

Trabajo y cuidados: modos de compatibilidad en el Inner West de Sídney

Índice:

- 1. Resumen**
- 2. Introducción**
- 3. Estado de la cuestión: Decisión, realidad y vulnerabilidad**
- 4. Desarrollo y contexto de la investigación**
- 5. Marco teórico**
- 6. Metodología: Hipótesis de trabajo**
- 7. Análisis de los resultados**
- 8. Conclusiones**
- 9. Bibliografía**

1. Resumen

El presente trabajo parte de una inquietud personal por conocer y entender el entorno en el que llevo viviendo más de dos años. Mi intención cuando he vivido en distintos lugares ha sido la de adaptarme y comprender los modos de vida de las personas que estaban allí antes de mi llegada. Es decir, interferir lo menos posible en sus vidas y entender sus modos de hacer y ser, para de esta forma facilitar mi adaptación al medio. Podría decirse, que toda mi vida, la base de la antropología ha estado presente en mi comportamiento y probablemente haya sido esa inquietud por entender los distintos comportamientos humanos, lo que me haya llevado a estudiar este Máster.

En la Australia del siglo XXI, concretamente en el área de aproximación de nuestra investigación, el Inner West de Sídney, llama la atención el elevado número de madres que atienden a las labores de cuidado de los hijos en horarios tradicionalmente asociados a la franja laboral. La disponibilidad de tiempo para estos menesteres llamó mi atención desde el primer momento. Así pues, este trabajo pretende dibujar y entender los porqués que permiten y perpetúan roles y estereotipos de género en un contexto social de clase media-alta, donde encontrar un trabajo no resulta una preocupación y con una geolocalización que se limita al área del Inner West de Sídney.

Palabras clave: igualdad de género, igualdad salarial, estereotipos de género, roles, flexibilidad laboral, media jornada, cuidado, conciliación, apoyo social.

2. Introducción

Mi llegada a Sídney supuso el encuentro con una sociedad que, aunque, a priori, podríamos comparar con la sociedad española, en muchos sentidos se distanciaba de ella. Me sorprendió observar cómo un barrio de clase media-alta, donde la mayoría de las personas de entre 30 a 50 años tienen, en general, como mínimo, una titulación universitaria, reproducían unos modelos de familia profundamente estereotipados, siguiendo unos estereotipos de género catalogados como conservadores en las sociedades occidentales, caracterizados por la separación de roles de género, donde el varón se considera proveedor económico y la mujer proveedora de cuidados. Y es que, como veremos, pese a la mentalidad feminista con perspectiva occidental que está presente en la sociedad, hay otros factores que rodean a los comportamientos y que determinan la toma de decisiones en cuanto al cuidado de los hijos.

El punto de partida de este trabajo era, en origen, detectar la presencia o ausencia de lo que llamaré, siguiendo la tradición en este campo de estudio, “techo de cristal”, en los barrios del Inner West de Sídney y, de haberlo, determinar si ese techo de cristal se producía por una imposición de la sociedad patriarcal, entendiendo el patriarcado como un sistema de relaciones sociales sexo-políticas basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad inter-clasee intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia (Fontenla, M. 2008) o si se trataba de una asunción por imposición, es decir, si las mujeres asumían como propias determinadas labores u optaban por otras tareas o aficiones que priorizaban sobre el trabajo y la progresión profesional de manera que reducían su dedicación e implicación laboral y, por tanto, se autoimponían lo que en adelante llamaré “metaponos” del griego “meta” objetivo a alcanzar y “ponos” trabajo, siendo en este caso el “metaponos” el modo en que se utiliza el trabajo, no para crecer y desarrollarse en el mismo, sino como medio para alcanzar otros objetivos y cubrir inquietudes que requieren

de un soporte financiero. Así, el “metaponos”, consistente en el freno en el ascenso profesional de manera autoimpuesta para poder satisfacer otras necesidades, sean tener hijos, una afición, sentirse ocupada mentalmente o un estilo de vida que implique trabajar, pero no necesariamente tener que progresar laboralmente. Para ello, me disponía a analizar si las mujeres que viven dentro de los límites del Inner West Council, están afectadas por esa barrera invisible. Si su vida personal interfiere en el ámbito laboral y si lo hace por asunción y decisión propia guiada por este “metaponos”, o por imposición externa sociocultural. Si son conscientes de las limitaciones que se les imponen o si son ellas quienes deciden no progresar. Si dentro del hogar mantienen actitudes de cooperación frente a las tareas domésticas y de cuidado, o se impone un modelo patriarcal, entendido como sistema social donde el varón domina en la faceta pública, trabajo remunerado fuera de casa, mientras que la mujer se dedica al ámbito privado, al cuidado del hogar y de los hijos (Rosaldo 1974; 1982) y en caso de perpetuarse dicho modelo, analizar y comprender el porqué de esa imposición que perpetúa desigualdades sociales.

La necesidad de elaborar un proyecto de esta índole parte de una realidad: las mujeres, llegado el momento de la maternidad, en ocasiones abandonan temporalmente su carrera laboral, en otras posponen su progresión durante un tiempo, normalmente vinculado al periodo retribuido que el gobierno establece como baja maternal y en otras, debido a la sucesión de periodos consecutivos de maternidad, en los que se desvinculan del mercado laboral, simplemente renuncian a su carrera porque asumen como propios los roles de cuidado de la casa y los hijos, o bien porque se han desactualizado tanto que para retomar su carrera profesional al nivel previo a la maternidad deberían compaginar trabajo, estudios y familia, lo que resulta muy complicado.

En este sentido, este proyecto pretende analizar la situación particular de esta zona concreta, de modo que este análisis contribuya a entender el panorama laboral y doméstico del Inner West y proporcione información sobre las situaciones socio – laborales que en dicho contexto son facilitadoras de igualdad y cuáles por el contrario, generan, en ocasiones de manera involuntaria y en otras de forma deliberada, desigualdades laborales que repercuten negativamente en el crecimiento profesional de las mujeres, las aparten del “metaponos”, las relegan al ámbito privado y las dejan en una situación de vulnerabilidad con respecto a sus iguales varones.

3. Estado de la cuestión: Decisión, realidad y vulnerabilidad

El término techo de cristal se extendió entre los estudiosos en ciencias sociales tras la aparición de un artículo en el Wall Street Journal (Hymowitz, C., & Schellhardt, T. D.: 1986) en el que se mencionaba este techo de cristal, entendido como la imposibilidad que tienen las mujeres para ascender profesionalmente a pesar de su formación, sus logros y su capacidad. Este término había sido utilizado con anterioridad por la escritora americana Marilyn Loden en 1978, donde durante un discurso reivindicó un modelo de promoción empresarial que no discriminase a las mujeres. Desde entonces se ha escrito mucho sobre el techo de cristal, esa barrera invisible que impide a mujeres cualificadas continuar su ascenso jerárquico en las empresas más allá de los puestos de responsabilidad intermedia, obligándolas a elegir, para ascender, entre su vida personal y profesional, y valorando la vida personal/familiar de las mujeres de un modo distinto a la vida personal/familiar de los hombres. Y es que aún en el siglo XXI y en países desarrollados como Australia o España, siguen existiendo prejuicios en torno a las posiciones de poder haciendo que muchas mujeres no puedan llegar a las mismas, y si lo hacen se vean desplazadas de sus congéneres femeninas, tal como se recoge en el informe realizado anualmente por Bankwest Curtin Economic Centre, y el Gobierno de Australia, desde 2016 en materia de igualdad de género, como comentaré más adelante. Por ello, se hace necesario posicionar a muchas mujeres en lo más alto de la jerarquía empresarial, porque como indica Berbel «sólo el prestigio de muchas mujeres valiosas podrá contrarrestar la devaluación social de lo femenino» (Berbel, 2013:51).

En 1997, una comisión encabezada por los mayores bancos de Australia, Commonwealth y Westpac, publicaron un estudio sobre los distintos tipos de barreras que encontraban las mujeres para ascender en sus carreras profesionales, centrándose en el sector financiero (Still, Leonie V. & Australia: 1997). Su objetivo era determinar la situación laboral femenina dentro del sector, las perspectivas de crecimiento dentro de las empresas, si había barreras que impedían el desarrollo laboral y el logro de objetivos, y en caso afirmativo, determinar estrategias para mejorar las perspectivas laborales de las mujeres. El estudio, reveló la existencia de distintos tipos de barreras que impedían a las mujeres progresar en su carrera profesional. Estas barreras estructurales eran la arquitectura

de la organización, que crea una cultura dentro de la cual los empleados actúan de un modo preestablecido, que determina su progreso individual dentro de la empresa el techo de cristal y que impide a la mujeres crecer por encima de cierto nivel en las organizaciones. Las paredes de cristal, que impiden a los empleados el desplazamiento horizontal entre distintas divisiones de una organización. Los suelos pegadizos, que se refieren a aquellos puestos de bajo nivel pero indispensables para el funcionamiento de las organizaciones, generalmente administrativos, a los que se le ofrecen pocas o nulas posibilidades de promoción (Guy:1994). Y, por último, una nueva barrera que detecta Still, las puertas trampa, que hace referencia a las actitudes de las personas que dudan de la habilidad que puedan tener las mujeres para obtener y usar el poder, por el simple hecho de ser mujeres (Still: 1997). Además de estas barreras estructurales, se encontraron otras relacionadas con la exclusión de las mujeres de los canales de formación, información y comunicación, los estereotipos que cuestionan las habilidades gestoras femeninas, el comportamiento contraproducente de sus iguales masculinos y los estereotipos relacionados con las expectativas respecto al papel de la mujer en la sociedad en general (madre, cuidadora y esposa). Las mujeres participantes en este estudio concluyeron que el hecho de estar casadas y/o tener hijos suponía un lastre que les impedía progresar en su carrera profesional debido a actitudes culturales profundamente arraigadas en las organizaciones que fueron objeto del estudio.

Uno de los problemas detectados en el estudio llevado a cabo por Leonie V. Still (1997) para la Commonwealth y Westpac fue la falta de promoción y planes de promoción para mujeres que trabajaban media jornada, así como el hecho de que la mayoría de los puestos de media jornada eran ocupados por mujeres, algo que confirmaron las mujeres entrevistadas en mi trabajo, mientras que el grueso de los puestos de jornada completa, los ocupaban hombres. Por ello, se puso en marcha un plan dentro de las entidades participantes que, a largo plazo, pretendía reducir la brecha laboral en cuanto a oportunidades de ascenso, se implementó un programa de cambio en la actitud, entendida como forma de hacer las cosas de las organizaciones, y se reconoció que más difícil que cambiar dicha actitud era cambiar la mentalidad de estas organizaciones, entendida esa mentalidad como el pensamiento aprendido que lleva a actuar de una determinada manera y que repercutía negativamente en la creación positiva de una carrera profesional para las

mujeres. Entendieron, por tanto, con ese análisis, que se podían cambiar los procesos, pero no la forma de pensar de las personas.

Desde el año 2016, el gobierno de Australia, en colaboración con el Bankwest Curtin Economic Centre, organización independiente de carácter económico y social perteneciente a la Curtin University que trata de buscar claves para lograr el bienestar socioeconómico de la sociedad australiana, realizan un estudio denominado “Percepción de la igualdad de género”¹. En este estudio de carácter anual se han abordado distintos temas que de forma estructural vienen afectando al desarrollo profesional de las mujeres y a la igualdad salarial y de oportunidades de crecimiento de estas dentro de las organizaciones con respecto a sus iguales masculinos. Las publicaciones correspondientes a 2016, 2017 y 2018, se centraron en analizar y desarrollar estrategias para corregir la brecha salarial de género. La de 2019 analiza la situación laboral de las mujeres desde una perspectiva de crecimiento profesional dentro de las empresas. La última publicación de este tipo utilizada en mi estudio y correspondiente a 2020, se centra en la obtención de resultados empresariales. La evolución en los datos que se observan en estas publicaciones, demuestra cómo el intervencionismo y el cambio en las mentalidades de empresas y dirigentes producen un cambio positivo en la situación laboral femenina a corto y medio plazo, y aunque, tras leer el informe se puede concluir que el camino por recorrer hasta llegar a la igualdad en las condiciones laborales, salariales y de crecimiento augura ser largo, si no hacemos más para acelerar dicho proceso de acercamiento en las posiciones, la brecha laboral y salarial no se igualará hasta bien entrado el siglo XXII.

En este contexto, mi trabajo realiza un análisis al nivel local que permite detectar si existen o no dificultades añadidas para las mujeres en el ámbito laboral a la hora de ascender dentro de su profesión, o si son las circunstancias personales y más concretamente familiares (la maternidad) las que frenan el crecimiento profesional de las mujeres. Y es que, en muchas ocasiones, desde nuestra posición de observadores, tendemos a olvidar una realidad: que las sociedades están formadas por individuos que como seres individuales actúan y piensan de manera diversa unos de otros. Aunque desde la posición de observador nos pueda parecer que actúan movidos por los usos y costumbres locales-globales, lo cierto es que cada realidad individual difiere de las demás dentro de cada campo de estudio. Esto

¹ Gender Equity Insights <https://bcec.edu.au/publications/gender-equity-insights/>

es así porque la globalidad del campo de estudio está influenciada por la sociedad a la que pertenece, al igual que las personas sujeto de estudio que se encuentran en dicho campo. Sin embargo, cada sujeto actúa siguiendo unos patrones locales diversos dependiendo de su propio contexto y que son únicos aunque puedan repetirse entre distintos sujetos.

