

*EMPODERAMIENTO  
FEMENINO  
EN LA VIDA PÚBLICA,  
EMPRESARIAL Y SOCIAL  
DE LA MANCHUELA  
CONQUENSE*



**A.D. VEREDAS DEL JÚCAR**  
**I.C. EQUAL**

**Diciembre de 2007.**



Responsable de la investigación: **Fernando Pérez del Olmo.**

Colaboradoras: **Regina Fernández Guerrero y M<sup>a</sup> del Carmen Romero Gallego.**

Agradecimientos: Ana Cuevas, desde la coordinación del EQUAL ENLAZADAS; Miguel Ángel Moraga, desde ADIMAN; y el personal técnico de los Centros de la Mujer de Iniesta, Motilla del Palancar y Quintanar del Rey han hecho posibles la intendencia y la realización de los contactos necesarios para llevar a cabo esta investigación.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. ANTECEDENTES .....	5
1.2. ENFOQUE METODOLÓGICO .....	5
1.2.1. ¿Qué significa <i>empoderamiento</i> ? .....	5
1.2.2. Metodología aplicada en el estudio .....	8
1.3. CONTEXTO SITUACIONAL.....	10
1.3.1. La Manchuela Conquense .....	10
1.3.2. Contexto de aplicación del microestudio .....	14
1.3.3. Los estudios del proyecto ENLAZADAS. Situación general. ....	16
1.3.3.1. Ámbito político.....	17
1.3.3.2. Ámbito económico .....	18
1.3.3.3. Ámbito social.....	22
2. RESÚMENES DE CASOS .....	25
2.1. CASO Nº 1: DEL OTRO LADO DEL CHARCO.....	25
2.2. CASO Nº 2: EN LA POLÍTICA, A PESAR DE LA FAMILIA.....	27
2.3. CASO Nº 3: EL PODER DE UNA BUENA IDEA.....	28
2.4. CASO Nº 4: POLÍTICA CON FORMACIÓN.....	29
2.5. CASO Nº 5: LA VOLUNTAD DE UNA MUJER POLIFACÉTICA .....	30
2.6. CASO Nº 6: LA SATISFACCIÓN DE SER EMPRESARIA .....	32
2.7. CASO Nº 7: CUANDO LA CONCILIACIÓN ES POSIBLE .....	33
2.8. CASO Nº 8: UN ERROR DE CÁLCULO .....	34
2.9. CASO Nº 9: CASA, TRABAJO, TRABAJO.....	35
2.10. CASO Nº 10: LA PESADA CARGA DE UNA INVISIBLE LABOR.....	36
2.11. CASO Nº 11: EL PESO DE UNA DECISIÓN AJENA .....	37
2.12. CASO Nº 12: EMPRESA EN CIERNES.....	38
2.13. CASO Nº 13: TODO PARA UNA Y UNA PARA TODOS .....	39
2.14. CASO Nº 14: UNA APUESTA DECIDIDA POR LA POLÍTICA.....	40
2.15. CASO Nº 15: DESPACHAR Y LIMPIAR SIN COTIZAR .....	41
2.16. CASO Nº 16: RETORNO CON CALIDAD DE VIDA.....	42
2.17. CASO Nº 17: BAJA MATERNAL COMPARTIDA.....	43
2.18. CASO Nº 18: TRABAJAR DESDE CASA .....	44
3. EMPODERAMIENTO FEMENINO EN LA VIDA PÚBLICA .....	45
3.1. BARRERAS .....	49

3.1.1. Psicológicas .....	49
3.1.2. Familiares y de conciliación .....	50
3.1.3. Inherentes a la política .....	50
3.2. POTENCIALIDADES .....	54
4. EMPODERAMIENTO FEMENINO EN EL ÁMBITO ECONÓMICO .....	57
4.1. BARRERAS .....	58
4.1.1. Relativas al ámbito familiar: conciliación y reparto de tareas domésticas... ..	58
4.1.2. Relativas a la actividad empresarial/laboral .....	61
4.1.3. El autoempleo: ¿necesidad o elección? .....	64
4.1.4. Relativas a la formación .....	65
4.1.5. Relativas al empoderamiento psicológico .....	66
4.2. POTENCIALIDADES Y RECURSOS .....	67
4.2.1. Relativos a las “actitudes” .....	67
4.2.2. Relativos a las “aptitudes” .....	70
4.2.3. Relativos a la estructura y organización familiar y a las redes.....	73
5. EMPODERAMIENTO FEMENINO EN EL ÁMBITO SOCIAL .....	74
5.1. BARRERAS .....	77
5.2. POTENCIALIDADES Y RECURSOS.....	81
6. ESTRATEGIA Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN.....	84
6.1. A MODO DE RECAPITULACIÓN .....	85
6.2. ESTRATEGIA Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN PARA EL EMPODERAMIENTO FEMENINO .....	87
6.3. REFLEXIÓN FINAL .....	93
7. BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA .....	96

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. ANTECEDENTES

Desde ERI – Manchuela Conquense, en el marco del proyecto *Enlazadas* de la I.C. EQUAL y como colofón del mismo, se planteó la necesidad de llevar a cabo un **proyecto piloto** cuyo objetivo sería identificar las **barreras** y **potencialidades** que existen para llegar a un empoderamiento real de las mujeres en la vida pública, empresarial y social de la comarca a través de las diferentes formas de participación femenina en estos ámbitos y a partir de una metodología basada en el estudio de casos particulares de mujeres que partiera y tuviera en cuenta los datos y conclusiones de los estudios cuantitativos y cualitativos realizados durante el proyecto *Enlazadas* (cf. bibliografía al final de este informe).

Dicha metodología, basada en técnicas cualitativas de intervención social, ha procurado en el marco de un proyecto piloto (microestudio) un diagnóstico que permite conocer, analizar y valorar las claves económicas, sociales, familiares y culturales que fomentan o frenan una participación activa de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida comunitaria (institucional, económico y asociativo), con el objetivo final de fijar estrategias y posibles líneas de actuación que favorezcan un progresivo empoderamiento de las mujeres a medio plazo y se traduzca en la modificación de estereotipos de género, la promoción de valores y conductas igualitarias entre sexos y la efectiva incorporación de las mujeres en los procesos comunitarios de toma de decisiones (empresas, Ayuntamientos, asociaciones y familias).

Las estrategias y líneas de actuación aquí propuestas se han cotejado con las realizadas por los grupos de discusión que se llevaron a cabo anteriormente en el proyecto *Enlazadas* (EQUAL ENLAZADAS, 2007a).

## 1.2. ENFOQUE METODOLÓGICO

### 1.2.1. ¿Qué significa empoderamiento?

Como punto de partida, es necesario enmarcar el propio concepto de *empoderamiento* al que se ciñe el presente informe.

El empoderamiento nace en el marco de los programas de desarrollo del tercer mundo y se sustenta en el enfoque de Género en el Desarrollo (GED). Según dicho enfoque, a

través de esta estrategia las mujeres ganan poder e influencia, acceso a los recursos materiales y no materiales y participan del cambio social. Se convierte, en consecuencia, en generador de procesos de cambio.

*Mujeres en Red* definen **empoderamiento** como “*el acceso paulatino de las mujeres al control de **recursos materiales** (físicos, humanos o financieros, como el agua, la tierra, los bosques, los cuerpos, el trabajo y el dinero), de **recursos intelectuales** (conocimientos, información e ideas) y de la **ideología** (facilidades para propagar, sostener e institucionalizar creencias, valores, actitudes y comportamientos)*” (énfasis añadido). Citado en WG CONSULTORAS (2001a; p. 33).

Las autoras de este trabajo distinguen entre el **empoderamiento personal** y el **empoderamiento colectivo**.

El primero permite desarrollar y consolidar poderes personales de las mujeres, de cada una de ellas, aumentando su autoestima y visión personal de futuro y ampliando su capacidad de influencia. Lo resume de la siguiente manera con palabras de Marcela Lagarde: “*Empoderada, cada mujer es la primera satisfactora de sus necesidades y defensora de sus intereses, y la principal promotora de su sentido de la vida, de su desarrollo y enriquecimiento vital, de sus libertades y de su placer*” (LAGARDE, 2000; p. 28).

El empoderamiento colectivo, es identificado por la misma autora como “*la capacidad colectiva de las mujeres de enfrentar con conciencia y en alianza política el desmontaje del viejo orden y la construcción cotidiana de formas renovadas de convivencia social, economía, política y cultura*” (citado en WG CONSULTORAS, 2001a: p. 35). Se trata, en suma, de una apuesta por la convivencia entre mujeres y hombres en igualdad de condiciones y desde el pleno ejercicio de **ciudadanía**.

Otras autoras, como Margaret Schuler (1997), ya habían puesto el énfasis en el aspecto procesual del empoderamiento y su dimensión personal, social y política, definiendo el término como el “*proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales*”. Esta autora subraya los procesos cognitivos, psicológicos y económicos que subyacen al empoderamiento. Además de conocer los derechos de las mujeres, así como el ámbito político y sociocultural en el que actúan, también es necesario reconocer los obstáculos

mentales y económicos que dificultan el cambio, por lo cual es necesaria la reflexión crítica para lograr una acción transformadora. Según ella, las manifestaciones necesarias del proceso de empoderamiento son:

1. Sentido de seguridad y visión de un futuro.
2. Capacidad de ganarse la vida.
3. Capacidad de actuar eficazmente en la esfera pública.
4. Mayor poder en la toma de decisiones en el hogar.
5. Participación en grupos no familiares como recurso de información y apoyo.
6. Movilidad y visibilidad dentro de la comunidad.

El solo hecho de saber que existen vías legales para combatir la desigualdad de género no es suficiente. Además de conocer sus derechos legales, las mujeres deben *“entender las dimensiones sociales, políticas, culturales y psicológicas de su opresión y su expresión en el derecho, junto con acciones eficaces tendentes a una transformación”*.

Podrían resumirse, por tanto, las conclusiones sobre lo que supone el empoderamiento de la siguiente manera:

- **Asumir ser parte del poder**, de un poder constructivo para cambiar la situación de género subordinado de las mujeres en los diferentes contextos, desde los ámbitos personal y colectivo.
- El empoderamiento remite a **procesos**, no a hechos aislados, que contienen múltiples planos interrelacionados, como la educación formal y no formal, la participación y los cambios personales.
- Existen diversos procesos de empoderamiento social. No obstante, para que las mujeres logren el control sobre sus vidas es necesario el **desarrollo de procesos de empoderamiento emancipatorios** desde su condición genérica, sobre la base del trastocamiento del sistema patriarcal dominante.
- El papel de estos procesos en la revalorización personal y de las vidas de las mujeres ha generado sentimientos, actitudes, aptitudes y creencias diferentes que integran una **autoimagen positiva** y de mayor estima, de afirmación de su *ser*

*mujer* desde una **perspectiva afirmativa y de apropiación y del ejercicio de derechos**.

- El cambio personal, el trabajo conjunto, la participación social y de género ha potenciado, en tanto que proceso social, el **liderazgo femenino**.

### **1.2.2. Metodología aplicada en el estudio**

El microestudio realizado se ha llevado a cabo en tres localidades: Iniesta, Motilla del Palancar y Quintanar del Rey. Estos municipios aglutinan características representativas del conjunto del territorio de la Manchuela Conquense, a la vez que, por población y naturaleza del grupo meta, han permitido identificar de forma previa un número de casos suficientemente diversos para analizar situaciones diferenciales que afectan al empoderamiento femenino.

Se han utilizado herramientas específicas para diagnosticar la situación real de participación de las mujeres en los ámbitos económico, social y político de las tres localidades citadas a partir de la aplicación de **TÉCNICAS CUALITATIVAS** que han permitido además:

1. Identificar las barreras existentes para una participación con capacidad de decisión de las mujeres en los tres ámbitos.
2. Identificar los recursos y potencialidades que podrían fomentar dicha participación a medio plazo.
3. Fijar estrategias de carácter individual, colectivo e institucional para favorecer la participación y el empoderamiento femenino en la vida comunitaria, mediante el diseño y la ejecución de medidas de acción positiva.

Las **entrevistas en profundidad** han sido planteadas con mujeres cuyo perfil se caracteriza por participar activamente en el ámbito político municipal (concejales) y en el ámbito asociativo, centrándose en dificultades y logros de sus experiencias personales en dichos ámbitos, así como el tipo de actividades desarrolladas. Para las mujeres con actividad empresarial, se ha utilizado la técnica de **estudio de caso**, ampliado a la unidad doméstica familiar, centrandó la atención en las informaciones referidas al tamaño y composición familiar, la historia personal de la mujer entrevistada, la distribución de los papeles de los miembros de la familia en el negocio y en el hogar, las



estrategias económicas familiares, el apoyo en redes personales de la mujer entrevistada, las características de la empresa, el proceso de toma de decisiones en el negocio y en el hogar y, finalmente, la participación social y/o política de la mujer y de los miembros de su familia.

El siguiente cuadro resume las entrevistas realizadas en el trabajo de campo:

NOMBRE	ÁMBITO		
	ECON.	SOCIAL	POLÍT.
ALVARADO, VANESA	X		
ÁLVAREZ, PATRICIA		X	X
ANATOLE, BLANCA	X		
ARANA, MARTA		X	X
BARCHIN, FELICIANA	X	X	X
CARRASCO, DOMITILA	X	X	X
CASADO, NOELIA	X	X	X
DORADO, DOMINGA	X		
EVARISTO, MICAELA	X	X	
ILLESCAS, PALOMA	X	X	
IZQUIERDO, TATIANA	X		
JIMÉNEZ, CLARA	X	X	
JIMÉNEZ, TIMOTEA	X		
JOSÉ MARÍA TOLEDO			X
JOVELLANOS, ZORAIDA		X	
MACHADO, LORENA		X	
MAROTO, TRINIDAD	X	X	X
MARTÍN, TANIA	X		
NOGALES, JACINTA		X	
PARRA, TERESA	X		
SÁNCHEZ, ANA	X	X	
VIGIL, CARMEN	X	X	
<b>TOTALES</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>7</b>

Dadas la especial sensibilidad de las cuestiones abordadas y la naturaleza de la información facilitada por las informantes, se ha optado por preservar el anonimato de todas las personas entrevistadas, excepto en el caso de José María Toledo, alcalde de Motilla del Palancar y presidente de ADIMAN, con quien se sostuvo una entrevista de carácter institucional sobre los temas objeto de este estudio.

Para garantizar dicho anonimato, se han omitido deliberadamente los lugares de residencia de las entrevistadas y se han alterado algunos de sus datos particulares, como la edad, el tipo de negocio o el sexo de hijos e hijas que conviven en la unidad doméstica. Del mismo modo, tampoco se da cuenta de los Ayuntamientos a los que hacen referencia las informaciones relativas al ámbito político, obviando también la

alusión al partido al que pertenecen las mujeres que ostentan o han ostentado concejalías.

