 1988). En la mujer el desempleo conlleva un incremento de sus trabajos domésticos, al contrario que en el hombre.

### **D. Autoconducta hacia el desempleo.**

Las ideas estereotipadas del rol de género inciden en la aparición de comportamientos que ratifican el cumplimiento de la profecía. Este hecho dificulta el cambio de las conductas discriminatorias de género.

El autoesquema de madre o mujer al cargo de una familia conduce a una conducta determinada socialmente hacia el desempleo, dejándolo en un



segundo plano en las prioridades personales. Aunque el discurso consciente este orientado a defender el trabajo como parte del rol compartido hombre / mujer, la conducta de afrontamiento del desempleo seguirá siendo diferente, especialmente en las mujeres sin apoyo de la pareja. Los estudios indican que la mujer continua teniendo que elegir entre profesión y familia o optar a la doble presencia.

### **E. Roles de género en un entorno familiar.**

La integración de la mujer en la economía de producción hace necesario un cambio en la distribución de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Pero, en general, el contrato social entre roles masculino y femenino no ha cambiado, entrando en contradicción con la nueva situación laboral de la mujer. En general la mujer renuncia o retrasa el tener hijos, contrata a una tercera persona que ocupe el rol tradicional femenino, o bien se encuentra con la situación de doble presencia y todo lo que ello conlleva. Su incorporación al mercado laboral no la ha liberado, en general, de las funciones características de su rol histórico. El modelo de parentalidad en el que la mujer necesita ser madre, y solo ella esta preparada para ejercer dichos cuidados, parece estar actualmente superado, pero no por ello se reduce su responsabilidad y las jornadas de doble presencia (Brullet, Cristina & Carrasquer, Pilar, 1995).

La modificación de las circunstancias anteriores pasa por un cambio de actitudes, tanto en las funciones ocupadas en el entorno laboral como en el familiar. A nivel laboral y familiar se establecen cambios pero las estructuras

sociales se mantienen, generando el conflicto. Estas estructuras parecen estar sostenidas de manera inconsciente por la actitud tradicional.

Las anteriores categorías se analizan teniendo presentes las variables descritas en el siguiente apartado.

### 4.3. Descripción de los casos

El valor del grupo estudiado no debe calibrarse desde la perspectiva de su “representatividad” con respecto a determinada población sino con la “significatividad” de las experiencias subyacentes a los casos de las personas entrevistadas. El número de casos analizados se ha decidido en función del punto de saturación, punto a partir del cual se descubre que no se suele encontrar ya nada nuevo (Bertaux, 1980 en Bergere, Joelle, 1989). Al haber diversificado al máximo la tipología de las informantes se ha alcanzado este nivel de saturación. El grupo en estudio elegido tiene un carácter sistemático que refleja la diversidad de situaciones implicadas.

La mayor parte de estudios que abordan la conducta y las actitudes de la mujer, tienen como base la homogeneidad del género. Cada vez más se comprueba que partir de esta premisa reduce mucho la validez de la información recogida. Para que esta investigación tenga algún sentido es imprescindible definir las características concretas de las mujeres que forman el grupo de población estudiada, partiendo de su propia heterogeneidad.

En Europa, a partir de los años 70, tiene lugar la era de la “*supermujer*”, con patrones múltiples y variadas identidades (Grossman, Hildreth Y. & Chester, Nia Lane, 1990). En España este incremento de la actividad femenina se inicia en 1985 (Torns, Teresa et al., 1995). Las mujeres beneficiadas por estos movimientos sociales se sitúan, en estos momentos, entorno de los 30 años o menos. No es la generación del movimiento la que disfruta de los cambios, ya

que no todas se ven inmersas en ellos, sino las generaciones posteriores que ya han crecido dentro de ellos.

Por otro lado, la mujer a partir de los 35 años presenta diferentes cambios laborales debido generalmente a la incorporación de los hijos a los colegios. Pero, según demuestra Torns, la edad marca distancias importantes en la posición de mercado. La mujer mayor de 35 años presenta más dificultades para su inserción laboral.

Ambas situaciones hacen que sea interesante analizar la experiencia personal de la mujer mayor de 35 años, debido a que sus dificultades a nivel sociofamiliar y laboral para entrar en el mercado de trabajo son diferentes de la mujer menor. En general la mujer menor de esta franja de edad no está todavía casada ni tiene cargas familiares, y en el caso de la mujer profesional todavía no ha llegado a alcanzar una cierta estabilidad laboral.

Como el rango de edad mayor de 35 años es muy extenso y puede provocar variabilidad interesante de analizar, se categoriza la variable en dos rangos más concretos: entre 35 y 50 años y entre 51 y 65 años.

Otra de las variables principales en la selección de la tipología de mujer es la existencia de carga familiar. Se considera como tal el tener a cargo hijos o familia ascendente. Las tres categorías en las que se estructura esta variable son la inexistencia de dicha carga familiar, la presencia de cargas sin el apoyo de una pareja y la presencia de cargas con dicho apoyo. Se parte de la

hipótesis que una persona con cargas familiares sin el apoyo económico de una segunda persona presenta unas problemáticas diferentes de aquella que, viviendo en pareja, cuenta con el ingreso económico de esta.

Por otra parte, durante el análisis de la información obtenida, se han tenido en cuenta diferentes variables secundarias que, por sus características, pueden incidir directa o indirectamente en la experiencia de rol de género del grupo de mujeres.

Se tiene presente si la mujer esta realmente interesada en encontrar trabajo o no. Para ello es necesario ir más allá de la simple afirmación del sujeto entrevistado, analizando qué acciones reales está llevando a cabo para encontrarlo y durante cuánto tiempo las lleva realizando.

El tiempo de desempleo hace referencia a cuanto tiempo lleva sin trabajar pero realizando búsqueda activa de trabajo, y su estado contractual histórico plantea no sólo la calidad del empleo en cuánto salario, horarios, existencia de contrato y seguridad social, temporalidad, etc, sino también la categoría profesional que se ha llegado a obtener durante el periodo laboral.

Se observa la incidencia de los estudios que la mujer ha realizado, así como si la madre había trabajado fuera del hogar (*"historia de empleo"* de la madre).

A continuación se presentan las características sociofamiliares de los casos estudiados, que recogen parte de la gran variabilidad psicosocial de la mujer:

### **Caso 1. Asunción**

Rango de edad: Entre 35-50 años

Cargas familiares: Soltera y sin hijos

Interés en realizar un trabajo remunerado en el momento de la entrevista: No, hasta terminar el curso de formación ocupacional.

Tiempo en situación de desempleo: Un mes

Estado contractual: Estable y continuo.

Nivel de estudios: Graduado escolar y cursillos

Experiencia laboral de la madre: inexistente

### **Caso 2. Conchita**

Rango de edad: Entre 35-50 años

Cargas familiares: Casada con dos hijos

Interés en realizar un trabajo remunerado en el momento de la entrevista: Sí.

Tiempo en situación de desempleo: Cinco años

Estado contractual: Precaria. Confección

Nivel de estudios: Graduado escolar y cursillos

Experiencia laboral de la madre: Su madre trabajo hasta los 62 años por motivación personal.

### **Caso 3. Esperanza**

Rango de edad: Entre 35-50 años

Cargas familiares: Soltera con un hijo

Interés en realizar un trabajo remunerado en el momento de la entrevista: No busca empleo porque de momento tiene la ayuda familiar.

Tiempo en situación de desempleo: Más de tres años.

Estado contractual: Precario. Hacia servicios de limpieza.

Nivel de estudios: Graduado escolar

Experiencia laboral de la madre: Inexistente

### **Caso 4. Rafaela**

Rango de edad: Entre 35-50 años

Cargas familiares: Casada en proceso de separación y con dos hijos a cargo

Interés en realizar un trabajo remunerado en el momento de la entrevista: Sí, porque se está separando, pero no tiene prisa.

Tiempo en situación de desempleo: Más de tres años.

Estado contractual: Precario. Hacia servicios de limpieza.

Nivel de estudios: Graduado escolar, sin estudios superiores.

Experiencia laboral de la madre: Inexistente

### **Caso 5. Marisa**

Rango de edad: Entre 51-65 años

Cargas familiares: Soltera y sin hijos

Interés en realizar un trabajo remunerado en el momento de la entrevista: Sí

Tiempo en situación de desempleo: Seis meses

Estado contractual: Precaria. Muy variada y insegura.

Nivel de estudios: Graduado escolar y cursillos

Experiencia laboral de la madre: inexistente

### **Caso 6. Eva**

Rango de edad: Entre 35-50

Cargas familiares: Soltera con 1 hijo

Interés en realizar un trabajo remunerado  
en el momento de la entrevista: Si

Tiempo en situación de desempleo: Nueve meses

Estado contractual: Estable. Costura y cocina

Nivel de estudios: Auxiliar de Puericultura

Experiencia laboral de la madre: inexistente

### **Caso 7. Pepita**

Rango de edad: Entre 51-65 años

Cargas familiares: Casada con tres hijos

Interés en realizar un trabajo remunerado  
en el momento de la entrevista: No.

Tiempo en situación de desempleo: Más de veinte años

Estado contractual: Estable. Secretaria

Nivel de estudios: Secretariado

Experiencia laboral de la madre: Su madre trabajo hasta los 40 años por  
Interés personal



### **Caso 8. Marisol**

Rango de edad: Entre 51-65 años

Cargas familiares: Casada sin hijos

Interés en realizar un trabajo remunerado en el momento de la entrevista: No, porque no me hace falta

Tiempo en situación de desempleo: Más de veinte años

Estado contractual: Estable. Dependienta.

Nivel de estudios: Graduado escolar y cursillos

Experiencia laboral de la madre: Su madre trabajo en los momentos de necesidad.

### **Caso 9. Pilar**

Rango de edad: Entre 51-65 años

Cargas familiares: Casada con 3 hijos

Interés en realizar un trabajo remunerado en el momento de la entrevista: No.

Tiempo en situación de desempleo: Más de diez años

Estado contractual: Precario. Sin contratación cuidando niños, alguna vez.

Nivel de estudios: Graduado escolar

Experiencia laboral de la madre: Su madre trabajo en los momentos de necesidad.

### **Caso 10. Montse**

Rango de edad: 35-50 años

Cargas familiares: En pareja con un hijo a cargo

Interés en realizar un trabajo remunerado en el momento de la entrevista: Sí

Tiempo en situación de desempleo: Seis meses

Estado contractual: Precario. Confección y servicios de limpieza

Nivel de estudios: Graduado escolar

Experiencia laboral de la madre: Servicio domestico hasta que contrajo matrimonio.

### **Caso 11. Ascensión**

Rango de edad: 51-60 años

Cargas familiares: Divorciada con un hijo a cargo

Interés en realizar un trabajo remunerado  
en el momento de la entrevista: Sí

Tiempo en situación de desempleo: Más de un año

Estado contractual: Precario. Servicios de limpieza

Nivel de estudios: Graduado escolar

Experiencia laboral de la madre: Inexistente

#### 4.4. Metodología de tratamiento de la información obtenida

La información obtenida en las entrevistas se trabaja aplicando el Análisis de Contenido, con la finalidad de acceder de forma directa a las actitudes de los sujetos estudiados. Se pretende así considerar la información que la variabilidad de estas observaciones puede ofrecer. A través de un método cuantitativo esta información quedaría como residual y se alejaría de la finalidad principal del estudio.

En los últimos años ha aumentado considerablemente el interés desde los ámbitos científicos por el análisis de contenido. Siguiendo la definición de Krippendorff “el análisis de contenido es una técnica de investigación destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y validas que puedan aplicarse a su contexto” (Krippendorff, Klaus, 1997).

Se han realizado diversos estudios sobre el trabajo y sobre el género, aplicando esta metodología de análisis. En 1989 Bergere lo utiliza en su tesis doctoral con la finalidad de encontrar diferencias en las actitudes ideológico-políticas de los trabajadores en situación de desempleo. En 1990 Grossman y Stewart (en Grossman, Hildreth Y. & Chester, Nia Lane, 1990) realizan un análisis temático para estudiar las dimensiones del poder laboral en la mujer. Por otro lado Weber (Weber, Robert P., 1990) recoge los variados usos de esta metodología, incluido un estudio de E. Aries (disertación recogida en 1977) en el que se observa que las diferencias de socialización y estereotipia de rol sexual inciden en el contenido temático del discurso y en la interacción social.

En esta investigación se aplica el análisis de contenido siguiendo las premisas de Taylor y Bogdan (Taylor, S.J. & Bogdan, R., 1994) y de Ruiz Olabuénaga y Ispizua (Ruiz Olabuénaga, José Ignacio & Ispizua, M<sup>a</sup>Antonia, 1989). Así, los principales criterios utilizados son la lectura y observación de los discursos transcritos, la organización y transformación de estos en función de los elementos de información que responden a los objetivos previos y la clasificación de estos elementos. Estos criterios se aplican de igual forma a todas las unidades de análisis de manera que puedan ser reproducidos en el futuro.

El principal requisito de este método de análisis es la reproducibilidad. Para ello los criterios deben ser explícitos y aplicables de igual forma a todas las unidades de análisis.

El procedimiento seguido para realizar el análisis, una vez transcritas las entrevistas gravadas, parte de un criterio de categorización lógico-semántico. Este se basa en el significado inmediatamente accesible, tomando en consideración el contenido manifiesto (Mucchielli, Roger, 1984). Esta opción implica varios procedimientos técnicos como el inventario, la enumeración, la caracterización, la búsqueda eventual de relaciones y correlaciones.

Se determinaron los núcleos de significado o unidades proposicionales como unidades de registro, por ser los más adecuados (junto a las categorías temáticas) para analizar creencias, tendencias y opiniones (Bardin, Laurence,

1986). Las palabras sueltas no permitirían alcanzar la complejidad de las orientaciones actitudinales. En este caso las proposiciones son empíricamente más significativas y productivas, así como fácilmente identificables. El lenguaje y el contenido de las entrevistas permite ser trabajado ampliamente de esta manera.

El sistema de categorías se ha creado en base a la homogeneidad, pertinencia y exclusión mutua, adecuando las mismas al material y al marco teórico previo, para lograr una plantilla de categorías pertinentes (ver anexo 1). Esta plantilla se ha creado a partir del preanálisis de tres de las entrevistas.

En un análisis de contenido es muy importante realizar un buen control de calidad, comprobando el código establecido. Para determinar el nivel de estabilidad o fidelidad de la plantilla la codificación ha sido repetida dos veces por el mismo codificador. Con la finalidad de comprobar la reproducibilidad o homogeneidad de las informaciones obtenidas, el análisis de la muestra ha sido repetido por dos técnicos diferentes, no implicados en la fase de las entrevistas. Estos técnicos, por otra parte, han revisado que la categoría utilizada reproduzca su contenido y que el análisis tenga una validez aparente.

Una vez comprobado el buen funcionamiento de la plantilla de categorías creada se aplica al resto de entrevistas y se realiza el análisis de los discursos, mediante las frecuencias y correlaciones entre categorías, teniendo en cuenta las diferentes características sociales y familiares de las 11 mujeres entrevistadas.

## **5. El discurso de la vivencia del desempleo en las mujeres entrevistadas**

### **5.1 Descripción de las categorías de análisis**

Las categorías del análisis de contenido se han extraído del análisis previo de tres de las entrevistas realizadas. También se han tenido en cuenta las bases teóricas que dan lugar a esta investigación.

La batería final de categorías se ha agrupado en 5 categorías principales, en función de los aspectos psicosociológicos en análisis.

1. Autoesquemas de género
2. Rol de género hacia el trabajo femenino
3. Rol de género hacia el desempleo
4. Autoconducta hacia el desempleo
5. Valoración de los roles de género en un entorno familiar

Sobre estas categorías ya se ha tratado en puntos anteriores, por lo que no es necesario definir las de nuevo.

A partir de estas cinco categorías se han generado diferentes subcategorías que profundizan en el discurso recogido en las entrevistas realizadas.

## **1. AUTOESQUEMAS DE GÉNERO**

### **1.1.A. RELACION PERSONAL DEL TRABAJO REMUNERADO Y EL MATRIMONIO CONFLICTIVA**

### **1.1.B. RELACION PERSONAL DEL TRABAJO REMUNERADO Y EL MATRIMONIO NO CONFLICTIVA**

En estas dos subcategorías se recoge el autoesquema de la mujer hacia el género al que pertenece, observando si el rol laboral incide o no en su rol de esposa. Siempre considerando como rol laboral el ejercido fuera del hogar, a cambio de una compensación económica.

Ejemplo de estas subcategorías serían las proposiciones “*estaba muy cansada pero no me podía quejar porque mi marido no quería que trabajara*” (1.1.A) o “*mi marido no se metía en si trabajaba o no*” (1.1.B)

### **1.2.A. RELACION PERSONAL DEL TRABAJO REMUNERADO Y LOS HIJOS CONFLICTIVA**

### **1.2.B. RELACION PERSONAL DEL TRABAJO REMUNERADO Y LOS HIJOS NO CONFLICTIVA**

Estas dos subcategorías son similares a las anteriores. La diferencia radica en que en estas se recoge la incidencia del propio rol laboral en el rol de madre. Se considera conflicto cuando el rol madre requiere de actuaciones complementarias que faciliten el poder trabajar a la vez. Actuaciones que pueden implicar la ayuda de la familia (madre o abuela), de asistentes o que pueden requerir de combinaciones

temporales de la propia mujer (*“si tengo hijos intentaría combinarlo de la mejor manera que pudiera”*). En estas actuaciones no se consideraría conflicto cuando la intervención fuera del marido como corresponsable del cuidado de los hijos, caso que no se ha dado en ninguna de las entrevistas.

### **1.3.A. AUTOOBLIGACION DE ROL DE GÉNERO TRADICIONAL**

### **1.3.B. AUTOOBLIGACION DE ROL DE GÉNERO FEMINISTA**

Por auto obligación de rol de género tradicional se entiende toda obligación que social y culturalmente se ha considerado propia de la mujer. Obligaciones especialmente relacionadas con la familia, el cuidado de terceras personas, las labores del hogar.

Por auto obligación de rol de género feminista se entiende, por el contrario, que la mujer considera las obligaciones familiares en pareja, no como una ayuda sino como corresponsabilidad de ambos géneros.

### **1.4.A. AUTOMOTIVACION PARA EL TRABAJO CENTRADA EN EL SALARIO**

### **1.4.B. AUTOMOTIVACION PARA EL TRABAJO CENTRADA EN OCUPARSE**

Estas subcategorías se definen como el rol laboral que juega la mujer en su propia vida cotidiana. El grupo entrevistado considera que hay dos motivos para que ellas mismas trabajen. Unas tienen en cuenta el



salario como causa principal para ejercer su rol laboral y otras tienen más presente el ocuparse, el hacer algo o la necesidad personal.

## **2. ROL DE GÉNERO HACIA EL TRABAJO FEMENINO**

### **2.1.A. VALORACION DEL TRABAJO FEMENINO TRADICIONAL**

### **2.1.B. VALORACION DEL TRABAJO FEMENINO FEMINISTA**

### **2.1.C. VALORACION DEL TRABAJO FEMENINO NEUTRO**

Se analiza la centralidad que supone el trabajo para la propia mujer.

Por valoración tradicional se entiende que lo más importante es el rol familiar que se ejerce, y por tanto para cualquier mujer la familia debería ser lo principal frente al empleo. Por otra parte, la valoración del trabajo femenino feminista implica mayor importancia al empleo.

Puede haber también un punto intermedio en el que se valore con la misma importancia el trabajo y la familia.

## **2.2. DIFICULTADES DEL TRABAJO FEMENINO**

Partiendo de las bases teóricas trabajadas hasta el momento, y del análisis previo realizado de los discursos, se observan diferentes dificultades para que la mujer ejerza el rol laboral.

Estas dificultades pueden, a su vez formar subcategorías. Por ello, en el análisis se trabaja con la dificultad concreta y no con el concepto más genérico de Dificultad.