Siguiendo la bibliografía publicada recientemente en esta materia: las parejas españolas que se encontraban esperando su primer hijo y ambos miembros de la pareja estaban trabajando, mostraban una cierta predisposición a la corresponsabilidad en los cuidados, sin embargo, frente a la posibilidad de flexibilizar el trabajo para poder conciliar la vida familiar y laboral, eran las mujeres quienes mostraban una mayor predisposición a hacerlo (Gaba & Salvo: 2016). Como veremos en el análisis del trabajo de campo, aunque la predisposición a cooperar en las tareas de cuidado es alta, la realidad es distinta. En este sentido, está jugando un papel fundamental la creciente implantación de bajas paternales en los distintos países, las cuales contribuyen a poner en valor las labores de cuidado, tanto por parte de los varones, como por parte de las empresas (Gaba & Salvo: 2016). Los hombres, al disponer de tiempo con el recién nacido y dedicarse por entero a estos quehaceres, entienden el esfuerzo que supone cuidar a un bebé, valorando, de este modo, las tareas de cuidado realizadas por la madre y, según el estudio mencionado anteriormente, se implican más en dichas labores. Además, este tiempo contribuye a crear un vínculo entre el padre y el recién nacido. Por su parte, las bajas paternales, como también indica el artículo de Gaba y Salvo, contribuyen positivamente a crear un entorno no discriminatorio frente a la posible contratación o ascenso de hombres y mujeres, puesto que ambos sexos disponen de derechos reconocidos frente al cuidado de un hijo nacido o acogido.

4. Desarrollo y contexto de la investigación

Para comprender la realidad social y cultural ante la cual nos encontramos debemos partir de la propia experiencia que no solo como investigadora, sino como ciudadana, he podido experimentar. Han sido dos años y medio viviendo en el barrio de Leichhardt, dentro del Inner West de Sídney en los que he tenido la oportunidad de observar, entender y hacer tal y como lo hacen las personas que allí residen. Se ha tratado de realizar un acercamiento a la sociedad en principio como ciudadana que debe aprender unos nuevos modos de hacer, adaptándome y participando en tantas cuantas actividades se me ofrecían y

buscando oportunidades que me llevaran al conocimiento desde el acercamiento a otras personas y modos de vida. Así pues, este trabajo, este análisis que, en un principio, como idea, tenía un viso occidental europeísta de marcado corte español, ha evolucionado como yo misma lo he hecho, de modo que el resultado no deje lugar a los juicios de valor y que las comparativas que pudieran aparecer en él sean objetivas y comparen modos de hacer basados en realidades diversas ante circunstancias similares, como pudiera ser la maternidad.

El barrio de Leichhardt, donde se centra principalmente este estudio, por proximidad y conocimiento, es un barrio situado a 4,5 Km del centro de Sídney, una distancia relativamente corta si consideramos que se trata de una ciudad de más de 12.000 kilómetros cuadrados. Este barrio, tradicionalmente poblado por emigrantes italianos que se asentaron en la zona desde su creación en 1846², se ha transformado en un barrio residencial donde tienen cabida diferentes culturas procedentes de Oceanía, Europa y en menor medida Asia. La presencia aborígen es residual, no muy superior al 1% de la población del barrio. La extensión del barrio, algo más de 4500 kilómetros cuadrados, integra distintos barrios que tienen un ayuntamiento común, a esto se debe a la composición del barrio, donde un 41% son casas adosadas o pareadas, un 35% casas individuales y un 22% bloques de apartamentos. Además, proliferan los parques y las zonas verdes y abiertas, por lo que el ambiente que se respira invita, aún más si cabe, a la vida tranquila y familiar, siendo la media de edad 36 años (datos recogidos en 2016).

Otro barrio en el cual viven muchas mujeres participantes en este proyecto ha sido el de Lillyfield, limítrofe con Leichhardt al norte de este último. Se encuentra situado a 6 kilómetros del distrito financiero de Sídney y aunque la tendencia poblacional ha evolucionado hacia la clase media-alta, sigue conservando la mentalidad de la clase obrera que tradicionalmente lo poblaba (siempre según la página del Inner West City Council), como así lo han expresado las personas entrevistadas en este trabajo. En la actualidad un

²Inner west council area. (n.d.). Retrieved February 28, 2021, from <https://profile.id.com.au/inner-west/about>

67% de la población es nacida en Australia, mientras que un 32% responde a distintos orígenes y aproximadamente un 1% son aborígenes o Torre Straight Islander.

En este contexto, nos encontramos que las personas participantes en el estudio, si bien, todas tienen la ciudadanía australiana, no todas son australianas de nacimiento, o bien provienen de familias con raíces europeas, mayoritariamente anglosajonas, pero también francesas o italianas. No obstante, puesto que su estatus de ciudadanas es el mismo, también lo son sus derechos. Aun así, como veremos, los derechos de maternidad proporcionados por el estado son limitados y no cubren el total del salario, y tampoco existe el proteccionismo hacia la mujer gestante o durante el puerperio y primeros años de vida de los hijos e hijas, tal como lo conocemos en España y en otros países de Europa. Las condiciones que deben darse para que uno de los dos progenitores se acoja y perciba el llamado “Parental Leave Pay”³ son: que la persona tenga o adopte un hijo, que haya trabajado para el mismo empleador durante los doce meses anteriores al parto o acogimiento, que viva en Australia y que siga trabajando para el mismo empleador hasta el fin del periodo de percepción del subsidio. Esto, por tanto, deja fuera del cobro de dicha prestación a todas aquellas personas que no tengan un trabajo fijo o indefinido, puesto que aquellas personas cuyos contratos de tiempo limitado finalicen durante el periodo de baja, quedarían exentas de percibir dicha remuneración. Además, la retribución por maternidad/paternidad se limita al sueldo mínimo interprofesional y no a la totalidad del salario percibido, aunque las empresas pueden ofrecer a sus empleados y empleadas una retribución correspondiente al 90% del salario recibido por contrato. Esta realidad, en muchos casos en que la temporalidad en el empleo es la norma, unida a los precios de las guarderías, similares al salario mínimo, lleva a muchas mujeres a replantearse su vida profesional tras la maternidad, estando entre las distintas opciones la vuelta al empleo, la reducción en el número de horas trabajadas (pasar de jornada completa a media jornada) y

³ “Your Role in the Scheme.” *Paid Parental Leave Scheme for Employers - Your Role in the Scheme-Services Australia*, www.servicesaustralia.gov.au/organisations/business/services/centrelink/paid-parental-leave-scheme-employers/what-you-need-know/your-role-scheme#:~:text=To%20get%20Parental%20Leave%20Pay,take%20paid%20or%20unpaid%20leave.&text=As%20an%20employer%2C%20you%20must,date%20of%20birth%20or%20adoption.

permanecer al cuidado de los hijos hasta que estos tienen la edad para asistir al colegio (pre-school o kindergarden, con 5 años). Es cierto que, poco a poco, la mayoría de las empresas y sectores, son cada vez más proclives a facilitar cierta flexibilidad en el trabajo y entre estas medidas de flexibilización se encuentra lo que conocemos como media jornada, que en Australia consiste en trabajar dos, tres o cuatro días por semana, dependiendo del número de horas que figuren en el contrato. Incluso, las empresas, en muchas ocasiones facilitan que las horas correspondientes a jornada completa se trabajen en menos de cinco días, contribuyendo de este modo a la conciliación familiar.

He de decir, que mi percepción general de la vida del barrio, previa a la investigación, era de ambiente relajado y orientado fundamentalmente a la vida en familia, en torno a la que giran la mayor parte de las actividades sociales, de ocio y cotidianas. En este sentido, me sorprendía ver a madres y padres que siempre estaban dispuestos a tener a otros niños y niñas en casa, o a dejar y recoger a sus hijos e hijas en casa de otros. Esta sorpresa partía de mi aprendizaje según el cual el tiempo es un bien precioso y, por lo general en España, entre las tres y las seis de la tarde, suele estar ocupado por el trabajo. Y es que las jornadas de oficina terminan entre las cuatro y las cinco, los comercios no esenciales cierran a las cinco de la tarde salvo los jueves, los cafés terminan su jornada entre las dos y las tres, colegios e institutos acaban a las tres y solo tienen horarios extendidos los restaurantes, pubs y comercios tales como supermercados y farmacias. Si a esto unimos la posibilidad de teletrabajar, que ya estaba presente antes de la irrupción en nuestras vidas de la COVID-19, la conciliación laboral y familiar resulta mucho más sencilla. Pero pese a las facilidades que, a primera vista, puedan proporcionar las empresas, las labores de cuidado de hijos siguen recayendo en el ámbito privado mayoritariamente en las mujeres y en el ámbito público (actividades extraescolares, salidas en familia, al campo o la naturaleza) mayoritariamente en los hombres, pero con la participación de las mujeres también, como veremos en este trabajo.

5. Marco teórico

Si observamos el panorama antropológico y social de los últimos veinte años nos daremos cuenta de que es mucho lo que se ha escrito sobre la incorporación de la mujer al mundo del trabajo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la maternidad, el

feminismo de corte occidental, los nuevos modos de feminismo, etcétera. Sin embargo, es difícil encontrar textos dentro de la antropología social que indaguen sobre la realidad de las mujeres en cuanto a su relación con el mercado laboral y la maternidad, más allá de la conciliación y el estado del bienestar. El problema, o mejor dicho, la carencia que yo encuentro en este sentido, es que se da por hecho que las mujeres quieren trabajar y ser madres, pero entendiendo la maternidad como la dedicación al cuidado de los hijos y de la casa, sin abrir puertas a otros modelos de maternidad, en los que la conciliación venga de la mano de la cooperación de la pareja, de la contratación de otras personas o servicios, o de la colaboración familiar, de un grupo de familias o de distintos sistemas de soporte externo que apoyen a la unidad familiar en el cuidado de los hijos. Y, por tanto, siguiendo esta idea preconcebida de la maternidad, entendida como dedicación a la familia 24 horas al día, se encuentra una dificultad y es que se piensa que las mujeres deben conciliar ambas facetas de su vida, dando por hecho que la conciliación conlleva una renuncia o una disminución en el rendimiento de cualquiera de las dos facetas, sea la profesional remunerada o la personal de cuidado doméstico no remunerado, sin pensar en la posibilidad de compatibilizar ambas.

Pero, en este sentido, bajo mi punto de vista, se están suprimiendo otros factores a considerar, entre ellos el hecho de que la crianza de los hijos es un trabajo que requiere gran dedicación y que, sin el soporte necesario, ya sea económico, logístico o personal, es difícil desempeñarlo de forma exitosa al tiempo que se desarrolla una carrera profesional. Es decir, que se obvia la idea de que existen distintos tipos de maternidad, en distintas culturas, sociedades y estratos sociales, y no hay unos modelos más válidos que otros, sino distintas fórmulas desarrolladas en distintos contextos, en distintas circunstancias dentro de una misma sociedad y con distintas particularidades que determinan los distintos tipos de maternidad. En este sentido, los textos existentes se centran en el estudio de la “conciliación” y la “igualdad de género”. Así pues, una estrategia de conciliación familiar a menudo utilizada en los países desarrollados consiste en la flexibilidad laboral, lo que permite contribuir económicamente a la unidad familiar mientras que se le dedica tiempo a las tareas de cuidado y otras responsabilidades domésticas (Lyonette 2015: 321). El problema reside en que la flexibilidad laboral, si bien permite compatibilizar la vida profesional y familiar y, por ende, aumentar el grado de satisfacción de las mujeres al

permitirles conciliar ambos (Chung & Van der Lippe: 2018), corre el riesgo de perpetuar roles de género en ambos ámbitos (Lott & Chung: 2016), doméstico y laboral. Y es que, muchas veces, las empresas ofrecen la conciliación y la flexibilidad como un incentivo para fidelizar a sus trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, la jornada flexible, la reducción horaria y otra serie de beneficios de conciliación siguen siendo utilizados mayoritariamente por las mujeres, ofrecidos fundamentalmente a ellas y, además, suele tratarse de puestos menores, generalmente sujetos a la inmovilidad laboral, bien sea por la dificultad de crecimiento motivada por la reducción del número de horas trabajadas, o por lo que se conoce como “sticky floors” o “suelos pegajosos” (Still & Leoni: 1997). Los suelos pegajosos consisten en que trabajos frecuentemente administrativos, indispensables para las empresas y en general poco valorados y con bajas remuneraciones, son realizados por mujeres y les impiden a estas progresar en la empresa. Con este panorama, en el cual las posibilidades de crecimiento se ven limitadas por la flexibilidad laboral y teniendo en cuenta que, en muchas ocasiones, este tipo de trabajo es visto como salario complementario hacia la unidad familiar y no como un trabajo proveedor y que proporcione crecimiento personal, podemos entender que, en ocasiones, la carrera profesional, al no tratarse de una carrera vocacional, se vea desplazada por la crianza de los hijos, debido en parte al hecho de que ni la retribución, ni el crecimiento profesional es igual al de nuestros semejantes varones. Y es que la brecha salarial existe entre personas de distinto sexo que realizan una misma tarea, como así lo reflejan los datos recogidos en Eurostat y reflejados en EpData. Pero, además, como mencionaba una de las mujeres entrevistadas en este trabajo: “nos han vendido la moto de la mujer liberada y nos la hemos comprado, sin darnos cuenta de las consecuencias negativas que eso tenía para nosotras. Nuestras abuelas posiblemente no se sentían realizadas siendo madres y esposas, pero nosotras somos unas esclavas sociales”, queriendo decir con esto que el trabajo remunerado está bien cuando es una opción, pero no cuando es una obligación para mantener una estructura familiar de clase media o media-alta, con una supuesta solvencia económica, como mencionaba una de las mujeres participantes en este estudio al hablar sobre los trabajos silenciosos que realizan las mujeres para soportar la estructura social impuesta. En este caso, la decisión de trabajar, o no, está dominada por la economía familiar y deja de ser una opción para convertirse en una obligación que les