Por tanto, el estudio queda configurado con informaciones referidas a los ámbitos político (7 entrevistas), económico (16) y social (14). Las cuestiones relativas al ámbito doméstico han sido transversalizadas y aparecen prácticamente en todas las entrevistas, aunque con más profusión en los estudios de caso de empresarias.

En el epígrafe 2 del estudio, se presentan los resúmenes con la información más relevante facilitada por las mujeres entrevistadas, al objeto de tener una visión etnográfica global de los casos y poder utilizarla luego de forma puntual y concreta –en ocasiones, ampliada– al presentar las barreras y recursos detectados para el empoderamiento femenino en los tres ámbitos.

### 1.3. CONTEXTO SITUACIONAL

#### 1.3.1. La Manchuela Conquense<sup>1</sup>

La Manchuela Conquense se sitúa en el cuadrante suroriental de la provincia de Cuenca y se extiende por 2.600 km<sup>2</sup> y 33 municipios, con una población total (2007) de **41.318 habitantes**, de los cuales aproximadamente el 48,5% son mujeres. La densidad de población se sitúa en los 15,9 habitantes por Km<sup>2</sup>, aunque esta densidad varía ostensiblemente entre los 2,25 hab/Km<sup>2</sup> de Gabaldón y los 94,60 hab/Km<sup>2</sup> de Quintanar del Rey, los municipios con menor y mayor densidad de población, respectivamente. Únicamente Iniesta, Motilla del Palancar y Quintanar del Rey, los municipios objeto de este estudio, superan los 4.000 habitantes. Son precisamente, los mismos municipios que concentran buena parte de las actividades económicas de la comarca y de las oportunidades de



La parte sur de la comarca establece más relaciones socioeconómicas hacia localidades como Tarazona de la Mancha o La Roda que hacia la provincia de Cuenca. Asimismo, la ciudad de Albacete se convierte para los municipios meridionales en una referencia urbana de mayor peso específico que Cuenca capital, de la que administrativamente dependen. En cuanto al norte de la comarca, las características territoriales se corresponden más con la Serranía baja de Cuenca y se caracterizan, por tanto, por densidades más bajas de poblamiento, peor acceso a los servicios y menores índices de actividad económica y oportunidades de empleo.

El **modelo económico comarcal** sigue teniendo una importante base agraria, especialmente orientada a las granjas avícolas y la ganadería ovina (hace unos años, también tenía importancia la cabaña porcina, que ha ido en franca disminución en la última década), el cultivo del champiñón (la Manchuela es la segunda zona de producción en España, tras La Rioja) y un desarrollo incipiente de la agricultura ecológica con productos de calidad.

La actividad turística constituye otro importante sector de desarrollo económico que ha recibido apoyos institucionales y que cuenta con una oferta paisajística, medioambiental y cultural de indudable atractivo.

La artesanía presenta focos de desarrollo puntual de alta calidad artística, como la cerámica en Ledaña, la madera en Motilla del Palancar, las guitarras en Casasimarro, los vitrales artísticos en Sisante, la forja en Pozorrubielos de la Mancha, el mueble dorado en Iniesta, la cuchillería en Minglanilla o, incipientemente, el surgimiento de una industria artesana de productos alimentarios (conservas artesanales, productos *delicatessen*, productos naturales...).

Quintanar del Rey es el municipio con mayor índice de actividad económica (26 puntos), pero con un peso excesivo del sector de la construcción y actividades auxiliares. Este municipio también destaca por el comercio mayorista de frutas y verduras, productos lácteos, miel, vehículos, electrodomésticos, entre otros, y el comercio minorista con gran variedad de establecimientos. Motilla del Palancar –en el centro geográfico de la comarca y con un índice de actividad económica de 11 puntos–, presenta una mayor actividad comercial que Quintanar en lo referido al comercio minorista. La restauración y la hostelería también destacan en esta localidad que tiene uno de los índices turísticos más elevados de la comarca. Finalmente, Iniesta (con un

índice de actividad económica de 7 puntos, el tercero de la comarca) tiene también su principal fortaleza en el comercio minorista y en cierta actividad industrial.

El **contexto social** viene marcado, en primer lugar, por la dinámica poblacional. Tras décadas de pérdida de población (desde 1950), se aprecia cierta estabilización y crecimiento desde el año 2000. Dieciséis de los 33 pueblos han incrementado su población, pero la tendencia de dicho crecimiento global se caracteriza por una concentración de población en los tres principales municipios: Quintanar, Motilla e Iniesta. Como botón de muestra, sirva el dato de que el 40% de la población que reside en Motilla es originaria de otro municipio de la provincia de Cuenca. Por el contrario, los municipios más pequeños están experimentando una acentuada reducción de población residente.

El índice de masculinidad comarcal se sitúa en el 105%, un valor alto que se debe fundamentalmente a 12 municipios (generalmente, los de menos de 800 habitantes) que superan la barrera “preocupante” del 110%. Sin embargo, en su conjunto, la Manchuela Conquense presenta una pirámide poblacional bastante equilibrada por sexos y grupos de edad, con un sector joven –más concentrado en los pueblos grandes– de dimensiones suficientes como para afrontar la estabilización demográfica, siempre y cuando se les ofrezca calidad de vida, oportunidades económicas y acceso a servicios suficientes para garantizar su permanencia en la comarca.

En cuanto al nivel formativo (“conocimiento disponible”), en la comarca de la Manchuela Conquense más del 60% de la población mayor de 16 años se sitúa en los niveles de estudios primarios (33%), sin estudios (25%) o de analfabetismo (4%). Casi un tercio tienen estudios medios y tan sólo un 4,5% (unas 1.500 personas) han realizado estudios superiores (diplomaturas, licenciaturas o doctorados). Este dato, asociado a la falta de oportunidades de empleo local, introduce el riesgo de convertir el flujo de salidas por motivos de estudio de la juventud en flujo migratorio definitivo.

Respecto al grado de asociacionismo, en la comarca existen numerosas asociaciones de diversa índole, pero muchas de ellas están marcadas por una inactividad parcial (funcionan sólo para determinados eventos puntuales) o total. Destacan por número las asociaciones culturales, las de mujeres (o de “amas de casa”), las de jubilados y las AMPAS, pero puede afirmarse que el grado de asociacionismo es muy bajo.

En cuanto a la **organización municipal**, el desarrollo de una estrategia global de la Manchuela Conquense en el marco de la Agenda 21 supone un nuevo reto en materia de **gobernanza municipal**, entendida como “*el conjunto de medidas políticas que los gobernantes ponen en marcha para alcanzar unos objetivos en el territorio que se plantean a largo plazo*” (ADIMAN, 2007: p. 163) y, en consecuencia, nuevos planteamientos de planificación comarcal en materias tan sensibles como la planificación territorial, el medio ambiente, el urbanismo y la vivienda, las comunicaciones (movilidad y transporte), las telecomunicaciones, el mapa de servicios y equipamientos educativos, sanitarios y sociales, etc. que afectan a la población en general y que constituyen el marco de referencia del empoderamiento femenino político, social y económico (el escenario).

Se constata que, hoy por hoy, predomina “*una falta de comunicación proactiva entre los distintos niveles de la Administración del territorio (...), entendida como la coordinación o despliegue vertical y transversal de las políticas desde unos y otros niveles de las Administraciones con competencias en el territorio. (...) La conclusión que se obtiene en cuanto al modelo de gobernanza y su capacidad para hacer funcionar el territorio en beneficio de su población actual y futura, es la necesidad imperiosa de rellenar ese ‘salto’ con algún tipo de coordinación que permita (...) poner el territorio y sus diversos recursos a trabajar en una única dirección y al servicio del ciudadano*” (ADIMAN, 2007: pp. 190-191). Desde ADIMAN, se plantea la posibilidad de utilizar el **Grupo de Acción Local** como un espacio mixto de referencia en la Manchuela Conquense, donde Ayuntamientos y agentes sociales y económicos con implantación territorial pueden evaluar y gestionar participativamente los diferentes instrumentos disponibles (políticas públicas y programas), constituyéndose en “*el embrión de esos órganos intermedios de gestión y coordinación territorial*”.

Teniendo en cuenta los resultados y la experiencia acumulada en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres con el proyecto EQUAL ENLAZADAS, en el que ha participado activamente la Manchuela Conquense a través de ADIMAN, el planteamiento de *nueva gobernanza municipal* aquí expuesto constituiría, sin lugar a dudas, una importante oportunidad para el empoderamiento femenino –personal y colectivo– en el sentido dado a dicho término al principio de este informe (véase epígrafe 1.2.1.).

### 1.3.2. Contexto de aplicación del microestudio

A partir de lo anterior, cabe señalar que la Manchuela Conquense es una comarca rural que presenta características comunes con el medio rural castellano-manchego, algunas de las cuales condicionan y delimitan la acción de las mujeres en sus procesos de empoderamiento:

- Despoblamiento progresivo entre 1950 y 1995, con tendencia a desacelerarse en la última década.
- Envejecimiento de la población residente, especialmente en los núcleos más pequeños, e incremento de las necesidades de atención a personas dependientes.
- Importante peso de la economía agraria, pero en un contexto de diversificación económica basada fundamentalmente en la microempresa rural familiar.
- Mercado de trabajo precarizado, bajos salarios, alta rotación laboral, baja cualificación de la mano de obra, economía informal y subempleo.
- Incremento de la población inmigrante de origen extranjero.

En este contexto, **más que un problema real de participación de las mujeres** en los distintos planos de la realidad (económica, social y política), **nos encontramos con un problema de falta de visibilidad de esa participación**. No es que las mujeres no tengan presencia en la vida comunitaria, sino que ésta no es tan visible como la de los hombres, fundamentalmente porque no va asociada al poder de decisión que debe corresponder a una participación en igualdad de condiciones.

En el **ámbito económico**, los pueblos se caracterizan por un predominio de la **microempresa familiar** en todos los sectores. La lógica económica de este tipo de empresas debe responder al principio de rentabilidad, pero sobre todo al de *satisfacción de las necesidades familiares*. Esto quiere decir que, tanto su funcionamiento y organización como el establecimiento de sus metas, no se corresponde necesariamente con el de otras formas societarias (S.L., S.A., etc.) que buscan como objetivo fundamental la obtención de beneficio económico. En el medio rural, el organigrama familiar estructura el funcionamiento de la empresa y el papel de la mujer dentro de la misma. Es habitual encontrar la fórmula de empresa unipersonal (autónomos/as), aunque de hecho la empresa funcione como una microempresa familiar que implica a

ambos cónyuges y a los hijos e hijas. Esta organización empresarial basada en la familia ha supuesto de hecho una “invisibilización” del papel real que desempeña la mujer en el campo económico, que ha llevado a acuñar la expresión de “co-empresarias invisibles”, es decir, mujeres que asumen los riesgos de la microempresa familiar sin obtener los beneficios económicos y sociales de ser empresarias (MEVEL, 2004b).

Desde el punto de vista del empleo, las mujeres presentan todavía tasas de actividad inferiores a los hombres y tasas de paro y de demandas de empleo superiores. Los contratos a tiempo parcial son casi exclusivamente femeninos; el subempleo y las diferencias salariales siguen afectando más a las mujeres que a los hombres. Como contrapunto, se viene dando una tendencia ya consolidada a que haya más mujeres jóvenes rurales que acceden a la enseñanza superior, pero que no tienen fácil cabida en el mercado de trabajo local, por lo que terminan buscando el empleo en el medio urbano, con la pérdida que esto supone de capital humano cualificado para la comarca, si bien las que optan por fórmulas de autoempleo (autónomas) pueden tener más oportunidades en el medio rural que en el urbano, como veremos al analizar los casos estudiados etnográficamente.

En el **ámbito social**, la organización doméstica sigue constituyendo el eje central de la responsabilidad atribuida socialmente a las mujeres, pero esto no significa que no participe en otros ámbitos de la vida social, especialmente en aquellas que suponen una prolongación de cuestiones vinculadas a la familia, como es el caso de la educación formal de hijos e hijas. Por ejemplo, son mayoritariamente mujeres las que participan en las AMPAS, lo cual no se traduce necesariamente en una representación paritaria en los Consejos Escolares.

Las Asociaciones de Mujeres han constituido un espacio muy importante para organizar los procesos de participación de las mujeres, pero esa capacidad organizativa está planteando hoy nuevos retos y no ha sido transferida a otras entidades asociativas donde compartir decisiones con los hombres. El medio asociativo rural sigue presentando importantes niveles de segregación por sexos y son todavía muy escasos los espacios comunitarios mixtos, no “apropiados” en exclusividad por alguno de los dos sexos, donde pudieran trabajarse valores asociados a la igualdad real con traslación a pautas de conducta igualitaria entre mujeres y hombres en todos los terrenos de su convivencia (públicos y privados).



En cuanto al **ámbito político**, en los últimos 10 años, se ha vivido una relativa incorporación de las mujeres a las responsabilidades públicas (concejales y alcaldesas), en parte inducida por medidas como el establecimiento de cuotas de género para las listas electorales, pero este dato positivo no puede ocultar que siguen existiendo importantes barreras de cristal que dificultan la incorporación de las mujeres a la esfera política en plena igualdad de condiciones, como se ilustra en el presente trabajo.

En resumen, factores como la “falta de tiempo” (derivada del exceso de cargas familiares), la “inseguridad en sus propias habilidades” (muchas veces alimentada desde el discurso social dominante) y la “falta de apertura de las instituciones” (asociaciones, cooperativas, partidos políticos, etc.) han supuesto dificultades reales para incrementar la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida comunitaria.

### **1.3.3. Los estudios del proyecto ENLAZADAS. Situación general.**

En este epígrafe y siguientes subepígrafes, se presentan en forma esquemática datos e ideas extraídos de los trabajos publicados hasta la fecha por el proyecto EQUAL ENLAZADAS, específicamente, de los que figuran en la bibliografía de este informe como 2007a (*Investigación sociolaboral de las mujeres*) y 2007b (*Una mirada de género en el sector empresarial*), organizándose la información a partir de los ejes relevantes para el presente trabajo:

1. **Ámbito político.**
2. **Ámbito económico (empresarial y asalariado).**
3. **Ámbito social (privado-doméstico y público-comunitario)**

Esta información ha servido de punto de partida y de elemento de contraste con los casos analizados en el presente estudio.

El estudio de EQUAL ENLAZADAS 2007a corresponde a una investigación cuantitativa (primera parte) y otra cualitativa (segunda parte). La primera es un muestreo aleatorio de 651 cuestionarios pasados a hombres y mujeres de los tres territorios del proyecto (Manchuela Conquense, Manchuela de Albacete y Mancha Júcar - Centro), con un nivel de confianza del 95,9% y un margen de error de +/- 3%. El estudio cualitativo fue realizado a partir de seis grupos de discusión en torno a los ejes de “estereotipos de género”, “mercado laboral”, “formación y educación” y



“participación social y política”. En estos grupos han participado mujeres y hombres de las tres comarcas y sus discursos y planteamientos han sido analizados y ordenados posteriormente, y a partir de criterios de importancia y urgencia (con enfoque de marco lógico), por un grupo de personas expertas en Igualdad de Oportunidades que plantean una serie de propuestas de actuación. Dichas propuestas han sido tenidas en cuenta en el epígrafe 6 del presente informe.