**2.2.1.A EL TRABAJO SÍ DIFICULTA LA RELACION CON LOS HIJOS**

**2.2.1.B EL TRABAJO NO DIFICULTA LA RELACION CON LOS HIJOS**

**2.2.1.C EL TRABAJO DIFICULTA LA RELACION CON LOS HIJOS (DEPENDENDE)**

Estas subcategorías pretenden profundizar más allá de la pura vivencia personal de la mujer entrevistada. Situando a la mujer frente al análisis del rol de la Mujer en general, se recoge la dificultad de ejercer el rol laboral conjuntamente al rol de madre.

**2.2.2.A EL TRABAJO SÍ DIFICULTA LA RELACION CON LA PAREJA**

**2.2.2.B EL TRABAJO NO DIFICULTA LA RELACION CON LA PAREJA**

**2.2.2.C EL TRABAJO DIFICULTA LA RELACION CON LA PAREJA (DEPENDENDE)**

Con estas subcategorías se complementan las anteriores, haciendo intervenir el rol de esposa.

**2.2.3.A EL TRABAJO SÍ DIFICULTA LAS TAREAS DEL HOGAR**

**2.2.3.B EL TRABAJO NO DIFICULTA LAS TAREAS DEL HOGAR**

**2.2.3.C EL TRABAJO DIFICULTA LAS TAREAS DEL HOGAR (DEPENDENDE)**

En este punto lo que se categoriza es la dificultad que tiene la mujer en el ejercicio conjunto del rol laboral y las tareas del hogar, a partir del punto de vista del grupo entrevistado.

Se parte del supuesto de que la mujer considera las tareas del hogar como responsabilidad propia, y por tanto responsabilidad de las componentes de su grupo social.

### **2.3.A. QUIEN NECESITA MÁS EL TRABAJO, POSICIÓN TRADICIONAL**

### **2.3.B. QUIEN NECESITA MÁS EL TRABAJO, POSICIÓN FEMINISTA**

### **2.3.C. QUIEN NECESITA MÁS EL TRABAJO, POSICIÓN NEUTRA**

Se diferencia entre la posición tradicional y la feminista, en función de si el papel principal lo juega un rol laboral tradicional o no. Cuando en el discurso aparecen proposiciones que indican una mayor necesidad de empleo por parte del hombre se considera que es una posición tradicional, en función de la base teórica desde la que se trabaja. Sin embargo, si las proposiciones indican que es la mujer la que necesita más el empleo se considera que es una posición feminista, el rol que actúa en este caso no sería tradicional.

Cuando se emplean conceptos como feminista no se pretende en ningún caso hacer referencia al feminismo considerado como movimiento social. Es solo un recurso lingüístico ampliamente extendido.

Si las proposiciones no indican una posición clara, o tienden hacia posiciones extremas, entonces la categoría será neutra.

**2.4.A. LAS LABORES EN EL HOGAR PROPIO PUEDEN CONSIDERARSE TRABAJO IGUAL AL DE FUERA DE CASA QUE SE HACE COBRANDO**

**2.4.B. LAS LABORES EN EL HOGAR PROPIO NO PUEDEN CONSIDERARSE TRABAJO IGUAL AL DE FUERA DE CASA QUE SE HACE COBRANDO**

La diferencia entre el recibir un salario o no hacerlo es muchas veces el causante de que las labores en el hogar sean consideradas de menor importancia que las realizadas fuera. Es importante tener en cuenta como se valora el rol de ama de casa para analizar su rol de género, y como este puede afectar a su rol laboral.

## **2.5. OBLIGACION LABORAL DE LA MUJER**

**2.5.A. SIEMPRE DEBERIA TRABAJAR**

**2.5.B. SÍ DEBERIA TRABAJAR SI EL DINERO NO ES SUFICIENTE**

**2.5.C. NO DEBERIA TRABAJAR SI TIENE HIJOS**

**2.5.D. DEBERIA TRABAJAR SI QUIERE**

En este caso, considerar solamente la dicotomía si /no, en relación a la obligación laboral de la mujer, es reducir mucho la información que se puede extraer del discurso generado por las entrevistas. Por ese motivo

se diferencian cuatro opciones que matizan en que situaciones el rol laboral de la mujer es obligatorio o no.

En la primera subcategoría el rol laboral sería totalmente obligatorio, mientras en la segunda y cuarta subcategoría el rol laboral sería una opción, en función de la necesidad o del deseo de hacerlo.

En la tercera subcategoría, sin embargo, se plantea claramente el conflicto entre el rol laboral y el rol madre.

#### **2.6.A. SÍ HAY DIFERENCIA ENTRE PARO Y SER AMA DE CASA**

#### **2.6.B. NO HAY DIFERENCIA ENTRE PARO Y SER AMA DE CASA**

Esta subcategoría viene a reforzar la 2.4., pero desde un punto de vista diferente. En la subcategoría 2.4. se analiza el rol laboral desde la perspectiva del trabajo. Sin embargo en la 2.6. se pretende llegar al rol laboral desde la perspectiva del desempleo.

En la primera se plantean dos situaciones diferenciadas por intervenir el salario en una de ellas. En esta segunda subcategoría se plantean dos situaciones coincidentes en la ausencia de salario. Ninguno de los dos casos, desempleo y ser ama de casa, son remunerados. Por tanto la diferencia objetiva desaparece.

### **2.7.A. MOTIVACION DE LA MUJER PARA TRABAJAR CENTRADA EN EL SALARIO**

### **2.7.B. MOTIVACION DE LA MUJER PARA TRABAJAR CENTRADA EN OCUPARSE**

Las dos subcategorías se orientan en el mismo sentido que la 1.4., con la diferencia de que, en este caso, lo que se está analizando es una perspectiva diferente. En la medida de lo posible, se le pide a la mujer entrevistada que, independientemente de su experiencia personal, considere el rol laboral de la mujer en general, no el suyo propio. Para algunas mujeres el salario es el motor principal causante de que la mujer trabaje y para otras mujeres es la necesidad como persona, el hacer algo que las ocupe.

## **3. ROL DE GÉNERO HACIA EL DESEMPLEO**

### **3.1.A. SÍ ES UN PROBLEMA EL DESEMPLEO PARA LA MUJER**

### **3.1.B. NO ES UN PROBLEMA EL DESEMPLEO PARA LA MUJER**

### **3.1.C. DEPENDE DE SI TIENE PAREJA, ES O NO UN PROBLEMA EL DESEMPLEO PARA LA MUJER**

Independientemente del tipo de problema que el desempleo pueda ocasionar, en esta subcategoría se pretende analizar la incidencia que la figura social del proveedor, generalmente la pareja, ejerce en el rol de género hacia el desempleo.

### **3.2.A. OCUPACIONES DE LA MUJER DESEMPLEADA: CUIDADOS A TERCEROS**

### **3.2.B. OCUPACIONES DE LA MUJER DESEMPLEADA: CUIDADOS A SI MISMA**

### **3.2.C. OCUPACIONES DE LA MUJER DESEMPLEADA: NADA**

Una forma alternativa de comprobar el rol de género hacia el desempleo, es analizar en que ocupaciones puede implicarse una mujer desempleada, según la perspectiva de las mujeres del grupo estudiado. La opción "*Cuidados a terceros*" reforzará la orientación más tradicional de la mujer como cuidadora, mientras la opción 3.2.B. "*Cuidados a si misma*" o 3.2.C "*Nada*" reforzará la idea de pérdida de la orientación más socialmente extendida. Este análisis se ha realizado teniendo en cuenta si estas categorías, muy especialmente las dos últimas opciones, implican juicio de valor. Esto es, si una ocupación es reconocida como más positiva socialmente que la otra.

### **3.3.A. SÍ ES DIFERENTE LA PROBLEMATICA DEL HOMBRE Y LA MUJER ANTE EL PARO**

### **3.3.B NO ES DIFERENTE LA PROBLEMATICA DEL HOMBRE Y LA MUJER ANTE EL PARO**

Se plantea en este punto la incidencia del rol de género en el rol laboral, desde el punto de vista de la mujer.

Que socialmente se considera que hay diferencias es algo que no hace falta ser discutido aquí, por cuanto antes ya se ha tratado el tema. Valga solamente la consideración de cuantos estudios han considerado la perspectiva del desempleo masculino y cuantos el femenino. Lo interesante aquí es analizar el punto de vista de la propia mujer.

#### **3.4.A. MOTIVACION DEL DESEMPLEO EN LA MUJER: MOTIVOS POSITIVOS**

#### **3.4.B. MOTIVACION DEL DESEMPLEO EN LA MUJER: MOTIVOS NEGATIVOS**

La valoración de lo que lleva a la mujer a estar desempleada es importante para analizar el rol de género hacia el desempleo.

Por motivos positivos se tienen en cuenta aquellas proposiciones dirigidas a considerar el desempleo como una situación que la mujer no puede controlar, con tratamiento de comprensión, como los hijos o las obligaciones familiares.

Por otra parte, por motivos negativos se recogen aquellas proposiciones en las que se plantea una crítica hacia la mujer en esta situación, como “*porque no quieren*”, o “*por comodidad*”.



#### **4. AUTOCONDUCTA HACIA EL DESEMPLEO**

##### **4.1.A. ACTUACION DE BUSQUEDA DE EMPLEO VICARIA**

##### **4.1.B. ACTUACION DE BUSQUEDA DE EMPLEO ACTIVA**

##### **4.1.C. ACTUACION DE BUSQUEDA DE EMPLEO PASIVA**

##### **4.1.D. ACTUACION DE BUSQUEDA DE EMPLEO NULA**

Con estas subcategorías se quiere analizar el afrontamiento hacia el desempleo que realizan las mujeres entrevistadas.

Por búsqueda vicaria se entiende una búsqueda de empleo no activa como tal, sino a partir de actuaciones de terceras personas (“*me conseguirán*”, “*el curso me ayudara*”) y a medio-largo plazo. No es una búsqueda inmediata sino en función de la consecución de una actividad que se esta realizando en estos momentos.

Por otra parte, una búsqueda activa es aquella con un fin inmediato, consistente en acciones a corto plazo como prensa, dar voces, etc. En principio se considera que este sistema de afrontar el desempleo implica una voluntad real de encontrar trabajo.

Las subcategorías pasiva, con proposiciones como “*espero*” y en las que no se concreta exactamente que es lo que hace, y nula, en que se reconoce que no se busca o no interesa el trabajar, plantean ambas el afrontamiento negativo del desempleo. En la segunda es claro que no se ejerce el rol laboral y en la primera que, aunque parece que se quiere ejercer tampoco se ponen los medios adecuados para hacerlo.

#### **4.2.A. VIVENCIA DE LAS POSIBILIDADES DE ENCONTRAR EMPLEO POSITIVA**

#### **4.2.B. VIVENCIA DE LAS POSIBILIDADES DE ENCONTRAR EMPLEO NEGATIVA POR EL ROL DE GÉNERO**

#### **4.2.C. VIVENCIA DE LAS POSIBILIDADES DE ENCONTRAR EMPLEO NEGATIVA POR LA EDAD**

#### **4.2.D. VIVENCIA DE LAS POSIBILIDADES DE ENCONTRAR EMPLEO NEGATIVA POR CARACTERÍSTICAS PROPIAS**

Algunas de las mujeres consideran que pueden encontrar trabajo debido a diferentes aspectos, como la experiencia o las ganas. Es indiferente en este punto el porqué consideran que tienen posibilidades.

Sin embargo, sí es importante para el objetivo que se persigue en esta investigación, el determinar por qué causas la mujer no encuentra posibilidades de emplearse o lo ve muy difícil.

Por un lado se plantea el efecto edad, que es común a ambos géneros. Por otra parte, se diferencia entre el efecto del rol de género y el efecto de las características propias (externas al rol de género).

En el caso del rol de género se recogen las proposiciones que implican cargas familiares o el simple hecho de ser mujer. En el caso de las características propias se tiene en cuenta aquellas proposiciones que inciden en los rasgos personales, los estudios, etc, que no tienen relación directa con el rol de género como tal.

#### **4.3.A. EXIGENCIAS PARA ACEPTAR UN EMPLEO: NINGUNA**

#### **4.3.B. EXIGENCIAS PARA ACEPTAR UN EMPLEO: HORARIO**

#### **4.3.C. EXIGENCIAS PARA ACEPTAR UN EMPLEO: PROFESION ESPECÍFICA**

#### **4.3.D. EXIGENCIAS PARA ACEPTAR UN EMPLEO: DISTANCIA**

#### **4.3.E. EXIGENCIAS PARA ACEPTAR UN EMPLEO: CONTRATO**

#### **4.3.F. EXIGENCIAS PARA ACEPTAR UN EMPLEO: SALARIO**

Estas subcategorías vienen a completar las 4.1., ya que, analizando las exigencias de las mujeres entrevistadas para aceptar un puesto de trabajo, se puede obtener un acercamiento a la determinación de si la búsqueda de empleo es real o no, de una manera inconsciente.

Para ello se parte de la teoría de que la principal causa del desempleo de la mujer es la actitud no consciente del rol de género ejercido.

### **5. VALORACION DE LOS ROLES DE GÉNERO EN UN ENTORNO FAMILIAR**

#### **5.A. REPARTO IGUALITARIO DE RESPONSABILIDADES**

#### **5.B. REPARTO DE RESPONSABILIDADES EN DETERMINADOS ASPECTOS**

#### **5.C. REPARTO DE RESPONSABILIDADES EN FUNCIÓN DEL GÉNERO**

Estas últimas tres subcategorías se organizan en función del tradicionalismo del reparto de responsabilidades en el hogar y con la familia, según el género.

Las proposiciones orientadas a catalogar el rol de la mujer como cuidadora y el del hombre como proveedor, se clasifican en la subcategoría 5.C., en función del género. Las proposiciones orientadas en sentido contrario, consideradas menos tradicionales, se clasifican en la 5.A. o en la 5.B, en el caso de no tener incidencia el género.

## 5.2. Análisis de las respuestas a las entrevistas realizadas

### 5.2.1. Análisis de los autoesquemas estereotipados sobre el rol de género:

Cuando se analizan los autoesquemas de las mujeres entrevistadas, teniendo en cuenta las variables principales edad, cargas familiares y apoyo, se encuentran diferentes perfiles de respuesta.

9 de las 11 mujeres del grupo tienen en su autoesquema la obligación del rol de género “*tradicional*”, como representan las siguientes proposiciones extraídas de su discurso:

<i>Yo, como no tengo hijos, cuando llego a casa, sí no quiero, no hago nada</i>
<i>Por ser mujer, tengo la obligación de estar en mi casa y cuidar de mi casa</i>
<i>Mi deber es cuidar de mis hijos y de mi casa y trabajar lo mejor posible</i>
<i>No se si mi familia me pondría pegas por trabajar, porque cuando llegan ellos lo tienen todo hecho</i>
<i>Yo hago todo el trabajo de la casa (esta es una proposición recurrente)</i>
<i>Mi obligación es que mi familia esté bien y respetarla, que mi casa vaya bien</i>

Cuando se les pregunta el motivo que les llevaría a trabajar 7 de las mujeres consideran como motivo principal el “*ocuparse de algo*” o igualmente el “*salario*” y “*ocuparse de algo*”, frente a sólo 2 que centran su interés exclusivamente en el “*salario*”.

	Salario	Ocuparse en algo	Ambos
Sin apoyo	2	2	1
Con apoyo	0	2	2
Total	2	4	3

Categoría 1.4. Automotivación para el trabajo

Según se observa, la mayoría de las mujeres con o sin apoyo o pareja, optan a ocuparse en algo o a ambas opciones. El salario no es lo principal, según se observa también en las proposiciones analizadas:

<i>Necesito trabajar sobre todo para conocer a otra gente y no estar siempre cerrada en el mismo mundo</i>
<i>Te realizas como mujer, te independizas y sales de casa</i>
<i>El trabajo es importante porque te realizas más, te haces más persona</i>
<i>Lo más importante es que te guste...es un escape y tienes nuevos horizontes</i>
<i>Me gusta trabajar para ser independiente y para relacionarme con la gente</i>

En los dos únicos casos en que el salario es el motivo principal argumentado para trabajar, estos son mujeres de la categoría “sí apoyo de la pareja” que tienen claro que la opción tomada está en función de su situación actual. Eso se refleja especialmente en las siguientes afirmaciones:

<b>Caso Rafaela</b>	<i>“Si no me estuviera separando, el trabajo no sería tan importante. Busco trabajo porque tengo problemas con mi marido”</i>
<b>Caso Marisa</b>	<i>“Yo trabajo para vivir. Si estuviera casada trabajaría en función de la situación económica”</i>

Las proposiciones que se agrupan en la categoría 1.1. relativa al conflicto entre el trabajo y el matrimonio muestran la diferencia entre los casos de edad entre 35-50 años, con cargas y apoyo, representados por **Conchita** y **Montse**, y los casos de edad entre 50-60, en la misma situación personal, representados por **Pilar** y **Pepita**.

En palabras de **Conchita** y **Montse**:

- *“ [mi familia] están acostumbrados [a que trabaje fuera de casa]”*
- *“ lo han vivido como una cosa normal”*
- *“ [a mi marido] le parece bien [que trabaje] le parecería peor que no trabajase...porque le faltaría el dinero y diría mejor ir a trabajar que en casa.”*

En cambio el segmento representado por **Pepita** y **Pilar** manifiesta:

- *“ mi marido no me dice nunca que no a nada pero a el no le gustaba que fuera a trabajar...que me corto para ir a trabajar.”*

- *“lo pasé agotada pero no me podía quejar porque el no quería que trabajara”*
- *“ [ a mi marido ] le encantaría [ que yo trabajase], y el era el primero que me animaba porque fuera a trabajar...[pero]...cuando me casé como entonces nos sacaban de trabajar y no podíamos pedir quedarnos...”*

Las dificultades de compaginar matrimonio y empleo aparecen repetidamente en el discurso.

Para los primeros no existe dicho conflicto, mientras para los mayores sí. Los demás casos ya no son analizados porque no tienen apoyo que valorar o no tienen cargas familiares, por tanto su autoesquema no es relevante para esta investigación.

Por otra parte, cuando se analiza la relación personal entre el trabajo y los hijos las declaraciones cambian sustancialmente. En este caso son totalmente opuestas al conflicto con el matrimonio. Las mujeres entre 35-50 años con cargas familiares y apoyo consideran conflictiva la relación entre el trabajo y los hijos:

- *“ a mi hijo seguramente le gustaría más que estuviera más en casa, porque me ha necesitado mucho más y no he estado por el lo suficiente”*



- *“ a veces ha venido [mi hijo] mama estamos aquí, y dices, pobre, ay déjame que no tengo tiempo... lo voy apartando, y entonces ese niño, pobre, necesita de ese cariño, de esas atenciones”*
- *“ al principio cuando tuve a mis hijos hacia la jornada partida...tengo que tener mi tiempo en casa”*
- *“ los hijos necesitan saber que cuando tienen un problema no...siempre hay alguien que les da un consejo, a veces cuando estas fuera de casa llegas a casa hecha polvo, tienes muchos problemas, a veces solo piensas en que tienes que hacer cosas dentro de casa...si es un núcleo familiar como tiene que ser echan en falta los hijos [a la madre]”*

Sin embargo las mujeres de 56-65, con las mismas características de cargas familiares y apoyo no se plantean el conflicto.

A un nivel más general destaca que las mujeres del segmento entre 35-50 años, consideran conflictiva la relación entre trabajo e hijos, en el supuesto de que tuvieran, como se vera más adelante.

Las dos mujeres del segmento 35-50 sin apoyo de la pareja argumentan:

- *“con organización...yo he tenido que ir a trabajar...estaba mi madre...y mi hijo era pequeño”*

- *“mis hijos ya son mayores...pueden valerse por si mismos...sino tengo a mi madre”*

Siguiendo la hipótesis de trabajo, se observa que ambas mujeres buscan el apoyo de la madre.