permita mantener un determinado estatus socioeconómico. Esto es algo en lo que coinciden el 100% de las mujeres entrevistadas: ellas exponen que una vez se decide tener hijos no se puede tener todo, ellas sostienen que no se puede tener una carrera profesional de éxito y ser madre con dedicación a tiempo completo, porque ambas labores requieren una implicación y un tiempo del que no disponen, y si no se cuenta con el apoyo familiar o económico necesario, es complicado compatibilizarlas. Por eso muchas defienden que la flexibilidad laboral, entendida como la posibilidad de reducir la jornada o teletrabajar, contribuye positivamente a mantener un equilibrio entre el trabajo remunerado y las tareas de cuidado, algo que está en línea con lo que se entiende por conciliación: la satisfacción laboral y familiar concebidas como complementarias, fluidas y con una mínima interferencia entre ambos progenitores (Clark, 2000). Es decir, donde la carga laboral no interfiere en la vida familiar y viceversa, para lo que debe haber un equilibrio y un apoyo entre los miembros de la unidad familiar y el trabajo remunerado, tal como sugieren los resultados del análisis realizado en distintos países europeos, donde se evaluó el bienestar, la conciliación y el apoyo supervisado: “Nuestros resultados sugieren que muchas veces, el debate sobre la conciliación y la flexibilidad laboral surge en un contexto neutral de género cuando lo que se debería es alentar prácticas de conciliación de género, que son particularmente adecuadas para un determinado momento de la vida, tal como la vuelta al trabajo tras la maternidad” (Lucía-Casademunt et al. 2018: 7). Sin embargo, otras de las mujeres entrevistadas critican que esa flexibilidad sea irreal en el sentido de que la remuneración obtenida no coincide con la demanda del trabajo y mayoritariamente son las mujeres quienes reducen su jornada, mientras los varones, en muchos casos ni se lo plantean. Este estudio viene a corroborar que tanto los estudios hasta la fecha como las políticas empresariales, orientadas por estudios ya sean internos o externos, tienden a incentivar la flexibilidad laboral en las mujeres para mejorar su bienestar en un momento de alta demanda en el ámbito del cuidado, como puede ser el retorno al trabajo tras la maternidad. Esto es algo que también mantienen las mujeres que han participado en mi estudio, son necesarias estrategias de conciliación laboral y familiar y, por ello, resultan muy apreciadas aquellas empresas que ofrecen flexibilidad laboral, sea en forma de reducción horaria o teletrabajo. En la misma línea, se realizó un estudio en España, entre parejas heterosexuales donde ambos tenían trabajo remunerado y que estaban esperando su

primer hijo, que recogía la predisposición de ambos a seguir trabajando tras la baja y a cooperar en las tareas de cuidado (Abril et al. 2015). Este estudio también reveló que eran ellas quienes, frente a posibles dificultades que requiriesen adaptar su trabajo a las nuevas necesidades, estaban más dispuestas a asumir cambios para adaptarse a las necesidades de los hijos, que los hombres. En este sentido, un estudio similar realizado en Argentina (Gaba y Salvo, 2016) demostró que en general, las mujeres modifican su vida laboral tras tener hijos en un porcentaje mucho mayor que los varones, pese a que la tendencia de los hombres a implicarse en el cuidado de los hijos haya ido en aumento durante las últimas décadas. Sin embargo, y como demuestra este estudio, pese a las buenas intenciones que previo al nacimiento de los hijos pudieran tener, quienes reducen la jornada y adaptan su vida laboral a las tareas de cuidado, siguen siendo las mujeres. No resulta extraño, por tanto, que autoras como Catherine Seierstad y Gill Kirton, se pregunten “si, o cómo, las mujeres pueden tenerlo todo” (Seierstad y Kirton, 2015, p. 390), refiriéndose con ello al debate suscitado en los medios de comunicación en 2012 alrededor de unos comentarios realizados por Anne-Marie Slaughter, ex alto funcionario del gobierno de los Estados Unidos, que afirmó en televisión que la economía y sociedad americana actual están configuradas para impedir que las mujeres lo tengan todo. En esta misma línea, Seirstad y Kirton realizaron un estudio para determinar si las mujeres noruegas con carreras de alto compromiso podían a su vez conciliar la vida familiar y de este modo podían “tenerlo todo”. Pero..., ¿Qué entendemos por tenerlo todo? No existe un manual estandarizado de lo que significa tenerlo todo, sino que cada mujer en cada momento y circunstancias puede cambiar su concepción de lo que es para ella tenerlo todo. Puede que, para algunas, tenerlo todo sea vivir sin preocupaciones, mientras que para otras lo sea triunfar en su carrera, para otras tener hijos y dedicar su vida a cuidarlos, para otras una combinación de todo lo anterior, y así sucesivamente. Sin embargo, por lo que menciono este estudio es por la incidencia que hace y la relación que establece entre el “tenerlo todo” y la conciliación de la vida familiar y laboral, algo que como se observa en el estudio, tiene mucho que ver con el apoyo gubernamental que reciben las familias con hijos, desde bajas maternales/paternales bien remuneradas, proteccionismo laboral y control en los precios de las guarderías. Sin embargo, y esto es el punto que me gustaría destacar, lamentablemente, las políticas sociales no solventan las diferencias culturales de género, por lo que, en todas

las circunstancias, las mujeres con cargas familiares están en desventaja con sus iguales varones en el ámbito público en general y laboral en particular.

6. Metodología: Hipótesis de trabajo

En cuanto al desarrollo del trabajo en sí, lo he desarrollado en cuatro fases, una primera fase de prospección de la zona, estudiando y analizando cuáles podrían ser las formas y lugares más adecuados para la investigación, es decir, cómo poder acceder a mujeres con hijos en edad escolar que quisieran participar en mi estudio y que me proporcionasen una diversidad adecuada de perfiles para poder realizar un mapa global de la zona en cuanto a comportamientos respecto al trabajo y los cuidados. En este sentido utilicé las redes de contactos más próximas de que disponía y les propuse a mis contactos que si ellas no querían participar, al menos, si podían, me pusiesen en contacto con alguien que sí estuviese interesado, poniendo en práctica la técnica bola de nieve. De este modo, y gracias a las redes sociales, pude acceder a un grupo de mujeres, lo suficientemente heterogéneo y homogéneo al mismo tiempo: de entre 25 y 55 años, con hijos en edad escolar obligatoria (primaria y secundaria) y residentes en alguno de los barrios que conforman el Inner West de Sídney. Debo mencionar, en este sentido, que el acercamiento ha estado condicionado en gran medida por la pandemia (Covid-19) que desde enero de 2020 venimos padeciendo en el mundo entero, haciendo más difícil el contacto cara a cara y limitando al mismo tiempo no solo los encuentros físicos, sino también la localización de estos. Y es que la sociedad australiana se caracteriza por el cumplimiento de las normas y por preservar la seguridad de la ciudadanía por encima de todo. Debido a esto, la mayoría de las entrevistas (fase dos del proyecto), se desarrollaron al aire libre, bien en el jardín de mi casa, en terrazas de cafés y en un número mucho menor, en los domicilios de las entrevistadas. Para el desarrollo de las entrevistas había creado un cuestionario base con preguntas abiertas, siendo la primera de ellas que me contasen sobre su infancia, sus familias y cómo fueron criadas. Esta argumentación me aportó datos de base para entender las respuestas posteriores y, por lo general, las mujeres entrevistadas fueron mucho más específicas en el desarrollo de esta primera respuesta que en el desarrollo de respuestas posteriores cuando estas se trataban de entender o indagar en su vida actual, su modo de entender su realidad y su forma de actuar respecto a la misma. Las entrevistadas habían sido informadas

previamente de para qué quería las respuestas y en innumerables ocasiones no fue necesario seguir el cuestionario creado, ya que ellas iban respondiendo a preguntas que figuraban en el mismo sin necesidad de formularlas. Además, todas ellas firmaron un consentimiento informado del tratamiento de sus respuestas, y de la grabación de las entrevistas que posteriormente transcribí para poder profundizar en mi investigación analizando las respuestas a posteriori. Durante las entrevistas propuse, sin éxito, concertar entrevistas con sus parejas, pero la disponibilidad horaria de estos hizo imposible estos encuentros. Por tanto, orientada por mi tutora de TFM, diseñé unas plantillas que constituyeron la tercera fase de este proyecto en las que recoger datos sobre actividad laboral e interrupciones familiares y viceversa, tanto de las mujeres entrevistadas como de sus parejas. Esta propuesta tuvo una aceptación mayor entre los cónyuges, y me permitió sacar conclusiones significativas sobre la implicación y participación de las parejas en las tareas domésticas. Por último, la cuarta fase del proyecto consistió en el trabajo de recopilación y análisis de datos recogidos en las fases anteriores y escritura de este texto.

Al inicio del trabajo barajaba varias hipótesis, siendo algunas de ellas coincidentes en ciertos puntos y pudiendo ser complementarias entre sí. De hecho, el punto de partida de mi análisis era tomar como base las varias hipótesis, que finalmente fueron tres, y observar si alguna de ellas tenía más peso que las demás. La primera hipótesis (H1): el precio elevado de las guarderías unido a una estabilidad financiera en el hogar y al hecho de que encontrar empleo, en Australia en general y en Sídney en particular, resulta relativamente fácil, favorece que las mujeres prolonguen su estancia en casa al cuidado de los hijos, tras el periodo de maternidad retribuida, en caso de tenerla, y desde el parto, en caso de no tener periodo de baja retribuida. La segunda hipótesis (H2): la flexibilidad laboral, la abundancia de trabajos a tiempo parcial y la diferencia salarial entre hombres y mujeres, facilita tomar la decisión de que sea la mujer quien permanezca en el hogar al cuidado de los hijos, bien sea a tiempo completo o tiempo parcial. La tercera hipótesis (H3): está dominada por la idea del patriarcado que entiende los modelos de familia como familia tradicional, donde el hombre es el proveedor de sustento. Esta idea reside soterrada, pero al mismo tiempo presente en todas las capas de la sociedad, independientemente del nivel económico o el grado de estudios alcanzado. De este modo, sociedades avanzadas con mujeres altamente preparadas académicamente hablando, siguen relegando a las mujeres al ámbito privado,

siendo estas las encargadas del cuidado familiar. En este caso, las mujeres, perciben y presentan como elección lo que en realidad está forzado por las circunstancias, siendo estas circunstancias, fundamentalmente, la brecha salarial, la dificultad de progresión laboral por el hecho de que sus prioridades sean otras, el alto precio de los servicios de guardería y el hecho de no contar con un círculo que les apoye en la crianza de los hijos, debido a que la mayoría de la población es inmigrante bien de origen europeo o asiático. Esto, unido a la percepción de una cierta facilidad para encontrar empleo, favorece que sean las mujeres quienes tras el parto y, en caso de tenerla, la baja maternal, permanezcan al cuidado de los hijos y se conviertan así en las principales proveedoras de cuidado de la unidad familiar.

7. Análisis de los resultados

La idea inicial de este trabajo consistía en analizar la influencia del techo de cristal en las mujeres del Inner West de Sídney. No obstante, el trabajo de campo me ha llevado a cambiar la perspectiva de la investigación.

Y es que para determinar la existencia de esa barrera invisible que impide el ascenso laboral de las mujeres a estadios superiores dentro de las empresas, primero tendríamos que contar con un grupo, de mujeres, entre las que sus prioridades fuese el crecimiento profesional.

El error en el planteamiento de base se encontraba en mi presuposición de que las personas que iba a entrevistar se dedicaban a aquello que habían estudiado, o aquella carrera profesional que les gustaba o era vocacional; además, presupuse que todas las personas desean mejorar laboralmente, es decir, que la orientación profesional estaba presente en la naturaleza humana de las sociedades occidentales.