En cuanto al segundo estudio (EQUAL ENLAZADAS, 2007b), ofrece una investigación cuantitativa con los 427 cuestionarios que se pasaron a sendas empresas de las tres comarcas (auditoría de género), 139 de las cuales correspondieron a empresas de la Manchuela Conquense (17 en Iniesta, 48 en Motilla y 46 en Quintanar).

### **1.3.3.1. Ámbito político**

Los estudios de ENLAZADAS muestran un índice muy bajo de afiliación política. El 92% de las personas encuestadas no están afiliadas a ningún partido. Por sexos, las mujeres tienen un índice más bajo de afiliación que los hombres: el 4,5%, frente al 10,2% de los hombres.

Preguntadas por diferentes formas de participación política, la encuesta revela que ésta se reduce prácticamente al ejercicio del derecho de voto. El 68% de los hombres y el 70,7% de las mujeres declaran ir a votar. Los porcentajes respecto a otras formas de participación política caen a cifras de un solo dígito; las mujeres participan más que los hombres en las campañas electorales, la asistencia a manifestaciones, el envío de cartas a autoridades o la promoción de iniciativas populares. Casi el 20% de los hombres encuestados afirma no tener ningún tipo de participación política, frente al 16% en el caso de las mujeres que declaran lo mismo.

En cuanto a la actitud hacia los gobiernos municipales, las mujeres tienen una valoración más positiva que los varones: el 69% de las mujeres expresan estar “algo o bastante a favor” hacia el gobierno local, frente al 62% de los hombres; las que manifiestan estar “algo o bastante en contra” ascienden al 19% de las mujeres, frente al 27% de los hombres que expresan su descontento.

Finalmente, el estudio (ENLAZADAS, 2007a) revela que, en los municipios de la Manchuela Conquense, el porcentaje de “alcaldesas” es del 17,65%, frente al 82,35% de

alcaldes, a pesar de que en las elecciones de mayo de 2007 ya eran legalmente obligatorias las listas paritarias.

En cuanto a los grupos de discusión, se constata que ya no existen tantos obstáculos velados para la participación política de las mujeres, pero sigue resultando difícil conciliar ésta con la vida familiar. Las personas que participaron en los grupos de discusión consideraban que sigue existiendo un claro desinterés de las mujeres por la política, bajo argumentos como “tenerle miedo”, “no sentirse capaces” o “no querer implicarse”. Igualmente, se puso de manifiesto que el espacio político sigue siendo fundamentalmente masculino y que ellas se ven obligadas a tener que demostrar su valía (lo que no sucede con los hombres) y accediendo siempre a partir de responsabilidades “feminizadas” (asuntos sociales, mujer, cultura...), en tanto que aquellas que suponen toma de decisiones de mayor envergadura económica siguen recayendo sobre los hombres (urbanismo, hacienda, etc.). Esto supone que el ámbito político no escapa en absoluto a los roles y estereotipos de género.

### **1.3.3.2. Ámbito económico**

En ENLAZADAS (2007a), se reflejan los siguientes datos significativos en el ámbito económico.

1. Los principales **problemas económicos percibidos** por las personas encuestadas son el desempleo (35%) y la falta de inversión en recursos para el desarrollo local (20%).
2. Sólo el 17% declara haber hecho **uso de recursos de conciliación** de la vida familiar y laboral. Las mujeres son quienes hacen un mayor uso de estas medidas (21,3% frente al 14% de los hombres de la Manchuela Conquense). Un tercio de las mujeres que las utilizan lo hacen respecto a la “flexibilización del horario” y casi un 17% optan por el “trabajo compartido”. Nadie utiliza el teletrabajo como medida de conciliación. El 75% de las personas (mismo porcentaje en mujeres y varones) dice no utilizar ninguna medida. El segundo estudio (EQUAL ENLAZADAS, 2007b), complementa los datos anteriores con la auditoría de género realizada a 139 empresas de la Manchuela Conquense. En esas empresas, sólo 59 personas declaran recurrir a medidas de conciliación. De ellas, el 71% son mujeres (42) y el 29% hombres (17), pero lo significativo es

que, entre los varones, más de la mitad utilizan la “jornada intensiva”, mientras que las mujeres diversifican este recurso entre el “horario flexible” (14 mujeres) y la “jornada reducida” (otras 14). Además, sólo las mujeres acuden también a otras medidas de conciliación que no tienen que ver con la jornada laboral, como ayudas y subvenciones de la empresa (24 mujeres).

3. Un 25% de las mujeres que trabajan dicen superar las **8 horas diarias de jornada** laboral. En los hombres, casi dos tercios superan esa jornada.
4. Las mujeres (59% satisfechas; 31% insatisfechas) expresan mayor descontento por el **salario percibido** que los hombres (71% satisfechos; 27% insatisfechos). Pero ambos sexos, **valoran muy positivamente el trabajo desempeñado** (93% mujeres; 86% varones). En EQUAL ENLAZADAS 2007b, se aportan datos sobre bandas salariales que ilustran las diferencias entre varones y mujeres: entre las personas que perciben un salario inferior a 900 €/mes, el 74% son mujeres y el 26% varones; en la banda de los 900-1.500 €, hay un 32% de mujeres y un 68% de hombres; en la de 1.500 a 2.100 €, la diferencia se incrementa aún más (22% mujeres y 78% hombres). Sólo hay dos personas, una mujer y un hombre, que declaran percibir más de 2.100 € de salario mensual.
5. Las mujeres suelen acudir con mayor frecuencia que los hombres a los centros de apoyo para la **búsqueda de empleo**. Los varones utilizan más las redes sociales, el autoempleo y la búsqueda personal de trabajo.
6. Las mujeres se inclinan mayoritariamente por “mejorar la formación” para **encontrar o mejorar empleo** (42,1%). También son las más dispuestas a “cambiar de trabajo” (13%, frente al 9% de los hombres). Los hombres optan más a menudo por “cambiar de residencia” o “viajar a menudo”.

Los grupos de discusión (EQUAL ENLAZADAS, 2007a) han identificado algunas de las barreras que afectan a las mujeres en el acceso al mercado de trabajo y la promoción profesional o las condiciones laborales en mayor medida que a los hombres:

1. **Prejuicios sexistas del empresariado.** A las mujeres “en edad casadera”, se les dificulta la contratación por la presunción de futuras maternidades, que pueden llevarlas a faltar más al trabajo. También se les pregunta sobre cuestiones familiares privadas, no sólo si tienen pensado tener hijos o hijas, sino si faltarán

por atender a personas dependientes. Los hombres no tienen que responder nunca sobre su situación familiar.

2. **Limitaciones para el desplazamiento.** Especialmente significativo en municipios pequeños, con menor oferta laboral. Las mujeres están más limitadas si tienen que encargarse de personas dependientes (horarios y movilidad). El caso se agrava si no disponen de vehículo propio o de permiso de conducir.
3. **Selección de personal en la Administración Pública.** Se ha mejorado respecto al sector privado, porque está basada en pruebas objetivas que no admiten tan fácilmente los sesgos de género, pero en los puestos de dirección (cargos de confianza), donde no hay pruebas selectivas, siguen estando preferentemente hombres.
4. **Promoción sociolaboral (segregación vertical).** Las mujeres que deciden asumir el cuidado de hijos e hijas en su vida privada tienen muy limitada la promoción en sus puestos de trabajo. Muchas mujeres que aspiran al desarrollo profesional acaban optando por retrasar o renunciar a la posibilidad de tener descendencia. Por otra parte, cuando las mujeres asumen cargas familiares tienen menos tiempo para destinarlo a una formación que garantice su promoción profesional.
5. **Supuesta “elección preferencial” por trabajos a tiempo parcial.** Muchas mujeres manifiestan esta preferencia porque ponen en primer plano de las prioridades la compatibilidad de su trabajo con las cargas familiares que ostentan casi en exclusiva. Este discurso puede llevar a obviar que, ese tipo de contratación (absolutamente “feminizada”, como se verá más adelante) tiene asociados menores salarios, menor protección social y menores posibilidades de promoción.
6. **Trabajo femenino como “estrategia económica complementaria”.** También está muy extendida, tanto entre varones como entre mujeres, la idea de que la mujer que trabaja fuera de casa lo hace como una forma de complementar los ingresos familiares (en su mayoría, aportados por varones). Esto hace que, en caso de contratiempo que afecte a algún miembro de la familia, sea siempre la mujer la que deje de trabajar, generando un círculo vicioso en el que causas y consecuencias se retroalimentan entre sí y perpetúan las diferencias de género.

7. **Segregación horizontal.** Todavía siguen existiendo numerosas ocupaciones consideradas “masculinas” o “femeninas”, lo que se traduce en mantener más bajos los salarios que perciben las mujeres. No obstante, los grupos de discusión constatan que cada vez hay más mujeres interesadas en formarse en “oficios” tradicionalmente masculinos, pero esto suele suceder en la formación no reglada.
8. **Educación y formación reglada.** Es en este campo donde más barreras de género se han derribado, aunque persisten ciertos rasgos de desigualdad que no deben pasar desapercibidos. Ya existen más mujeres que hombres cursando estudios superiores en toda Castilla - La Mancha, pero todavía sigue habiendo una segregación respecto a las carreras (unas femeninas, otras masculinas). También se comprueba que el rendimiento académico en enseñanzas medias es superior en las chicas que en los chicos, pero esto no tienen un correlato automático en el acceso a un puesto de trabajo. Las madres participan más que los padres en las AMPAS y el profesorado femenino también iguala o supera al masculino, pero los equipos directivos y los consejos escolares todavía no son paritarios. Los libros de texto siguen reproduciendo también estereotipos de género y prácticamente no se han incorporado medidas efectivas de co-educación a los planes de centro.

Otros datos relevantes en el ámbito económico reflejados por la auditoría de género a las 139 empresas de la Manchuela Conquense (EQUAL ENLAZADAS, 2007b) son los siguientes:

1. La **edad media** de los **empresarios** es de 43 años y la de **empresarias**, de 38 años.
2. En las **plantillas**, hay más mujeres que hombres (287 mujeres y 243 hombres).
3. Por **edad**, los trabajadores superan a las trabajadoras en los rangos de 16 a 25 años y de 26 a 45, pero hay más mujeres que hombres en el de más de 45 años.
4. En los **contratos indefinidos**, el 88% son a tiempo completo y el 12% a tiempo parcial. En los primeros, la distribución por sexos es equilibrada (la mitad de hombres y la otra mitad de mujeres), pero en los de tiempo parcial el 94% de los contratos son de mujeres.

5. En los **contratos temporales**, el 70% son a tiempo completo y el 30% a tiempo parcial. En los primeros, el 46% corresponden a mujeres y el 54% a hombres. En los segundos, las mujeres suponen el 100%.
6. Los contactos personales constituyen con diferencia la principal vía de **reclutamiento** de personal por parte de las empresas (47%). Le sigue la selección por CV, utilizada como principal vía por el 19,5% de las empresas.
7. Tanto en la **formación** impartida por la empresa como en la formación externa, los hombres tienen mayor participación que las mujeres.
8. El 60% de **representantes sindicales** en la Manchuela Conquense son mujeres, situación totalmente diferente a la de las otras dos comarcas del territorio ENLAZADAS.
9. Las mujeres de la Manchuela Conquense tienen más **bajas laborales** que los hombres (23% frente al 8,5%), pero la principal diferencia tiene que ver con los permisos de maternidad, a los que los hombres no suelen recurrir. En las tres comarcas en su conjunto, la diferencia de bajas total es favorable a los hombres en tan sólo 1,3 puntos. Por enfermedad, los hombres superan en 12 puntos en bajas a las mujeres. Si se repartieran equitativamente mujeres y hombres las bajas por maternidad/paternidad o por cuidado y atención a personas dependientes, el saldo final sería netamente favorable a las mujeres (faltarían considerablemente menos al trabajo que los hombres).
10. La **motivación principal para crear una empresa** en la Manchuela Conquense ha sido la falta de oportunidades para encontrar empleo.
11. El 72,5% de las empresas de la Manchuela Conquense no tienen intención de **ampliar negocio** en el horizonte del medio y largo plazo. Sólo 32 (23%) de las 139 empresas auditadas, sí piensan hacerlo.

### 1.3.3.3. **Ámbito social**

En lo que se refiere al **ámbito privado/doméstico**, la investigación sociolaboral llevada a cabo por el proyecto ENLAZADAS (2007a) muestra datos significativos:

1. **Personas dependientes.** Son más los hombres encuestados (60%) que las mujeres (44,5%) que afirman tener en la Manchuela Conquense personas dependientes a su cargo. Dato sin duda sorprendente.
2. **Tareas domésticas.** El 68% de las mujeres consideran que ellas realizan en sus hogares la mayor aportación del trabajo doméstico. Solamente un 12% de los varones encuestados afirman ser ellos los principales responsables de dichas labores. Por el contrario, ocho de cada 10 hombres reconocen que esto recae en “otra persona” de la familia; en el caso de las mujeres, lo afirman el 21%.
3. **Tiempo de ocio.** Los hombres cuentan con un mayor tiempo de ocio que las mujeres y manifiestan una mayor valoración positiva de dicho tiempo de ocio. El porcentaje de mujeres que dicen disponer de menos de 20 horas a la semana de tiempo de ocio asciende al 81%. Esta cifra se reduce en los hombres al 51%.
4. **Aportaciones a la economía familiar.** El 26,4% de las mujeres encuestadas afirmaron ser las principales proveedoras de ingresos, frente al 75,7% de los hombres que opinan que son ellos. Por el contrario, el 62,5% de las mujeres reconocían que es “otra persona” de la unidad familiar; los hombres lo consideran así sólo en el 14% de los casos. El 9,7% de las mujeres y el 8,6% de los hombres consideran que ambos miembros de la pareja aportan los ingresos por igual. Los datos indicarían también que hay un correlato entre un mayor peso en el trabajo doméstico y una menor aportación a los ingresos, y viceversa.
5. **Decisiones sobre economía familiar.** Son las mujeres las que tienden a ser quienes deciden sobre los gastos a llevar a cabo en la unidad de convivencia. En la Manchuela Conquense, un 47,2% de las mujeres entrevistadas afirman tener esa responsabilidad, frente al 14,3% de los hombres entrevistados. En cambio sólo un 19,4% de las mujeres entrevistadas le atribuye esa responsabilidad doméstica a la otra persona, frente a 44,3% de los hombres entrevistados. Una de cada tres mujeres entrevistadas afirma que se reparte por igual esta decisión entre ella y otra persona de la familia; este porcentaje en los hombres asciende al 40%.