También es significativo que la mayoría de mujeres mayores de 50 años no se plantean el tema durante toda la entrevista, excepto en el caso de la mujer con cargas y sin apoyo, que sí vive el conflicto:

- *“el [el hijo] no esta acostumbrado pues no le gusta...ve que no hay más remedio y se calla, pero no le gusta, no...”*

A esta mujer la separación de su pareja le obliga a entrar en el conflicto entre el rol de cuidadora (tradicionalmente rol de la madre) y el rol de proveedor (tradicionalmente rol del padre). Mientras tenía el marido que cubría los gastos de la unidad familiar *“he estado en casa, **claro**, los niños eran pequeños.”*

### 5.2.2. Observaciones realizadas sobre el rol de género en el trabajo femenino:

Cuando se plantean la cuestión desde una perspectiva externa a ellas mismas, 8 mujeres creen que el trabajo dificulta la relación con los hijos y con la pareja.

	Número de casos
El trabajo dificulta la relación con los hijos	8
El trabajo no dificulta la relación con los hijos	1
Depende	1 *
No aparece el tema	1

- Caso 1. **Asunción:** *“Si la madre trabaja los niños se ven afectados negativamente en unos aspectos y beneficiado en otros”*

Tanto este caso como el de la mujer que considera que el trabajo no dificulta la relación planteada, son las dos mujeres pertenecientes al segmento de 35-50 años sin cargas familiares:

- *“yo creo que no pasa nada si se lo puede combinar con el marido”*
- *“ en parte sí y en parte no, también se verán beneficiados en alguna cosa (economía).”*

En cuanto a las demás mujeres entrevistadas, en su discurso se contempla claramente la relación conflictiva:

- *“mucho, se ven muy abandonados [los hijos]. La madre se siente culpable...siente que los niños no están bien cuidados”*

- *“...ni puede atender a sus hijos como Dios manda...”*
- *“...lo necesitan [el trabajar] y esta todo el día fuera...pero no lo creo conveniente porque los hijos también te necesitan...”*
- *“no lo veo bien porque ellos te necesitan...”*
- *“ a la hora que se hacen grandes creo que también los perjudicas mucho...necesitan de tu apoyo cuando son pequeños...a parte de las carencias afectivas y todo este rollo pues a lo mejor no tener las cosas en su punto, que si la comida, que si corriendo, que si hoy te comes un huevo frito que hoy no da tiempo a hacer una comida en condiciones.”*
- *“...ahora pienso que la mujer que trabaja “Deu ni do” se va todos los días a las 8 de la mañana y vuelve a las 8 de la tarde...cuando ve al niño?...cuando vienen [el hijo] la mujer tiene que estar...por los hijos y entonces es cuando vienen los problemas”*
- *“has de confiar donde los dejas [ a los hijos]...sí no lo deben de pasar muy mal [las madres]”*
- *“...necesita hacer un esfuerzo extra...[los hijos] se sienten afectados...sin poder dedicarles un tiempo... para conocerlos...porque hay muchos padres y muchos hijos que no se conocen...”*

- “a lo mejor es no tener tanto y cuidar más de los niños..luego se nota que están más abandonados...en casa los crios hacen lo que les da la gana...”

En relación a la pareja se han observado las siguientes frecuencias:

	Número de casos
El trabajo dificulta la relación con la pareja	8
El trabajo no dificulta la relación con la pareja	0
Depende	1
No aparece el tema	2

Mayoritariamente consideran que el trabajo dificulta esta relación. Solo una de las mujeres se plantea el “*Depende de como sea la persona*”, pero haciendo referencia al marido. El resto de mujeres introducen conceptos como:

- “se abandona al marido”
- “se ve más solo, más desamparado [el marido]”

- *“sí está más horas fuera la mujer que el hombre...[se ven afectados]...en la comodidad y el descontrol”*
- *“hay separaciones”*
- *“egoísmo”*
- *“así no hay nervios [si la mujer está en casa]”*
- *“se tiene que ocupar del marido”*

En estas frases destacan conceptos como *“abandono”, “desamparo”, “ocuparse de”* que refuerzan el rol de género tradicional de la mujer.

Por otro lado es importante tener en cuenta porque la mujer busca trabajo, como su discurso recoge esta motivación. En el siguiente cuadro se indican las frecuencias de la categoría 2.7. motivación de la mujer hacia el trabajo.

	Número de casos
Centrada en el salario	0
Centrada en ocuparse	5
Ambos casos	2
No aparece el tema	4

5 de las mujeres consideran que la motivación principal de la mujer hacia el trabajo viene dada por la necesidad personal de hacer algo, de ocuparse.

En los dos casos en los que se recogen ambas categorías, salario y necesidad personal, es interesante recoger las palabras de las dos mujeres:

- *“Es bueno que la mujer aporte dinero para ayudar a la familia”*. Se debe prestar especial atención a la palabra “ayudar”.
- *“La mujer se puede defender mejor si tiene un trabajo digno” y “ la mujer necesita trabajar para ser más libre y capacitada”*

No se observan diferencias entre sí tienen apoyo, cargas familiares o respecto a su edad.

Por otra parte, en el discurso de este grupo de mujeres se observa que de las 9 que se plantean la prioridad empleo frente a familia, solo 2 mujeres valoran como prioritario el trabajo, las otras lo consideran secundario a la familia o consideran las dos cosas como igualmente importantes.

En palabras de **Rafaela**, *“lo más importante son sus hijos”*, *“la maternidad [es lo más importante]*, o de **Montse** *“mi hijo y mi familia”*. El discurso gira en torno a conceptos de posesión de la maternidad (suya, mis).

Pero incluso las dos mujeres que priorizan el empleo en alguna de sus afirmaciones, como **Asunción** (“*como mujer le doy la máxima importancia al empleo*”) o **Esperanza** (“*le doy mucha importancia al empleo*”), durante el transcurso de la entrevista manifiestan “*lo más importante es tener personas que te quieran al lado*” o “*la familia para mi es muy importante*” o que “*las dos cosas a la vez [son importantes]*”.

La categoría “*Obligación laboral de la mujer*” puede ser analizada en función de dos factores diferenciados. Cuando el discurso se orienta alrededor de “*no debería trabajar si tiene hijos*” se está teniendo presente la variable rol de madre; las otras subcategorías de la obligación laboral de la mujer (“*siempre debería trabajar*”, “*sí debería trabajar si el dinero no es suficiente*” y “*debería trabajar si quiere*”) no tienen presente dicha variable.

Las mujeres del grupo estudiado plantean un discurso totalmente contrario en función de su perspectiva de rol de madre en el planteamiento de la obligatoriedad laboral de la mujer. Las mujeres que se plantean la obligación laboral en función de dicho rol de madre, tienen una valoración más tradicional del empleo (“*lo más importante es la familia*”). Las mujeres que no se basan en el rol de madre sostienen una valoración menos tradicional (“*el trabajo es lo más importante o ambas cosas por igual*”). En el primer caso se encuentran **Rafaela, Eva, Pepita, Pilar y Ascensión**, quienes emiten opiniones compartidas, como:

- “*Ante la familia se quita el trabajo*”



- *“lo más importante son los hijos y tus padres también...y el marido, que si no decimos el marido, ja, ja.”*
- *“lo más importante es mi familia, lo más importante mis hijos sobre todo y mi marido también”*

Por otra parte, cuando se cruzan estas manifestaciones con la variable apoyo, se observa que con apoyo la mujer tiende más hacia el tradicionalismo y sin apoyo es al contrario.

	2.1.A	2.1.B / C
Sin apoyo	3	4
Con apoyo	3	1

2.1.A. Valoración tradicional del trabajo femenino

2.1.B / C. Valoración no tradicional del trabajo femenino

Otro de los factores que nos puede permitir observar si el planteamiento laboral de la mujer es igualitario con el hombre, es el análisis de la necesidad subjetiva de trabajo.

6 mujeres de las 11 entrevistadas consideran que el hombre es quien tiene mayor necesidad de trabajar. Son muestra de este segmento las siguientes afirmaciones:

**Rafaela** comenta *“el hombre esta más presionado a que trabaje...por tradición es el hombre el que sostiene la familia...aunque yo no estoy de acuerdo”* ;

también es interesante el discurso de **Conchita** *“yo creo que el hombre [necesita más el trabajo] la mujer tenemos otra manera...el hombre era el trabajo...y en casa...ahora...bueno desde hace unos años empiezan a ayudar en casa...si la mujer esta en casa porque esta en paro...pues arregla papeles, cuida la casa, cuida los hijos, entonces tiene una actividad...pero el marido si esta en casa se está comiendo el coco todo el día...si hay que escoger a alguien yo diría que es mejor que trabaje el hombre”* ; por otro lado esta **Montse**, mujer muy motivada para trabajar que siempre ha estado empleada *“necesitar yo creo que lo necesitan los dos, lo que pasa es que como muy extremo quizá más el hombre si pudiera mantener a su familia, que una mujer en casa siempre tiene cosas ha hacer”*.

Como se puede observar en las frases anteriores, siempre aparece el contraste entre lo que debería ser, lo que creen correcto y lo que realmente sucede.

Solo dos consideran que la mujer lo necesita más y estas son 2 mujeres sin apoyo familiar. De igual manera, 2 de las 3 mujeres que se mantienen neutras (*“tanto lo necesita el hombre como la mujer”*) también se encuentran sin pareja en estos momentos. Por tanto la presencia de un apoyo familiar incide directamente en el rol laboral.

La edad no parece tener demasiada incidencia en este punto. Solo destaca que las dos mujeres que consideran que es la mujer la más necesitada de trabajar, pertenecen al segmento entre 35 y 50 años. Este está representado por **Esperanza** y **Eva** que comentan:

- *“yo para mí... la mujer...la necesidad de no sentirte...como decirlo..no una carga...pero que dependes de una persona”* **Eva**
- *“creo que una mujer, creo, no se por lo que escuchas, tienen muchas separaciones y las dejan con hijos”* **Esperanza.**

Por otra parte, 7 mujeres de las entrevistadas, consideran el trabajo domestico como equivalente al remunerado.

Las mujeres del grupo se mantienen bastante inseguras ante la obligación de trabajar que pudiera tener la mujer. Parten de que por principio *“si la mujer quiere debería trabajar fuera de casa”*. Aunque esta opinión cambia en 5 de los casos cuando hay hijos implicados. Las 5 mujeres que no consideraron adecuado trabajar cuando se tienen hijos pequeños son madres.

Parece que no es adecuado socialmente considerar que la mujer no debe trabajar, pero tampoco lo es el que trabaje si tiene hijos pequeños. Por tanto, aquí surge un conflicto de roles.

Solo 1 mujer del grupo en análisis no se mostró insegura y mantuvo su opinión de que la mujer siempre debería trabajar. Las demás tienden a cambiar el rol de obligatoriedad durante el discurso y transformarlo en una opción. Esto se ve muy claramente en las siguientes proposiciones:

Rol de obligatoriedad laboral inicial	Rol de no obligatoriedad laboral al final del discurso
<i>“Aunque el marido trabaje, la mujer también debe trabajar por si el te deja”</i>	<i>“Como mínimo el primer año de los hijos la madre no ha de trabajar”</i>
<i>“Aunque el sueldo de la pareja sea suficiente la mujer ha de trabajar”</i>	<i>“Si hay hijos, como mínimo los primeros años la mujer debería dedicarse a cuidarlos”</i>
<i>“Las mujeres que han estudiado deberían trabajar, aunque con un límite horario si son madres”</i>	<i>“Si tienen hijos es diferente, los 4-5 años primeros tendrían que quedarse en casa”</i>
<i>“¿Si mi marido y yo nos separáramos que iba a hacer yo? a mi hija no le pasará, es importante que trabaje”</i>	<i>“a veces es mejor tener menos dinero y cuidar de los hijos”</i>
<i>“Si la mujer tiene posibilidades de salir a trabajar que lo haga”</i>	<i>“Si tiene hijos pequeños..para que los cuidase nadie me los cuidaba yo”</i>

Estas proposiciones están organizadas por casos en los que el discurso inicial de la mujer se orienta hacia la obligatoriedad del trabajo femenino y se modifica durante la entrevista hacia la no obligatoriedad en el supuesto de tener hijos.

Se ha estudiado la incidencia que parecen tener las tres variables analizadas, edad, carga familiar y apoyo de la pareja, en el rol de género de las mujeres entrevistadas. Alguna de estas informaciones ya se han reflejado en las afirmaciones anteriores de manera general, pero debido a la importancia que

estas variables pueden tener en la investigación es preferible analizarlas con más detenimiento.

En relación a los hijos, todas las mujeres entre 35 y 50 años se pronuncian por las relaciones conflictivas con el trabajo, excepto una mujer que no tiene pareja ni cargas familiares. Las mayores de 50 años son las que menos conflicto encuentran con los hijos a nivel personal. Solo una mujer de este segmento, **Ascensión**, verbaliza este conflicto: *“como el [su hijo] no está acostumbrado [a que trabaje fuera de casa] pues no le gusta” “he estado en casa, claro, los niños eran pequeños”*.

Curiosamente es mayor el porcentaje de mujeres mayores de 50 años que encuentran conflicto personal entre el trabajo y la pareja que entre el primero y los hijos. Sucede al contrario en las mujeres entre 35 y 50 donde el porcentaje mayor está en el conflicto en la relación trabajo y hijos.

Las mujeres sin cargas familiares entre 35-50 años son las únicas en considerar como más importante el trabajo, aunque las dos tienden a matizar esta valoración con su discurso equiparando, en cierta manera, ambos aspectos: trabajo y familia. Las demás mujeres valoran como prioritaria a la familia, sin dudarlo.

No se observan diferencias claras en la automotivación para el trabajo. No hay ninguna característica personal de las analizadas que parezca incidir en la automotivación al empleo, ni el apoyo de la pareja, ni la edad, ni la carga familiar. Tampoco se observa relación entre la automotivación y la búsqueda

real de empleo. Los 4 casos que buscan activamente empleo son diferentes. Para **Conchita** y **Ascensión** la motivación que tienen hacia el empleo es el hacer algo, para **Marisa** es el salario y para **Montse** tanto una cosa como la otra.

La mayoría de las mujeres entrevistadas tiene una autoobligación de rol de género tradicional, tal como se muestra en las siguientes afirmaciones:

- *“plego de trabajar [si el hijo está enfermo] primero es mi hijo”*
- *“a mi no me ha pasado nunca [que mi pareja tuviera que cuidar de mi hijo]”*
- *“los niños necesitan que estés en casa”*
- *“cuando ellos llegaban lo tenían todo hecho”*
- *“nos han enseñado que la madre siempre tiene más...”*
- *“me lo distribuyo yo sola [el trabajo de la casa]””cuando esta enfermo [el hijo] si*
- *me tuviera que quedar yo pues me quedaba”*
- *“no me lo planteo [el trabajar fuera de casa]”*

- “[mi casa] esta limpia, me gusta cuidar de ella, me gusta cuidar de mis hijos”

En relación a la pareja, todas las mujeres que plantean el tema de la relación trabajo y pareja, desde la visión de mujer, la valoran en términos de conflicto.

Un ejemplo claro es el comentario que hace **Rafaela** :”*se abandona al marido, no se ven nunca no pueden hablar, yo creo que es problemático*”.

La tendencia que se observa en las mujeres entrevistadas muestra que el segmento de mujeres con pareja tiene mayor conflicto de rol de género que el que no tiene pareja. Todas, menos una, de las mujeres que tiene pareja consideran que el trabajo dificulta la relación con esta y con los hijos. Por otra parte, solo 2 de las 5 mujeres del grupo sin pareja consideran conflictiva la relación con los hijos y 3 la relación con la pareja. La experiencia personal tiene aquí una fuerte influencia. Se comprueba el conflicto entre lo socialmente considerado y la realidad de la mujer.

El rol laboral de la mujer se ve muy secundario en las mujeres mayores de 50 años sin apoyo, en el supuesto de haber hijos por medio. Las menores de 50 con cargas y sin apoyo consideran que la mujer siempre debería trabajar, pero también pone la excepción de la presencia de los hijos. Solo en los casos en que hay apoyo de la pareja o no tienen cargas familiares se plantean la opción de “*si el dinero no es suficiente o si se quiere*”. Esto viene a corroborar y ampliar las observaciones anteriores.

Por otra parte, todas las mujeres con pareja atribuyen los motivos del desempleo femenino a “causas internas” de la propia mujer y de signo negativo (“comodidad, porque no quieren, porque no lo necesitan”, “se han acostumbrado a que les de palo el marido pero a que les lleve el sueldo”, etc).

Todas las mujeres con pareja consideran diferente la problemática del hombre y de la mujer frente al paro. Sólo 2 de las 5 mujeres sin pareja tienen la misma opinión. Las otras 3 mujeres del segmento sin pareja no ven diferencias.

El concepto tareas del hogar aparece en las entrevistas como secundario. Ante las preguntas relacionadas se tiende a identificar el tema con el cuidado de la familia, que sí se considera prioritario. El grupo de mujeres que sí se plantean la cuestión tienden a observar dificultades entre trabajo y hogar. Solo en 1 caso, mujer sin cargas entre 35-50 años no se plantea ninguna dificultad en compaginar ambas tareas.

Por último, se analiza la incidencia que tiene la influencia materna en el rol de género, aplicada al desempleo, de las mujeres entrevistadas:

Aunque es difícil analizar esta variable de forma independiente porqué en realidad hay una interacción entre las anteriores y esta, las observaciones realizadas nos permiten aproximarnos a la incidencia que la historia de empleo de la madre tiene sobre la de las hijas.

En cuanto a la categoría “*Obligación laboral de la mujer*” la variable Empleo de la madre parece tener incidencias. Excepto en el caso de 2 mujeres (1 con



madre trabajadora y 1 con madre no trabajadora), en el discurso general coinciden varias categorías junto con el “*siempre debería trabajar*”. Son ejemplos de la coincidencia entre “*siempre*” y “*no debería trabajar si tiene hijos*” los casos de **Rafaela, Eva, Pilar y Ascensión**.

**Ascensión** declara: “*si tiene posibilidades de salir a trabajar que salga, sí*” .

Y ante la pregunta de la entrevistadora ¿tu crees que todas las mujeres deberían trabajar fuera de casa?, esgrime un rotundo “*Sí*”. Pero cuando se cuestiona la presencia de los hijos argumenta “*para que me los cuidase nadie me los cuidaba yo*”.

En la misma situación se encuentra **Pilar**: “*mi hija está trabajando...porque ella no tenga que depender de nadie...es muy importante...si yo volviera a tener 18 o 15 años...hubiera trabajado*”. Pero pasa a argumentar a continuación: “*era mejor ganar un poquito menos y estar más con nuestros hijos*”.

**Rafaela** manifiesta aun más claramente la dependencia de la obligatoriedad laboral de la mujer a las condiciones familiares, introduciendo el siguiente discurso: “*todas las que quieran sí [deberían trabajar]...porque nunca sabes lo que puede suceder y si te deja el marido que?*”. Y cuando se plantea el factor hijos: “*eso ya es diferente porque los hijos necesitan tener a la madre cerca...*”.

El discurso de **Eva** es muy similar al anterior, destacando la necesidad de no depender de nadie y al mismo tiempo la obligación de cuidar de los hijos, que “*dependen de tí*”.

El factor historia de empleo de la madre sí parece tener cierta influencia en la valoración que la mujer hace de la diferente necesidad de trabajar del hombre y la mujer. Se ha considerado como más tradicionalista el discurso basado en la necesidad del hombre y más feminista el basado en la necesidad de la mujer.

El discurso de las mujeres entrevistadas muestra como es más tradicional la mujer con madre trabajadora. Las mujeres cuya madre no ha trabajado nunca no muestran una tendencia clara hacia quien necesita más el trabajo, salvo **Rafaela** y **Marisa** que consideraban más necesario el empleo para el hombre. Sin embargo las mujeres del segmento cuya madre sí trabajaba consideran mayor la necesidad de tener trabajo del hombre.

Donde más clara es la incidencia de esta variable es en la categoría “*El trabajo dificulta la relación con los hijos*”.