Cuál fue mi sorpresa, al iniciar el proyecto y observar, que, salvo determinadas personas con un perfil orientado al trabajo y con un fuerte sentido vocacional, la mayoría de las mujeres entrevistadas se dedican laboralmente a campos que nada tienen que ver con sus estudios o sus inquietudes intelectuales, y no por ello se sienten frustradas, sino todo lo contrario. Pero también percibí que la satisfacción profesional, no necesariamente está ligada al crecimiento o a la vocación, sino que saberse reconocida o valorada en el trabajo proporciona un valor añadido a la función que se realiza.

Así mismo, el reconocimiento de sus labores en el hogar, bien por parte de su pareja o de

los hijos e hijas, contribuye a que aquellas mujeres que deciden interrumpir su carrera profesional durante un periodo que se extiende más allá de la mencionada baja maternal, encuentren una satisfacción en dicho trabajo no remunerado que las lleva a valorar como positiva la decisión tomada. Y es que, el hecho del reparto de género de las actividades, hace que aquellas mujeres que deciden tener hijos o planifican ser madres o se encuentran con la maternidad, deban tomar decisiones. Decisiones con respecto a su carrera, su desarrollo profesional y sus hijos, en ocasiones solas y en otras ocasiones en pareja. Al menos, ese ha sido el caso para las mujeres participantes en este estudio. De modo que se deja ver la fuerte influencia patriarcal en el establecimiento de roles en la pareja, roles que cuando profundizamos en su pasado, su infancia y su juventud, en la mayoría de los casos analizados están presentes. Y aunque el modo de expresarlo sea diferente de unas a otras, lo que es una constante es el hecho de que, movidas por su realidad de pareja y, en la mayoría de los casos, consensuándolo con ellos, toman un camino u otro dependiendo en gran medida de la situación económica que estuviesen atravesando en el momento del nacimiento de los hijos.

Y digo en la mayoría de los casos, porque indiscutiblemente, las decisiones tomadas por aquellas mujeres que durante el puerperio rompieron con su relación de pareja, fueron tomadas unilateralmente y atendiendo a los condicionantes particulares que tenían en ese momento concreto. Además, influyó esta decisión, como he mencionado anteriormente, el tipo de trabajo de la persona que encargada del cuidado, el salario de esta y en caso de tratarse de un trabajo vocacional, la proyección laboral que en dicho momento tuviese esta persona.

Sin embargo, he podido observar que, a igualdad de condiciones, en un porcentaje muy elevado de los casos, son las mujeres quienes se ocupan del cuidado de los hijos y esto es así por sus condiciones salariales, en general peores que las de sus parejas, y porque ven el trabajo fuera de casa como un entretenimiento y un estímulo mental más que como una forma de vida o un medio para alcanzar un determinado estilo de vida. Esto, en general, lo favorece la estructura social australiana, en general, y del Inner West de Sídney, en particular, donde el estatus social, si bien perteneciente a una clase media-alta, tiene como denominador común el empleo del salario en una vivienda confortable, el ocio y las salidas que les permitan estar en contacto con la naturaleza; sin embargo, el consumo en otros

bienes materiales resulta secundario y en muchas ocasiones, tal y como ellas mismas comentan, superfluo.

Volviendo a la toma de decisiones, con respecto a la reducción de jornada o abandono del trabajo tras la baja maternal, hay una cita de una de las entrevistadas que ilustra cómo, aunque la toma de decisiones fuese consensuada, ellas asumen la decisión como propia: “llegado este momento tuve que planificar y decidir lo que quería hacer”. Asumiendo, de este modo, la maternidad como una tarea propia, única e intransferible, esto es algo en lo que coinciden todas las mujeres que he entrevistado para realizar este trabajo.

Es cierto que gestar, parir y amamantar está ligado biológicamente al cuerpo de la mujer, pero la asunción de las tareas de cuidado como propias, más allá de los hechos biológicamente ligados al cuerpo femenino, entendidos como crianza y cuidados, trasciende a la biología y ocupa un papel fundamental en la vida de estas mujeres, bien sea luchando por mantener a sus hijos y su familia trabajando a tiempo completo y siendo proveedoras de la unidad familiar, trabajando a tiempo parcial, flexibilizando la jornada para poder aportar a la economía familiar y ocuparse del cuidado de la familia, e incluso sustituyendo el trabajo remunerado fuera de casa por el trabajo de proveedora de cuidados hacia la familia. En este sentido, dentro de la sociedad australiana del Inner West, juega un papel fundamental la flexibilidad laboral, la posibilidad de reducir el número de horas trabajadas, compactarlas en varios días a la semana, compatibilizarlos con el trabajo de la pareja, teletrabajar, etcétera.

Pero esta flexibilidad laboral a menudo está vinculada a la reducción en número de horas de trabajo con la consiguiente reducción salarial, y no siempre significa conciliar con la familia. “El trabajo a media jornada es comúnmente usado, principalmente por mujeres, en muchos países desarrollados, para gestionar las tareas de cuidado y labores domésticas, mientras que se contribuye a la economía familiar” (Lyonette 2015: 321). Y es que como ella misma destaca en ese mismo estudio, un 38,4% de las mujeres australianas trabajan media jornada, siendo este el cuarto país con mayor número de mujeres trabajando a tiempo parcial, según la OECD Employment Outlook, 2013. Este dato estadístico no coincide, sin embargo, con las mujeres de mi estudio, superándose ampliamente el porcentaje de mujeres que trabajan media jornada con respecto a los datos obtenidos en el estudio mencionado anteriormente. Esta diferencia puede deberse, en parte, a la evolución que ha podido sufrir

el mercado laboral en los seis años que separan el análisis de Lyonette y mi estudio. Vemos, por tanto, que de las 22 mujeres entrevistadas: 5 no trabajan, 7 trabajan a tiempo completo, y 10 trabajan media jornada. Por lo que, si solo tomamos como referencia las mujeres que trabajan fuera de casa, que serían 17 de las 22 entrevistadas, un 41% trabaja jornada completa, frente a un 69% que lo hace media jornada. Sin embargo, tomando como referencia la totalidad de mujeres entrevistadas, un 45% de ellas trabaja media jornada, dato que sigue superando en siete puntos al estudio de 2013, pero que se acerca más a este que el dato parcial anteriormente mencionado. Estos datos, contrastan con los de sus parejas, en el caso de tenerlas. De las mujeres entrevistadas, 2 son divorciadas y sus parejas trabajan media jornada, mientras que, de las 20 mujeres restantes, que están casadas o viven en pareja, solo uno de los varones trabaja a tiempo parcial y de modo inestable, siendo él el mayor proveedor de cuidado en su unidad familiar, mientras todos los demás, es decir, un 96,2% de ellos, son trabajadores proveedores a tiempo completo. No obstante, un 20% trabaja de modo flexible, pudiendo hacerlo desde casa cuando las tareas de cuidado así lo requieren. Estos datos coinciden con el análisis realizado en América Latina, (Aguayo et al.: 2016), donde se extrajo que únicamente un 3,2% de los varones no trabajan y se dedican a tareas de cuidado y del hogar, dato que nos muestra que los patrones laborales de los varones son similares en distintos lugares del mundo. Además, si bien es cierto, que paulatinamente, en los países desarrollados se van incluyendo también periodos de paternidad, en Australia, tal como confirman las personas participantes en este estudio, son pocas las empresas que ofrecen dichas bajas paternales, a parte de las maternales. Y es que el gobierno ofrece un "parental leave" que puede ser tomado por la madre o el padre del neonato, adoptado o acogido, siempre que reúna los requisitos de permanencia en el puesto cuando finalice el periodo de baja y haya trabajado para la misma empresa en los doce meses anteriores, pero por lo general es la madre quien hace uso de ella, salvo en las contadas excepciones en que la empresa ofrece un periodo de baja para los padres.

El factor, estabilidad económica, es algo que suele estar presente en las sociedades de países desarrollados, este factor repercute directamente en la demografía de aquellos países con tasas de desempleo más elevadas, haciendo que se retrase la edad de gestación en las mujeres y reduciéndose el número de hijos por pareja, lo que afecta a la tasa de reemplazo y

a la evolución de las pirámides de población de los países, como se ha podido observar en los últimos cincuenta años en la mayoría de los países europeos⁴.

Resulta obvio, por tanto, que la planificación familiar, forme parte también de la sociedad australiana. Si observamos los datos a este respecto⁵ y los comparamos con la media europea, observaremos que la tasa de fertilidad australiana es superior a la media de la Europa de los 28, pero también ha sufrido un descenso significativo en las últimas décadas. Menciono estos datos, porque considero importante tener en cuenta la realidad global para atender a las preocupaciones locales e individuales, y enlaza con la realidad de que el tema de la economía familiar ha salido en las entrevistas como un tema principal a la hora de tomar la decisión de trabajar fuera a tiempo completo o parcial, compatibilizar trabajo y cuidados de menores o dedicarse enteramente al cuidado de la familia.

Existe un dato, cuando nos referimos a las tareas de cuidado, que no podemos separar de las mujeres, y es que la maternidad concebida como hecho puntual, entendido como gestar y parir, no puede, de momento, desarrollarse de modo externo al cuerpo de la mujer. Ahora bien, una vez pasado el periodo considerado como puerperio, la decisión de permanecer al cuidado de los hijos, reincorporarse al trabajo a tiempo completo fuera de casa, o compatibilizar las tareas de cuidado con la vida laboral a tiempo parcial, muchas veces es una decisión personal de las mujeres: “en ningún momento me planteé dejar de trabajar tras la baja maternal, ni reducir la jornada, simplemente por la inestabilidad laboral de mi pareja y por el hecho de que mi salario suponía el ingreso principal a la unidad familiar”, comenta Carla⁶. A su vez, Gabriela dice: “volví a trabajar tras la baja maternal porque me daba

⁴*Tasa de fertilidad, total (nacimientos por cada mujer) - European Union.* Tasa de fertilidad, total (nacimientos por cada mujer) - European Union | Data. (n.d.). <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.TFRT.IN?locations=EU>.

⁵*Tasa de fertilidad, total (nacimientos por cada mujer) - Australia.* Tasa de fertilidad, total (nacimientos por cada mujer) - Australia | Data. (n.d.). <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.TFRT.IN?locations=AU&view=chart>.

⁶Todos los nombres utilizados en el trabajo son pseudónimos, como así firmaron las personas participantes en el consentimiento informado. He optado por poner nombres españoles porque el trabajo lo he realizado en español, aunque las mujeres entrevistadas pertenecen a distintas nacionalidades y residen en Australia.

independencia económica y me sentía realizada”, y en la misma línea Penélope argumenta, “volví al trabajo porque necesitaba cambiar de aires. Necesitaba otro estímulo que no fuese sólo cuidar de otra personita”.

Otras veces es una decisión consensuada con la pareja, tal como indica Jana: “mi marido siempre me ha apoyado. Creo que el hecho de no trabajar en algo vocacional y tener un buen soporte económico gracias al trabajo de mi pareja, me permitió tomar la decisión de cuidar de mis hijos sin ningún tipo de remordimiento económico”. En otras ocasiones puede ser forzada por la situación de pareja o aconsejada por esta, o por las circunstancias, tal como destaca Jimena:

Desafortunadamente rompí con mi pareja justo después del nacimiento de mi hija y cuando ella tenía seis meses él se fue de casa, pero siempre ha estado presente en sus vidas (tiene dos hijos). Si hubiese estado en una posición económica que me permitiese estar en casa, lo habría hecho, pero necesitaba el dinero. Si hubiese estado con mi pareja no hubiese cambiado nada, porque él no era un proveedor. Es más, cuando dije: -me encantaría quedarme en casa y poder cuidar de mis hijos. Él dijo: - ¿Y tú te llamas a ti misma feminista? Nunca lo olvidaré, fue uno de esos momentos terribles en que te das cuenta de que él había visto mi feminismo como una oportunidad para no hacerse responsable del salario o de lo que fuese”.

O, por lo que es considerado como adecuado por el entorno, tal como comenta Carolina:

Mi familia es muy tradicional y yo siempre he vivido en esas circunstancias. Además, el salario de mi marido siempre nos ha permitido vivir cómodamente, de modo que mi elección, trabajar 12h a la semana, me permitió seguir con mi carrera a sabiendas de que no progresaría en ella y cuidar de mis hijos.

Pero en el 100% de las ocasiones, la economía familiar ha sido un factor que las mujeres de este entorno, el Inner West de Sídney que han participado en este estudio, pertenecientes a una clase media-alta, han valorado a la hora de tomar sus decisiones y así lo dejan ver los comentarios de las personas entrevistadas. No me he encontrado a ninguna mujer que decidiese permanecer al cuidado de sus hijos o de su familia, si la economía familiar se resquebrajaba o se veía perjudicada, sin embargo, sí que he encontrado a mujeres que sin necesitar ese aporte económico extra que supone un segundo salario, han seguido trabajando tras tener hijos, lo que nos aporta datos importantes sobre la importancia del

trabajo remunerado en la realización personal y la emancipación de la mujer, como así se aprecia en algunos comentarios recogidos en las entrevistas que he realizado.