Los seis grupos de discusión consideran que la principal causa del mantenimiento de roles y estereotipos de género es la **educación sexista que se recibe en el seno de la familia**, que es considerada como el principal agente socializador. Las mujeres de las

tres comarcas tienen interiorizadas y asumidas como “propias” la realización de las tareas domésticas y el cuidado de la familia. Cuando ellas trabajan, el peso de la conciliación sigue recayendo mayoritariamente sobre sus espaldas y conciencias o, en su defecto, en el de las “abuelas”. Se considera que la conciliación es un problema “de” y “para” las mujeres. Desde el punto de vista de los recursos (públicos y de empresa), los servicios de conciliación siguen siendo insuficientes y poco adaptados a las necesidades reales. Pero tan grave o más que este problema, en tanto que barrera, lo supone la “ideología” que subyace a considerar en el diseño de los mismos que son “servicios para las mujeres”.

Los grupos de discusión son conscientes de la necesidad de que las mujeres aprendan a delegar funciones del ámbito doméstico y familiar que tienen asumidas como propias, a la vez que los hombres tienen que implicarse más en el hogar, corresponsabilizándose en la educación y el cuidado de la familia. Esto supone un cambio lento de la mentalidad, tanto de hombres como de mujeres. Sin embargo, se observa un cambio del modelo familiar tradicional hacia otro nuevo modelo de familia con valores más igualitarios. **De este modo, en el discurso de los grupos, la familia aparece como agente reproductor de los estereotipos de género y, al mismo tiempo, como principal motor para el cambio.**

En el **ámbito público/comunitario**, las mujeres tienen una percepción de la situación social más optimista. Dos tercios de las encuestadas la consideran “buena o muy buena”, por tan sólo el 22% que la califican como “mala o muy mala”. En los hombres, estos porcentajes son del 57% y del 26%, respectivamente. **La mujer participa más que el hombre en la sociedad**, aunque los intereses de unas y otros son distintos. Las mujeres ocupan puestos directivos con una elevada participación, centrándose sobre todo en asociaciones, mientras que los hombres lo hacen en aquellas entidades que conllevan control y poder económico (por ejemplo, cooperativas).

Las mujeres se unen más que los hombres en torno a asociaciones, pero suelen ser referidas al ocio, a las hijas e hijos o al cuidado de personas. Los hombres que se organizan lo hacen preferentemente en torno a las de ocio y deporte. En cuanto a las asociaciones que son mixtas, con participación de hombres y mujeres, se constata que los cargos y funciones están segregados, siendo las mujeres las que suelen encargarse de buscar los recursos y los hombres de gestionarlos.



En las tres comarcas ENLAZADAS, hay un bajo índice de participación en asociaciones (el 34,3% de las personas entrevistadas), pero considerablemente superior al de afiliación política (cifrado en algo más del 7%). La pertenencia a asociaciones es mayor entre las mujeres (37%) que entre los varones (31,6%). En el territorio ENLAZADAS, las asociaciones de mujeres son las más extendidas (21% de las existentes), seguidas de las de personas mayores (14%), culturales (11%) y empresariales (6%).

*“De los datos anteriores, se desprende que la implicación femenina es mayor en las estructuras asociativas que tienen un menor peso político en la comunidad; mientras que la participación de las mujeres en los partidos políticos, donde suelen salir las personas que ocuparán cargos de responsabilidad, es bastante menor; siendo este terreno de los varones, puesto que sus tasas de afiliación política son mayores”* (EQUAL ENLAZADAS, 2007a: p. 66).

Mención especial aparte, merece el caso de las **cooperativas agrarias**, donde la figura femenina aparece claramente relegada, a pesar de ostentar muchas veces la condición de socias. Los maridos asisten a las reuniones de las cooperativas representando los derechos de sus mujeres y son también los que ocupan los cargos directivos. Cuando las mujeres han intentado acceder y participar en las Junta Rectoras, se han encontrado con resistencias activas por parte de los hombres.

## **2. RESÚMENES DE CASOS**

Tras haber analizado y presentado la situación general de partida de mujeres y hombres en los tres ámbitos considerados, se ofrece a continuación una síntesis de los casos particulares que sirven de base para el presente estudio de empoderamiento. Los nombres de las mujeres entrevistadas se han modificado para garantizar el anonimato de las mismas. El nivel de detalle ofrecido por las informantes permitirá en los siguientes apartados analizar de forma cualitativa las situaciones que afrontan las mujeres de la comarca en su proceso de empoderamiento.

### **2.1. CASO Nº 1: DEL OTRO LADO DEL CHARCO**

Vanesa Alvarado es una mujer de 41 años originaria de América Latina, tiene dos hijas, de 20 años (fruto de su primer matrimonio en su país) y de cinco años (con su actual

pareja). En el domicilio conviven su marido y su hija pequeña durante la semana y, los fines de semana, también con la hija mayor, que estudia en Cuenca.

Vanesa regenta un centro de estética, no tiene ayuda doméstica ni ningún apoyo familiar. Su marido también es autónomo: distribuidor de productos de hostelería.

Es la sexta de diez hermanos. Se casó en su país con un hombre que fue asesinado cuando llevaban 12 años casados. Ella tuvo que abandonar entonces su casa y trasladarse a otra ciudad, puesto que recibió amenazas. Allí, montó una peluquería en la que estuvo trabajando hasta que conoció a un español que le propuso venirse a España con una oferta de trabajo como peluquera. Vanesa aceptó, porque su aspiración era ahorrar para comprarse una casa en su país y proporcionarle estudios superiores a su hija.

Pero al llegar a España, descubre que ha sido víctima de un engaño: le roban el dinero que traía, el pasaporte y el billete de vuelta y una persona le advierte de que, si no escapa, corre peligro. Sin pensárselo dos veces, huye y pasa varios días durmiendo en la calle hasta que encuentra una compatriota que le da cobijo a cambio de realizar tareas domésticas en su domicilio. A pesar de lo sucedido, decide quedarse en España para trabajar y conseguir ahorrar dinero para enviar a su familia.

Una hermana suya, desde su país y a través de contactos con otros inmigrantes, le ayuda a conseguir un trabajo como camarera en la Manchuela. Es allí donde conoce a su actual marido, quien la apoyó económicamente para montar su centro de estética, para lo que previamente tuvo que homologar su título. Afirma haber despertado suspicacias entre la gente de pueblo, especialmente provenientes de la competencia, y haber escuchado incluso algún comentario respecto a los deseos de algunas personas de que se fuera de la localidad.

Cuando el negocio estaba en marcha, y teniendo su hija pequeña un año, volvió a quedarse sola durante año y medio, teniendo que hacer frente sin ayuda a las necesidades económicas de la familia. Actualmente, su pareja se ha reincorporado a su trabajo, pero la familia sigue pasando por dificultades económicas que ella afronta con lo que obtiene de su negocio.

Vanesa dice sentirse satisfecha con el reparto de tareas del hogar, entre semana se organiza para compaginar las tareas domésticas, el cuidado de la pequeña y el trabajo en

su empresa y los fines de semana participan su hija mayor y su marido. Procuran dedicar el tiempo de los fines de semana a las hijas.

Manifiesta no tener con quien contar para el apoyo en el cuidado de la pequeña, pues no tiene familia en el pueblo ni amistades cercanas.

Se queja de que no puede participar en actividades ni del AMPA ni de asociaciones de mujeres, puesto que se pide expresamente en la convocatoria de las reuniones que no asistan con niños o niñas. Los horarios de las reuniones tampoco le permiten participar.

Vanesa lleva desde el 2001 sin ver a su familia, puesto que no tiene dinero ni tiempo para ir a su país y tendría que cerrar el negocio para hacerlo. No obstante, mantiene contacto telefónico frecuente para que sus hijas conserven el vínculo con sus familiares del otro lado del Atlántico. No descarta la posibilidad de regresar definitivamente a su lugar de origen.

## **2.2. CASO Nº 2: EN LA POLÍTICA, A PESAR DE LA FAMILIA**

Patricia Álvarez tiene 50 años, está casada, con cuatro hijos y un nieto. Aparte de ser concejala, trabaja en una tienda de otro pueblo.

Su inicio en la política ha tenido que ver con su interés personal por estar implicada en actividades fuera de casa, pero su decisión de presentarse en una lista electoral despertó algunas dudas entre su familia, *“por el qué dirán”*.

La principal dificultad que ha detectado en su experiencia política es el miedo a equivocarse, aunque reconoce la importancia de haber contado con el apoyo de otras mujeres dentro de este ámbito para aprender y reforzarse en la responsabilidad de tomar decisiones. En el ámbito personal, ha tenido también costes con su relación familiar por el tiempo dedicado al Ayuntamiento.

Considera como un logro el haber creado recursos municipales en el área del que ella es responsable, así como el hecho de que la identifiquen a ella directamente como la persona encargada de atender los problemas o peticiones de la ciudadanía en esa área: cuando alguien tiene que resolver alguna cuestión, ya no buscan al alcalde, *“acuden directamente a mí”*.

Como mayor decepción, señala la rivalidad existente entre compañeros por salir del ámbito local (proyección política). Dice que ha visto a gente muy válida que el partido

ha dejado en una orilla y cómo han dado cargos a personas que no han acreditado trabajo político. Considera que, a veces, en el partido no son justos a la hora de valorar los méritos de la labor que desempeña cada quien.

Patricia participa también en movimientos asociativos: AMPA, consejo escolar, grupo de teatro y comité de fiestas.

### **2.3. CASO Nº 3: EL PODER DE UNA BUENA IDEA**

Blanca Anatole tiene 30 años y es la menor de cuatro hermanos. Vive con su padre y con su madre, aunque se establecerá próximamente con su pareja. Siempre le gustó estudiar. Hace casi dos años redactó un proyecto de fin de carrera sobre medio ambiente que le valió optar a un premio del gobierno regional, resultando ganadora del mismo. Fue animada a desarrollarlo como idea empresarial, pero el negocio precisaba de una fuerte inversión. Su pareja y otros tres jóvenes se convirtieron en los socios capitalistas y ella en la gerente de la empresa y en el auténtico motor y cabeza organizadora de la misma.

Considera que, como mujer, no ha tenido problemas para poner en marcha su negocio, sino facilidades y apoyos de diversas entidades que lo han hecho posible en un menor tiempo. Otra cosa ha sido la relación con la competencia, donde los problemas que ha debido afrontar han ido jalonados de increpaciones, insultos asociados a su condición de joven empresaria e, incluso, algunos hurtos de materiales. Su tesón, su capacidad organizativa y su seguridad en sí misma y en su proyecto le permitieron superar este tipo de dificultad, la más dura a la que se ha enfrentado a la fecha. Siguiendo en el ámbito profesional, afirma no haber tenido ninguna experiencia negativa con la percepción de los trabajadores a su cargo, más bien al contrario, se ha sentido respetada y reconocida por las tareas realizadas al frente de su empresa.

Las expectativas de resultados empresariales se están cubriendo con creces al haber alcanzado en el primer año los objetivos estipulados para el sexto en el plan de viabilidad inicial. Este éxito ha obedecido fundamentalmente al trabajo previo que ella misma realizó para captar la cartera de clientes, recorriendo toda la región, lo que le ha permitido ampliar la línea de servicios que ofrece su empresa y, por tanto, incrementar su cuota de mercado, firmando convenios con diferentes establecimientos. Tampoco ha

descuidado la investigación en I+D+i para poder ofrecer servicios que no están al alcance de otras empresas de la competencia en el mismo sector.

Blanca es consciente de que su carácter emprendedor, su dedicación constante y su capacidad de sistematizar los procesos le han convertido hoy por hoy en el alma de la empresa, pero confía en ir siendo menos “imprescindible” a medida que ésta se consolide y el conjunto de la plantilla vaya incorporando a sus funciones tareas que hoy desempeña ella. Piensa que esto será así quizá en unos cinco años y que su futura vida familiar no le permitirá dedicarse al 100% al negocio, como ha venido haciendo hasta ahora, por el hecho de vivir con su familia y no tener cargas familiares ni domésticas, aunque subraya que algo trata de cooperar en casa.

Blanca no refiere ninguna participación en los ámbitos social o político y afirma aplicarse de lunes a sábado a su trabajo “y sin horario”, porque sabe cuándo llega a trabajar, pero no cuando terminará el día.

#### **2.4. CASO Nº 4: POLÍTICA CON FORMACIÓN**

Marta Arana tiene 49 años y es concejala en su municipio. Actualmente está cursando estudios universitarios. Entró en política por tradición familiar. Menciona el haberle hecho una promesa a su padre: entrar en política formada para ello.

Marta manifiesta que la principal dificultad encontrada en su desempeño político ha sido el miedo a lo desconocido y que el ejercicio del poder le hiciera quedar mal con la gente. Afirma que *“es difícil establecer el equilibrio entre mandar sin ofender y sin que te tomen el pelo”*. También considera una dificultad el tener que compaginar la política con su trabajo asalariado, puesto que cuando llega al Ayuntamiento ya no hay nadie con quien consultar los problemas de gestión y compartir la toma de decisiones.

Su principal logro es llegar a donde ha llegado y la decepción más grande, constatar que entre los compañeros y compañeras de partido se ponen obstáculos. A ella no le preocupa el *“dejarse ver”*, sino trabajar duro y que la conozcan por sus logros.

Anteriormente, ha estado implicada en diversas asociaciones, pero actualmente le resulta imposible compaginarlo con el trabajo, el Ayuntamiento y la carrera.

Marta considera que, gracias a la paridad en listas electorales contempladas por la Ley de Igualdad, ya se ha alcanzado la igualdad real entre hombres y mujeres en cuanto al número de concejalas en los Ayuntamientos.

## **2.5. CASO Nº 5: LA VOLUNTAD DE UNA MUJER POLIFACÉTICA**

Feliciana Barchín tiene 44 años, es divorciada y tiene dos hijos (uno de ellos es mayor de edad y ya trabaja). Actualmente, está preparándose para ingresar a la Universidad.

Feliciana ha regentado varios negocios en diferentes localidades desde los 20 años, ya que su sueño ha sido siempre ser autónoma. Hoy en día, se dedica prácticamente en exclusiva a la política local, pero obtiene ingresos adicionales trabajando de apoyo en algunos negocios familiares.

También tiene una larga trayectoria de participación en los movimientos asociativos, sobre todo de mujeres, en las diferentes localidades en las que ha vivido: participó en la fundación de una Asociación de Mujeres Empresarias y fue presidenta de la misma. Posteriormente, debió dejar su cargo por problemas de conciliación, al tener que emplear buena parte de su tiempo en atender necesidades familiares. También estuvo en contacto con una Asociación de Mujeres y Consumidoras, a la que intentó enlazar con la anterior organización para sumar esfuerzos. Ha participado igualmente en Asociaciones de Mujeres y AMPAS, de las que dice se desaprovecha su potencial en algunos municipios, según ha podido comprobar en diferentes localidades.

Considera, asimismo, que es importante aprovechar cualquier ámbito asociativo, incluidos los estrictamente masculinos, para trabajar transversalmente cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres y refiere su propia experiencia cuando, junto con su marido, aprovechó el bar que regentaban para crear una asociación de fútbol para adultos y abordar algunas de estas cuestiones, teniendo en cuenta el tiempo que pasan muchos hombres en los bares y que son un espacio en donde puede hablarse de todo.