En el discurso de todas las mujeres con madre trabajadora se recoge la dificultad de relacionar hijos y empleo. Coincide también que (excepto en el caso de **Marisol**) todas son mujeres del grupo con hijos y apoyo de una pareja. **Conchita**, por ejemplo, argumenta: “ *no lo veo conveniente [que esté todo el día fuera] porque los hijos te necesitan...necesitan un cariño y necesitan apoyo, necesitan saber que cuando tienen un problema no...siempre hay alguien que les da consejo*”. Está muy clara esta perspectiva cuando comenta “*porque si es un núcleo familiar como tiene que ser*”.

**Conchita** siempre ha estado trabajando fuera de casa, al igual que **Montse**, que comenta: “*lo que hacemos todos aparcar a los hijos, que no lo veo bien tampoco porque ellos te necesitan ¿no?*” añadiendo “*creo que también les perjudicas mucho...a parte de las carencias afectivas...no tener las cosas en su punto, que si la comida, que si corriendo*”. En ningún momento ninguna de las dos mujeres se plantea el compromiso de su pareja (apoyo) en dicha situación.

**Pepita** es un ejemplo de discurso que profundiza en este aspecto al comentar: “*los hombres muy contentos vamos a tener un niño pero no se dan cuenta que cuando viene la mujer tiene que estar por la casa y los hijos, y entonces es cuando vienen los problemas*”. En este caso, **Pepita** no había trabajado nunca.

Las mujeres que manifiestan alguna duda o que consideran que no es difícil son las que tienen o han tenido una madre no trabajadora. Aunque también algunas de ellas se plantean la dificultad de ambos roles (madre y trabajadora)

Por otra parte, en relación a la Actuación de búsqueda de empleo, vuelve a encontrarse una diferencia entre ambos grupos.

4 de las 6 mujeres del grupo con madre no trabajadora optan por la búsqueda vicaria, frente a 3 de las 5 mujeres del grupo con madre trabajadora que optan por la búsqueda nula. Las otras 4 mujeres del grupo están buscando empleo activamente.

Cuando se analiza la influencia de la historia laboral de la madre en la valoración de los roles de género en un entorno familiar, se encuentra lo siguiente:

Categoría 5	casos sí	casos no
Reparto igualitario de responsabilidades		1, 3, 6
Reparto de responsabilidades en determinados aspectos	2, 9, 10	11
Reparto de responsabilidades en función del género	2, 7, 8, 9, 10	1, 5, 6
No está presente el tema		4

Categoría 5. Valoración de los roles de género en un entorno familiar  
Casos sí (madre trabajadora)  
Casos no (madre no trabajadora)

Categoría 5	frec.final sí	frec.final no
Reparto igualitario de responsabilidades	0	1
Reparto de responsabilidades en determinados aspectos	0	1
Reparto de responsabilidades en función del género	5	3
No está presente el tema	0	1

Categoría 5. Valoración de los roles de género en un entorno familiar  
Frec.final sí (madre trabajadora)  
Frec.final no (madre no trabajadora)

Se ha considerado que cuando en el discurso aparece cualquier subcategoría junto a la Reparto de responsabilidades en función del género, esta última es la valoración real que hace la mujer. También se ha de tener en cuenta que en los casos 1 y 6, que están recogidos tanto como Reparto igualitario de responsabilidades como en Reparto de responsabilidades en función del género, acaban contabilizando en esta última subcategoría debido a que es más concreta que la primera.

Todo ello lleva a la información recogida en la tabla anterior. En ella se observa que las mujeres con madre trabajadora han centrado su discurso en el reparto de responsabilidades en función del género. Las mujeres con madre no trabajadora no están tan claramente posicionadas, aun cuando la tendencia es la misma que en las anteriores.

### 5.2.1 Análisis del rol de género ante al desempleo femenino:

Aunque mucha información de este rol puede inferirse de los análisis ya realizados los puntos anteriores, es importante concretar algunos aspectos.

La mayoría de mujeres de nuestro grupo de trabajo, consideran diferente el ser “ama de casa” y “estar en desempleo”, especialmente las mujeres mayores de 50 años. No hay ninguna respuesta en sentido contrario, tal como muestra el siguiente análisis de frecuencias.

Hay diferencias entre desempleo y ser ama de casa	8
No hay diferencias entre desempleo y ser ama de casa	0
No aparece el tema en el discurso	3

La diferencia es muy destacada. El ser ama de casa, por tanto, sería percibida por estas mujeres como una opción no una situación temporal.

Pero a su vez la mayoría culpa del desempleo de la mujer a la propia mujer, por comodidad, porque prefieren que las mantengan. Sólo una mujer argumenta motivos externos a la mujer como las obligaciones familiares y otra usa los dos argumentos a la vez, en los otros 8 casos se consideran valores negativos para el

paro femenino. Ya se ha definido con anterioridad lo que se ha considerado como motivos positivos y motivos negativos.

En el caso de “*ambos motivos*” la mujer entrevistada argumenta que “*hay mujeres que les gusta estar en casa, cuidar de su casa y de su familia (motivos positivos) y mira, tranquilidad, y a mí que me traigan el sueldo (motivos negativos)*”. Puntualiza “*porque les gusta -a algunas- estar en su casa y pueden cuidar de su familia, quieren atender mejor a su familia (motivos positivos), otras por comodidad (motivos negativos)*”. Pero la tendencia general de su discurso se orienta hacia la crítica en la elección de ser ama de casa “*yo no lo haría*”.

Para profundizar más en la valoración que estas mujeres hacen de los motivos que conducen a la mujer al desempleo, se analiza cómo se cruzan esta categoría con la categoría de “Actuación de búsqueda de empleo”. En este análisis **Montse**, la mujer que no se sitúa en ninguna de las dos subcategorías (motivos positivos o negativos) se ha ubicado en la de motivos negativos partiendo de la afirmación “*yo no lo haría*” referente a ser ama de casa.

Al hacer este análisis se observa que de las 6 mujeres que actúan en búsqueda pasiva (esperando, no concreta que hace, no busca o no le interesa) todas consideran que la mujer que no trabaja es por motivos críticos, por comodidad. Destaca lo conflictivo de esta correlación. Consideran de manera crítica a la mujer que no trabaja fuera de casa, culpabilizándola de su situación, pero ellas mismas no hacen una búsqueda real y exitosa de empleo.

		Motivación del desempleo en la mujer		
		No negativa	Negativa	Total
Actuación de búsqueda de empleo	Pasiva	0	6	6
	Activa	1	3	4
	Total	2	9 (*)	10

(\*) Se añade el caso de **Montse** en esta frecuencia.

Por otro lado, la única mujer, **Marisa**, que tiene presente motivaciones del desempleo femenino (hijos, etc) que desculpabilizan a la mujer ubicándola en su rol de género, es una de las 4 que hacen búsqueda activa.

Para 4 de las mujeres entrevistadas está muy claro que el desempleo es un problema para la mujer. Para otras 4 depende de si la mujer tiene o no pareja. El análisis es más difícil de realizar porque 3 mujeres se abstuvieron de opinar o no lo tenían claro, por tanto la observación depende de un número menor de casos. De las 4 primeras 3 tienen apoyo de la pareja. Solo **Eva** no tiene ese apoyo. Sin embargo, lo que más destaca, aunque ya era un resultado esperado, son las 3 mujeres sin apoyo que delimitan el problema del desempleo a si la mujer tiene o no el apoyo de una pareja. Es el caso de **Asunción**, **Marisa** y **Ascensión**:

- **Ascensión**: *“si el marido va trabajado más o menos en la casa, las cosas van siguiendo su ritmo”*

- **Marisa:** *“para mi es muy fuerte [estar en paro], pero claro tampoco tengo una familia a la que recurrir”*
- **Asunción:** *“yo me veo mucho más agobiada que veo a las demás que tienen el marido trabajando, tienen un sostén, eh”.*

En este punto es importante destacar que para la mayoría de las mujeres del grupo de estudio, una mujer desempleada puede ocupar su tiempo en cuidar de sí misma, frente a 2 que destacan solo la ocupación de cuidar a la familia. Esto puede mostrar el cambio de rol social iniciado por la mujer más allá del propio de cuidadora. Además las 2 mujeres vinculadas al rol de cuidadoras son mayores de 50 años.

Pero este cambio observado queda muy reducido cuando se tiene presente también la categoría “Valoración de los roles de género en el entorno familiar”. En este punto resurge el concepto de “cuidadora”. Destacan las palabras de **Ascensión** *“[la mujer desempleada puede ocuparse] en ir a hacer el bien, en ir a atender a una persona mayor, en ir a cuidar a los niños que están un poquito dementes”*, o de **Pepita** *“ pueden ir a una ONG, pueden ir a Caritas, pueden ir a residencias, pueden ir a talleres de minusválidos, a parroquias, pueden ir a muchos sitios voluntariados”*.



De las 9 mujeres que se plantean el tema representado por la categoría “Valoración de los roles de género en el entorno familiar” en su discurso, 6 no manifiestan ejercer el rol de cuidadora en caso de estar en desempleo, pero al mismo tiempo afirman sostener un reparto de responsabilidades en función de género en su entorno familiar, planteándose así un conflicto de rol.

Por otra parte, todas las mujeres que dan su opinión (8) coinciden en que es diferente si el desempleado es un hombre o una mujer. No hay diferencias entre los grupos de mujeres. Para todas ellas el que peor lo pasa es el hombre:

- *“el hombre no esta acostumbrado a estar en casa, ni está acostumbrado a estar sin hacer nada y se encuentra más inútil”*
- *“se siente moralmente peor [el hombre] porque el hombre hasta ahora siempre ha sido el que trae el dinero a casa y si...pero no se... los hombres...la cultura del hombre siempre ha sido hasta ahora muy machista y quizá se sientan como que no son tan hombres no teniendo trabajo y trayendo un sueldo a casa”*
- *“se encuentra relegado a un segundo puesto y que no puede mantener la casa y no puede llevar a los hijos”*

### 5.2.2 Autoconducta del grupo de estudio hacia el desempleo:

En los puntos anteriores se observaba el discurso desde el rol interiorizado. Es interesante analizar hasta que punto este rol se refleja en la conducta de las mujeres estudiadas.

Sólo 4 mujeres del grupo están buscando trabajo activamente. Las otras 7 se encuentran dentro de la categoría búsqueda vicaria o nula. Sin embargo la mayoría, como antes se ha observado, 9 frente a 2, considera que la mujer que no trabaja es por motivos de comodidad, etc, motivos que se han considerado como negativos. Por búsqueda activa se considera que verbalizan estar usando “prensa”, “doy voces a gente conocida”, “bolsas de trabajo y agencias”.

Actuación de búsqueda de empleo	Frecuencia
Búsqueda vicaria	4
Búsqueda activa	<b>4</b>
Búsqueda pasiva	0
Búsqueda nula	3

No se ha considerado “búsqueda activa” proposiciones como “*con el curso creo que encontrare trabajo*” “*no busco trabajo porque espero el final del curso que estoy haciendo*”. Aun cuando la realización de un curso de Formación Ocupacional para Desempleados puede considerarse búsqueda de empleo a medio-largo

plazo, esto puede ocultar inquietud por hacer algo, no exclusivamente por trabajar. Como ya se ha observado en los análisis anteriores, las mujeres del grupo en estudio consideran que la mujer tiende a trabajar por ocuparse en algo no por un salario, y ellas mismas tienden a seguir el mismo rol.

Exigencias para aceptar un empleo	frecuencias
Ninguna	<b>4</b>
Horario	<b>4</b>
Profesión específica	0
Distancia	0
Contrato	2
Salario	1
No esta presente el tema	4

Por otra parte, solo en el discurso de 4 de las 11 mujeres no hay exigencias en el momento de aceptar un trabajo. De las 7 restantes las condiciones para aceptar un trabajo están relacionadas, mayoritariamente, con el horario. Las 3 mujeres que no tienen presente este tema en la entrevista son las mismas que tienen una autoconducta hacia el desempleo de búsqueda nula (“*no busco*”, “*no me interesa*”). Estas frecuencias quedan recogidas en el anterior cuadro.

Destaca que 3 de las cuatro mujeres que no exigen nada para aceptar un empleo se encuentran dentro de la categoría búsqueda vicaria (curso), lo que no implica una búsqueda activa.

En relación a las expectativas de encontrar empleo de estas mujeres, lo que más relevancia tiene es que ninguna mujer ha verbalizado la categoría “negativa debido a las cargas familiares o al ser mujer (categoría de rol)”.

De las 3 mujeres que manifiestan posibilidades de encontrar trabajo, 2 están en búsqueda vicaria (curso) y solo 1, **Marisa**, tiene una actuación de búsqueda activa: “*suelo mirar los anuncios, suelo ir a agencias.*”

En cuanto a la vivencia negativa, en 2 casos la causa es la edad y en 1 las características personales. Por otra parte, en el discurso de **Conchita** y **Ascensión** coinciden la vivencia negativa a causa de la edad y a causa las características personales o estudios, conjuntamente.

Los dos casos en los que el tema no esta presente en el discurso, no se encuentran en búsqueda de empleo.

### 5.2.3 Roles de género en un entorno familiar:

Al analizar la categoría “Valoración de los roles de género en un entorno familiar”, se ha tenido en cuenta que 5 de las mujeres han comenzado su discurso a partir de un rol social pero lo han terminado en otro diferente. Se observa como al inicio del discurso no siempre se plantea la cuestión género, pero que a través de la exposición de su propio razonamiento discursivo este va apareciendo. Así pues, inicialmente habrían 3 casos en los que se valora el Reparto igualitario de responsabilidades que, finalmente, solo contabilizará como 1 caso, debido a que los otros dos acaban tendiendo a la subcategoría Reparto de responsabilidades en función del género. De igual manera 3 de los 4 casos que inicialmente se categorizarían como Reparto igualitario de responsabilidades también acaban categorizados como Reparto de responsabilidades en función del género.

Se puede afirmar que solo 2 personas mantienen su discurso inicial. En el caso de **Esperanza** valora el rol de género en el entorno familiar a partir de un “Reparto igualitario de responsabilidades”. Se ha de tener presente, pero, que **Esperanza** forma parte del perfil de mujer sin apoyo, por tanto está verbalizando un rol pero no lo está poniendo en juego. En el caso de **Ascensión** la valoración que hace se mantiene en el “Reparto de responsabilidades en determinados aspectos”. En los 8 casos restantes (1 mujer no tiene presente el tema en su discurso) la valoración sostiene el rol de género tradicional: “Reparto de responsabilidades en función del género”. Casi todas las mujeres entrevistadas tienen asumido el rol de género en el entorno familiar. Consideran que las responsabilidades familiares deben

repartirse, en determinados aspectos, en función del género, especialmente cuando están implicados los hijos.

Las siguientes expresiones son una buena muestra de esta afirmación:

*“los hombres pueden cuidar igual de los hijos **si aprenden**”*

*“el marido mantiene a los hijos”, “ la madre que trabaja tiene dos faenas la de dentro y la de fuera” . **Asunción***

---

*“el marido **ayuda** un poco pero **no puede hacer** lo que la mujer”.*

*“si están preparados, los hombres pueden cuidar de los hijos igual que las madres, lo que sucede es que no han aprendido”*

*“las mujeres nos hacemos enseñar, **hay un instinto** y tenemos interés” . **Conchita***

---

*“los hombres, especialmente mayores, ven como una obligación **cuidar** de su familia”*

*“la madre es la que **cuida** de los hijos” . **Marisa***

---

*“el hombre esta acostumbrado a traer el pan a casa, aun ahora”.*

*“cualquier hombre hoy en día puede cuidar de **los hijos**” (pero) “ a mi me gusta ser yo quien cuide de **mi hijo**” . **Eva***

---

*“puede que la mujer tenga más **obligación** hacia los hijos”*

*“cuando una mujer se casa tiene la **responsabilidad** de llevar la casa” . **Pepita***

---

*“la madre cuida de los hijos, aunque el padre siempre puede **tirar una mano**”.*

**Marisol**

---

*“el hombre hasta ahora siempre ha traído el dinero a casa” . **Pilar***

---

*“la mujer siempre se ha visto más preparada para cuidar de los niños”*. **Montse**

---

#### 5.2.4 Análisis de las concordancias entre algunas categorías

Hasta este punto se puede considerar demostrada, dentro de los límites del grupo de mujeres analizado, la incidencia directa de la edad, la presencia de la pareja (apoyo), la socialización materna, las cargas familiares y el nivel de estudios realizado, en el rol de género laboral. Pero, aun queda saber cómo estos subsistemas interrelacionan entre ellos hasta llegar a formular un sistema de concordancias que pueda llegar a explicar el comportamiento de la mujer.

Para ello se ha de considerar la dicotomía tradicional frente a la menos tradicional. Como tradicional se define el discurso orientado al mantenimiento del rol de género culturalmente histórico.

Como menos tradicional se habla del discurso con tendencia a alejarse del rol de género culturalmente histórico.

También se han de tener presente las conductas que pueden ser más o menos facilitadoras en la búsqueda de empleo realizada por las mujeres del estudio.

Se ha realizado un análisis de categorías de manera que las informaciones recogidas sean más gráficas, clasificando las diferentes categorías generales en función de la anterior dicotomía, persiguiendo comprobar las siguientes hipótesis:



Hipótesis lógica 1. Discurso tradicional se asocia a Búsqueda de empleo poco facilitadora

Hipótesis lógica 2. Discurso menos tradicional se asocia a Búsqueda de empleo muy facilitadora

Hipótesis conflicto 1. Discurso tradicional se asocia a Búsqueda de empleo muy facilitadora

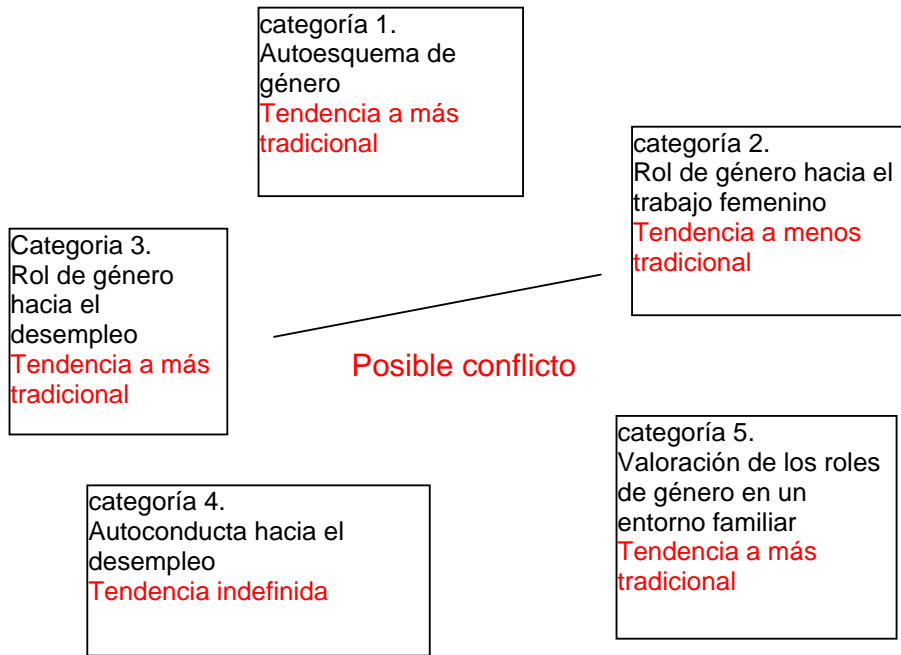
Hipótesis conflicto 2. Discurso menos tradicional se asocia a búsqueda de empleo poco facilitadora

Hipótesis conflicto 3. Discurso en conflicto tradicional / no tradicional se asocia a búsqueda de empleo poco facilitadora o ambigua.

A partir de todos los análisis anteriores se han obtenido las siguientes informaciones para cada caso estudiado:

**Asunción** se manifiesta tradicional en su autoesquema de género, así como en la valoración de sus roles familiares. Mantiene un rol de género hacia el trabajo femenino menos tradicional y sin embargo el rol de género hacia el desempleo es tradicional.