A lo largo del proceso de investigación han surgido una serie de categorías analíticas basadas en lo que me han explicado las participantes durante mi trabajo de campo, en cómo ellas entienden el mundo que las rodea y cómo este les influencia de un modo u otro. Por tanto, es fundamental entender cuáles son dichas categorías, cómo las he percibido yo y sobre todo como las han expresado y como han afectado estas a las personas que con su colaboración han dado forma a mi investigación. Las categorías analíticas a que me refiero son: La economía familiar, la culpabilidad, ambición laboral o el deseo de progresar, la carrera per sé y la capacidad de autopromoción o autovisibilización.

La economía familiar, entendida como el soporte financiero que sustenta a la unidad familiar en su día a día, que le proporciona no sólo los elementos básicos para sobrevivir, sino un estatus o nivel de vida acorde al estrato social al que pertenecen estas familias. No debemos olvidar que se trata de familias de clase media y media-alta con un grado de comodidad asociado a su estilo de vida. Las veintidós mujeres participantes han mostrado en mayor o menor medida pertenecer a esta categoría analítica.

Otra categoría analítica es la culpabilidad, entendida como carga mental que afecta a las mujeres cuando dejan a sus hijos al cuidado de otras personas y que afecta directamente a su relación con el trabajo remunerado. En este sentido, he encontrado a mujeres que simplemente no se plantean que sus hijos estén a cargo de otras personas durante los primeros años de vida, mujeres que deciden compaginar su trabajo remunerado con el cuidado de los hijos y mujeres que vuelven a su trabajo a tiempo completo tras la baja maternal. Esta diversidad de circunstancias se ajusta a cada una de las particularidades estudiadas, y es que la diversidad de actuación y de pensamiento es lo que nos hace seres humanos individuales, independientemente de que vivamos en una determinada sociedad y esta pueda orientar el devenir de nuestras actuaciones. Dentro de esta categoría he detectado cómo dieciséis mujeres de las entrevistadas, participaban de ella.

Otra categoría detectada en mi estudio es la ambición laboral o el deseo de progresar. En este sentido he observado que aquellas mujeres cuyas carreras profesionales les resultaban satisfactorias, en el sentido de tratarse de trabajos que realmente disfrutaban haciendo, parece que tratan de justificar su menor implicación laboral o su avance lento en cuanto a la

consecución de logros, con un alegato a su poca ambición o menor afán de crecimiento que el que puedan tener sus parejas. Aquí he podido reconocer a nueve mujeres.

Otra categoría analítica sería la carrera per se, es decir, la pasión por el trabajo, no ya como remuneración sino como estímulo intelectual y desarrollo personal más allá de los roles preestablecidos. En esta categoría se incluyen todas aquellas mujeres que, bien desde la elección de sus estudios, desde su contacto con el mundo del trabajo, o desde la propia inquietud por un tema en particular, han conectado con su carrera a un nivel que trasciende el financiero y conecta directamente con las inquietudes reales de cada mujer, es lo que definiría como pasión por la actividad laboral que cada una desempeña. En este caso he encontrado únicamente a cuatro mujeres.

Y, por último, la capacidad de autopromoción o autovisibilización, la cual muchas de las mujeres entrevistadas reconocen no tener y presuponen que otras mujeres tampoco la tienen. En este sentido, expondré cómo en muchos casos, esta falta de capacidad para exponer los logros puede estar relacionada con barreras mentales autoimpuestas, fruto de la educación recibida y el modo en que han sido criadas, mientras que en otras ocasiones es más una percepción fruto de la observación del entorno. En esta categoría he identificado a siete mujeres.

“Nunca pensé en ser mamá a tiempo completo, necesito más estímulos”, indica Raquel cuando le pregunto si se planteó en algún momento dejar de trabajar tras la baja maternal.

“Es probable que fuese una terrible madre a tiempo completo y una terrible trabajadora a tiempo completo. Necesito diversidad para enriquecer mi vida”, explicaba Penélope.

Pero no solo son importantes los datos recogidos en este sentido, sino también los que muestran la necesidad de trabajar para estar ocupada o para desarrollarse como persona, como indican otras de las entrevistadas:

“Cuando mis hijos no me necesiten volveré a trabajar, No porque me guste, sino por estar ocupada”, dice Jana.

“Disfruto trabajando y me gusta lo que hago, pero no considero mi trabajo parte de mí. El trabajo no es quién soy, sino lo que hago para ganarme la vida”, expone Penélope cuando le pregunto por su relación con el trabajo.

- “Trabajar jornada completa no es compatible con mi vida, y tampoco quiero trabajar para hacer dinero sino para desarrollarme como persona y hacer algo que me satisfaga plenamente”, asevera Gabriela.

O incluso, aquella información que nos ofrece otra perspectiva, la de aquellas mujeres que deciden no reducir su jornada laboral porque ven a otras mujeres a su alrededor que tras reducir su jornada la carga laboral es la misma y el salario sufre un recorte importante, al tiempo que las cargas de cuidado aumentan porque trabajan menos horas fuera de casa. Es el caso que nos comenta Juana:

Los puestos con mayor flexibilidad laboral no permiten progresar porque el grado de implicación es reducido. De todas formas, la mayoría de los puestos medios que permiten trabajar media jornada, no están bien diseñados. Normalmente te pagan por 25-30 horas, cuando tienes que trabajar 40 o más. Esa es una de las razones por las que yo no reduzco mi jornada.

La totalidad de las mujeres entrevistadas han considerado importante, a la hora de tomar una decisión, contar con un soporte financiero, sea en forma de ahorros, subsidios, apoyo familiar o salario de la pareja. Lo que sí he encontrado es un detalle común a casi todos los casos de parejas heterosexuales: el salario del marido o pareja masculina, incluso en los casos en que la formación es similar y los puestos equivalentes, supera al de la mujer y permite perpetuar el rol de hombre proveedor y mujer cuidadora que mencionaba Lyonette (2015). Únicamente la situación salarial es inversa en casos en los que el hombre es inmigrante y ellas no. Aunque este dato podría no ser determinante, sino más bien el tipo de carreras por las que han optado unos y otras, en estos casos concretos, son ellos quienes tienen unas carreras profesionales menos estandarizadas, no de oficina, sino trabajos basados en la creatividad o el deporte y la actividad física, tipos de carreras, en general sujetas a la estacionalidad. Además, he encontrado también, cómo en casos en los que la progresión profesional era similar, el hecho de tener hijos, en algunos casos con unos roles más estereotipados, ha favorecido la progresión laboral del hombre y ha frenado la carrera de la mujer. Y es que, si bien, la predisposición a la cooperación y corresponsabilidad es elevada, la realidad desplaza a las buenas intenciones. Esto se debe a una idea patriarcal subyacente, en el entramado que constituye la sociedad del Inner West de Sídney, donde la

mejor posición laboral de los varones en cuanto a salario hace que la realidad que ha constituido el objeto de este estudio resulte concluyente.

Y es que, en la mayoría de los casos, el salario de la pareja masculina es mayor que el de la mujer, convirtiéndolo, por tanto, en proveedor, y estableciendo unos roles que les impiden a los hombres desarrollar las tareas del cuidado. Y a las mujeres, frente a la posibilidad de continuar con su carrera o dedicarse a la casa y los hijos, las deja en una posición de vulnerabilidad que ineludiblemente las empuja a decidirse por el cuidado a tiempo completo y abandonar el trabajo o reducir el tiempo de dedicación al mismo, reduciendo, de este modo, sus posibilidades de mejora laboral, su independencia económica y limitando también sus opciones de desarrollar su “metaponos”, es decir, trabajar para alcanzar objetivos que las satisfagan.

La amargura en las palabras de Jimena cuando hacía referencia a como su pareja le recriminaba su activismo feminista por querer cuidar de sus hijos, una mujer fuerte que ha buscado en su vida situaciones que la llevaran a superarse como persona, a entender el mundo, a buscar su lugar en el mismo y que reconoce que pese a las dificultades que ha encontrado en la crianza sus hijos son ellos quienes más le han enseñado sobre ella misma, me dejó meditabunda y me hizo preguntarme a mí misma ¿tenemos las mujeres del siglo XXI capacidad de elección? ¿Siguen los convencionalismos marcando el devenir de las mujeres? ¿Existen realmente diferencias en los modos de crianza que afecten el desarrollo intelectual de las mujeres en las distintas sociedades? ¿Seguimos, a la postre, siendo meras dadoras de vida y eso nos condiciona en otras facetas? Preguntas todas de difícil y variada respuesta que podrían dar lugar a un nuevo estudio de género basado en los modos de sentir y de sentirse mujer en distintas sociedades.

Otro detalle que he percibido, y que he clasificado como categoría analítica en este trabajo, tiene que ver con el sentimiento de culpa. Muchas de las mujeres que han formado parte de este estudio expusieron claramente este sentimiento cuando hablaban de porqué dejaron de trabajar o redujeron su jornada laboral para cuidar de los hijos. Jimena dice: “Cuando me cambiaron el horario de trabajo y vi que mis hijos estaban, entre aula matinal y aula de tarde, más horas en el colegio que conmigo, sentí una culpabilidad que me llevó a repensar mi trabajo de jornada completa y adaptarlo a las necesidades de mis hijos”. Alejandra, a su vez, expone:

Mi trabajo como freelance está regido por la temporalidad y gracias a eso puedo compatibilizarlo con mis hijos. Mi marido siempre ha trabajado muchas horas y cuando tuvimos a nuestro primer hijo yo trabajaba media jornada en una empresa. Dejaba al niño en la guardería a las 7 y lo recogía a las 5, era el primero en llegar, el último en salir y el más pequeño de todos. No podía con la carga mental que eso suponía, de modo que pacté con la empresa trabajar como freelance desde casa reduciendo sustancialmente el número de horas y el salario. No me costó mucho tomar la decisión porque el salario de jornada completa me servía para pagar la guardería y poco más.

He podido observar cómo en la mayoría de las mujeres que he entrevistado, ese sentimiento de culpa está o ha estado presente en algún momento de sus vidas en relación con su papel de madre. Algunas mujeres han experimentado la culpabilidad antes incluso de gestar a sus hijos, lo que las ha llevado a tomar determinadas decisiones respecto al trabajo. Otras veces, ha sido una vez tenían a sus hijos cuando vieron que el desapego, o, mejor dicho, la separación de estos, les causaba ansiedad, sentimiento de culpa y otra serie de sentimientos negativos tales como la desconfianza de las capacidades que otras personas pudiesen tener para cuidar a sus hijos. A veces, el sentimiento de culpa es puntual y lo manifiestan incluso de modo anecdótico. En otras ocasiones, este sentimiento de culpa no lo expresan abiertamente, sino que lo exponen como la falta de ambición en sus inquietudes profesionales. Muchas de ellas han expresado en las entrevistas que aspirar a una mejora profesional les restaría tiempo de cuidado y atención a sus familias, pero que no les importa porque no son ambiciosas, por lo que yo he entendido que esa “supuesta” falta de ambición no es tal, sino una respuesta automatizada para no mostrarlo como debilidad, sino como elección basada en su propia personalidad, algo que enlaza con otra de las categorías analíticas que surgen de mi investigación. Es decir, estas mujeres expresan que no han progresado laboralmente o que han elegido cuidar a sus hijos como elección debido a que no son ambiciosas, o a que su trabajo no les motivaba lo suficiente. Así, Caterina dice: “Podría progresar en mi carrera, pero no soy ambiciosa en ese sentido, y siendo una madre sola, mi hijo me necesita como referente”. Carolina, en la misma línea, destaca:

Estaba progresando en mi carrera, me sentía valorada, pero ni soy tan ambiciosa como mi pareja, ni tenía el soporte de mi familia cerca. Por eso, un año antes de quedarme embarazada de mi primer hijo, sabiendo eso, y sabiendo que quería tener hijos, hice mi

elección y cambié de empleo a uno que me permitiese volver tras la maternidad con las horas que yo quería y con mis condiciones.

Penélope señala: “Es posible que nunca haya tenido aspiraciones de crecimiento laboral. Disfruto trabajando en proyectos interesantes, pero no espero ascender”. Estos comentarios dejan entrever no solo la justificación de su elección, sino el conformismo y tristeza ante dichos comentarios, algo que se aprecia en el tono de voz y la mirada de estas entrevistadas. No sería el caso de Cecilia, ella sin utilizar las palabras “falta de ambición”, realiza un retrato de lo que es para ella el trabajo, lo que supone a corto y largo plazo, haciéndome ver que tener un trabajo, no es solo una fuente de ingresos o un estímulo mental, sino un lugar donde representar un papel diferente al que se te ha asignado o al que representas en tu vida privada. Ella, graduada en artes escénicas y representativas, nunca ha ejercido en ese campo, sin embargo, orienta cada parcela de su vida y hace de ella un modo de representación, “es curioso cómo puedes representar un personaje distinto de quién eres en tu trabajo, especialmente si quieres crecer o permanecer en el trabajo. Es como..., bueno, pienso..., yo no quiero estar aquí, pero es un trabajo y es cómodo, así que sigo”.