Ahora tiene un cargo en la Junta Directiva de ADIMAN como representante de una asociación de mujeres y es presidenta del Consejo Municipal de la Mujer de su localidad.

Bajo su punto de vista, uno de los problemas para que las mujeres participen en los ámbitos social y político –principalmente en éste– son las cargas familiares y los

horarios de las reuniones. Por eso, en las asociaciones participan mayoritariamente mujeres mayores de 50 años. Por otra parte, hay mucha gente que viene al pueblo los fines de semana a la que le gustaría participar y cuyo potencial no se aprovecha suficientemente. Lamenta también la escasa participación de las mujeres inmigrantes, a las que personalmente está animando para formar una asociación.

En cuanto a la trayectoria política, en su familia existe tradición familiar vinculada a la política municipal. Esta es su tercera legislatura como concejala y, actualmente, realiza las funciones de teniente de alcalde, aunque no ostenta ese cargo. Dentro de la política, valora la necesidad de tener un trato cercano con la población para poder generar confianza y gobernar.

Reconoce que entre sus compañeros masculinos ha tenido que hacerse respetar. Aplaude la paridad establecida legalmente para la configuración de listas electorales, pero afirma que esta posibilidad siempre ha existido, si bien las fuerzas políticas generalmente optaban por colocar a las mujeres en los puestos bajos; la participación de las primeras mujeres en puestos de responsabilidad ha ayudado a ir visualizando su misión. Se siente personalmente orgullosa de haber colaborado en los procesos de toma de conciencia de muchas mujeres sobre sus “otras” necesidades y la importancia de que se tomaran en cuenta. Para ella, es un logro sentirse parte activa en el mejoramiento de la sociedad.

Sin embargo, una diferencia que Feliciano percibe todavía en la participación política de hombres y mujeres es que a las segundas se les exige más preparación que a los primeros, lo cual ha retraído a muchas mujeres en la decisión de participar políticamente. Su enfoque es que la inseguridad que genera a las mujeres la falta de mayor formación no puede admitirse como un límite para su participación, pues está demostrado, especialmente en el ámbito municipal, que la formación se adquiere a través de la propia acción y de la experiencia. En cuanto a la organización municipal, Feliciano, al contrario que otros ediles, piensa que no todo el peso debe recaer en la figura de la alcaldía, sino que debe ser un poder colegiado, de trabajo en equipo. Para favorecer la participación política de las mujeres, opina igualmente, que los concejales y concejalas deberían formarse en igualdad de oportunidades y perspectiva de género, para poder transversalizarla en sus acciones.

Para Feliciano, lo fundamental, en términos de conseguir la igualdad real, es acabar con la concepción bastante extendida aún de que una mujer sea “*exclusivamente ama de*

*casa*” y que es clave seguir incidiendo en el reparto equitativo de tareas entre las personas que integran la familia, tanto las domésticas como las referidas al cuidado de personas dependientes.

## **2.6. CASO Nº 6: LA SATISFACCIÓN DE SER EMPRESARIA**

Domitila Carrasco tiene 54 años, está casada y tiene dos hijos (27 y 29 años), ambos estudiantes universitarios. No tiene cargas familiares fuera del núcleo familiar.

Estudió en Madrid (bachillerato y secretariado) y trabajó en una empresa, pero se volvió al pueblo para casarse (*“las mujeres siempre lo han hecho así”*). Después de casada, siguió formándose y actualmente estudia en la Universidad.

Cuando sus hijos estaban todavía pequeños, decidió iniciar la búsqueda laboral, encontrándose con problemas para que la contrataran debido a su situación familiar, así que decidió montar un negocio propio con una amiga (una asesoría fiscal). Después de cuatro años, su compañera tuvo que mudarse de pueblo y ella siguió sola con el negocio, pero desde casa, para ahorrar el coste del local. Esto le permitió compaginar muy bien las tareas domésticas, pero afirma necesitar mucha preparación mental para ser capaz de desconectar cuando termina de trabajar.

Al principio de seguir sola con la empresa, su marido la acompañaba a presentar sus servicios a los nuevos clientes, y estos se dirigían a él para hacer las preguntas. Él los remitía a ella, *“que es la que entiende de verdad”*. Esto lo vivió como una forma de dar credibilidad a su trabajo. *“Ahora ya se fían de mí sin que un hombre tenga que presentarme”*. La empresa adopta la forma jurídica de una S.L., en la que su marido también figura como socio, pero es ella quien la gestiona.

Tiene una cartera de clientes estable, lo que percibe como muestra de éxito en lo que hace. Se siente satisfecha de llevar su propio negocio y de poder elegir la clientela.

Considera como un reto superado el aplicar las nuevas tecnologías a su negocio, lo que le ahorra tiempo y dinero. Permanece al día en la formación y actualización de las necesidades de su negocio.

Domitila tuvo oportunidad de participar también en la política municipal, siendo concejala durante una legislatura, pero no quiso volver a repetir. En su recuerdo, no guarda esta experiencia como algo positivo y elude hablar más del tema.



En relación a la participación asociativa, tomó parte en la creación de una Asociación de Mujeres Empresarias; llegaron a tener mucha actividad y organizaban cursos formativos, pero la abandonó algo desilusionada, ya que inicialmente tenían la expectativa de que tuviera un carácter comarcal y se quedó a nivel local.

Manifiesta que le encanta trabajar y que siempre ha buscado el equilibrio entre su vida personal, familiar y profesional (siempre ha tenido claro que no quería “*ser sólo madre*”).

Aporta el 50% de los ingresos de la unidad familiar. Su pareja participa en el reparto de tareas domésticas, pero ella tiene más carga, al llevar la responsabilidad de la comida y la colada; la limpieza la hacen los fines de semana de manera conjunta.

## **2.7. CASO Nº 7: CUANDO LA CONCILIACIÓN ES POSIBLE**

Noelia Casado tiene 48 años, está casada y tiene una hija de 19 años que estudia bachillerato. Vive con ambos y con su madre y su suegro. La familia cuenta con el apoyo de una empleada para la atención de las dos personas mayores dependientes. Sus cuatro hermanos viven fuera del pueblo (tan sólo uno de ellos en un pueblo cercano). Además, Noelia se encarga de atender a dos tíos suyos los fines de semana, cuando la persona empleada para hacerlo libra.

Noelia desempeña un trabajo como asalariada a más de 60 Km. de su domicilio, atendiendo temas de intervención social (mujeres y menores) y realiza ciertas tareas de gestión en el negocio (comercio local) que atiende preferentemente su marido. También participa activamente en diferentes asociaciones, siendo actualmente presidenta del AMPA en el Instituto de su localidad. Fue concejala durante dos legislaturas (ocho años), por compromiso con su pueblo y teniendo claro que no estaría más de ese tiempo en el Ayuntamiento.

Se casó a los 24 años, aparcando sus planes de ir a estudiar fuera. Sin embargo, a los 26 años y tras la muerte de dos familiares directos, siente que debe “tomar las riendas de su vida” y apuesta abiertamente por retomar su formación. Tras un curso realizado en el SEPECAM, se le presenta la oportunidad de trabajar por primera vez como asalariada. Tenía 30 años y su hija año y medio; consideraba que ella “no estaba haciendo su propia vida” y decide “arriesgarse” a tomar el trabajo y empezar a dar prioridad a su “realización personal”. Hasta entonces, había realizado el bachillerato y un módulo de

contabilidad. La formación, tanto reglada como no reglada, ha constituido desde ese momento una constante de motivación en su vida, aplicada a su propia evolución sociolaboral. Desde los 37 años ha venido desarrollando su estrategia formativa en el ámbito universitario en disciplinas vinculadas a la intervención social.

Considera que la relación con su marido le ha permitido mantener una actividad muy amplia, tanto desde el punto de vista profesional como de compromiso social y participación ciudadana.

El negocio familiar se inicia por una herencia familiar y cuando ella ya estaba trabajando. Esta circunstancia permite al marido abandonar la actividad agraria y dedicarse a la atención al público. Noelia realiza las tareas de gestión y relación con proveedores. Considera que el negocio es una especie de “seguro económico” para la familia, mientras que ve su trabajo asalariado como una realización personal, a pesar de los desplazamientos diarios que le exige.

## **2.8. CASO Nº 8: UN ERROR DE CÁLCULO**

Dominga Dorado tiene 31 años, está casada y su marido es agricultor, están esperando el primer bebé. Es la menor de tres hermanas.

Es diplomada en fisioterapia y tiene una clínica en su localidad desde el 2002. Su madre vive en el mismo pueblo y cuenta con ella para cuando nazca el bebé.

Cuando terminó la carrera trabajó durante un tiempo en otra clínica y finalmente se decidió a poner su propio negocio en el pueblo, donde no había ningún establecimiento similar. Su padre la apoyó económicamente y le aconsejó comprar el local en vez de alquilarlo. Al iniciar el negocio, pidió una hipoteca para la compra del local y un préstamo personal para comprar los equipos necesarios. Pidió una subvención, para lo cual tuvo que adquirir maquinaria nueva en lugar de segunda mano, como había pensado en un principio. Sin embargo, al recibir un porcentaje muy bajo de subvención respecto a la inversión total realizada, no cubrió con ella ni siquiera la diferencia entre las máquinas nuevas y las de segunda mano. Afirma: *“si alguien me preguntase si es mejor montar un negocio que trabajar para otro, le diría que no merece la pena el sacrificio de ser autónoma”*.

Considera equitativo el reparto de tareas domésticas con su marido: entre semana, ambos cocinan y el sábado por la tarde lo dedican a limpiar. Sin embargo, le preocupa el tema de la conciliación de vida profesional y familiar cuando nazca el bebé y la considera factible únicamente por el apoyo de su madre: *“si no, no sé qué haría, sin poder cerrar la clínica ni contratar a nadie, el padre todo el día fuera (...); si no es porque puedo contar con mi madre, no hubiera podido seguir adelante con el embarazo”*.

Desde que abrió el negocio, tan sólo ha disfrutado de una semana de vacaciones (su luna de miel) y estima que, con el negocio, ha ido para atrás en calidad de vida, puesto que cuando trabajaba por cuenta ajena no tenía problemas económicos. Ahora, prácticamente no ingresa dinero en casa, se conforma con pagar las facturas y hacer frente a las deudas (considera un logro haber subsistido para mantener la clínica). No puede permitirse contratar a nadie cuando nazca el bebé, pues una persona diplomada le costaría mucho y, si no tiene título, tendría que estar ella igualmente.

Le agobia la gestión y el papeleo del negocio, por lo que lo tiene en manos de un gestor. Dominga ha seguido formándose en su campo para no quedarse desfasada. Internet es una herramienta en la que se apoya mucho para su trabajo, le ahorra tiempo y dinero en llamadas.

Su actividad empresarial, por el horario, le impide la participación en cualquier asociación. Antes tocaba un instrumento en la banda municipal, pero tuvo que dejarlo y piensa que nunca volverá a tocar.

Afirma que ni a ella ni a su pareja les gusta compartir los problemas del trabajo cuando están en el hogar.

## **2.9. CASO Nº 9: CASA, TRABAJO, TRABAJO**

Micaela Evaristo tiene 50 años, un hijo de 18 años y una chica de 15. Vive con ambos y su marido, que trabaja en la administración de una empresa. No tiene personas dependientes a su cargo. Está dada de alta como agricultora y pertenece a la cooperativa del vino, pero está apuntada en el paro como demandante de empleo. Ha trabajado desde los doce años en el campo y como asalariada en una carnicería y en una tienda de ultramarinos. También conoce el trabajo en el cultivo del champiñón.

Micaela no pudo acabar sus estudios primarios, pero logró obtener el título de graduado escolar a distancia después de cumplir los 25 años. Su aspiración es obtener algún tipo de trabajo a medio tiempo que permita complementar los ingresos de la agricultura (20%, contando las viñas de ambos cónyuges) y del salario del marido (80%), dado que ella se ocupa prácticamente en su totalidad de las tareas domésticas y no hay un patrón familiar de reparto de tareas. Micaela afirma incluso no sentirse valorada por su familia en cuanto a las labores domésticas, pues asumen que es su obligación. Considera que su edad es una barrera importante para encontrar trabajo.

Le gusta asistir a conferencias y escuchar a gente que sepa contar cosas y afirma haber tomado algunos cursos de informática, de lectura o de pintura “porque en casa te estancas”. También participa activamente en la asociación de mujeres de su localidad y es vocal en el AMPA del instituto de su hija.

## **2.10. CASO Nº 10: LA PESADA CARGA DE UNA INVISIBLE LABOR**

Paloma Illescas tiene 50 años y está casada. Tiene dos hijos, una chica de 25 años, que vive en Valencia y está realizando sus estudios, y un chico de 18, que está trabajando y preparando sus exámenes de ingreso en el conservatorio. Su marido es transportista y la empresa está a su nombre (75% de los ingresos familiares). En cambio, en la actividad agraria (25% de los ingresos familiares) es ella la que figura como titular y la que ostenta los derechos en la cooperativa del vino. No tienen personas dependientes a su cargo.

Paloma realiza tareas de apoyo en la empresa familiar, desde hacer pagos en el banco hasta ayudar a su marido cuando tiene que arreglar los vehículos o realizar el aseo de la nave donde guardan los camiones. También participa activamente en las tareas agrícolas que requieren las viñas (vendimia, poda, abono, eforro, etc.), que debe complementarlas con las labores domésticas de las que se ocupa ella prácticamente en su totalidad. En ocasiones, ha accedido a trabajos temporales asalariados (programa Kanguras o ludoteca municipal).

Paloma tiene el graduado escolar y ha realizado diferentes cursillos relativos a la gestión de empresas, la atención a mayores dependientes o igualdad de oportunidades.

Ocupa un cargo directivo en la asociación de mujeres de su localidad y también fue durante cinco años secretaria del AMPA en el instituto de sus hijos.

Aunque reconoce que lleva toda la vida trabajando y no ha generado derechos adquiridos propios como su marido, ahora ya no se plantea buscar trabajo para aumentar su base de cotización, porque estima que sólo podría aceptar trabajos a medio tiempo –dadas sus ocupaciones actuales– y, a su edad, tiene menos opciones que otras mujeres jóvenes mejor preparadas. Aun así, piensa que debería haber más ofertas laborales de medio tiempo para las mujeres porque, al final, es siempre la mujer la que se encarga del trabajo en casa y no tiene ayuda de nadie: “si quieres estar bien y satisfecha, tienes que adaptarte a la vida familiar, es así, porque el dinero que ganas con el tipo de trabajo que puedas obtener, no recompensa”, afirma refiriéndose a la necesidad de dedicar parte de los ingresos a la ayuda doméstica cuando las mujeres trabajan fuera de casa a tiempo completo.