Su autoconducta hacia el desempleo no es ni más facilitadora ni menos. Por lo tanto no se puede comprobar hipótesis lógica, lo que puede apuntar a Hipótesis de conflicto 3.




---

**Caso 1. Asunción.**

**Conchita**, por otra parte, se manifiesta tradicional en sus autoesquemas de género, así como en la valoración de sus roles familiares.

También su rol de género laboral y de desempleo son tradicionales y su autoconducta de búsqueda de empleo menos facilitadora. Por lo tanto se puede argumentar que cumple la Hipótesis lógica 1.




---

**Caso 2. Conchita**

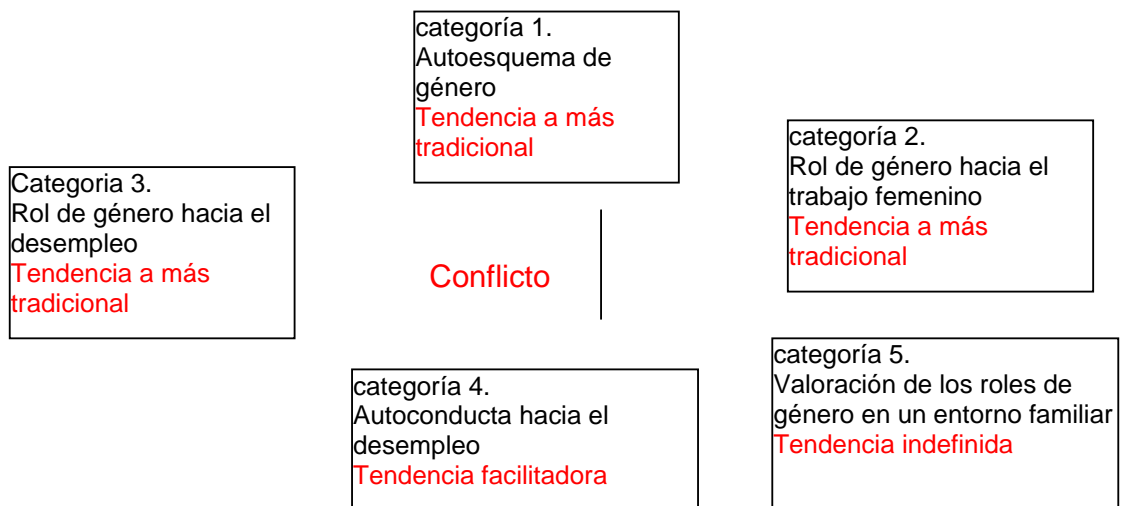
**Esperanza** no es un caso claro porque se manifiesta tradicional en su autoesquema de género y menos tradicional en la valoración de sus roles familiares. Mantiene un rol de género hacia el empleo femenino menos tradicional y no se sabe en relación al desempleo. Su autoconducta de empleo, pero, es poco facilitadora. Todo ello podría conducir a la Hipótesis de Conflicto 3.



---

### Caso 3. Esperanza

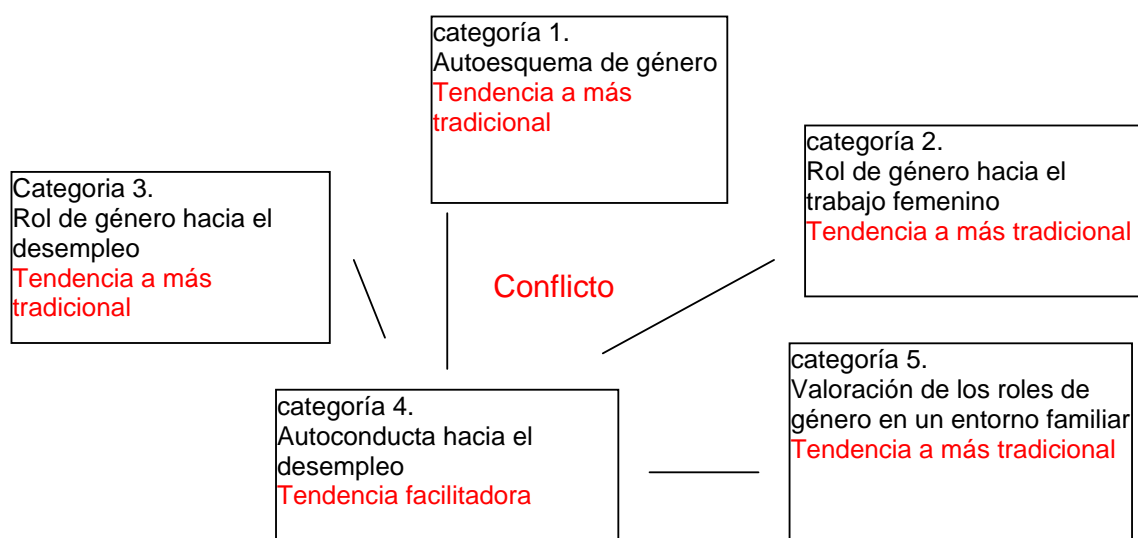
**Rafaela** se manifiesta tradicional en todas las categorías y, sin embargo, más facilitadora en su autoconducta hacia el desempleo. Solo en la categoría Valoración de los roles de género en un entorno familiar no hay una tendencia clara, pero el efecto general hace que se cumpla la Hipótesis de Conflicto 1.



---

#### Caso 4. **Rafaela**

En **Marisa**, por su parte, todas las categorías indican tendencia al rol de género tradicional y su autoconducta hacia el desempleo es más facilitadora. Por tanto se cumple la Hipótesis Conflicto 1.



---

## Caso 5. **Marisa**

**Eva** se manifiesta tradicional en todas las categorías sin excepción, y sin embargo se muestra más facilitadora en su autoconduc­ta hacia el desempleo. Así pues cumple con la Hipótesis de Conflicto 1.



En **Pepita** todas las categorías indican tendencia hacia el rol de género tradicional y la autoconduc­ta hacia el desempleo es menos facilitadora. Todo ello conduce a la Hipótesis Lógica 1.



---

## Caso 7. **Pepita**

En **Marisol** se cumplen las mismas condiciones que en **Pepita**. Todas las categorías tienden al rol tradicional y su conducta ante el desempleo es menos facilitadora, por tanto se cumple la Hipótesis Lógica 1.



---

## Caso 8. **Marisol**



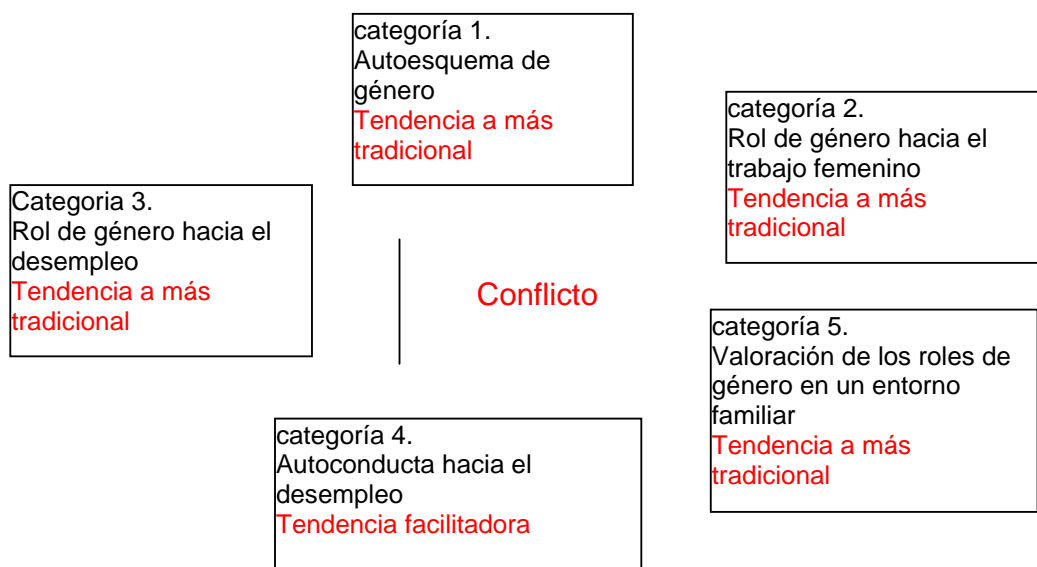
También en **Pilar**, al igual que en los dos casos anteriores las categorías analizadas indican rol tradicional y la categoría de autoconduc­ta ante el desempleo es menos facilitadora, cumpliéndose de nuevo la Hipótesis Lógica 1.



---

## Caso 9. **Pilar**

**Montse** aparece como tradicional en sus autoesquemas de género, así como en la valoración de sus roles familiares. El rol de género hacia el trabajo y el rol de género hacia el desempleo también tienden a ser tradicionales. Por tanto, el rol de género de esta mujer es tradicional, y su auto conducta hacia el desempleo es más facilitadora. Por lo tanto cumple la Hipótesis de Conflicto<sup>1</sup>.



---

## Caso 10. **Montse**

**Ascensión**, por último, sigue la misma tendencia que **Pepita, Pilar y Marisol**.

Todas las categorías tienden hacia el rol de género tradicional y su autoconduc-ta hacia el desempleo es menos facilitadora, cumpliéndose también la Hipótesis Lógica 1.



---

## Caso 11. **Ascensión**

Analizando el grupo de estudio en su conjunto se puede observar:

<b>Hipótesis</b>	<b>Casos</b>
Hipótesis Lógica 1	<b>Conchita, Marisol, Pepita, Pilar, Ascensión</b>
Hipótesis Lógica 2	
Hipótesis Conflicto 1	<b>Montse, Eva, Rafaela, Marisa</b>
Hipótesis Conflicto 2	
Hipótesis Conflicto 3	<b>Asunción, Esperanza</b>

Esto quiere decir que, por un lado, las mujeres entre 35-50 años mayoritariamente cumplen la Hipótesis Conflicto 1, seguido de la Hipótesis Conflicto 3. Solo en un caso de cumple la Hipótesis Lógica 1. Esto contrasta con las mujeres del grupo entre 51-65 años, que mayoritariamente cumplen Hipótesis Lógica 1, excepto en un caso que cumplen la Hipótesis Conflicto 1.

La presencia de hijos no es definitoria porque la mitad de las mujeres se inclinan hacia la Hipótesis Lógica 1 y la otra mitad hacia la Hipótesis Conflicto 1. En cambio, la ausencia de hijos, incluye a la mayoría en el grupo de Hipótesis Conflicto, con una única excepción.

Cuando se analiza la variable Apoyo se observa como la mayoría de mujeres del perfil sin apoyo de la pareja se agrupan en las Hipótesis de Conflicto, excepto una mujer, mayor de 51, que cumple la Hipótesis Lógica 1.

Las mujeres con apoyo, sin embargo, se agrupan en la Hipótesis Lógica 1, salvo en un caso, menor de 50 años, que tiende a la Hipótesis Conflicto 1.

### 5.3. Discusión de algunos puntos significativos

Algunas de las observaciones extraídas de los discursos del grupo de estudio son en cierto modo paradójicas, y merecen una atención especial, sobretodo por su contraste con los supuestos valores sociales vigentes.

En la información obtenida, algunas de las mujeres de nuestro grupo de estudio se alejan del ideal proporcionado por los discursos habituales de las políticas denominadas feministas, tal y como ya se sospechaba al inicio de esta investigación. Queda patente en este análisis que el estereotipo actual políticamente correcto de la mujer desempleada que busca trabajo activamente no recoge al conjunto general de las mujeres. Hay un segmento de población que no se ve reflejado en las estadísticas sociales de empleo y que, por lo tanto, no se está beneficiando de las políticas de intervención social.

Concretamente, destaca el que según cuatro de las mujeres entrevistadas, el grado de problemática producida por el desempleo depende directamente de si la mujer afectada tiene o no pareja. Así el empleo no es percibido por todas las mujeres como el proveedor del estado ideal de independencia sino que, en algunos casos, es percibido como respuesta a una necesidad concreta para la mujer sin soporte familiar.

El rol de género tradicional de la mujer está lejos de haberse eliminado en todo el colectivo, y a pesar de que el discurso social centra el futuro laboral en manos de una mejor formación y de la concienciación del sector empresarial hacia la igualdad de oportunidades, la realidad de algunas de las mujeres parte

de la propia autopercepción de responsabilidades. Sigue siendo secundario el rol laboral en la mujer frente al rol de cuidadora, como queda reflejado en las palabras de la mayoría del grupo entrevistado: **“es bueno que la mujer aporte dinero para ayudar a la familia”** ; **“el hombre necesita más el trabajo que la mujer”**; **“es el que sostiene la familia”** .

No se pretende en esta discusión culpabilizar a las mujeres de su situación de desempleo, sino ampliar el punto de mira de las políticas de intervención mas allá del mercado laboral, incorporando de manera prioritaria la autodiscriminación como posible punto de origen del desempleo en determinados segmentos de población.

Por otro lado, la experiencia del colectivo de mujeres con empleo no demuestra ser útil para motivar hacia el trabajo a todas las mujeres. Destaca de las observaciones que se han realizado en este estudio el que son precisamente las mujeres cuyas madres trabajaron o trabajan las que en un entorno familiar optan por repartir las responsabilidades en función del género, es decir, rol proveedor del hombre o padre y rol cuidadora de la mujer o madre. Esto nos conduce al ya comentado conflicto entre rol laboral y rol familiar.

Por tanto, la simple observación de los roles ocupacionales no es suficiente para generar nuevos estereotipos sociales, contradiciendo en cierta manera la teoría de Eagly (Eagly, Alice H., 1984), antes citada. Hace falta alguna cosa mas para explicar que una hija no imite el rol ocupacional de su madre.

Esta situación, al parecer no recogida por ninguna acción d'intervención actual, aún se hace mas patente cuando se plantea la presencia de los hijos. Es significativo, en estos momentos de reflexiones sociales y continuos congresos hacia la igualdad de oportunidades, el discurso que algunas mujeres reales realizan: "**núcleo familiar como tiene que ser**" ;"**la mujer tiene que estar por la casa y los hijos**" ; "**aparcar a los hijos [es malo para ellos]**"... Por tanto podemos asegurar que no todo el colectivo femenino esta incluido en dichos movimientos, y por tanto puede no sentirse beneficiado por los avances obtenidos.

Las mujeres cuya madre trabaja o trabajó se enfrentan a estos discursos interiores de manera continua, lo que incide directamente en la efectividad de cualquier política intervencionista externa. Curiosamente las mujeres del grupo cuya madre no trabajó nunca, por tanto no han pasado la experiencia de ser hija de madre empleada, sólo manifiestan dudas o simplemente no consideran difícil compaginar los roles de madre y empleada.

Con estas afirmaciones **NO** se pretende, desde este estudio, concluir que la experiencia de tener a la madre trabajando halla sido claramente negativa para la mujer, tanto como para recomendar la necesidad de un retroceso en los avances hacia la liberalización femenina en el empleo. Lo que se pretende es manifestar como no es suficiente la explicación de Eagly y el Rol Social, en la que parecen basarse la mayoría de políticas de género, para cambiar los índices de desempleo femenino. Las presiones externas que recibe el sujeto para incorporarse al mercado laboral se ven puestas en conflicto con las



internas, y en general inconscientes, como la propia responsabilidad familiar y social.

Es cierto que el camino educacional es el que necesariamente puede conducir hacia el incremento laboral de la mujer, como argumentan todas las acciones sociales de intervención, pero no el que se está realizando hasta el momento. Profesionalizar a la mujer no parece ser el camino, especialmente en sectores de bajo nivel educativo. La educación debe tener presentes otros aspectos mas personales como los valores familiares y sociales, y incorporar la heterogeneidad de la mujer.

Por último, partiendo de dicha heterogeneidad, es preciso fomentar el respeto hacia el segmento importante de mujeres que no desean incorporarse al mercado laboral. Las políticas laborales, partiendo de un ideal de mujer empleada, alejada en muchos aspectos de la mujer real, dejan de lado reiteradamente la opción de no acceso al empleo, penalizándola socialmente. Ello implica un conflicto interno en la mujer que conduce a la perdida de la autoestima y a la sensación errónea de no hacer nada, potenciada por los discursos que las propias mujeres realizan del porque no todas las mujeres desean trabajar: ***“mira, tranquilidad, y a mi que me traigan el sueldo”, “comodidad”***.

Toda esta discusión nos conduce a la necesidad de reinterpretar las políticas sociales de empleo desde una perspectiva alejada de la sobrevaloración del trabajo y la infravaloración de elecciones alternativas, si pretendemos alcanzar

una optimización de los recursos empleados para la integración social de todos los segmentos de población.

## **6. Conclusiones**

Las políticas activas de promoción de la mujer, dirigidas hacia planes de desarrollo como la orientación y la formación profesional, no están teniendo el efecto que sería de esperar, teniendo en cuenta el amplio despliegue de recursos humanos y económicos que implican. Las explicaciones tradicionales de este relativo fracaso suelen ahondar en los consabidos tópicos del sexismo y la discriminación de la mujer.

Pero, para comprender el desempleo femenino no deben tenerse en cuenta sólo los estudios económicos o macroeconómicos. Detrás de todo ello están presentes mecanismos psicosociales que necesitan de otros métodos de investigación. Como ya indican C. Carrasco y al. (1997), los estudios estadísticos sobre desempleo no recogen datos acerca de la situación familiar y las cargas de la mujer. Conocer las limitaciones de la esfera reproductiva es fundamental para conocer el perfil sociolaboral del paro.

Debe fomentarse a la vez el cambio cultural en todas sus dimensiones, teniendo presentes los roles adjudicados a la mujer, los parámetros laborales, la aceptación de responsabilidades compartidas en el hogar, así como en el cuidado de niños y ancianos.

La promoción de la igualdad de la mujer es una tarea de carácter transversal, que ha de recoger aspectos de todos los agentes involucrados en el proceso de desarrollo (Gobiernos, ONGS, empleadores, organismos internacionales, etc) y principalmente a la propia mujer, como ha quedado demostrado en la

información obtenida en la presente investigación. Es también importante la implicación del conjunto de los hombres (parejas, padres, hijos, compañeros de trabajo, etc).

La información extraída en este estudio puede ayudar a generar nuevas aproximaciones teóricas e intervenciones alternativas.

La primera conclusión a la que se llega es que las mujeres a las que se ha entrevistado mantienen un autoesquema basado en la obligación de rol de género tradicional, priorizando los roles de madre y esposa. En esta situación el rol laboral puede crear un conflicto con los roles prioritarios del autoesquema social normativo.

La segunda conclusión está relacionada con el significado que el trabajo tiene para las mujeres, en función del rol de género. Para el grupo entrevistado, trabajar tiene como finalidad el ocuparse de algo, percibiéndose como algo secundario. No interfiere la situación personal en estas actitudes, aunque sí en el comportamiento que se desarrolla finalmente. Ellas mismas argumentan que si no tuvieran una situación económica precaria, o tuvieran el soporte de una pareja, no sería tan importante para ellas el trabajar.

La tercera conclusión alcanzada es que a nivel intragrupal el rol laboral de la mujer aparece definido con conceptos como “ayuda”, “*ser libre y capacitada*”, “*defenderse mejor*”, “*secundario*”. En este caso, el rol laboral de la mujer se ve

condicionado directamente por el rol de madre. Es el conflicto de roles que se ha venido observando desde el principio del estudio.

La cuarta conclusión es que la mujer que tiene apoyo de la pareja asume un rol laboral más tradicionalista. Considera que el hombre necesita más el empleo que la mujer. En cambio, la mujer sin apoyo tiene una valoración totalmente opuesta. Entra en juego el conflicto entre el rol de esposa y el rol laboral.

La quinta conclusión remite a la influencia socializadora que tiene la figura materna en las respuestas de las mujeres del grupo estudiado. Se observa que, en cierta manera, la historia laboral de la madre de las entrevistadas incide en el rol laboral de éstas, aunque no en la tendencia que podría ser esperada. De las 5 mujeres cuya madre ha trabajado, 4 presentan un rol laboral tradicional.