Por otra parte, Cecilia, siguiendo la línea de carencia de ambición que indicaba anteriormente, y como explicaba antes, es consciente de su realidad, pero no lo verbaliza en esta entrevista, aunque lo menciona en otras ocasiones en las que coincidimos, algo que me indica que lo asume como propio y no como externo. De hecho, ella misma menciona que su grado de implicación con el trabajo, es mucho menor que el de su pareja, y es porque no siente ningún tipo de motivación hacia el mismo, pero no sólo hacia su trabajo actual, sino hacia cualquier tipo de trabajo. Da la sensación de que pese a haber estudiado algo que se le daba bien y le gustaba, no ha encontrado, a nivel laboral, las satisfacciones que cabría esperar, y esto es porque su orientación laboral ha cambiado radicalmente la dirección, quizás porque como ella misma menciona, la dificultad de encontrar un trabajo en el mundo de las artes escénicas, que permita mantener un estilo de vida confortable, requiere no solo una gran dedicación, sino también tener una serie de contactos que durante sus años universitarios no logró. Además, en línea con la reorientación profesional y la progresión de su carrera, manifiesta haber tenido conversaciones al respecto con su pareja, puesto que es algo que a él le preocupa por el futuro bienestar de ella. En este sentido manifiesta:

Mi marido me dice que debo pensar en qué quiero hacer en el futuro con mi trabajo, mirar al futuro y fijarme un objetivo profesional, porque si no me voy a sentir frustrada y estancada. Y es la primera vez en mi vida que me planteo algo así, porque no es importante para mí, sabiendo que tengo el suficiente dinero para hacer lo que quiero, no necesito más.

La última categoría recogida en este estudio hace referencia a la vocación laboral, al amor por la carrera profesional, y en esta categoría he encontrado a mujeres que han continuado con su trabajo tras tener hijos mientras que otras han decidido reducir la jornada o suprimir su trabajo y dedicarse al cuidado de los hijos, siempre atendiendo a la premisa de que, en todos los casos, estas mujeres, amaban su carrera profesional y lo que esta les aportaba como personas. Son muchos los factores que han determinado cada una de estas decisiones, sin embargo, el factor común a todos ellos atiende a la herencia recibida, es decir, al modo en que cada una de estas mujeres ha sido educada y criada, a la estructura familiar de la que provienen y, sobre todo, al tipo de dedicación a la familia que tuvieron sus madres, como así lo dejan ver los siguientes comentarios:

Yo volví a trabajar por dinero, pero también por mi carrera. Había comenzado un proyecto, una organización para salvaguardar la vida marina y no tenía la capacidad de negocio que me permitiera contratar a alguien en mi ausencia, por lo que, era mi otro bebé y no quería dejarlo. (Claudia, 50-55 años, dos hijas).

Trabajar es la salsa de mi vida. Obvio que me encanta estar con mis hijos, pero sé que me gusta tener mi carrera profesional y no lo eliminaría de la ecuación. (Clara, 35-40 años, madre de dos hijos).

Sin embargo, y enlazando con lo anterior, es un rasgo común no solo a las mujeres que tienen un elevado grado vocacional con respecto a su trabajo, sino a todas las mujeres entrevistadas, el hecho de que la infancia y en especial los modelos de familia tienden a reproducirse en la edad adulta. De este modo he podido observar, cómo aquellas mujeres cuyas madres gozaban de una mayor independencia económica y trabajaban fuera de casa, tienden a reproducir modelos similares. En este sentido, aquellas mujeres cuyas familias, pese a no trabajar la madre fuera de casa, las alentaban a estudiar y a lograr su independencia económica, en su mayoría han decidido compaginar las tareas de cuidado con el trabajo remunerado fuera del hogar. Y aquellas mujeres que pese a haber sido

orientadas hacia el estudio por sus familias, no han sido alentadas a buscar su independencia y han visto cómo sus madres eran las cuidadoras primarias, en general, podría decir que en un 90% de los casos estudiados, perpetúan los modelos en que la mujer es la cuidadora principal, mientras el hombre es el proveedor económico de la familia. Aunque lo más interesante de todo este trabajo, a mi parecer, es la riqueza y diversidad de actitudes frente al trabajo remunerado y al cuidado de los hijos.

Otro dato que durante el proceso de investigación ha llamado mi atención, es la consideración que tienen muchas mujeres de cómo funciona el mundo del crecimiento profesional empresarial. Esto es, he encontrado a mujeres que identifican su estancamiento con el hecho de ser mujeres y, en muchos casos, de tener hijos, pero desde una perspectiva externa que prejuzga sus capacidades porque tienen hijos y asumen que en caso de necesidad serán ellas y no sus parejas quienes atenderán los requerimientos de estos, como señala Juana, quien tiene un puesto de responsabilidad en recursos humanos de la empresa para la que trabaja: “el problema es que existe, culturalmente, la tendencia a pensar que pese a trabajar jornada completa y ser tu (mujer) quien llevas la carga económica de la familia, serás también tú la principal proveedora de cuidado. Y eso te ralentiza en tu carrera”.

Otras, en cambio, achacan este freno a su carrera, a la realidad autoimpuesta de: “como yo reduzco la jornada, yo me dedico al cuidado y yo me encargo de mantener este equilibrio”, como comenta Catalina. O, como dice Alejandra:

Nunca he podido contar con mi pareja para recoger a los niños del colegio porque a esa hora trabaja y es él quien paga las facturas. Hemos venido aquí y él ha progresado en su carrera, mientras yo he sido la que cuidaba de la casa y los hijos. Seguramente se podrían haber hecho otras elecciones, pero ha salido así, y el hecho de que él sea quien sostiene a la familia económicamente, hace que yo la sostenga de otro modo.

Como podemos observar, en este último caso no se trata de una realidad elegida conscientemente y meditada, sino que las circunstancias laborales de uno, con unas exigencias determinadas, inclinan la balanza laboral del lado masculino mientras que el cuidado recae en el femenino por auto imposición, puesto que ellas podrían decidir trabajar para pagar la guardería, pero deciden quedarse al cuidado de los hijos porque el dinero que

les sobraría no sería significativo y de este modo relajan la carga mental que supone trabajar fuera de casa y atender, además, a la familia. Como la propia Alejandra comenta, el hecho de que su marido tenga un trabajo que sostiene a la familia hace que ella renuncie a su desarrollo profesional en pro del cuidado del hogar.

Pero, por otro lado, también encontramos opiniones que ven el cambio hacia la igualdad de género en el mercado laboral como algo real y que está llegando de la mano de las mujeres, como comenta Penélope que se dedica al mundo de la investigación universitaria:

Para mí un cambio importante en las empresas ha venido de la mano de las mujeres. Antes, a nadie se le ocurría en una entrevista de trabajo preguntar por las políticas de la empresa en materia de maternidad y cuáles eran sus derechos. Sin embargo, hoy día las mujeres lo preguntan abiertamente, mujeres, en muchos casos, muy jóvenes que ni siquiera están pensando en tener hijos en un futuro cercano. Y eso ha hecho reflexionar a las empresas y hacerlas competitivas a nivel social.

Con todo lo anterior, una idea que ha surgido en varias entrevistas y que incluyo como categoría analítica en este trabajo es la capacidad de autopromoción que tienen las mujeres, o, mejor dicho, la percepción que tienen las mujeres con las que he tratado este tema, sobre su capacidad de autopromoción y sobre las capacidades generales que otorgan ellas a las mujeres en general a la hora de exhibir sus logros. Y es que algo en lo que coinciden algunas de ellas es en la capacidad que tienen los hombres para autopromocionarse y hacer ver lo bien que lo han hecho, mientras que, según las entrevistadas, las mujeres tienen un carácter más humilde que las hace permanecer en la sombra pese a la consecución de objetivos y al trabajo bien ejecutado. Según las mujeres participantes en este estudio, los hombres, en general, son alentados hacia el éxito desde que nacen y soportan una carga por ello, la presión social del triunfo, mientras que las mujeres, pese a gozar de oportunidades académicas al mismo nivel que los hombres, reciben una educación orientada más hacia el agrado a los demás que hacia la búsqueda y satisfacción de sus propias necesidades. Muestra de ello es el comentario de Amanda que explica de este modo a qué se debió su fracaso el primer año de universidad pese a ser una alumna, hasta entonces, brillante: “Cuando crecía estaba más centrada en hacer feliz a todo el mundo que en saber lo que me hacía feliz a mí. Mi padre siempre me decía: no, no, no, Y eso me hizo perder la perspectiva de lo que yo quería hacer”.

Resulta curioso que sus respuestas coincidan ante la pregunta “¿Crees que tu condición de mujer o de madre te impide progresar laboralmente”, a lo que algunas de las respuestas recibidas y que ilustran mi argumentación, fueron: “lo que me retiene en el mismo puesto es que no soy una persona política. Me explico, no soy una persona a la que le guste exhibir sus logros y eso hace que otros se lleven el mérito. Pero no mi condición de madre, eso no me impide progresar”, indica Clara, 38 años, madre de dos hijos. Claudia, 50 años, madre de dos hijas, señala, “creo que las mujeres tendemos a exhibir menos nuestros logros. En general, los hombres se autopromocionan mejor”. Como podemos observar, Claudia es más explícita en sus afirmaciones que Clara, y los factores que han podido influenciar dichas respuestas son, por un lado el factor edad que está relacionado con la experiencia, pero también las referencias de su infancia, mientras Clara proviene de una familia con padre ausente y en la que su madre ha sido siempre el soporte económico y emocional de la familia, ejerciendo sobre ella un papel al tiempo motivador y proteccionista, Claudia proviene de una familia tradicional en la que su madre siempre la ha animado a trabajar y a ser independiente. No obstante, habría que profundizar en este dato ampliando la muestra y comparando los distintos contextos en el mismo campo. En la misma categoría analítica, he decidido encuadrar los comentarios hechos por Juana, que como indiqué anteriormente tiene un puesto de responsabilidad en recursos humanos, ella relata:

Lo que me enfada es ver cómo mis comentarios en reuniones son tomados como temperamentales y se me pide repensarlos, mientras que la misma cosa dicha por hombres es tomada en consideración y no se juzga. Puede que aquí haya un trasfondo cultural por ambas partes, quizás es mi forma de plantear el problema, pero quizás también es su machismo que hace prevalecer las ideas de los hombres sobre las de las mujeres.

Así mismo, me gustaría destacar que gracias a este proyecto cada una de las mujeres participantes han mostrado una catarsis personal durante las entrevistas, han sido ellas también observadoras y partícipes de su realidad, reflexionando sobre las decisiones que han tomado en su vida, cómo las han tomado, cómo han llegado al punto en el que se encuentran, pero sobre todo observando a su alrededor, reconociendo otras realidades en las que tanto ellas como otras mujeres resultan vulnerables y aportando ideas y posibles soluciones para salvar ese escalón que nos deja, como mujeres, en desventaja. De este

modo, podemos ver, cómo cada una de las categorías analíticas de mi investigación nos llevan, de manera ineludible, a recabar información sobre la herencia cultural recibida por las mujeres. Y es que cada una de estas categorías hacen que las mujeres se encuentren en una situación de vulnerabilidad que posiblemente antes de estas entrevistas no habían tenido en cuenta, no habían observado, había pasado desapercibida para ellas o simplemente, habían ignorado. Así mismo, no puedo dejar de mencionar en este trabajo las ideas que han aportado, porque pueden resultar de interés para otras investigaciones, e incluso como referencia en materia de igualdad. No debemos olvidar que se trata de seres individuales y como individuos sus vidas difieren entre ellas, por lo que algunas de estas ideas pueden resultar contradictorias entre sí, aunque no por ello dejan de ser interesantes.

Isabel (36 años, Ingeniera de Caminos, Doctora en sostenibilidad y mejora medioambiental aplicada a la Ingeniería, madre de dos hijos), menciona: “creo que el confinamiento ha hecho que muchos hombres tengan que compartir el rol de cuidadores y eso contribuye a que se den cuenta de la carga que tradicionalmente tienen las mujeres que trabajan dentro y fuera de casa”. En otro momento de la entrevista dice: “Otra cosa que influyó en que yo volviese a trabajar y él tomase tiempo con nuestros hijos, fue el hecho de que nuestros salarios son similares, lo que dejaba fuera de juego el peso del sueldo”. Se nota aquí que su forma de actuar y pensar, están en línea con la búsqueda de la igualdad de género, y que considera muy importante el trabajo como parte fundamental en el desarrollo pleno de la mujer, como así me lo hizo saber durante la entrevista. También Penélope hace referencia a las mejoras en materia de igualdad de género respecto al cuidado que se han venido produciendo en las últimas décadas, pero como observo en su comentario, espera que el cambio venga de parte de los varones, ella dice, “pienso que los hombres de mi generación participan más y les gusta más participar en las tareas de cuidado de lo que lo hacían los hombres de la generación de mi padre, pero aún están lejos de implicarse tanto como lo hacemos las mujeres”.

Por su parte, Tatiana 50 años, Licenciada en Ciencias y Derecho, Máster en Antropología y madre de dos hijos tiene su propia percepción de lo que significa dedicarse por entero a las tareas de cuidado y además de mencionar que las personas que permanecen en casa al cuidado de la familia deberían estar reconocidas socialmente y percibir una retribución, hace los siguientes comentarios al respecto de su situación: “Yo no me quejo de estar en

casa por el hecho de estarlo, sino porque no es interesante ni está remunerado”. Y añade, “La base de la economía recae en las mujeres que realizan trabajos no remunerados. El valor del trabajo no remunerado no está calculado estadísticamente y, sin embargo, mantiene a las sociedades”.