Considera que en su caso, como en el de otras muchas mujeres de su edad, ha empleado su tiempo en dedicarse a la familia, quizá el tiempo más valioso para haberse desarrollado personalmente. Por eso, ahora prefiere hacer cursos y participar activamente en asociaciones antes que buscar trabajo.

## **2.11. CASO Nº 11: EL PESO DE UNA DECISIÓN AJENA**

Tatiana Izquierdo está casada, su marido es ingeniero técnico y tienen una niña de 20 meses. Actualmente, esperan otro bebé.

Ella no quiso seguir estudios superiores, pero quería trabajar y formarse en algo relacionado con el deporte, por lo que su padre le propuso ayudarla para montar un negocio de actividades de ocio y tiempo libre, mientras ella se formaba. Una vez puesto en marcha el primer negocio, su padre le propuso embarcarse en un segundo (un negocio de hostelería) para llevar la administración y la gerencia.

Ambos negocios están funcionando, el primero desde el 2000 y el segundo desde el 2005, pero suponen una gran carga repartida entre Tatiana y su madre. Ésta se queja de tener que asumir tanto trabajo y responsabiliza a Tatiana de haberse metido en los negocios. Por otra parte, han empezado a tener competencia en el pueblo y Tatiana está preocupada por la falta de clientela, puesto que además no tienen amortizada la voluminosa inversión, superior a un millón de euros. Pidió una subvención y le

concedieron el 12% de la inversión total realizada. Todavía no le han ingresado la última parte y se queja de que las ayudas son insuficientes.

Con el tiempo, han surgido discrepancias familiares sobre cómo regentar los negocios y Tatiana no se siente con suficiente libertad para llevar las cosas a su manera. Se lamenta por la decisión tomada y por el hecho de convertirse en empresaria autónoma, puesto que esto le ha impedido disfrutar de derechos como la baja por maternidad o vacaciones. No puede plantearse la posibilidad de abandonar, porque su padre y su madre consideran que empezaron los negocios por ella, por asegurarle un patrimonio y una forma de ganarse la vida, y no quiere dejarlos en la estacada. Espera amortizar cuanto antes la inversión y dedicarse a otra cosa.

Tatiana se queja, entre otras cuestiones, de no disponer tiempo para atender a su hija, ni para tener vida propia. Tampoco ha tenido ocasión de disfrutar de vacaciones desde el inicio de los negocios. Tal vez por eso, con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres manifiesta: *“queremos igualdad, pero no la tenemos por mucho que queramos; (...) no ganamos lo mismo, algunos veranos he trabajado en una obra y he enladrillado como cualquier hombre y me han apañado con 900 €, cuando a ellos les pagaban mucho más que a mí; y luego llego a casa y me tengo que poner a planchar. El trabajo de casa no está valorado, son muchas cosas, la mujer al final termina con bastante faena en el hogar y ni llevas bien una cosa ni la otra. Llegas al trabajo cabreada y en casa discutes con el marido”*.

Se lamenta de no haber podido participar en cursos de formación en informática, organizados por el Centro de la Mujer, por no tener tiempo.

No quisiera que sus hijos siguieran con su negocio familiar, sino que estudien una carrera y hagan lo que quieran.

## **2.12. CASO Nº 12: EMPRESA EN CIERNES**

Clara Jiménez está casada y tiene dos niñas de dos y cuatro años. Vive con ellas y su marido y no tiene familiares dependientes a su cargo.

Ella y su marido comparten dedicación a la empresa de transportes de la que ella es la titular. Clara se encarga de todo lo relacionado con la gestión, mientras que él se ocupa de la revisión de los camiones y vehículos y del transporte de mercancías, lo que le lleva

a estar ausente de su domicilio. Ambos son también socios de la cooperativa del vino. Recientemente, la familia ha ampliado sus ingresos familiares a través de un incipiente negocio de distribución de productos de venta por catálogo del que se ocupa Clara. El grueso de los ingresos familiares procede del negocio de transportes (80%); del campo, obtienen aproximadamente el 15% de su renta; y el resto, del reciente negocio emprendido por Clara.

Estudió el primer curso de formación profesional en la rama de Administración y, actualmente, está realizando un curso de dos años relacionado con su nuevo negocio. Trabajó durante 15 años como administrativa en una empresa.

Dada la ocupación de su marido, Clara debe compatibilizar sus actividades laborales y profesionales con el trabajo doméstico, que es el que realmente le ocupa la mayor parte de su jornada diaria. Considera una prioridad en su vida la atención a sus hijas pequeñas. En los tiempos de vendimia, la organización familiar se complica notablemente y necesita pedir ayuda familiar para atender a las pequeñas.

Clara tiene también una presencia activa en el AMPA del colegio, en la que ostenta un cargo en la junta directiva. No se muestra muy satisfecha con el tipo de discusiones que se plantean en su seno (por ejemplo, sobre la conveniencia o no de la jornada partida para los escolares) y considera que las AMPAS en general deberían ocuparse más de cuestiones educativas que lúdicas, aunque reconoce la importancia de éstas. También participa en una asociación local de mujeres y en la cooperativa del vino, llegando a figurar en la lista de una de las candidaturas a la Junta Rectora.

### **2.13. CASO Nº 13: TODO PARA UNA Y UNA PARA TODOS**

Timotea Jiménez tiene 51 años, está casada y tiene tres hijas. Aunque sus hijas son mayores y trabajan, viven en su mismo domicilio junto con un nieto de tres años. Las hijas no aportan económicamente al hogar.

Timotea había regentado anteriormente y durante muchos años un pequeño negocio familiar de alimentación, pero decidió dejarlo porque se sentía agobiada por el peso del negocio y de la casa. Cuando una de sus hijas terminó los estudios, decidió ponerle un negocio en los bajos de su casa (floristería), puesto que ella era algo más dependiente que las otras y le iba a costar encontrar un trabajo. Después de un tiempo, Timotea acabó asumiendo el peso del negocio, pero lo hizo de buen grado porque siempre le

había gustado ese sector. A pesar de no haber realizado ninguna formación sobre el tema, ha leído muchas cosas por su cuenta.

Ahora, alterna la atención a la floristería con las tareas del hogar y el cuidado de su nieto. Ella se encarga de todas las faenas domésticas, lo resume en la siguiente frase: “*Todo para una y una para todos*”. Asegura que ningún miembro de su familia tiene disposición para compartir con ella esas cargas.

El negocio no genera prácticamente beneficios, pues apenas alcanza para pagar su cuota de la seguridad social y los gastos generados, sin aportar recursos monetarios a la unidad familiar. Los únicos ingresos son los de su marido, por lo que andan siempre muy justos de presupuesto y no pueden permitirse ir de vacaciones.

Timotea afirma mantener el negocio abierto fundamentalmente con el fin de cotizar a la Seguridad Social lo suficiente para tener después derecho a una pensión. Dice sentirse apoyada por su familia en lo que respecta al negocio, pero esta nunca se involucra en los problemas ni en la toma de decisiones. Mantiene la esperanza en el hecho de que sus hijas se independicen y se vayan de casa y ella pueda disponer de más tiempo para mejorar su propio negocio y, por tanto, obtener mayores ingresos por el mismo.

Nunca ha podido participar en actividades asociativas ni en política por falta de tiempo.

## **2.14. CASO Nº 14: UNA APUESTA DECIDIDA POR LA POLÍTICA**

Trinidad Maroto tiene 45 años, está casada y tiene dos hijas y un hijo. Actualmente, es concejala de urbanismo en su municipio, responsabilidad que compatibiliza con un cargo en la Administración Regional, con competencias en temas de igualdad.

Antes de dedicarse a la política, fue empresaria, iniciándose en un comercio familiar y montando después su propio negocio, que abandonó para dedicarse de forma exclusiva a la política. Reconoce que esta “vocación” le ha supuesto problemas de conciliación familiar a lo largo de su vida, sobre todo cuando sus hijos han sido pequeños.

Proviene de una familia con tradición política y cree que esto ha podido influir en el hecho de no haber sentido que debiera pelear el espacio o percibido desconfianza hacia ella y su desempeño político por el hecho de ser mujer. Aunque ella no ha vivido discriminación de manera directa, sí constata cierta desvalorización en la sociedad de las capacidades políticas de las mujeres.



Lleva en el equipo de gobierno tres legislaturas, en las que ha ido asumiendo concejalías de mayor peso político y de gestión cada vez. Destaca como un logro la valoración y el reconocimiento del papel desempeñado por las concejalas en su municipio.

Trinidad ubica el inicio de su aprendizaje político en su participación en las AMPAS, en las que siempre ha ocupado puestos de responsabilidad. Tiene proyección política y considera que estar en el Ayuntamiento no es lo mismo que “hacer política”: *“es un deber trabajar por tu pueblo y resulta muy gratificante hacerlo, pero la otra política, la de alto nivel, es política pura y dura, es participar en los asuntos que afectan a España o al mundo, y es algo muy distinto que lo que se hace en el Ayuntamiento”*.

Entre las estrategias que propone para fomentar la participación de las mujeres, destaca la de crear mesas de discusión política formadas exclusivamente por mujeres, puesto que está convencida de que se lograrían opiniones objetivas, independientes de las de sus maridos y exentas de carga partidista.

Dentro de su labor actual, considera fundamental transversalizar las políticas de igualdad que se han ido poniendo en marcha, para lo que sería necesario disponer de más recursos, tanto regionales como municipales, si bien manifiesta que también es prioritario utilizar mejor los recursos existentes.

## **2.15. CASO Nº 15: DESPACHAR Y LIMPIAR SIN COTIZAR**

Tania Martín tiene 53 años y tres hijos varones, de los cuales sólo el menor vive con ella y su marido. Los tres trabajan en una panadería familiar en la que sólo está dado de alta como autónomo su pareja. Ella se encarga de despachar ante el público y de la limpieza, ocupando sus mañanas de ocho a 15 horas y muchas de las tardes. Trabajan y abren al público prácticamente todos los días del año.

Tanto su compañero como ella han tenido este oficio desde jóvenes y abrieron su propio negocio al casarse.

Tania tiene el graduado escolar y ha realizado alguna formación específica en el campo profesional de la repostería.

No tienen personas dependientes a su cargo, pero la actividad del negocio y el ocuparse exclusivamente ella de la responsabilidad de las tareas domésticas determinan que necesite contratar a una persona para “ayudar” en la limpieza del negocio y de casa.

Tampoco dispone de tiempo libre para la participación social.

## **2.16. CASO Nº 16: RETORNO CON CALIDAD DE VIDA**

Con 44 años y dos hijos de 10 y 8 años, respectivamente, Teresa Parra regenta un pequeño comercio local, para lo cual cuenta con el apoyo puntual de su marido en función de los turnos libres que le deja su trabajo como asalariado en una empresa de servicios fuera de su localidad. En concreto, su marido suele realizar tareas administrativas. La atención al público, la organización de las mercancías y el trato con proveedores son actividades que lleva a cabo Teresa.

Ambos participan con los hermanos del marido de Teresa en la atención de su suegro y de su suegra, que residen en otra localidad. Cada uno de los hijos debe ocuparse de atenderlos (comidas, compra y limpieza) por turnos semanales, aunque Teresa reconoce que el trabajo principal de esta tarea recae sobre ella y sobre las otras nueras. Las semanas que debe ocuparse de sus suegros se le complica notablemente la atención de su negocio y de las labores domésticas, de las que se encarga ella de forma casi exclusiva. A este respecto, justifica que su marido no participe más en las tareas del hogar *“porque no es lo suyo, no es como una mujer”*; en cuanto a sus hijos, estima que son todavía pequeños para ocuparse de estas tareas y que *“ya tendrán tiempo de hacerlo”*.

Teresa tiene el graduado escolar y, antes de emprender el actual negocio, tuvo una panadería propia. Entre medias, pasó un tiempo viviendo en una capital de provincia, donde su marido ocupaba un buen puesto de empleado en una empresa importante del sector cerámico, pero decidieron volver al pueblo porque ella no se sentía bien sola en casa con dos niños pequeños y prácticamente sin red familiar ni personal.

Ahora, con su nuevo negocio, siente que ha mejorado su calidad de vida porque le permite seguir atendiendo su casa –mejor que si tuviera un trabajo asalariado– y se siente satisfecha de hacer lo que le llena: conocer y tratar con gente. Ella era consciente de que el salario de su marido en su nuevo empleo no era suficiente, pero considera que con esta decisión han encontrado un equilibrio más satisfactorio para ambos. Su marido la apoyó en todo momento, partiendo de la idea de lo que ella quería hacer, para buscar las ayudas que les permitieran arrancar con el negocio. Actualmente, el negocio aporta el 40% de sus ingresos familiares y el empleo de su marido el 60%.

## **2.17. CASO Nº 17: BAJA MATERNAL COMPARTIDA**

Ana Sánchez tiene 33 años, está casada y tiene un bebé de dos meses. Ha montado y gestiona una academia de estudios.

Cursó su carrera universitaria en Valencia y se plantea que, si tuviera que empezar ahora, no volvería a la Universidad, sino que haría un módulo formativo para poder acceder antes al mercado laboral. Ana es la tercera de seis hermanos y se quedó huérfana a los 12 años. Toda su carrera la realizó con beca y trabajando para costearse los estudios.

Tras finalizarlos, tuvo dificultades para ser contratada en algún trabajo relacionado con su formación, por lo que decidió establecerse por su cuenta. Ha realizado varios cursos de postgrado para especializarse en su campo y mejorar las oportunidades de negocio.

Ana se siente, sin embargo, globalmente satisfecha con la decisión de ser autónoma, pues ejerce su profesión y le permite ganarse la vida, si bien necesita complementar los ingresos con dos actividades más, ofertando sus servicios como profesional libre.

Se queja de la escasez de las ayudas para iniciar actividades empresariales. Ella montó su negocio y buscó ayuda en diferentes centros, pero sólo se benefició de la reducción de cuotas a la Seguridad Social, como joven empresaria.

Ha compartido su baja de maternidad con su marido, decisión tomada por razones personales (él quería implicarse en la crianza) y económicas (los ingresos familiares se veían menos reducidos con esta solución y ella no descuidaba tanto tiempo su clientela). Sin embargo, dicha decisión le ha supuesto a él muchos problemas en su empresa, puesto que no lo han entendido e incluso trataron de disuadirle de que lo hiciera.

La pareja está preocupada por cómo van a resolver el tema de la conciliación cuando finalice la baja de paternidad, ya que no tienen familia en el pueblo y no existen suficientes recursos de conciliación. Afirma: *“el gobierno no promueve la igualdad, no existen guarderías donde podamos dejar a nuestros hijos y esto es una clara muestra de que no apoyan a la mujer que quiere trabajar”*.

Entre ella y su marido se reparten las tareas domésticas al 50%. Los fines de semana los pasan en otra localidad, donde tiene familia y un grupo importante de amistades.

No participa en ninguna asociación, porque no tiene tiempo ni piensa que puedan aportarle nada. No obstante, participó durante un tiempo en una Asociación de Mujeres Empresarias, pero lo dejó porque consideró que las actividades que realizaban no la beneficiaban directamente a ella. De la política no quiere ni oír hablar, tiene mucha desconfianza en ella y se siente defraudada.