Este aspecto también incide en la vivencia del rol de madre de las entrevistadas, pues las 5 mujeres consideran conflictiva la relación entre el empleo y el cuidado de los hijos.

También se observa diferencia en la actuación de búsqueda de empleo: están más dispuestas, de manera inicial, a buscar empleo aquéllas cuya madre no ha trabajado asalariadamente que aquéllas cuya madre sí lo ha hecho.

Por tanto, la experiencia laboral de la madre no parece haber ejercido un efecto continuador en la hija, sino todo lo contrario.

La sexta conclusión deriva de que, cuando se define el significado del desempleo en función del rol de género, se observa que, en general, la mujer entrevistada considera el empleo como secundario frente al rol de madre y esposa, pero que a la vez culpa a la mujer desempleada de “comodidad”. Por lo tanto, de forma independiente de la edad, la situación sociofamiliar o la experiencia laboral, el conflicto entre roles familiares (madre y esposa) y laboral existe.

Además, en el discurso se detecta claramente la crítica hacia la elección de ser “ama de casa” que hacen las mujeres entrevistadas: por un lado diferencian el rol de “ama de casa” y el de “desempleada” por ser el primero opcional y el segundo no. Pero por otro lado se culpabiliza a la mujer que se encuentra desempleada utilizando un discurso mayoritariamente crítico. Contrasta esta valoración positiva del empleo, expresada por la mayoría de mujeres del grupo analizado, con el rol laboral pasivo que han mostrado durante la búsqueda de empleo. Aunque todas las mujeres han valorado el empleo como muy necesario, sólo han demostrado buscarlo activamente una minoría. Las otras no lo buscaban o estaban esperando a terminar cursos formativos para hacerlo. Posteriormente a la investigación se observa que de las cuatro mujeres en búsqueda “vicaria” (búsqueda de empleo pasiva, por delegación), sólo una se ha integrado sin problemas al mercado laboral, lo que refuerza la idea de que la realización de proyectos de formación orientada a la inserción no parece ser vivenciada como una búsqueda real de empleo.

La séptima conclusión pone de manifiesto que continúan repartiéndose las responsabilidades familiares en función del género, aunque, según las palabras del grupo estudiado, la mujer desempleada debe ocuparse mayoritariamente en cuidar de sí misma. El rol de madre está tan incorporado al autoesquema que no es vivenciado si no se hace explicitar mediante el propio discurso. En el entorno familiar, el rol de género se vive de forma muy directa, siendo el del trabajo asalariado un rol de “ayuda” y de “tirar una mano”, frente al rol de madre y esposa ejercido por “instinto”. En esta línea, se considera que el hombre “no puede igual que la mujer”, en lo que toca al “cuidado de la familia”. En otros términos, la mujer asume su “responsabilidad” de cuidadora.

La octava conclusión nos conduce a que donde se observa más directamente el conflicto de roles al que está sometida la mujer del grupo de estudio, es en las relaciones de pareja y con los hijos. Mayoritariamente, todas las mujeres recogen en su discurso la dificultad de la mujer para compaginar el trabajo remunerado y el matrimonio. Destaca que, cuando no se plantea la dificultad de la “mujer en general” si no en su “caso particular”, se produce una diferencia, en función de la edad, en el segmento con cargas familiares y apoyo. La pareja menor de 50 no encuentra conflicto en su relación de pareja mientras la mayor de 50 sí lo hace. Pero por otra parte, todas han considerado que el marido es una variable importante de la que depende el que la mujer trabaje fuera de casa o no. Incluso verbalizan que el conflicto viene en función de “como sea” dicha pareja.

Por otra parte, la relación con sus hijos en el segmento de menos de 50 años con cargas y apoyo sí es conflictiva, mientras no lo es para las mayores de 50, que ni siquiera se lo plantean. Sin embargo a nivel general sí consideran que la mujer con hijos tiene conflictos al trabajar asalariadamente.

Llama la atención el contraste a nivel personal. Para las menores de 50 años, con cargas familiares y apoyo, no hay conflicto con el matrimonio, pero sí con los hijos, en tanto para las mayores de 50 sí hay conflicto con el matrimonio y no con los hijos. Tal vez se esté planteando en estas observaciones una menor dependencia de la pareja por parte de la mujer menor de 50 y un mayor sentido de responsabilidad hacia los hijos en las mayores de 50.

La novena conclusión nos conduce a que la posibilidad de que una mujer entre en conflicto rol de género- rol laboral depende especialmente del grado de apoyo que tengan. También incide de forma directa la edad de la mujer, habiéndose observado un mayor número de casos en conflicto en mujeres menores de 50 años.

La conclusión final a la que nos lleva el estudio, según el discurso de las mujeres del grupo, es que las políticas de intervención sobre igualdad de género ante el empleo no parecen funcionar de manera totalmente satisfactoria. El cambio no se ha producido en segmentos de mujer como los casos estudiados. Todas las mujeres que hemos entrevistado tienden a considerar como su principal rol social el que tienen establecido, en función de



los estereotipos de género, que parten del hombre como “proveedor” y de la mujer como “complemento”, que “cuida de la familia”, etc.

Partiendo de las conclusiones anteriores es evidente que los conceptos trabajo o población activa y desempleo, pierden parcialmente su sentido al aplicarse a colectivos de mujeres como las entrevistadas. El interpretar el empleo-desempleo como un continuo paso desde una situación a otra es demasiado simplista, y conduce a una intervención poco efectiva.

Aunque la situación legal de la mujer ha cambiado notablemente, se mantiene cierto modelo de familia tradicional, con el “cabeza de familia” como “proveedor de ingresos”. Además, el estado continua delegando en las familias el cuidado de los hijos y ancianos, obteniéndose la protección asistencial o los derechos derivados del empleo de la pareja “masculina”. Concretamente en España se promueven políticas familiaristas, que no tienen a la persona como unidad de referencia sino al conjunto de unidad familiar, tal como muestran los estudios de EPA.

Todo ello, a la luz de los discursos antes analizados, induce a pensar que aunque el discurso políticamente correcto, asumido por las mismas mujeres entrevistadas, considere que todas las mujeres deben incorporarse al mercado laboral, la mayoría de mujeres del grupo o no quiere trabajar o, si quiere, no realiza una búsqueda activa de empleo, o plantea la dificultad de compaginar el rol laboral con el de madre: *“no es adecuado que trabaje con hijos”*.

Por tanto se observa que el rol de género incide de manera directa en el desempleo de la mujer, pero, la mujer no parece vivenciar que sus posibilidades de encontrar empleo estén relacionadas con dicho rol. Así pues, la solución al desempleo femenino pasa por analizar el rol de género interiorizado y a veces inconsciente e intervenir sobre el mismo. Se plantea aquí un verdadero dilema político-social: o se cambian las políticas de empleo o se cambia a la mujer. Este es un de los principales dilemas históricos, políticos, ideológicos y personales que la mujer debe plantearse: ¿realmente quiere incorporarse al mercado laboral en las mismas condiciones de rol que el hombre? ¿es consciente de los cambios sociales y de autodefinición que ello implica?

### **Autorreflexión en torno la investigación**

Las anteriores conclusiones se basan en un número “pequeño” de entrevistas. Si bien se ha construido teorías sobre estudios de un solo caso, también es cierto que muchas políticas se fundamentan sobre “datos empíricos” obtenidos de grandes “muestras”. Los casos estudiados sugieren que el tema exige nuevos estudios y mayores desarrollos.

Sería recomendable, en una ampliación de este trabajo, el analizar comparativamente el segmento de mujeres de entre 25 y 35 años, considerando que éstas son las hijas del segmento de mujeres de entre 55 y 65 años. Las respuestas obtenidas en esta investigación permiten especular que se encontrará el mismo conflicto de roles que aparece en sus madres, aunque

¿tal vez su interés real en trabajar asalariadamente sea mayor, debido a lo reciente de sus estudios y a que muchas de ellas no son (todavía) madres?.

Sería interesante, también, profundizar en la figura social y cultural de la “madre”, en lo que conlleva la minimización del rol “materno” por parte del discurso político sobre la mujer como “trabajadora”

Para finalizar, las respuestas que las mujeres han dado en este estudio justifican ampliamente el cambio en la concepción y el diseño de la intervención sociolaboral. Se debe afrontar más decididamente la combinación del rol laboral con los roles de esposa y de madre. Es un tema recurrente de educación y valores impuestos que no se contempla suficientemente en las políticas de empleo.

## 7. Referencias bibliográficas

### 7.1. Bibliografía citada

#### Capítulo 1.

Agora 2000(2001). *Agor@ 2000: Jornades per a la igualtat d'oportunitats i responsabilitats a la vida familiar i professional*. Barcelona: Institut Català de la Dona.

Agora 2001(2002). *Agor@ 2001: Jornades per a la integració de l'economia domèstica en el sistema econòmic global. Treball real, economia invisible..* Barcelona: Institut Català de la Dona.

Bedolla, P et al.(1989). *Estudios de genero y feminismo I*. Mexico: Distribuciones Fontamara, s.a. UNAM.

Bergere Dezaphi, J.(1989). *Las actitudes ideologico-políticas de los trabajadores en situación de desempleo. Un estudio de casos*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid: Facultad de ciencias políticas y sociológicas.

Birules, R. (1993). Genere i pobresa. *DUODA. Revista d'estudis feministes*, 5.

Blanch, J.M.(1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU-INEM.

Blanch, J.M. (1998). "Retos, dilemas y paradojas de una psicología científica, social y aplicable". In A. Martín (Eds). *Psicología Comunitaria. Fundamentos y aplicaciones*. Madrid: Síntesis.

Bustos, B. & Palacio, G.(1994). *El trabajo femenino en América latina. Los debates en la decada de los noventa*. México: Universidad de Guadalajara. Instituto latinoamericano de servicios legales alternativos.

Cahill, B. & Adams, E. (1997). An exploratory study of early childhood teachers & attitudes toward gender roles. *Sex Roles*, 36, nº 7/8.

Comisión de las Comunidades Europeas(2000). *Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)*. Bruselas.

Duran, M.A.(1972). *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*. Madrid: Tecnos.

European Foundation(2003). *Quality of women's work and employmen*. Publicado en [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int).

Halpern, D.F.(1992). *Sex differences in cognitive abilities*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

- INEM(1993). *La mujer y el empleo*. Barcelona: Observatorio del trabajo.
- Institut Català de la Dona(1993). *La dona a l'any 2000. Seminari Barcelona 29 juny-2 juliol 1992*. Barcelona: Institut Català de la Dona.
- Instituto de la Mujer(1999a). *Las conferencias mundiales de Naciones Unidas sobre las mujeres*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Instituto de la Mujer (2000b). “Globalización, mujer y desarrollo”. In *2º Seminario Internacional 22-25 de febrero de 2000*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Instituto de la Mujer(2000c). *Seminario EMPLEO-NOW: la igualdad de oportunidades en el empleo, realidad que implica cambios en las organizaciones*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Instituto de la Mujer(2000d). *Nuevos yacimientos de empleo y redes de cooperación entre empresas*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Instituto de la Mujer (2001a). “Igualdad de mujeres y hombres a la luz del tratado de Amsterdam”. In *Seminario en Madrid 13-14 de febrero de 2000*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Izquierdo, M.J. (1998a). “Trabajo y estructura social”. In Izquierdo, M<sup>a</sup> Jesus. *Aguantando el tipo. Desigualdad social y discriminación salarial*. Barcelona: Diputación de Barcelona.
- Izquierdo, M.J.(1998b). *El malestar en la desigualdad*. Universitat de València: Càtedra.
- Ivey, D.C. & Yaktus, T. (1996). The relationship between family history, gender role attitudes and susceptibility to gender inequitable perceptions of family and family member functioning. *Sex Roles*, 34, nº 1/2.
- Luhaorg, H.& Zivian, M.T. (1995). Gender role conflict: the interaction of gender, gender role and occupation. *Sex Roles*, 33, nº 9/10.
- Pérez del Rio, T.(1997). *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Instituto de la mujer.
- Romero, O. & Major, B. (1991). Psychological theories of gender: contemporary american perspectives. *Investigaciones psicológicas*, 9, 69-93 (83-93).
- Secretaria de la Dona de la CONC (març 2002). *Treballadora*, 14.
- Shapiro, G. & Olgiati, E.(2002). *Promoting gender equality in the work place*. Publicado en [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int).

Torns, T., Carrasquer, P. & Romero, A.(1995). *El perfil socio-laboral del paro femenino en España*. España: Ministerio de asuntos sociales. Instituto de la mujer. Serie estudios, nº43.

Universidad de Cordoba(2000). *Jornadas Feminismo. Es...y será..* Córdoba: Universidad de Córdoba.

Waite, L.J. & Stolzenberg, R.M. (1976). Intended childbearing and labor force participation of young women: insights from nonrecursive models. *American Sociological review*, 41 (april), 235-252.

## Capítulo 2.

Barberá, E.(1998). *Psicología del genero*. Barcelona: Ariel Psicología.

Bem, S.L. (1981). Gender Schema Theory: a cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88, 354-364.

Blanch, J.M.(1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU-INEM.

Chetwynd, J. & Hartnett, O.(1978). *The sex role system. Psychological and sociological perspectives*. London, Henley y Boston: Routledge & kegan Paul.

Deaux, K. & Lewis, L.L. (1984). Structure of gender stereotypes: interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 991-1004.

Departament de Treball de la Generalitat(1980). *Jornades sobre l'atur*. Barcelona.

Duran, M.A.(1972). *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*. Madrid: Tecnos.

Eagly, A.H. & Steffen, V.J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, nº 4, 735-754.

Eagly, A.H.(1987). *Sex differences in social behavior: a social role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Fagan, C. & Burchell, B.(2002). *Gender, jobs and working conditions in EU*. Publicado en [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int).

Fiske, S.T., Bersoff, D.N., Borgida, E., Deaux, K. & Heilman, M.E. (1991). Social science research on trial: use of sexe stereotyping research in Price Waterhous v. Hopkins. *American Psychologist*, 46, 1049-1060.

Fonseca Abarca, F.(2002). *Mujer y mercado de trabajo: un estudio comparativo en el istmo centroamericano. Trabajo de investigación*. Barcelona: UAB, manuscrito.

Grossman, H.Y. & Chester, N.L.(1990). *The experience & meaning of work in women's lives*. New Jersey: LEA.

Halpern, D.F.(1992). *Sex differences in cognitive abilities*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Hoffman, Ch.D. & Moon, M. (2000). Mothers' and fathers' gender-role characteristics: the assignment of postdivorce child care and custody. *Sex Roles*, 42, nº 9/10, 917-924.

Hurtig, M.C. & Pichevin, M.F. (1991). La place de categorisation de sexes dans les perceptions des personnes. *Investigaciones psicológicas*, 9, 55-68, 68-94.

INEM(1999). *Las entradas a la vida activa*. España: publicación de [www.inem.es/ciudadano/p-observatorio.html](http://www.inem.es/ciudadano/p-observatorio.html).

Institut Català de la Dona(1995). *Conduir el canvi estructural. El paper de les dones*. Barcelona: Institut Català de la Dona

Institut d'Estadística de Catalunya. [www.idescat.es](http://www.idescat.es) (5 de junio de 2002)

Instituto de la Mujer(2001b). *Síntesis de estudios e investigaciones del Instituto de la mujer 1994-1999*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto de la Mujer(2001d). *Las mujeres en cifras 1996-2000*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Izquierdo, M.J.(1999). *Treball i ciutadania: el perfil de l'atur de les dones a la comarca del Garraf*. España: Consell Comarcal del Garraf.

Kennelly, I., Merz, S.E. & Lorber, J. (Junio 2000). What is gender?. *American Sociological Review*, 598-605.

Maccoby, E.E. & Jacklin, C.N.(1974). *The psychology of sex differences*. Stanford, California: Stanford University Press.

Markus, H. & Oyserman, D. (1989). "Gender and thought: the role of self-concept". In M. Crawford & M. Gentry (Eds). *Gender and thought*. Nueva York: Springer-Verlag.

Martinez, I.M. (2001). Cinco años de la revista. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones (1996-2000)*, 17, nº 1,5.

Michel, J.(1977). *La condició de la dona*. Barcelona: Edicions 62. Col·l. llibres a l'abast.

Romero, O. & Major, B. (1991). Psychological theories of gender: contemporary american perspectives. *Investigaciones psicológicas*, 9, 69-93 (83-93).

### Capítulo 3.

Agora 2001(2002). *Agor@ 2001: Jornades per a la integració de l'economia domèstica en el sistema econòmic global. Treball real, economia invisible..* Barcelona: Institut Català de la Dona.

Basow, S.A.(1992). *Gender, stereotypes and roles*. California: Brooks/ Cole Publishing Company.

Bedolla, P et al.(1989). *Estudios de genero y feminismo I*. Mexico: Distribuciones Fontamara, s.a. UNAM.

Birules, R. (1993). Genere i pobresa. *DUODA. Revista d'estudis feministes*, 5.

Blanch, J.M. (2002a). "Trabajar en la modernidad industrial". In J.M.Blanch (coord); M.J. Espuny; C.Gala y A. Martí. *Teoria de las Relaciones Laborales I. Fundamentos*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

Bocchetti, A.(1996). *Lo que quiere una mujer*. Madrid: Catedra, Universidad de Valencia, Instituto de la mujer.

Cantor, N. (1981). "A cognitive-social approach to personality". In Nancy Cantor & John F. Kihlstrom (Ed). *Personality, cognition and social interaction*. New Jersey: Lea.

Darley, J.M. & Fazio, R.H. (1980). Expectancy confirmation processes arising in the social interaction sequence. *American Psychologist*, 35, 867-881.

Deaux, K. & Major, B. (1987). Putting Gender into context: an interactive model of gender-related behavior. *Psychological Review*, 94, nº 3, 369-389.

Duran, M.A.(1972). *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*. Madrid: Tecnos.

Eagly, A.H.(1987). *Sex differences in social behavior: a social role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Escartí, A., Musitu, G. & Gracia, E. (1988). "Estereotipos sexuales y roles sociales". In J. Fernandez (Coord). *Nuevas perspectivas en el desarrollo del sexo y el genero*. Madrid: Piramide.

Fernandez, J.(1998). *Género y sociedad*. Madrid: Pirámide.

Geis, F.L. (1993). "Self-fulfilling prophecies: a social psychological view of gender". In A.E. Beall y R.J. Sternberg (ed). *The psychology of gender*. Nueva York: Guilford Press.



Grossman, H.Y. & Chester, N.L.(1990). *The experience & meaning of work in women's lives*. New Jersey: LEA.

Hall, R.H.(1986). *Dimensions of work*. London: Sage Publications.

Halpern, D.F.(1992). *Sex differences in cognitive abilities*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Hoffman, C. & Hurst, N. (1990). Attitudes and social cognition. Gender stereotypes: perception or rationalization?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, nº 2, 197-208.

International Research Team(1987). *The meaning of working (MOW)*. Academic Press.

Izquierdo, M.J.(1998b). *El malestar en la desigualdad*. Universitat de València: Càtedra.

Luhaorg, H.& Zivian, M.T. (1995). Gender role conflict: the interaction of gender, gender role and occupation. *Sex Roles*, 33, nº 9/10.

Mayor, J. & Pinillos, J.L.(1989). *Creencias, actitudes y valores*. Madrid: Alhambra.

Merton, R.K.(1970). *Teoría y estructura sociales*. México: F.C.E.

Sanz Rueda, C. (1991). "Género y sexualidad. Una aproximación desde la psicología social." In T. del Valle & C. Sanz. *Genero y sexualidad*. Madrid: Fundación universidad-empresa.,DL.

Torns, T., Carrasquer, P. & Romero, A.(1995). *El perfil socio-laboral del paro femenino en España*. España: Ministerio de asuntos sociales. Instituto de la mujer. Serie estudios, nº43.