Pero, no solo se hace referencia, en las conversaciones mantenidas, a la necesidad de retribuir o reconocer de algún modo el trabajo silencioso que hacen las mujeres en cuanto a su posición como pilar de cuidado de las familias, sino también al apoyo incondicional de estas para favorecer la mejora laboral de sus maridos o parejas, como indica Carmen (45 años, Doctora en Historia y madre de dos hijos). “A veces los hombres no se dan cuenta de la carga que soportan sus mujeres para que ellos progresen”. Sin embargo, desde un punto de vista profesional, como el de Juana, (47 años, Licenciada en Económicas, Máster en Recursos Humanos, madre de dos hijos), “la presencia de mujeres en distintos niveles profesionales está cambiando positivamente, aunque como ella misma menciona, en ocasiones resulta forzado y difícil de cubrir determinadas posiciones, por cuestiones de horarios y formación, debido, entre otras cosas al parón laboral que hacen muchas mujeres tras dar a luz”. Algo que también menciona Cecilia, “el mercado de trabajo me parece muy difícil para las mujeres, porque siempre son las cuidadoras primarias como algo culturalmente impuesto. Y claro, como resultado, las mujeres sufren las consecuencias de buscar trabajo”, (40 años, Licenciada en Artes escénicas, Máster en iluminación, madre de tres hijos). Y es que como indica Jimena:

Las mujeres no suelen tener el tipo de apoyo que tienen los hombres cuando las empresas requieren a sus trabajadores más tiempo de trabajo, horas extra o trabajar en fin de semana. Los hombres pueden acudir en cualquier momento porque tienen mujeres/esposas, que son esclavas en casa. Las mujeres no tienen esclavos en casa, ellas son las esclavas que llevan la carga y además trabajan fuera. Ellas no tienen a nadie que cuide de sus vidas sin pagarles por ello. Este es un mal endémico en occidente, creo que hunde sus raíces en la revolución industrial. Las empresas pagan a los hombres que proveen de comida y techo a las mujeres y sus hijos. Es un sistema vivo y establecido que permanece en nuestra sociedad. El problema no es que las mujeres hagan todo ese trabajo no remunerado para soportar la sociedad y las empresas que se benefician de ello porque pueden disponer del trabajo de los hombres gracias al esfuerzo de ellas. Y

digo que ese no es el problema, porque en muchos casos ellas están felices de hacerlo. El problema es que ellas no están remuneradas por hacer ese trabajo silencioso, que no reciben un salario por ello y no recibirán una jubilación. Los gobiernos no hacen lo suficiente para ajustar el equilibrio entre el trabajo fuera y dentro de casa. (Jimena, 50 años, Licenciada y Máster en comunicación, madre de dos hijos).

Por otra parte, no solo existe una desigualdad de género que hace que las mujeres se encuentren en una posición de vulnerabilidad económica o laboral respecto a los varones, sino que el sexismo está presente en todos los ámbitos de la vida laboral y en todos los estratos. Así pues, Ana comenta: “si en mi trabajo yo me vistiese con un vestido ajustado o llevase tacones, la gente me miraría mal, como si fuese una buscona o algo así” (40-45 años, Doctora en Psicología e investigadora universitaria, madre de dos hijos).

Y es que, aunque a priori el campo en el que se ha realizado el estudio presenta cierta homogeneidad en cuanto al perfil de los agentes participantes en el mismo, las personas, como individuos, como he venido indicando en repetidas ocasiones a lo largo de este trabajo, difieren unas de otras y tienen realidades diversas. Sin embargo, pese a las diferencias de actitud frente al mercado laboral, su relación con el mismo, las distintas formas en que abordan la maternidad y su situación como madres, tienen varios puntos en común. Por un lado, el nivel social al que pertenecen, por otro el grado mínimo de formación adquirido, por otro, el grado de implicación de la pareja en las tareas de cuidado, y en último lugar la zona en la que residen, que como indicaba al comienzo del trabajo es un barrio de clase media-alta con un marcado componente social en cuanto a ideología. Resulta fácil encontrar personas que realizan tareas de voluntariado, lo cual es una práctica muy extendida en Australia y otros países anglosajones, y que contribuye al desarrollo de un sentido de comunidad, integración y pertenencia al que no solemos estar acostumbrados en España, donde tenemos, en general un sentido de pertenencia a la familia o al grupo de amigos, más que a una comunidad.

Trabajando sobre el grado de implicación de los varones en las tareas domésticas, he observado que estos siguen un patrón de participación en dichas tareas similar entre sí. Se preguntará el lector de este trabajo qué ¿de dónde he sacado la idea de que el grado de implicación masculino en cuanto a tareas de cuidado es similar en la mayoría de los casos? Y no les falta razón al dudar, ya que, efectivamente, no en todos los casos el grado de

implicación es el mismo, pero sí que, como decía anteriormente, he podido sacar un patrón en cuanto a participación masculina gracias a las respuestas de las entrevistadas y contrastando estas con los diarios de interrupciones completados por las mujeres participantes en este estudio, y sus parejas, en caso de tenerlas. Teniendo en cuenta que he contado con 22 mujeres entrevistadas, y 14 parejas que han realizado el diario de intervenciones, me he basado en sus respuestas para obtener los siguientes datos:

- En los casos en que la mujer resulta ser la proveedora económica en el hogar, la distribución de las tareas de cuidado se hace al 50% y de un modo cooperativo, lo que deja a la mujer en una posición de sobrecarga laboral si lo comparamos con los datos de varones proveedores, como veremos más adelante.
- Aquellos casos en los que los salarios son semejantes, es decir, el hombre y la mujer perciben un sueldo igual o parecido, la distribución de las tareas de cuidado comienza a ser desigual, recayendo sobre la mujer el 60% de dichas labores, mientras que sobre el varón recae un 40%, volviendo de modo a quedar patente la desigualdad en cuanto a la carga de trabajo acumulado entre dentro y fuera de casa. Además, en estos casos, las tareas que tienen relación con los hijos en el ámbito privado (higiene, alimentación, deberes escolares, etc.) recaen mayormente sobre la mujer, mientras que en las que tienen que ver con el ámbito público (actividades extraescolares, salidas en bici, ir al parque, etc.), son los varones quienes más participan. De nuevo podemos ver una perpetuación de roles patriarcales, tales como los define Michelle Rosaldo (1974; 1982), que relegan a la mujer al ámbito privado, mientras que el hombre se exhibe en el ámbito público, lo que repercute directamente en la percepción externa por parte del conjunto de la sociedad del mayor grado de implicación en las tareas de cuidado que desarrollan los varones en la actualidad.

En los casos en los que las mujeres trabajan media jornada o presentan una diferencia salarial importante con respecto a sus parejas, la distribución de las labores domésticas y de cuidado y atención a los hijos queda distribuida de la siguiente manera. Mientras ellas dedican a dichas labores entre el 70 y el 75% del tiempo y realizan tareas de cuidado en el ámbito privado y público por igual, ellos, dedican al cuidado entre un 25 y un 30%, siendo las tareas que más realizan las de

llevar y recoger niños de actividades extraescolares o de ocio, realizar algún deporte con ellos, y participar en la preparación y posterior limpieza de la cena.

Por último, en los casos en que la mujer no tiene una actividad remunerada fuera del hogar, el peso del cuidado recae sobre ella en un porcentaje de entre el 95 y el 100% de los casos, siendo los casos en que participa el varón de las tareas de cuidado, meramente testimonial y centrándose en los fines de semana y vacaciones y en exclusiva en el ámbito público de participación.

Puedo por tanto afirmar que, resulta inversamente proporcional el salario percibido y las tareas de cuidado. Es decir, a menor o nulo salario percibido por las mujeres mayor presión doméstica y carga mental aparejada a dichas labores. Mientras que a mayor salario de la mujer mayor grado de implicación existe por parte del varón en las tareas de cuidado del hogar y de los hijos, aunque en este caso lo que se equipara es la cooperación pero no existe un vuelco en lo que a tareas del hogar se refiere. Es decir, si se tratase de un caso de igualdad en cuanto a tareas, el reparto cuando la mujer resulta la proveedora financiera debería ser el mismo que en los casos de varones proveedores, pero a la inversa, quedando las tareas del hogar en un 70% en manos del hombre y un 30% en manos de la mujer. Sin embargo, la balanza se equilibra pero no existe una mayor carga hacia el varón. Todo esto demuestra que la igualdad salarial en puestos similares, en este contexto concreto del Inner West de Sídney da lugar a un reparto más equitativo de las tareas derivadas de las responsabilidades domésticas pero que el peso mayor y, por tanto, las más vulnerables, siempre son las mujeres, independientemente de su salario y de si este es el que mantiene a la familia.

8. Conclusiones

Comencé este proyecto con un objetivo claro que se fue diluyendo conforme fueron pasando los meses y avanzando la investigación. En muchas ocasiones, perder la perspectiva me hizo cambiar de rumbo, reinventar la metodología, releer la bibliografía y volver a orientar el trabajo hacia donde yo creí importante. No obstante, si bien el cuerpo del trabajo lo he modificado, la esencia de este ha permanecido intacta.

Originalmente pretendía analizar la existencia de un posible “techo de cristal”, siguiendo la definición de este realizada en la bibliografía antropológica. Sin embargo, no

hizo falta mucho tiempo para que me diese cuenta de que no tenía razón de ser, puesto que eran pocas las mujeres de las que participaban en el estudio que tuviesen una clara orientación profesional de crecimiento laboral. Por este motivo, la reorientación de este trabajo se dirigió hacia un supuesto más realista, que tenía como objetivo analizar los factores que influyen en el hecho de que mayoritariamente las mujeres del Inner West de Sídney, las cuales pertenecen a una clase social media-alta, permanezcan en casa al cuidado de los hijos o reduzcan la jornada laboral para este propósito, y observar si este hecho concreto las deja en una posición de vulnerabilidad. En este sentido elaboré una serie de hipótesis de partida, siendo, tras el análisis de los resultados, la más apropiada como conclusión la H3, aunque no sin ciertas modificaciones que paso a justificar.

La tercera hipótesis (H3), tal como la planteé inicialmente, hunde su justificación en la sociedad patriarcal, pero deja de lado las distintas realidades que hacen a las mujeres tomar determinadas decisiones que les afectarán en su vida profesional. Así pues, a modo de conclusión me gustaría profundizar en cada una de las ideas de esta hipótesis y complementarlas con los datos obtenidos de mi investigación.

En primer lugar, la sociedad analizada reproduce el modelo de familia tradicional, mayoritariamente, donde el hombre es el proveedor primario de sustento, mientras que la mujer es la principal proveedora de cuidado, tarea no siempre elegida sino forzada por las circunstancias particulares, y en los casos en los que resulta una elección esta responde en todos los casos a la valoración de los pros y contras que tenía, en un momento determinado, seguir trabajando a tiempo completo, hacerlo a tiempo parcial o dejar de trabajar. Esto enlaza con la idea de flexibilidad laboral recogida por Lyonette, la cual permite contribuir económicamente a la unidad familiar mientras se le dedica tiempo a las tareas de cuidado y otras responsabilidades domésticas (Lyonette 2015: 321). Sin embargo, el problema reside en que la flexibilidad laboral no solo sirve para conciliar la vida profesional y familiar y aumentar el grado de satisfacción de las mujeres, como indican Chung & Van der Lippe (2020), sino que visto que en la mayoría de los casos son las mujeres quienes flexibilizan sus jornadas laborales, esta flexibilización hace que se corra el riesgo de perpetuar roles de género en ambos ámbitos como habían destacado en otro estudio Lott & Chung (2016). Siguiendo esta línea de estudio he podido detectar que ser proveedoras de cuidado es una labor que al mismo tiempo que a unas mujeres les resulta gratificante y estimulante, otras,

sin llegar a odiarlo, afirman que preferirían hacer otra cosa que las estimulase de otro modo. Este modelo, se reproduce independientemente del nivel económico o el grado de estudios alcanzado, y deja a las mujeres en una posición de vulnerabilidad económica, dependientes del salario del marido y sin una perspectiva de recibir retribución en caso de separación o llegado el momento de la jubilación, puesto que no están cotizando. Queda por tanto patente que el “metaponos” no forma parte únicamente del mercado laboral remunerado, puesto que su objetivo es desarrollar una labor con el objetivo de conseguir algo, no necesariamente un salario o un ascenso profesional. Por lo que la definición de “metaponos” se amplía al ámbito doméstico ya que muchas de estas mujeres renuncian a su vida profesional, en muchos casos para obtener tranquilidad mental. Sin embargo, lo realmente preocupante es observar el porqué de esta toma de decisiones que lleva mayoritariamente a las mujeres al ámbito privado, siendo en la mayoría de las ocasiones una solución buscada por la realidad de las circunstancias que rodean a estas familias. Estas circunstancias de las que hablo son fundamentalmente: la brecha salarial, el alto precio de los servicios de y el hecho de no contar con un círculo que les apoye en la crianza de los hijos. La brecha salarial existente aun en la sociedad en muchos casos viene motivada por la dificultad de progresión laboral que sufren las mujeres que viven en una sociedad patriarcal y, movidas por los convencionalismos sociales, acaban adoptando unos roles marcadamente de género. El alto precio de los servicios de guardería, que se encuentran subvencionados un número limitado de horas a la semana que, en absoluto, cubre las horas de trabajo de jornada completa. La falta de un círculo social o familiar que les apoye en la crianza de los hijos, algo que está motivado por el alto número de personas procedentes de otros países que conforman la sociedad australiana en general y, por tanto, también del Inner West de Sídney. Si a esto le añadimos la baja tasa de desempleo que prácticamente garantiza encontrar “un trabajo” en cualquier momento, y teniendo en cuenta que, en los casos, de los analizados, en los que la mujer permanece como cuidadora principal, resulta norma no sentir vocación por el trabajo que se desempeñaba previo a tener hijos, no resulta extraño que sean las mujeres quienes tras el parto y, en caso de tenerla, la baja maternal, permanezcan al cuidado de estos y del hogar. Así pues, puedo confirmar, tras mi análisis, y teniendo en cuenta que se sustenta no solo en mi percepción y análisis, sino en el realizado por Michelle Rosaldo (1976 y 1982) que la hipótesis tercera es la que más se acercaba a la

realidad analizada, pero completada y apoyada en las categorías analíticas estudiadas y las conclusiones que he obtenido de cada una de ellas.