## **2.18. CASO Nº 18: TRABAJAR DESDE CASA**

Carmen Vigil tiene 36 años, está casada y tiene un bebé de 14 meses. Se define como una mujer emprendedora cuya meta es estar a gusto con lo que hace y ser feliz, y considera que lo está logrando. Es hija de padres emigrantes y afirma que le marcó mucho escuchar a su padre lamentarse de no tener una empresa propia y “tener que trabajar para otro”. Desde muy joven se propuso llegar a ser empresaria y empezó con un pequeño negocio de peluquería ante la advertencia de amigas y familiares del riesgo que corría al montar una empresa.

Luego le siguió su negocio actual en el pueblo y otras dos tiendas más en otras localidades, justo después del nacimiento de su hija. Valora mucho el apoyo que recibió entonces de su madre, que vino desde su lugar de residencia y pasa temporadas con ellos para apoyarles con la niña, y de su marido, quien también es empresario autónomo.

No cuentan con ayuda doméstica y se organizan entre los tres adultos para repartirse las tareas de casa, teniendo en cuenta que buena parte de esa organización gira en torno a las necesidades y horarios de la pequeña. Carmen puede atender varias funciones de su negocio desde casa con el ordenador portátil, a lo que suele dedicar las mañanas, y aprovecha los desplazamientos que tiene que hacer a las tres tiendas para realizar algunas tareas, como la compra. La cocina se la reparten entre ambos cónyuges, con apoyos puntuales de la madre de Carmen, quien se ocupa más de la limpieza diaria. Los fines de semana ambos cónyuges se ponen “al corriente” de compras y del aseo general.

El negocio de Carmen funciona muy bien y actualmente supone el 70% del ingreso familiar. No ha requerido grandes inversiones, a diferencia del negocio que lleva su marido, y tiene una alta rentabilidad en el corto plazo. Tiene cuatro personas empleadas y otros diez comercios colaboradores (tiendas donde venden sus productos). Por las tardes, se pasa por las tres tiendas y termina cerrando la caja diariamente.

Carmen ocupa también puestos directivos en sendas organizaciones empresariales de ámbito comarcal y provincial.

### 3. EMPODERAMIENTO FEMENINO EN LA VIDA PÚBLICA

En este apartado, se trata de evaluar la participación y grado de empoderamiento femenino en el ámbito político, principalmente en lo que respecta al poder municipal.

En España, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres (LOIEMH) fue promulgada en marzo de 2007 y estableció, entre otras cuestiones, la obligación de que ningún sexo tuviera menos del 40% de representación en las listas electorales. El Ministerio del Interior (2007) ha publicado un documento que evalúa los efectos de dicha ley en el ámbito municipal tras las elecciones de mayo de 2007. A continuación, se ofrecen algunos datos relevantes de dicho estudio.

Tras los comicios municipales de 2007, hay 12.956 hombres (60,5%) y 8.431 mujeres (39,4%) ocupando concejalías, es decir, que el porcentaje de concejalas electas prácticamente se corresponde en el total nacional con el mínimo del 40% exigido por la Ley para las listas electorales.

Sin embargo, no todas las Comunidades Autónomas ni todas las provincias cumplen cabalmente el objetivo de la “paridad electoral”, como muestran los dos gráficos extraídos del citado estudio.



La Rioja y Madrid son las Comunidades Autónomas que más se aproximan a la paridad real en concejalías. En un segundo plano de “cumplimiento”, estarían las de Baleares, Valencia, Extremadura, Andalucía y Castilla - La Mancha (más Ceuta y Melilla). El resto se ubican por debajo del 39% de concejalas, siendo el caso más negativo el de Aragón, que no llega al 35%.

En el mapa provincial, siguen destacando en positivo las provincias de Madrid y Logroño y, en negativo, es Soria la que presenta peores resultados paritarios (porcentaje de concejalas inferior al 32%). En Castilla - La Mancha, se aprecia que las provincias de Cuenca y de Toledo se hallan por debajo del 40% (entre el 38-39%) de concejalas y que, en Albacete, se alcanzan los mejores resultados de paridad electoral, superando el 42% de mujeres en concejalías. Ciudad Real y Guadalajara superan el 41%.

Para obtener una visión más objetiva de la incorporación de mujeres al poder municipal, el mismo estudio compara las estadísticas de los comicios municipales de 2003 y de 2007. En el conjunto del territorio nacional, el porcentaje de concejalas electas se incrementa en más de 7 puntos respecto a las elecciones de 2003, pasando del 32,3% (6.475 concejalas) al 39,4% (8.431 concejalas).

En 2003, sólo dos provincias superaban el 40% de concejalas electas, cifra que se incrementa a 24 provincias tras las elecciones de 2007. Todas las provincias, menos las de Soria, Teruel y Cuenca, experimentan un crecimiento en el porcentaje de concejalas respecto a los comicios municipales anteriores.

ÁMBITO	ELECCIONES LOCALES 2003 - CONCEJALÍAS				
	MUJ.	%	HOM.	%	TOTAL
PROVINCIA DE CUENCA	40	38,83%	63	61,17%	103
CASTILLA - LA MANCHA	366	37,23%	617	62,77%	983

ÁMBITO	ELECCIONES LOCALES 2007 - CONCEJALÍAS				
	MUJ.	%	HOM.	%	TOTAL
PROVINCIA DE CUENCA	41	38,32%	66	61,68%	107
CASTILLA - LA MANCHA	444	40,29%	658	59,71%	1.102

En Castilla - La Mancha, las últimas elecciones han supuesto un incremento de concejalas, pasando del 37,23% al 40,29%. La provincia de Cuenca ha experimentado un descenso porcentual de 0,5 puntos, aunque en números absolutos hay una concejala más que en 2003.

El estudio concluye de manera un tanto optimista que: *“La ley ha tenido un claro impacto positivo en la proporción de mujeres concejalas. El porcentaje de concejalas ha subido en todas las CC.AA., en 49 provincias y ha llegado al 40% en más del doble de los municipios en relación con las Elecciones Locales de 2003”*. Es evidente que algún “crecimiento” debía acarrear la aplicación de la nueva Ley con las “listas paritarias”, pero lo cierto es que todavía estamos muy lejos de una igualdad real, en términos de representación electoral, entre mujeres y hombres.

Esta idea se constata con mayor contundencia cuando analizamos la diferencia entre número de alcaldes y de alcaldesas en los municipios españoles. Según las estadísticas disponibles en el Ministerio de Política Territorial, 85 de cada 100 Ayuntamientos en España están regidos por un hombre tras las elecciones de 2007. Lo positivo de esta cifra es que, si cotejamos el número de alcaldesas en las primeras elecciones municipales de la democracia (1979), hemos pasado de **un Ayuntamiento de cada 100** regido por una mujer a 15 en la actualidad. También han cambiado los perfiles ocupacionales de alcaldes y alcaldesas desde aquellas primeras elecciones. En 1979, casi la mitad de los alcaldes eran agricultores, casi un tercio de las alcaldesas eran “amas de casa” y otro 25% pertenecía al sector educativo. Hoy, entre los alcaldes, predominan los “directivos” y “técnicos y profesionales” (20 y 14%, respectivamente). Entre las alcaldesas, solamente figuran un 9% como “amas de casa” y más de un tercio son “directivas” o “técnicas y profesionales” (17 y 18%, respectivamente). Es decir que, en términos ocupacionales, se han equilibrado los porcentajes predominantes entre mujeres y hombres que rigen los Ayuntamientos.

La siguiente tabla resume la **composición actual por sexos de los tres Ayuntamientos objeto del estudio.**

DATOS ELECCIONES 2007	QUINTANAR DEL REY	MOTILLA DEL PALANCAR	INIESTA	TOTALES
CONCEJALES	8	8	7	23
CONCEJALAS	5	5	4	14
TOTAL CONCEJALÍAS	13	13	11	37
% MUJERES	38,46%	38,46%	36,36%	37,84%
PARTIDO EN EL GOBIERNO	PSOE	PSOE	PP	

Ninguno de los tres municipios alcanza el listón del 40% de representación femenina. En los tres, la alcaldía recae sobre hombres. La distribución de concejalías entre las mujeres es la siguiente:

1. **Quintanar del Rey.** Cinco concejalas:
  - a. Concejala de Agricultura, Medio Ambiente y Promoción Económica.
  - b. Concejala de Participación Ciudadana, Mujer y Servicios sociales.
  - c. Concejala de Educación y Cultura.
  - d. Dos concejalas en la oposición (Partido Popular).
2. **Motilla del Palancar.** Cinco concejalas:



- a. Primera teniente de alcalde y concejala de Urbanismo y de Personal.
- b. Tercera teniente de alcalde y concejala de Medio Ambiente, Desarrollo Industrial y Empleo.
- c. Cuarta teniente de alcalde, concejala de Servicios Sociales y Mujer y Tesorera de la corporación.
- d. Dos concejalas del Partido Popular en la oposición.

3. **Iniesta.** Cuatro concejalas:

- a. Concejala de Bienestar Social, Sanidad y Consumo.
- b. Segunda teniente de alcalde y concejala de Participación Ciudadana, Educación, Cultura, Deportes, Juventud y Festejos.
- c. Dos concejalas del Partido Socialista en la oposición.

Como puede apreciarse, hay un predominio de “competencias sociales” en las concejalías ocupadas por mujeres en los equipos de gobierno. Sin embargo, algunas ya ocupan carteras como Medio Ambiente, Agricultura y Desarrollo Industrial y Empleo, Urbanismo o Personal, que han estado tradicionalmente asociadas a varones.

En cuanto a la evolución de los diferentes comicios municipales, sólo se dispone de datos del Ayuntamiento de Motilla del Palancar. Llama la atención el hecho de que en las tres primeras legislaturas (de 1979 a 1991) no hubiera ninguna concejala. En la cuarta (1991-1995), ingresa la primera y única de este período. Tan sólo en las elecciones de 1999 se superó el 40% de mujeres en las concejalías, cuando el Ayuntamiento tenía 11 concejales y cinco fueron mujeres. Se da la circunstancia en este municipio, y con independencia de si el gobierno correspondía al Partido Popular (1991-1999) o al Partido Socialista (1999-2011), que la Concejalía de Urbanismo y Obras, así como la primera tenencia de alcaldía, ha recaído siempre sobre una mujer desde que éstas se incorporan al Ayuntamiento.

En la entrevista realizada al alcalde de Motilla del Palancar, José María Toledo expresó su apuesta firme por promover la incorporación de mujeres a las responsabilidades municipales en sus tres legislaturas. Afirma haber implementado las “listas cremallera” (hombre-mujer) aun antes de la promulgación de la Ley de Igualdad (2007) y asegura no haber encontrado resistencias en el seno de su agrupación, donde se aprobaron las



listas sin ningún tipo de incidente. Concluye que, en cuanto a trabajo, la incorporación de las mujeres al Ayuntamiento ha sido vital: considera que son más sosegadas, más reflexivas y que enriquecen la labor del gobierno. Los concejales hombres tampoco han mostrado ninguna resistencia a la incorporación de las mujeres a tareas de gobierno ni a que ocuparan concejalías importantes. Incluso, en su primera y tercera legislaturas, las portavoces de su grupo político han sido mujeres.

### **3.1. BARRERAS**

Una vez analizado el marco general de participación femenina en política municipal, se abordan a continuación algunas de las barreras identificadas de forma expresa por las mujeres entrevistadas.

#### **3.1.1. Psicológicas**

1. Según Feliciano Barchín, uno de los principales problemas que dificultan la participación política de las mujeres tiene que ver con la **inseguridad**, tanto dentro como fuera de la familia, *“no creen en sus propias capacidades, piensan: lo que voy a hacer es estorbar”*.
2. Marta Arana afirma que el mayor impedimento encontrado en su gestión política ha sido *“el miedo a lo desconocido, a equivocarse y quedar mal con la gente, la dificultad de mantener el equilibrio entre mandar sin ofender y que te tomen el pelo”*. Patricia Álvarez manifiesta también como barrera el miedo a equivocarse, a tomar las decisiones sin apoyos. Esta barrera, que ha sido detectada en el estudio previo realizado por el EQUAL ENLAZADAS (2007a), pone en evidencia la falta de empoderamiento, que se atisba incluso entre algunas mujeres que sí han optado por hacer realidad su participación política. La resolución a esta tensión psicológica que viven estas mujeres fluctúa entre adoptar un estilo de liderazgo más directivo (con costes personales y políticos) o bien otro más conciliador, que en ocasiones puede ser interpretado por otras personas como signo de debilidad, como señala Marta Arana.
3. **Ausencia de formación específica en política**, que limita la participación de las mujeres. Tanto Feliciano Barchín como Trinidad Maroto afirman que han adquirido la experiencia y el aprendizaje en la práctica *“la formación se adquiere sobre todo en el camino”*, si bien consideran que el tener posibilidades de formación en asuntos

municipales facilitaría la participación de las mujeres. Este déficit de formación específica en la gestión política es también característico entre los hombres, puesto que no existe suficiente formación formal o informal que facilite el aprendizaje de las labores políticas, si bien esta barrera es más apreciable como tal en el caso de las mujeres porque se añade y combina con la percepción de “falta de capacidad”, aumentando el efecto disuasorio para su participación en numerosas ocasiones.

### 3.1.2. Familiares y de conciliación

1. Trinidad Maroto planteaba el haberse visto en la **necesidad de tener que priorizar el trabajo político** por encima de su propio negocio, del trabajo doméstico e incluso del cuidado de los niños, para poder llegar a donde está. Teniendo en cuenta la percepción social general que existe en torno a la “obligación” de las mujeres de atender a la familia, esta elección se torna especialmente difícil para ellas, lo que no suele darse entre los varones.
2. Las **dificultades de conciliación y la falta de un reparto real de responsabilidades** domésticas agravan las barreras en el caso de las mujeres que participan en política, puesto que además la mayoría de ellas lo compagina con un trabajo o negocio y con actividades asociativas. Este hecho es contemplado por algunas de las entrevistadas, tanto si les afecta de manera particular (Trinidad Maroto) como si obedece a un análisis global de la realidad que perciben (Feliciana Barchín).
3. Existen reticencias y **falta de apoyo por parte del entorno familiar** cuando deciden dedicarse a la actividad política municipal, lo que agrava las dificultades de conciliación, como en el caso de Patricia Álvarez, a quien le supone problemas y reproches el tiempo que la política le resta a su vida familiar y de pareja: *“son muchos días al año los que me preguntan que dónde voy, que a qué hora voy a llegar y me echan en cara que apenas entro en mi casa”*.