Torregrosa, J.R. & Crespo, E.(1982). *Estudios básicos de psicología social*. Barcelona: Hora, s.a.

Viladot i Presas, M.A.(1993). *Estereotips socials de la dona*. Barcelona: Institut Català de la Dona.

Vilanova, M.(1994). *Pensar las diferencias*. Barcelona: PPU.

## Capítulo 4.

Bardin, L.(1986). *Análisis de contenido*. Madrid: Akal.

Bergere Dezaphi, J.(1989). *Las actitudes ideológico-políticas de los trabajadores en situación de desempleo. Un estudio de casos*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid: Facultad de ciencias políticas y sociológicas.

Blanch, J.M.(1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU-INEM.

Brullet, C. & Carrasquer, P.(1995). *Sociología de las relaciones de género. Congreso de sociología*. Granada: Instituto de la Mujer.

Clot, Y. (1990). La otra ilusión biográfica. *Historia y fuente oral*, 2, 35-39.

Esteban Garlanza, M.L.(1994). *Actitudes y percepciones de las mujeres respecto a su salud reproductiva y sexual*. Barcelona: Tesis doctoral U.B.

Grossman, H.Y. & Chester, N.L.(1990). *The experience & meaning of work in women's lives*. New Jersey: LEA.

Ibañez, J.(1985). *Del algoritmo al sujeto: perspectivas de la investigación social*. Mexico D.F.: Siglo XXI.

Institut Català de la Dona(1995). *Conduir el canvi estructural. El paper de les dones*. Barcelona: Institut Català de la Dona.

Izquierdo, J., de Rio, O. & Rodriguez, A.(1988). *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid: Ministerio de asuntos sociales. Instituto de la mujer.

Krippendorff, K.(1997). *Metodología de analisis de contenido: teoria y práctica*. Barcelona: Paidós.

Mucchielli, R.(1984). *L'analyse de contenu des documents et des communications*. Paris: ESF.

Ruiz Olabuenaga, J.I. & Ispizua, M.A.(1989). *La descodificación de la vida cotidiana*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Taylor, S.J. & Bogdan, R.(1994). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.

Torns, T., Carrasquer, P. & Romero, A.(1995). *El perfil socio-laboral del paro femenino en España*. España: Ministerio de asuntos sociales. Instituto de la mujer. Serie estudios, nº43.

Weber, R.P.(1990). *Basic content analysis*. London: Sage.

## Capítulos 5-6.

Carrasco, C., Alabart, A., Mayordomo, M. & Montagut, T.(1997). *Mujeres, trabajos y políticas sociales. Una aproximación al caso español*. Madrid:Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Instituto de la Mujer.

Eagly, A.H. & Steffen, V.J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, nº 4, 735-754.

## 7.2. Bibliografía de referencia

Agora 2000(2001). *Agor@ 2000: Jornades per a la igualtat d'oportunitats i responsabilitats a la vida familiar i professional*. Barcelona: Institut Català de la Dona.

Agora 2001(2002). *Agor@ 2001: Jornades per a la integració de l'economia domèstica en el sistema econòmic global. Treball real, economia invisible..* Barcelona: Institut Català de la Dona.

Ander-Egg, E.(1996). *Técnicas de investigación social*. México: El Ateneo, S.A.

Baker, M.A.(1987). *Sex differences in human performance*. Gran Bretaña: John Wiley & sons ltd.

Barberá, E.(1998). *Psicología del genero*. Barcelona: Ariel Psicología.

Barberá, E., Sarrió, M. & Ramos, A.(2000). *Mujeres directivas: promoción profesional en España y el Reino Unido*. Colección Quaderns Feministes 2. Institut Universitari d'estudis de la dona. Universitat de Valencia.

Barcelona Activa(2000). *La participació de les dones a Barcelona Activa. Ocupació i dones a Barcelona 1999*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

Barcelona Activa(2002). *Informe sobre ocupació i dones a Barcelona 2001*. Barcelona: Barcelona Activa..

Bardin, L.(1986). *Análisis de contenido*. Madrid: Akal.

Basow, S.A.(1992). *Gender, stereotypes and roles*. California: Brooks/ Cole Publishing Company.

Bedolla, P et al.(1989). *Estudios de genero y feminismo I*. Mexico: Distribuciones Fontamara, s.a. UNAM.

Bem, S.L. (1981). Gender Schema Theory: a cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88, 354-364.

Bergere Dezaphi, J.(1989). *Las actitudes ideológico-políticas de los trabajadores en situación de desempleo. Un estudio de casos*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid: Facultad de ciencias políticas y sociológicas.

Birules, R. (1993). Genere i pobresa. *DUODA. Revista d'estudis feministes*, 5.

Blanch, J.M.(1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU-INEM.

Blanch, J.M. (1996). “Psicología Social del Trabajo”. In J.L. Álvaro; A. Garrido y J.R. Torregrosa (Eds). *Psicología Social Aplicada*. Madrid: McGraw-Hill.

Blanch, J.M. (1998). “Retos, dilemas y paradojas de una psicología científica, social y aplicable”. In A. Martín (Eds). *Psicología Comunitaria. Fundamentos y aplicaciones*. Madrid: Síntesis.

Blanch, J.M. (2001). “Empleo y Desempleo ¿viejos conceptos en nuevos contextos?”. In E. Agulló y A. Ovejero (Eds). *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid: Pirámide.

Blanch, J.M. (2002a). “Trabajar en la modernidad industrial”. In J.M.Blanch (coord); M.J. Espuny; C.Gala y A. Martí. *Teoria de las Relaciones Laborales I. Fundamentos*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

Blanch, J.M. (2002b). “Trabajar en la sociedad informacional”. In J.M.Blanch (coord); M.J. Espuny; C.Gala y A. Martí. *Teoria de las Relaciones Laborales II. Desafios*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

Bocchetti, A.(1996). *Lo que quiere una mujer*. Madrid: Catedra, Universidad de Valencia, Instituto de la mujer.

Brullet, C. & Carrasquer, P.(1995). *Sociologia de las relaciones de género. Congreso de sociologia*. Granada: Instituto de la Mujer.

Bustos, B. & Palacio, G.(1994). *El trabajo femenino en América latina. Los debates en la década de los noventa*. México: Universidad de Guadalajara. Instituto latinoamericano de servicios legales alternativos.

Cahill, B. & Adams, E. (1997). An exploratory study of early childhood teachers & attitudes toward gender roles. *Sex Roles*, 36, nº 7/8.

Calsamiglia, H. et al.(1997). *Cercle d'anàlisi del discurs. La parla com a espectacle*. Bellaterra, Castellò de la Plana i Valencia: Servei de publicacions UAB , Universitat Jaume I i Universitat de Valencia.

Cantor, N. (1981). “A cognitive-social approach to personality”. In Nancy Cantor & John F. Kihlstrom (Ed). *Personality, cognition and social interaction*. New Jersey: Lea.

Carrasco, C., Alabart, A., Mayordomo, M. & Montagut, T.(1997). *Mujeres, trabajos y políticas sociales. Una aproximación al caso español*. Madrid:Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Instituto de la Mujer.

Catani, M. (1990). Algunas precisiones sobre el enfoque biográfico oral. *Historia y fuente oral*, 3, 151-164.

Cebrian, I. & Moreno, G. (1998). “Tipos de hogares y su incidencia en las decisiones laborales”. In Margarita-Johanna Birriel Salcedo (comp). *Estrategias laborales femeninas: trabajo, hogares y educación*. Malaga: Servicio de publicaciones centro de ediciones de la Diputación de Málaga.

Centre Lyonnais d'Etudes Feministes(1984). *Les femmes et la question du travail*. Lyon: Presses Universitaires de Lyon.

Chetwynd, J. & Hartnett, O.(1978). *The sex role system. Psychological and sociological perspectives*. London, Henley y Boston: Routledge & kegan Paul.

Clot, Y. (1990). La otra ilusión biográfica. *Historia y fuente oral*, 2, 35-39.

CMT(octubre 2001). *Resolución del 25º congreso de la Confederación Mundial del Trabajo. Promoción de las mujeres trabajadoras*. Rumania: publicado en [www.cmt-wcl.org](http://www.cmt-wcl.org).

Comajuncosa, J.M., Loscos, F. & Serrano, I.(2001). *Prefaci a l'elaboració dels comptes satèl·lit de la producció domèstica a Catalunya*. Barcelona: Institut Català de la Dona.

Comisión de las Comunidades Europeas(1991). *Tercer programa de acción comunitaria a medio plazo - 1991-1995. Igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres*. Bruselas.

Comisión de las Comunidades Europeas(2000). *Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)*. Bruselas.

Consejo Europeo de Niza (7 diciembre 2000). *Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*.

Consell de les Dones de Barcelona(1999). *I congrés de les dones de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

Conselleria de Benestar Social Generalitat de Valencia(1999). *Informe sobre la situación de la mujer en sectores y profesiones en las cuales está tradicionalmente infrarepresentada*. Valencia: Conselleria de Benestar Social. Generalitat Valenciana.

Daphne, J. & Shelton, B.A. (1997). The production of gender among black and white women and men: the case of household labor. *Sex Roles*, 36, nº 3/4.

Darley, J.M. & Fazio, R.H. (1980). Expectancy confirmation processes arising in the social interaccion sequence. *American Psychologist*, 35, 867-881.

de Villota Gil Escoín, P. (1998). "Los efectos del sistema fiscal sobre el trabajo de las mujeres: el caso español". In Margarita-Johanna Birriel Salcedo (comp). *Estrategias laborales femeninas: trabajo, hogares y educación*. Malaga: Servicio de publicaciones centro de ediciones de la Diputación de Málaga.

de Villota, P. & Ferrari, I.(2000). *La individualización de los derechos fiscales y sociales en España. Un modelo alternativo*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Deaux, K. & Lewis, L.L. (1984). Structure of gender stereotypes: interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 991-1004.

Deaux, K. & Major, B. (1987). Putting Gender into context: an interactive model of gender-related behavior. *Psychological Review*, 94, nº 3, 369-389.

del Rincón, D., Arnal, J., La Torre, A. & Sans, A.(1995). *Técnicas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Dykinson, S.L.

Departament de Treball de la Generalitat(1980). *Jornades sobre l'atur*. Barcelona.

Despeses públiques dedicades a les polítiques del mercat de treball. Julio 2002. *Actualitat europea*, 24, 4-5

Direcció d'Estrategies de Benestar Social. Ajuntament de Barcelona(1999). *Pla municipal per a les dones. Balanç d'actuació 96-99. Direcció d'estrategies de benestar social*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

Duran, M.A.(1972). *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*. Madrid: Tecnos.

Eagly, A.H. & Steffen, V.J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, nº 4, 735-754.

Eagly, A.H.(1987). *Sex differences in social behavior: a social role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

EG-S-MS(1999). *Mainstreaming de género: marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas"*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

EG-S-PA(2001). *Acciones positivas en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

England, P. (1982). The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation. *Journal of human resources*, 17 (summer), 358-370.

England, P. & Farkas, G.(1986). *Households, employment and gender*. New York: Aldine Publishing Company.

Escartí, A., Musitu, G. & Gracia, E. (1988). “Estereotipos sexuales y roles sociales”. In J. Fernandez (Coord). *Nuevas perspectivas en el desarrollo del sexo y el genero*. Madrid: Piramide.

Esteban Garlanza, M.L.(1994). *Actitudes y percepciones de las mujeres respecto a su salud reproductiva y sexual*. Barcelona: Tesis doctoral U.B.

European Foundation(2003). *Quality of women's work and employmen*. Publicado en [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int).

Fagan, C. & Burchell, B.(2002). *Gender, jobs and working conditions in EU*. Publicado en [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int).

Fernandez, J.(1998). *Género y sociedad*. Madrid: Pirámide.

Fishman, P.M. (1983). “Interaction: the work women do”. In Thorne, B., Kramarae, Ch. & Henley, N (eds). *Language, gender and society*. Boston: Heinle & Heinle publishers.

Fiske, S.T., Bersoff, D.N., Borgida, E., Deaux, K. & Heilman, M.E. (1991). Social science research on trial: use of sexe stereotyping research in Price Waterhous v. Hopkins. *American Psychologist*, 46, 1049-1060.

Fonseca Abarca, F.(2002). *Mujer y mercado de trabajo: un estudio comparativo en el istmo centroamericano. Trabajo de investigación*. Barcelona: UAB, manuscrito.

Furnham, A. (1992). *Personality at work. The role of individual diferences in the workplace*. London: Routledge.

Gairin Sallán, J.(1987). *Las actitudes en educación*. Barcelona: PPU.

Gallego, J. & del Rio, O.(1993). *El sostre de vidre. Situació sòcio-professional de les dones periodistes*. Barcelona: Institut Català de la Dona. Col lecció Dona i Societat 5.

Geis, F.L., Boston, M.B. & Hoffman, N. (1985). Sex of authority role models and achievement by men and women: leadership performance and recognition. *Journal of personality and social psychology*, 49, nº 3, 636-653.

Geis, F.L. (1993). “Self-fulfilling prophecies: a social psychological view of gender”. In A.E. Beall y R.J. Sternberg (ed). *The psychology of gender*. Nueva York: Guilford Press.

Ghiglione, R. et al.(1980). *Manuel d'analyse de contenu*. Paris: Armand Colin Cop.

Grossman, H.Y. & Chester, N.L.(1990). *The experience & meaning of work in women's lives*. New Jersey: LEA.

Grup Lluna Plena(2000). *Carpeta coeducadora: materials didàctics para la ESO*. Barcelona.

Hall, R.H.(1986). *Dimensions of work*. London: Sage Publications.

Halpern, D.F.(1992). *Sex differences in cognitive abilities*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Hartnett, C. & Chetwynd, J.(1978). *The sex role system: psychological and sociological perspectives*. London: Routledge & Kegan Paul.

Heinz, W.R. & Krüger, H. (marzo 2001). The life course: innovations and challenges for social research. *Current Sociology*, 49, nº2.

Henriquez Escuela, M.R. (1986). *Marginalidad social y paro: estudio piloto*. Sta Cruz de Tenerife: Conserjería de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social del Gobierno de Canarias.

Hoffman, C. & Hurst, N. (1990). Attitudes and social cognition. Gender stereotypes: perception or rationalization?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, nº 2, 197-208.

Hoffman, Ch.D. & Moon, M. (2000). Mothers' and fathers' gender-role characteristics: the assignment of postdivorce child care and custody. *Sex Roles*, 42, nº 9/10, 917-924.

Hurtig, M.C. & Pichevin, M.F. (1991). La place de categorisation de sexes dans les perceptions des personnes. *Investigaciones psicológicas*, 9, 55-68, 68-94.

Ibañez Pascual, M. (1998). "Hacia una tipología de mujeres jóvenes". In Margarita-Johanna Birriel Salcedo (comp). *Estrategias laborales femeninas: trabajo, hogares y educación*. Malaga: Servicio de publicaciones centro de ediciones de la Diputación de Málaga.

Ibañez, J.(1985). *Del algoritmo al sujeto: perspectivas de la investigación social*. Mexico D.F.: Siglo XXI.

INEM(1993). *La mujer y el empleo*. Barcelona: Observatorio del trabajo.

INEM(1999). *Las entradas a la vida activa*. España: publicación de [www.inem.es/ciudadano/p-observatorio.html](http://www.inem.es/ciudadano/p-observatorio.html).

Institut Català de la Dona(1993). *La dona a l'any 2000. Seminari Barcelona 29 juny-2 juliol 1992*. Barcelona: Institut Català de la Dona.



Institut Català de la Dona(1995). *Conduir el canvi estructural. El paper de les dones*. Barcelona: Institut Català de la Dona.

Institut Català de la Dona(1996). *4t. Programa d'acció comunitari per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones (1996-2000)*. Barcelona: Institut Català de la Dona.

Institut Català de Tecnologia(1995). *Dona, mercat de treball i formació a Catalunya*. Barcelona: Col·lecció dona i societat, Estudis 8.

Instituto de la Mujer (26-29 enero 1988). *La formación ocupacional desde la perspectiva de las mujeres*. Madrid: Ponencias.

Instituto de la Mujer(1997). *II plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 1997-2000*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto de la Mujer(1999a). *Las conferencias mundiales de Naciones Unidas sobre las mujeres*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto de la Mujer(1999b). *Las conferencias ministeriales del Consejo de Europa sobre igualdad entre hombres y mujeres*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto de la Mujer(2000a). *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales.

Instituto de la Mujer (2000b). “Globalización, mujer y desarrollo”. In *2º Seminario Internacional 22-25 de febrero de 2000*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto de la Mujer(2000c). *Seminario EMPLEO-NOW: la igualdad de oportunidades en el empleo, realidad que implica cambios en las organizaciones*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer(2000d). *Nuevos yacimientos de empleo y redes de cooperación entre empresas*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto de la Mujer(2000e). *Catalogo de productos Iniciativa Empleo- NOW. Fase 98-99*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer (2001a). “Igualdad de mujeres y hombres a la luz del tratado de Amsterdam”. In *Seminario en Madrid 13-14 de febrero de 2000*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto de la Mujer(2001b). *Síntesis de estudios e investigaciones del Instituto de la mujer 1994-1999*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto de la Mujer (2001c). “Resultados de las sesiones especiales de la Asamblea General de Naciones Unidas”. In *La mujer en el año 2000*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto de la Mujer(2001d). *Las mujeres en cifras 1996-2000*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto Nacional de Estadística(1985). *La situación de la mujer en España 1. Aspectos demográficos*. Madrid.

International Research Team(1987). *The meaning of working (MOW)*. Academi Press.

Ivey, D.C. & Yaktus, T. (1996). The relationship between family history, gender role attitudes and susceptibility to gender inequitable perceptions of family and family member functioning. *Sex Roles*, 34, nº 1/2.

Izquierdo, J., de Rio, O. & Rodriguez, A.(1988). *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid: Ministerio de asuntos sociales. Instituto de la mujer.

Izquierdo, M.J.(1993). *La interdependència de las actividades domèsticas i el treball remunerat. Estudi comparatiu dones / homes*. Barcelona: Parlament de Catalunya.

Izquierdo, M.J. (1998a). “Trabajo y estructura social”. In Izquierdo, M<sup>a</sup> Jesus. *Aguantando el tipo. Desigualdad social y discriminación salarial*. Barcelona: Diputación de Barcelona.

Izquierdo, M.J.(1998b). *El malestar en la desigualdad*. Universitat de València: Càtedra.

Izquierdo, M.J.(1999). *Treball i ciutadania: el perfil de l'atur de les dones a la comarca del Garraf*. España: Consell Comarcal del Garraf.

Jayne, M. & Sau, V.(1996). *Psicología diferencial del sexo y el género: fundamentos*. Barcelona: Icaria.

Jiménez Alvarez, I.(2000). *Estudio Vulcana. Encuesta realizada a mujeres asturianas con formación en ocupaciones relacionadas con la ciencia, la ingeniería y la tecnología*.

*Jornadas mujer y empleo*. 12-14 enero de 1989. Valencia.

Kahn, W.A. & Crosby, F. (1985). “Discriminating between attitudes and discriminatory behaviors:change and stasis”. In L.Larwood, A. Stromberg & B.A. Gutek. *Women and work: an annual review*. Beverly Hills,CA: Sage.

Kennelly, I., Merz, S.E. & Lorber, J. (Junio 2000). What is gender?. *American Sociological Review*, 598-605.

Krippendorff, K.(1997). *Metodologia de analisis de contenido: teoria y práctica*. Barcelona: Paidós.

Lansky, M. (2000). Perspectivas. Género, mujeres y todo lo demás. *Revista Internacional del Trabajo*, 119, nº4, 527-553.

Lewis, J. (1997). Género, política familiar y trabajo remunerado y no remunerado. *DUODA. Revista d'estudis feministes*, 13.

Luckhaus, L. (2000). Igualdad de trato, protección social y seguridad de ingresos en las mujeres. *Revista Internacional del Trabajo*, 119, nº2.