La economía familiar, no como estructura de distribución de bienes sino como soporte financiero para dar cobertura a la adquisición de bienes y servicios, es algo que preocupa a todas las personas que han participado en este estudio y que ha resultado determinante en la toma de decisiones. Pero no es la única categoría analítica que participa de la toma de decisiones, sino que, en general, conecta con el resto de las categorías analizadas y que tienen que ver con el sustrato cultural patriarcal presente en la sociedad. Así pues, independientemente del soporte financiero con el que cuenten estas familias, existen otros factores que contribuyen a decidir permanecer en el hogar a tiempo completo o tiempo parcial. Por un lado, la sensación de culpabilidad que les genera a estas mujeres el dejar a sus hijos al cuidado de otras personas que no son familiares cercanos. Esta culpabilidad está motivada por la desconfianza que a priori les puede generar el servicio de guardería, pero, sobre todo, por la carga mental que supone ser juzgada por la sociedad circundante como una madre ausente. Esta categoría analítica, junto con la falta de ambición profesional o deseo de progresar en el trabajo me ha servido, en este contexto concreto, para identificar la relación existente entre los modos de hacer, la herencia cultural recibida y el aprendizaje personal llevado a cabo por estas personas durante la infancia y la juventud. Así mismo, la tendencia a reproducir modelos tradicionales está más presente en los casos en que la madre resultó ser la cuidadora primaria de las mujeres estudiadas, y el porcentaje aumenta, si la madre de sus parejas fue también cuidadora primaria de estos. Por tanto, queda patente que los modelos de referencia durante la infancia resultan facilitadores de la perpetuación o no de roles tradicionales en cuanto a la distribución de tareas en el hogar, sobre todo si el aporte económico proporcionado por el salario del varón permite mantener un estilo de vida de clase media o media-alta, como en los casos estudiados. Cuando el salario del hombre resulta insuficiente para cubrir las necesidades del hogar, la mujer suele trabajar media jornada para contribuir económicamente, no obstante, como he analizado, la carga en el hogar sigue recayendo en la mujer, por lo que el trabajo remunerado de media jornada no resulta ser un facilitador de bienestar para la mujer, sino que supone una carga extra que, si bien supone una mejora en cuanto a menor grado de vulnerabilidad económica, hace que aumente su carga física y mental motivada por la responsabilidad que supone atender al

80% de las tareas de cuidado. Por lo que resulta concluyente que la flexibilidad laboral, en los casos estudiados, no se traduce en una descarga de tareas domésticas proporcional al número de horas trabajadas fuera del hogar y por tanto no favorece la conciliación en tanto que el grado de cooperación en las tareas domésticas resulta desproporcional.

He observado, que como facilitador en cuanto al grado de consecución de actitudes cooperativas en el hogar, está el hecho de que la mujer trabaje jornada completa, pero, sobre todo, resulte proveedora económica o, al menos, tenga un salario similar al de su pareja. En estos casos, dentro del contexto estudiado, el porcentaje de participación en las tareas de cuidado se iguala. Siendo, por tanto, determinante el hecho de que la igualdad salarial en puestos de igual responsabilidad contribuye a disminuir la brecha de género. Pasará tiempo para que esto suceda, pero teniendo en cuenta los datos recogidos en mi estudio, en los cuales las mujeres entrevistadas me han llevado a determinar nuevas categorías analíticas como la pasión por el trabajo realizado y la capacidad de autopromoción y autovisibilización de las tareas realizadas, puedo determinar que la falta de orientación profesional y la carencia de un programa de empoderamiento de la mujer durante el periodo previo a la universidad y otros estudios superiores, ha llevado a algunas de las mujeres que han participado en este estudio a tomar un camino que para nada se correspondía con sus inquietudes reales.

Así pues, este estudio se aleja de las teorías de adquisición de satisfacción basadas en la flexibilidad laboral que sostenían Lyonette (2015) y posteriormente Clark (2020), puesto que, aunque se consigue un mayor grado de conciliación, esta conciliación no es real, en tanto que la cooperación en el ámbito privado deja de producirse o se reduce considerablemente. Riesgos que ya apuntaban Lott & Chung (2016) y que tienen mucho que ver con las ideas de Lucía-Casademunt (2018). Esta, quien apuntaba como error de partida el hecho de que se habla de flexibilidad como si estuviésemos en entornos neutros y no con claros sesgos de género como ocurre en la realidad, enlaza con el estudio realizado por Abril et al. (2015), en España, en el que la predisposición a la cooperación en materia de cuidado era similar entre géneros, pero quienes estaban más dispuestas a reducir su jornada laboral eran las mujeres. Volviendo de este modo al factor educacional patriarcal, que inculca a las mujeres la dedicación a los otros y la vocación de cuidado y sacrificio,

vulnerando a la larga sus derechos y relegándolas al ámbito privado, como indicaba Rosaldo (1976 y 1982).

Por todo lo anterior, y teniendo en cuenta que este es un trabajo realizado en un campo reducido, queda abierta la puerta a estudios posteriores que contribuyan a determinar si las situaciones que en este contexto resultan facilitadoras de igualdad y las que vulneran las capacidades de las mujeres, podrían extenderse a un campo más amplio, si se repiten en distintos barrios y por tanto si la sociedad del Inner West de Sídney es similar o difiere de otras sociedades con características parecidas. Así pues, y a modo de conclusión, puedo afirmar que los roles de género en la sociedad analizada y en los casos concretos estudiados, se perpetúan por motivos derivados de la educación recibida y el aprendizaje individual de cada mujer y de sus parejas, lo que hace que establezcan una relación particular individual con la idea de trabajo como “metaponos”. Es decir, con el sesgo de género existente en la sociedad influencia la relación que cada una de las partes establece con el trabajo de modo individual. Esto no quiere decir que no haya observado situaciones discriminatorias en el ámbito laboral de las mujeres participantes, sino que en estos casos estudiados ha tenido más que ver con que las mujeres permanezcan en casa la relación que ellas tenían con sus trabajos previa a la gestación que con la creencia de que la madre deba estar en casa al cuidado de la familia. Y en esto, de manera indiscutible, ha influido la educación recibida, la orientación profesional externa o por parte de la familia en aquellos casos en los que la vocación por una determinada profesión no estaba presente, o fue acallada, en el momento de iniciar los estudios superiores.

9. Bibliografía

Abril, P., Amigot, P., Botía, C. Domínguez-Folgueras, M., González, M., Jurado-Guerrero, T., Seiz, M. (2015). *Ideales Igualitarios y Planes Tradicionales: Análisis de Parejas Primerizas en España*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 150. 3-22. <https://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.150.3>

Aguayo, F., Barker, G., & Ekimelman, E, (2016). *Paternidad y cuidado en América Latina: Ausencias, Presencias y Transformaciones*. Masculinities and Social Change, 5 (2), 98-106. <https://dx.doi.org/10.17583/mcs.2016.2140>

Bankwest Curtin Economic Centre: Gender Equity

Insights <https://bcec.edu.au/publications/gender-equity-insights/>

Batthyány, K. (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales*. Santiago, Chile: CEPAL

Berbel Sánchez, S.: *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*. Madrid: Aresta. Mujeres, 2013.

Blofield, M. & Martínez, J. (2014). *Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: Equidad, maternalismo y corresponsabilidad*. Revista de la CEPAL, 114, 107-25. <https://dx.doi.org/10.18356/d81c1957-es>

Burke, Michael. "Radicalising Liberal Feminism by Playing the Games That Men Play." *Australian Feminist Studies* 19.44 (2004): 169-84. Web.

Clark, R., & Duncan, A. (2020). Gender Equity Insights. Recuperado 26 de junio de 2020, de <https://bcec.edu.au/publications/gender-equity-insights/>

Clark, S. C. (2000, June 1). *Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/FamilBalance*.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726700536001>

Chung, H., van der Lippe, T. Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Soc Indic Res* **151**, 365–381 (2020). <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>

Cuadrado Guirado, María Isabel; Navas Luque, Marisol; Molero Alonso, Fernando. *Mujeres y liderazgo: Claves psicosociales del techo de cristal*. Madrid: Sanz y Torres (2006)

Cuadrado, Isabel y Morales, J. Francisco: "Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones", *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 23, núm. 2, 2007, pp. 183-202 Ed. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, España.

EpData. (2019, December 31). Los salarios en Europa, en datos y gráficos. Retrieved February 03, 2021, from <https://www.epdata.es/datos/brecha-salarial-hombres-mujeres-espana-datos-graficos/320>

Eurostat. (2020). Recuperado 11 de marzo de 2021, de Statistics explained website: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Wages_and_labour_costs/es&oldid=480491

Fontenla, Marta. (2008). mujeres en red. Recuperado 18 de noviembre de 2020, de mujeres en red website: <http://www.mujiereenred.net/spip.php?article1396>

Gaba, M., & Salvo, I. (2016). *Corresponsabilidad en el cuidado infantil y conciliación con la trayectoria laboral: significaciones y prácticas de varones argentinos. Psicoperspectivas*, 15 (3),23-33. DOI 10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL-15-ISSUE3-FULLTEXT-749

Guy, M. E. (1994). Organizational Architecture, Gender and Women's Careers. *Review of Public Personnel Administration*, 14(2), 77-90.

Hernández Cordero, Ana Lucía. "Pazos Morán, María (2013): "Desiguales Por Ley. Las Políticas Públicas Contra La Igualdad De Género"." *Investigaciones Feministas* 5 (2015): 434-38. Web.

Hymowitz, C., & Schellhardt, T. D. (1986, March 24). The glass ceiling. *The Wall Street Journal*. Special Report on the Corporate Woman.

Loden, Marilyn Women's Action Alliance Conference speech, New York City (1978)

Lott, Yvonne & Chung,Heejung. Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany, *European Sociological Review*, Volume 32, Issue 6, December 2016, Pages 752-765, <https://doi.org/10.1093/esr/jcw032>

Lucía-Casademunt, A.M., García-Cabrera, A.M., Padilla-Angulo, L., and Cuéllar-Molina, D. (2018). *Returning to Work after Childbirth in Europe: Well-Being, Work-Life-Balance, and the Interplay of Supervisor Support*. *Front. Psychol.* 9:68. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.00068

Lyonette, C. (2015). Part-time work, worklife balance and gender equality. *Journal of Social Welfare and Family Law*, 37, n. 3., 321-333.
<http://dx.doi.org/10.1080/09649069.2015.1081225>

OECD (2013), *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en

Rosaldo, Michelle. (1974). *Woman, culture and society: a theoretical overview*. En Michelle Rosaldo y Louise Lamphere, *Women, culture and society* (Eds.), Standford: Standford University Press.
<https://doi.org/10.1525/aa.1975.77.1.02a00180>

Rosaldo, Michelle Z.; Keohane, Nannerl O. y Barbara C. Gelpi (Ed.). (1982). *Feminist theory: a critique of ideology*. Chicago: University of Chicago Press.
<https://doi.org/10.1086/292590>

Seierstad, C. & Kirton, G. *Having it all? Women in High Commitment Careers and Work-Life Balance in Norway*. *Gender, Work and Organization*. Vol 22, No. 4, Julio 2015 DOI: 10.1111/gwao.12099

Still, Leonie V. & Australia. Human Rights and Equal Opportunity Commission. & Westpac Banking Corporation. (1997). *Glass floors [i.e., ceilings] and sticky floors: barriers to the careers of women in the Australian finance industry: a report*. [Sydney, N.S.W.]: The Commission

WGEA. (2020). Recuperado 26 de junio de 2020, de www.wgea.gov.au/data/factsheets/gender-workplace-statistics-at-a-glance-2017-18