Luhaorg, H.& Zivian, M.T. (1995). Gender role conflict: the interaction of gender, gender role and occupation. *Sex Roles*, 33, nº 9/10.

Maccoby, E.E. & Jacklin, C.N.(1974). *The psychology of sex differences*. Stanford, California: Stanford University Press.

Markus, H. & Oyserman, D. (1989). "Gender and thought: the role of self-concept". In M. Crawford & M. Gentry (Eds). *Gender and thought*. Nueva York: Springer-Verlag.

Marrades Puig, A.I.(2000). *La maternidad ¿discriminación o derecho?.* Tesis doctoral. Valencia: Servei de publicacions Universitat de València.

Martell, R.F. (1996). What mediates gender bias in work behavior ratings?. *Sex Roles*, 35, nº 3/4, 153-169.

Martinez Gonzalez, M.(2000). *Dones en carrecs de responsabilitat: des del comandament intermedi a l'alta direcció*. Barcelona: Institut Català de la Dona.

Martinez, I.M. (2001). Cinco años de la revista. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones (1996-2000)*, 17, nº 1,5.

Mayor, J. & Pinillos, J.L.(1989). *Creencias, actitudes y valores*. Madrid: Alhambra.

Mercadé i Ferrando, A.(1998). *Mujer emprendedora. Claves para crear y dirigir empresas excelentes*. Barcelona: Ed. Gestión 2000.

Merton, R.K.(1970). *Teoría y estructura sociales*. México: F.C.E.

Michel, J.(1977). *La condició de la dona*. Barcelona: Edicions 62. Col·l. llibres a l'abast.

Montecino, S., Rebolledo, L. & Willson, A.(1993). *Diagnostico sobre inserción laboral de mujeres mapuche, rurales y urbanas*. Chile: SERNAM y Programa Interdisciplinar de estudios de genero.

Mucchielli, R.(1984). *L'analyse de contenu des documents et des communications*. Paris: ESF.

Mueller, K.A. & Yoder, J.D. (1997). Gendered norms for family size, employment, and occupation: are there personal costs for violating them?. *Sex Roles*, 36, nº 3/4, 207-220.

Narotzky, S.(1995). *Mujer, mujeres, genero. Una aproximación critica al estudio de las mujeres en las ciencias sociales*. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Cientificas (CSIC).

Niethammer, L. (1990). Memoria y biografía. ¿Para que sirve la memoria oral?. *Historia y fuente oral*, 2,3-25.

OECD(2000). *Employment outlook*. Paris: OECD.

OECD(2003). *Comment réconcilier travail et vie de familie. Australie, Danemark et Pays-Bas*. Publicado en [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

OIT(19-23 noviembre 1990). *Coloquio tripartito sobre la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo en los paises industrializados*. Ginebra.

ONU (2000). “Los informes periódicos de España ante el comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de naciones unidas”. In *Informes tercero y cuarto*. Madrid.

Ordóñez Solís, D.(1999). *La igualdad entre hombres y mujeres en el derecho europeo*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Ozieblo, B.(1992). *Conceptos y metodologia en los estudios sobre la mujer*. Malaga: Secretariado de Publicaciones. Universidad de Malaga.

*Pacte per a l'ocupació juvenil a Catalunya 2001-2003*. Octubre 2001. Barcelona: Publicado en [www.gencat.net/treball](http://www.gencat.net/treball).

Patronat Català Proeuropa(2001). *Nova estratègia marc comunitària per a la igualtat home-dona (2001-2005)*. Publicado en [www.infoeuropa.org](http://www.infoeuropa.org).

Patronat Català Proeuropa(marzo 2003). *Cinquè programa comunitari d'acció a mig termini per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones (2001-2005)*. Publicado en [www.infoeuropa.org](http://www.infoeuropa.org).

Pérez del Rio, T.(1997). *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Instituto de la mujer.

Pérez, J.A. & Mugny, G.(1988). *Psicología de la influencia social*. Valencia: Promolibro.

Phillips, S.D. & Imhoff, A.R. (1997). Women and career development: a decade of research. *Annual Review Psychology*, 48, 31-59.

Programa Municipal per a la Dona(2003). *Compartir la feina dintre i fora de la llar*. L'Hospitalet de Llobregat: Col·lecció Quaderns de la Bona Font. Ajuntament de L'Hospitalet.

Roldán, M. (1995). “Nuevos procesos de trabajo y jerarquias de género en los 90.”. In R. Todaro & R. Rodriguez (ed). *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*. Chile: Isis Internacional. Ediciones de las mujeres 22.

Romero, O. & Major, B. (1991). Psychological theories of gender: contemporary american perspectives. *Investigaciones psicológicas*, 9, 69-93 (83-93).

Roos, P. (1983). Marriage and women's occupational attainment in cross-cultural perspective. *American Sociological review*, 48 (diciembre), 852-864.

Ruiz Olabuenaga, J.I. & Ispizua, M.A.(1989). *La descodificación de la vida cotidiana*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Sanz Rueda, C. (1991). “Género y sexualidad. Una aproximación desde la psicología social.”. In T. del Valle & C. Sanz. *Genero y sexualidad*. Madrid: Fundación universidad-empresa.,DL.

Sau, V. (1990). *Historia y fuente oral*, 2, 103-104.

Scanzoni, J.(1978). *Sex roles, women's work and marital conflict*. Toronto: Lexington Books, DC Heath and Company.

Secretaria de la Dona de la CONC (març 2002). *Treballadora*, 14.

Shapiro, G. & Olgiati, E.(2002). *Promoting gender equality in the work place*. Publicado en [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int).

Shelton, B.A.(1992). *Women, men and time: gender differences in paid work, housework and leisure*. New York: Greenwood Press.

Taylor, S.J. & Bogdan, R.(1994). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.

Todaro, R. & Gálvez, T.(1987). *Trabajo doméstico remunerado: conceptos, hechos, datos*. Santiago de Chile: CEM.

Torns, T., Carrasquer, P. & Romero, A.(1995). *El perfil socio-laboral del paro femenino en España*. España: Ministerio de asuntos sociales. Instituto de la mujer. Serie estudios, nº43.

Torregrosa, J.R. & Crespo, E.(1982). *Estudios básicos de psicología social*. Barcelona: Hora, s.a.

Treiman, D.J. & Roos, P.A. (1983). Sex and earnings in industrial society: a nine-nation comparison. *American Journal of Sociology*, 89 (november),612-650.

UAB (1992a). Aspectes demogràfics i característiques familiars i relacionals. *Enquesta de la regió metropolitana de BCN 1990. Condicions de vida i hàbits de la població*, 1, 25-50.

UAB (1992b). Les condicions de vida de les dones a la ciutat de Barcelona. *Enquesta de la regió metropolitana de BCN 1990. Condicions de vida i hàbits de la població*, 6.

Ulrich, B.(1999). *Las dimensiones sociales del riesgo en la sociedad del riesgo*. Barcelona: Departament de Medi Ambient de la Generalitat de Catalunya.

Universidad de Cordoba(2000). *Jornadas Feminismo. Es...y será..* Córdoba: Universidad de Córdoba.

Urrea Giraldo, F. (1994). “La categoria de género en las ciencias sociales contemporaneas”. In G. Castellanos et al. (compilad). *Discurso, género y mujer*. Santiago de Chile: Universidad del Valle. Centro de estudios de genero y manzana de la discordia.

Vera Ocampo, S.(1987). *Los roles femenino y masculino. ¿condicionamiento o biología?*. Argentina: Grupo editor latinoamericano.

Viladot i Presas, M.A.(1993). *Estereotips socials de la dona*. Barcelona: Institut Català de la Dona.

Vilanova, M.(1994). *Pensar las diferencias*. Barcelona: PPU.

Visauta, B.(1989). *Técnicas de investigación social*. Barcelona: PPV.

Waite, L.J. & Stolzenberg, R.M. (1976). Intended childbearing and labor force participation of young women: insights from nonrecursive models. *American Sociological review*, 41 (april), 235-252.

Weber, R.P.(1990). *Basic content analysis*. London: Sage.

Young, T. & Harris, M.B. (1996). Most admired women and men: gallup, good housekeeping and gender. *Sex Roles*, 35, n° 5/6.

### 7.3. Webs consultadas

- Association for Women In Development (AWID). [www.awid.org](http://www.awid.org) (4 de junio de 2003)
- Comisión Europea Direction Générale d'Emploi et Affaires Sociales [www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int) (5 de abril de 2003)
- Confederación Mundial del Trabajo (CMT). [www.cmt.wcl.org](http://www.cmt.wcl.org) (7 de abril de 2003)
- Departament de Treball, Industria, Comerç i Turisme de la Generalitat de Catalunya. [www.gencat.net/tict](http://www.gencat.net/tict) (4 de junio de 2003)
- Departament de Benestar i Família de la Generalitat de Catalunya. [www.gencat.net/benestar](http://www.gencat.net/benestar) (4 de junio de 2003)
- European Foundation. [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int) (5 de abril de 2003)
- Fundació Ma Aurelia Capmany. [www.xarxamac.diba.es](http://www.xarxamac.diba.es) (31 de marzo de 2003)
- Fundación Mujeres. [www.infor.net.es/fundacionmujeres](http://www.infor.net.es/fundacionmujeres) (4 de junio de 2003)
- Institut d'Estadística de Catalunya. [www.idescat.es](http://www.idescat.es) (5 de junio de 2002 y 15 de abril de 2003)
- Instituto Nacional de Empleo (INEM). [www.inem.es](http://www.inem.es) (4 de junio de 2003)
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [www.mtas.es](http://www.mtas.es) (4 de junio de 2003)
- Mujeres en el Desarrollo de Europa. [www.eurosur.org](http://www.eurosur.org) (4 de junio de 2003)
- Oficina Internacional de Trabajo (OIT). [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (30 de junio de 2003)
- Organización y Cooperación de Desarrollo Económico (OECD). [www.oecd.org](http://www.oecd.org) (31 de marzo de 2003)
- Patronat CATALA pro Europa. [www.infoeuropa.org](http://www.infoeuropa.org) (4 de junio de 2003)

## Anexo 1. CATEGORIAS DE ANÁLISIS

- 1 *AUTOESQUEMAS DE GENERO*
  - 1.1 *RELACION PERSONAL DEL TRABAJO REMUNERADO Y EL MATRIMONIO*
    - A. CONFLICTIVA
    - B. NO CONFLICTIVA
  - 1.2 *RELACION PERSONAL DEL TRABAJO REMUNERADO Y LOS HIJOS*
    - A. CONFLICTIVA
    - B. NO CONFLICTIVA
  - 1.3 *AUTOOBLIGACION DE ROL DE GENERO*
    - A. TRADICIONAL
    - B. FEMINISTA
  - 1.4 *AUTOMOTIVACION PARA EL TRABAJO*
    - A. CENTRADA EN EL SALARIO
    - B. CENTRADA EN OCUPARSE (HACER ALGO, NECESIDAD PERSONAL)
  
8. *ROL DE GENERO HACIA EL TRABAJO FEMENINO*
  - 2.1. *VALORACION DEL TRABAJO FEMENINO*
    - A. TRADICIONAL (LO IMPORTANTE ES LA FAMILIA)
    - B. FEMINISTA (LO IMPORTANTE ES EL TRABAJO)
    - C. NEUTRO
  - 2.2. *DIFICULTADES DEL TRABAJO FEMENINO*
    - 2.2.1 *EL TRABAJO DIFICULTA LA RELACION CON LOS HIJOS*
      - A. SI
      - B. NO
      - C. DEPENDE



2.2.2 *EL TRABAJO DIFICULTA LA RELACION CON LA PAREJA*

- A. SI
- B. NO
- C. DEPENDE

2.2.3 *EL TRABAJO DIFICULTA LAS TAREAS DEL HOGAR*

- A. SI
- B. NO
- C. DEPENDE

2.3 *QUIEN NECESITA MAS EL TRABAJO*

- A. TRADICIONAL (MÁS EL HOMBRE)
- B. FEMINISTA (MAS LA MUJER)
- C. NEUTRO (IGUAL LOS DOS)

2.4. *LAS LABORES EN EL HOGAR PROPIO PUEDEN CONSIDERARSE TRABAJO IGUAL AL DE FUERA DE CASA QUE SE HACE COBRANDO*

- A. SI
- B. NO

2.5. *OBLIGACION LABORAL DE LA MUJER*

- A. SIEMPRE DEBERIA TRABAJAR
- B. SI DEBERIA TRABAJAR SI EL DINERO NO ES SUFICIENTE
- C. NO DEBERIA TRABAJAR SI TIENE HIJOS
- D. DEBERIA TRABAJAR SI QUIERE

2.6. *HAY DIFERENCIA ENTRE PARO Y SER AMA DE CASA*

- A. SI
- B. NO

2.7. *MOTIVACION DE LA MUJER PARA TRABAJAR*

- A. CENTRADA EN EL SALARIO
- B. CENTRADA EN HACER ALGO, EN LA NECESIDAD COMO PERSONA

3. *ROL DE GENERO HACIA EL DESEMPLEO*

3.1. *ES UN PROBLEMA EL DESEMPLEO PARA LA MUJER*

- A. SI
- B. NO
- C. DEPENDE DE SI TIENE PAREJA

3.2. *OCUPACIONES DE LA MUJER DESEMPLEADA*

- A. CUIDADOS A TERCEROS
- B. CUIDADOS A SI MISMA
- C. NADA

3.3. *ES DIFERENTE LA PROBLEMATICA DEL HOMBRE Y LA MUJER ANTE EL PARO*

- A. SI
- B. NO

3.4. *MOTIVACION DEL DESEMPLEO EN LA MUJER*

- A. MOTIVOS POSITIVOS (HIJOS, OBLIGACIONES)
- B. MOTIVOS NEGATIVOS (CRITICAS, POR COMODIDAD)

4. *AUTOCONDUCTA HACIA EL DESEMPLEO*

4.1. *ACTUACION DE BUSQUEDA DE EMPLEO*

- A. BUSQUEDA VICARIA :CURSO
- B. BUSQUEDA ACTIVA (PRENSA, DAR VOCES, ..)
- C. BUSQUEDA PASIVA (ESPERO, NO CONCRETA QUE HACE)
- D. BUSQUEDA NULA (NO BUSCO, NO ME INTERESA)

4.2. *VIVENCIA DE LAS POSIBILIDADES DE ENCONTRAR EMPLEO*

- A. POSITIVA
- B. NEGATIVA DEBIDO A LAS CARGAS FAMILIARES O AL SER MUJER (ROL)
- C. NEGATIVA POR LA EDAD
- D. NEGATIVA POR CARACTERISTICAS PERSONALES O ESTUDIOS (NO ROL)

4.3. *EXIGENCIAS PARA ACCEPTAR UN EMPLEO*

- A. NINGUNA
- B. HORARIO
- C. PROFESION ESPECÍFICA
- D. DISTANCIA
- E. CONTRATO
- F. SALARIO

5. *VALORACION DE LOS ROLES DE GENERO EN UN ENTORNO FAMILIAR*

- A. REPARTO IGUALITARIO DE RESPONSABILIDADES
- B. REPARTO DE RESPONSABILIDADES EN DETERMINADOS ASPECTOS
- C. REPARTO DE RESPONSABILIDADES EN FUNCIÓN DEL GENERO

## Anexo 2. Guión de la entrevista semidirigida.

Situación sociofamiliar  
(Cuestiones introductorias y  
de acotamiento del tema)

- ① ¿Está buscando trabajo en estos momentos o no? ¿porqué?
- ① ¿Cuánto tiempo lleva desempleada? Si es largo, ¿porqué motivo?
- ① Si antes ha trabajado ¿de qué ha trabajado?
- ① El motivo de que se quedara en paro
- ① Que explique su vida laboral, libremente
- ① Si su empleo/s anterior/es le gustaba.
- ① Si antes no ha trabajado ¿porqué motivo ha sido?
- ① ¿En qué ocupa su tiempo libre?
- ① ¿Cómo está distribuido el trabajo doméstico en su casa?
- ① ¿Qué opinión tiene el marido, según la mujer entrevistada, de que trabaje de forma asalariada?

## Técnicas de afrontamiento del desempleo

- ① La disponibilidad temporal que tiene para trabajar asalariadamente. Concretar horario mañana, tarde, noche o indiferente, veranos y fines de semana.
- ① ¿Qué tipo de empleo está dispuesta a realizar?. ¿Porqué y qué posibilidades cree tener?.
- ① Si aceptaría un empleo sin contrato
- ① Si manifiesta estar buscando empleo: ¿qué acciones está realizando? ¿qué acciones tiene previsto realizar?
- ① Si manifiesta no estar buscando empleo: ¿porqué motivos no le interesa trabajar asalariadamente?
- ① ¿Qué proyectos tiene en el ámbito laboral, en este momento?
- ① ¿Qué tiempo dedican al trabajo domestico ella y su pareja?

Autoesquemas  
estereotipados de género

- ① Como mujer, ¿qué importancia le da al empleo? ¿porqué?
- ① ¿Quién cuida de su hijo cuando enferma? ¿porqué motivo?
- ① ¿Qué derechos afirma tener, como mujer?
- ① ¿Qué deberes manifiesta tener, como mujer?
- ① ¿En qué momento de su vida se ha sentido más útil?
- ① ¿Cómo se puede compaginar el trabajo asalariado y el trabajo del hogar, al mismo tiempo?
- ① ¿Cómo se autodefine a si misma? ¿porqué motivos?
- ① ¿Cómo se siente cuando está en su casa?
- ① La importancia que tiene para ella el trabajo. ¿porqué?
- ① La importancia que tendría el trabajo: a) trabajando su pareja / b) si estuviera casada y su pareja ya trabajase
- ① ¿Cómo se valora a si misma en el trabajo?
- ① Si considera que su familia prefiere que trabaje asalariadamente, fuera de casa, o no. ¿Porqué?

Actitudes hacia la conducta de rol de género en relación al empleo

- ① ¿Qué considera que debe ser lo más importante para una mujer? Si no lo comenta introducir la pregunta: ¿y el trabajo? o ¿y la familia? o ¿y el cuidado de la casa?
- ① ¿Qué manifiesta que sucede cuando una “madre” está todo el día fuera de casa, trabajando?
- ① ¿Los niños pueden sentirse tristes, ante la situación anterior?
- ① ¿Se distancia del marido, debido a la situación anterior?
- ① ¿Considera que los hombres están naturalmente capacitados para cuidar de los niños? ¿y para cuidar de la casa?
- ① ¿Puede una mujer cumplir con la familia y el hogar si trabaja asalariadamente? ¿De que manera?
- ① ¿Cree que lo que hace la mujer en el hogar propio, puede ser considerado trabajo?
- ① ¿Cree que todas las mujeres deberían trabajar fuera de casa?
- ① ¿Aunque el sueldo de la pareja fuera suficiente?
- ① ¿Aunque tuvieran hijos?
- ① Piensa que hay mucho desempleo, ¿quién necesita más el trabajo, un hombre o una mujer?

Actitudes hacia el desempleo

- ① ¿Qué piensa del paro?
- ① ¿Qué problemas puede tener para una persona el estar en paro?
- ① ¿Quién sufre más estando en paro, un hombre o una mujer parada? ¿porqué motivo?

Actitudes hacia la mujer desempleada.

- ① ¿Qué sucede cuando una mujer está en paro?
- ① ¿En qué puede ocuparse una mujer desempleada?
- ① ¿Es lo mismo para ella, como mujer, estar en paro que ser ama de casa? ¿porqué motivo?
- ① ¿Porqué piensa que no todas las mujeres trabajan asalariadamente fuera de su casa?

Cuestiones generales (al final de la entrevista)

- ① Estudios /Edad de finalización de estos estudios /Motivo de su finalización
- ① Edad en el momento de la entrevista
- ① Número de hijos
- ① Estado civil
- ① Presencia de familiares a su cuidado
- ① Historia laboral de la madre (si trabajaba o trabaja, hasta que edad y porqué motivo)