### 3.1.3. Inherentes a la política

1. Domitila Carrasco, actualmente sin responsabilidades en su Ayuntamiento, afirma que la participación política en el ámbito local (sobre todo en los pueblos pequeños) es **difícilmente compatible con regentar un negocio**, sobre todo porque *“en política se generan muchos enemigos y cuando se tiene un negocio te tienes que*

*llevar bien con todo el mundo*”. Esta circunstancia afecta igualmente a los hombres, pero es posible que las mujeres se sientan más sensibilizadas al respecto por ser muchas veces las titulares de negocios con atención al público (comercios), o bien las que trabajan “cara” al público.

2. **Paso esporádico por la política municipal.** Tanto Domitila Carrasco como Noelia Casado han sido concejalas en sus respectivos Ayuntamientos. Domitila no se mostró dispuesta a dar más información sobre su paso por la política, dejando entrever que no le resultó una buena experiencia. Noelia Casado tampoco se prodigó respecto a su etapa la corporación durante dos legislaturas, limitándose a afirmar que se lo pidió el alcalde y que se sintió obligada a decir que sí por compromiso con su pueblo. Ambas, a pesar de no continuar en política, han seguido manteniendo vinculación y participación dentro de los movimientos asociativos. Cabe preguntarse aquí hasta qué punto muchas mujeres, como ciudadanas, consideran más adecuada su participación en el ámbito comunitario y asociativo que directamente en la gestión municipal y bajo el paraguas de los partidos políticos.
3. Trinidad Maroto afirma que, a pesar de no haber sufrido ni percibir actualmente discriminación de género en el campo político, ni dentro de su partido ni por la gente, *“se minusvaloran las capacidades políticas de las mujeres y se sigue considerando que somos menos capaces de resolver y decidir cosas importantes”*. Concluye que este rasgo es más común entre la gente de la calle que entre la clase política. Esta idea la refuerza Feliciano Barchín, manifestando que se tiene la creencia de que las mujeres en política son más manejables, o bien que “las mujeres ya tienen bastante poder”, como un forma discursiva de discriminar a las mujeres del ámbito de decisión política. Feliciano atribuye este tipo de percepciones políticas a la inexistencia de concienciación de la necesidad de las políticas de igualdad entre la población general y, a veces, entre la clase política.
4. Dentro de la propia **estructura de los partidos políticos**, las mujeres entrevistadas plantean las siguientes dificultades:
  - a. Varias de las entrevistadas expresan críticas al **sistema de promoción interna de los partidos**, considerando que se han encontrado compañeros varones reacios a promocionar a las mujeres como candidatas. Feliciano Barchín tenía el apoyo del primer candidato para figurar la segunda en la lista, pero no pudo ir en ese puesto porque otro compañero estimaba que era

él a quien le correspondía ocupar ese lugar, a pesar de que la LO 3/2007 establecía ya el requisito de paridad en las listas. Feliciano asegura que, en la práctica, ella ha acabado ejerciendo en esta legislatura las funciones de número dos, pero sin figurar como tal.

- b. Marta Arana y Patricia Álvarez manifiestan decepción al haber comprobado las **rivalidades que existen dentro de los propios partidos** y la falta de correspondencia entre la valía acreditada mediante el trabajo político y los ascensos que tienen lugar en el seno de los mismos.
- c. Trinidad Maroto confirma que **no existen pactos “femeninos” en la política municipal** para sacar adelante propuestas municipales que repercutan en las mujeres. Esto significa que **la lógica partidista predomina sobre las reivindicaciones de género**. Cabe recordar aquí que los países escandinavos fueron los primeros en aplicar las cuotas de género en las listas electorales y que éstas fueron resultado de un pacto de ámbito nacional entre las mujeres de los diferentes partidos políticos que exigieron en sus respectivas organizaciones la paridad como requisito para aceptar participar en los procesos electorales.
- d. **Dificultad de instaurar el trabajo conjunto de mujeres y hombres en los equipos de gobierno municipal**. Las mujeres constatan que el trabajo individual de algunas de ellas que participan en la política municipal no permite alcanzar a mayor ritmo los objetivos de igualdad deseados y el propio empoderamiento femenino. Marta Arana califica incluso como una dificultad el hecho de que no exista entre el equipo de gobierno local la tendencia a trabajar en equipo y apoyarse mutuamente en la toma de decisiones. En su caso concreto, el problema se agrava al tener que compatibilizar el trabajo político con los horarios de su actividad laboral, pues cuando llega al Ayuntamiento no encuentra allí a nadie. En el caso de Patricia Álvarez, ha encontrado apoyo en otra compañera con más experiencia política, lo cual considera una ventaja de la que piensa seguir sacando partido, pero esta estrategia responde más a las relaciones personales que a una dinámica de trabajo en equipo. Por último, Feliciano Barchín pone el énfasis en la necesidad de que los equipos de gobierno funcionen más como una red, en lugar de estar tan centralizadas las

competencias en la figura de la alcaldía. Esta valoración acerca del liderazgo centrado en la figura del alcalde la comparte Patricia, quien se siente orgullosa por haber conseguido en su Ayuntamiento, en lo que respecta a sus competencias municipales, que la gente le plantee consultas y demandas directamente a ella y no tanto al alcalde.

- e. **Diferencias entre el discurso de apoyo a las Políticas de Igualdad de Oportunidades**, con el que todo el mundo está más o menos de acuerdo, y **la traducción de estas políticas a actuaciones y medidas concretas**, entendida la política desde los valores y las actitudes, no desde una posición partidista. Aunque las entrevistadas atribuyen un interés sincero a sus respectivos alcaldes en la promoción de la igualdad de oportunidades, consideran que ésta es todavía más un discurso que una práctica política (Feliciano Barchín). En general, las entrevistadas perciben falta de implicación de los concejales y las concejales en la elaboración y la aplicación de políticas municipales de igualdad.
- f. **Resistencias internas a la aplicación de medidas de igualdad de oportunidades**. A pesar de lo anterior, el estudio ha permitido detectar igualmente la dificultad real existente para la aplicación directa de ciertas políticas o medidas de igualdad de oportunidades en el interior de los Ayuntamientos. Durante el trabajo de campo, se han constatado las **resistencias del personal** de uno de los municipios para implantar la figura de **enlace de igualdad** promovida en el marco del EQUAL ENLAZADAS (2007c). Se da la circunstancia de que el personal de dicho Ayuntamiento es predominantemente femenino y que las mujeres son también mayoría en el Comité de Empresa. Desde la alcaldía y la concejalía de personal, se ha intentado instaurar dicha figura contando con los sindicatos y tratando de que cundiera la “cultura del ejemplo”, pero hasta la fecha de realización del presente estudio no se ha conseguido ningún resultado positivo. El alcalde se muestra convencido de que, con esta fórmula, desde el Comité se podría liberar a una persona para que desempeñara las funciones atribuidas al enlace de igualdad y expresa con claridad su punto de vista: *“yo no tengo que pedirselo a trabajadores y trabajadoras como favor, es una mejora laboral, pero se ve que no lo consideran una prioridad”*.

### 3.2. POTENCIALIDADES

1. **Tradición política familiar.** Trinidad Maroto, Feliciano Barchín y Marta Arana destacan la importancia de haber vivido la política desde la infancia, puesto que **proceden de familias con tradición política** por parte de sus padres y, en el caso de Trinidad, también de su abuelo. Todas ellas manifiestan que este hecho les ha facilitado mucho las cosas, sobre todo de cara a su imagen pública y a la percepción que la gente tiene de ellas. Es significativo a este respecto que la única de las entrevistadas que no confirma la existencia de esta tradición (Patricia Álvarez) dice haber tenido problemas familiares y reparos por parte de su padre y marido al respecto de los problemas que le podría acarrear su paso por la política. Este dato parece apuntar que, en las próximas generaciones, cuando haya numerosas experiencias de “madres” y “abuelas” que hayan participado en política, el conjunto de la sociedad y las familias dejarán de percibir como algo extraordinario o no adecuado y, por tanto, “normalizado”, la presencia paritaria de mujeres en las listas electorales.
2. **Empoderamiento “completo”.** En varias de las entrevistadas, **confluyen las tres áreas de participación y empoderamiento** objeto de este estudio: política, empresarial y social. Algunas, como Trinidad Maroto y Feliciano Barchín, siguen manteniendo su actividad en el terrero asociativo, mientras que otras, como Marta Arana, lamentan haber tenido que dejarlo, puesto que no era posible compaginarlo con el trabajo y el estudio de una carrera universitaria. Trinidad sigue participando activamente en la junta directiva del AMPA, Feliciano tiene una trayectoria de participación social desde los 18 años, habiéndose implicado en la formación de nuevas asociaciones y foros de participación en las diferentes localidades en las que ha residido. Por su parte, Patricia Álvarez compagina su trabajo, la política y su actividad en el AMPA, el consejo escolar y un grupo de teatro.
3. **Experiencia de gestión en el ámbito asociativo.** El paso por las juntas directivas de las asociaciones ha supuesto para las mujeres un aprendizaje previo y una plataforma de lanzamiento para el ámbito político, facilitándoles tanto habilidades de gestión como promoción y reconocimiento social. Feliciano Barchín considera que el mundo asociativo, y específicamente las AMPAS, tienen un gran potencial como espacio político que no se aprovecha suficientemente. El acceso a la política municipal a través del rodaje en el terreno asociativo es propio de las mujeres, no de

los hombres, quienes recaban el reconocimiento social previo que se precisa por otras vías menos abiertas a las mujeres.

4. **Capacidad de aprendizaje.** A pesar de que se ha considerado una barrera la falta de formación política, que frena la participación de muchas mujeres, es destacable aquí como una potencialidad el hecho de que algunas de las entrevistadas, como Trinidad Maroto y Feliciano Barchín, destaquen su **capacidad de aprendizaje de las responsabilidades políticas desde el esfuerzo personal y la práctica.** Esta idea la refuerza el hecho de que ambas llevan varias legislaturas y han ido adquiriendo en ellas cada vez mayores responsabilidades dentro de la política (municipal y regional), así como concejalías de mayor peso. Especialmente destacable es la estrategia de Marta Arana, quien se ha planteado como objetivo la formación universitaria relacionada con la política para cumplir la promesa hecha a su padre: ser concejala en el Ayuntamiento, pero con la formación adecuada. Todo ello, a pesar de afirmar que su aspiración política no va más allá del municipio.
5. **Proyección de la imagen de la mujer política.** A pesar de que también se consideró por parte de las entrevistadas como una barrera la percepción que la sociedad tiene de las mujeres como políticas, Trinidad Maroto considera que el mayor éxito alcanzado en el tiempo que lleva dedicándose a la política es la **valorización y el reconocimiento del trabajo desempeñado por las concejalas.** Esta aparente contradicción se explica por el hecho de que la barrera es una cuestión que las mujeres perciben con carácter más amplio, de la sociedad en general, mientras que Trinidad hace mención a la valorización de las concejalas concretas de su municipio y dentro del mismo, en el que manifiesta existir una sensibilización previa, empezando por el compromiso del alcalde respecto a la igualdad de oportunidades. Feliciano Barchín también valora positivamente la implicación del alcalde de su localidad respecto a las políticas de igualdad. El que los máximos responsables de los Ayuntamientos manifiesten esa actitud es sin duda un paso necesario, aunque no es suficiente, y precisaría plasmarse en el trabajo colectivo de los gobiernos municipales.
6. **Cercanía con la gente.** De todas las administraciones públicas, la municipal es la más cercana a la ciudadanía. Cualquier edil tiene un contacto directo con el electorado, más allá de las posiciones ideológicas, y mantiene relaciones comerciales, de vecindad o parentesco que se plasman en la vida diaria. Esta



cercanía tiene, sin duda, ciertas desventajas, pero también favorece la acción política en el día a día siempre y cuando se ponga cuidado y atención en ello. Trinidad Maroto y Feliciano Barchín destacan como necesario para una buena actuación política, el **trato cercano y estrecho con la gente**, lo que es fundamental para **generar confianza**, algo que ellas reconocen haber cuidado antes de meterse en la política cuando desarrollaban su trayectoria empresarial y asociativa.

7. **La conciliación unilateral.** Feliciano destaca la **capacidad de conciliación de las mujeres** como algo positivo para poder participar en política, a pesar de que existan dificultades reales para realizar con éxito esa conciliación. Habría que distinguir entre el hecho de que las mujeres tengan capacidad de realizar esfuerzos para asumir distintas tareas (y llevarlas a cabo) y la realidad de que la sobrecarga y la ausencia de reparto constituya una barrera tangible para su participación política. No se trata de poner a prueba la capacidad conciliatoria de las mujeres, sino de conseguir que la conciliación de la vida política y familiar tenga un carácter bidireccional y se produzca también entre los hombres, es decir, extender el concepto de CONCILIACIÓN hacia el de CORRESPONSABILIDAD. Si se sigue manteniendo la idea de la “conciliación sólo *de* las mujeres”, se perpetuará el techo de cristal existente para su participación política en igualdad de condiciones con los hombres.
8. **Ayuda puntual / Sororidad incipiente.** En alguno de los casos, se ha detectado la existencia de **ayuda mutua entre mujeres para el ejercicio político**, de las que tienen mayor experiencia y proyección a las que empiezan. Patricia Álvarez declara recurrir a una compañera de mayor trayectoria política cuando tiene dudas para que la apoye y aconseje en la toma de decisiones. Lo considera un recurso muy válido con el que quiere seguir contando y no lo percibe como una debilidad. Esta estrategia es un botón de muestra, desde una actitud individual, que sería deseable que desembocara de forma general en un proceso de **sororidad**, término acuñado por Marcela Lagarde para definir un *pacto entre las mujeres*, una “alianza política de género” para “desmontar los poderes de dominio y la expropiación del trabajo, de la sexualidad y de todos los productos y creaciones de las mujeres”.
9. **La política allende los partidos.** Varias de las entrevistadas realizan manifestaciones de descontento y decepción con respecto a la dinámica interna de los partidos políticos en cuanto al grado de debate. Esta crítica es más notoria entre aquellas cuya proyección política no va más allá del ámbito municipal, aunque no



exclusivamente. El caso es que existe cierta conciencia de la necesidad de ampliar el significado y la dimensión de “la política”, como ejercicio de ciudadanía, más allá de los partidos. En este sentido puede valorarse la propuesta de Trinidad Maroto de **formar grupos de discusión política conformados por mujeres**, con independencia de sus tendencias ideológicas, porque está convencida de que las mujeres harían un análisis objetivo de sus necesidades y de las de la población en general.

10. **Paridad electoral.** La política de cuotas establecida en los partidos a partir de la Ley de Igualdad de 2007 ha favorecido y propiciado la incorporación de las mujeres al ámbito de la política. En este sentido, Marta Arana expresa su convencimiento de que, gracias a esta Ley, se ha alcanzado la igualdad electoral. Pero tal como se vio en el inicio del epígrafe 3, al analizar el impacto de la LOIEMH, es preciso matizar aquí que, siendo muy beneficiosa para aumentar el número de representantes femeninas en los partidos en el ámbito local, los porcentajes de representación en otros ámbitos no son todavía equilibrados, siendo necesario combinar el mantenimiento de estas cuotas con otras acciones positivas para alcanzar la igualdad real a todos los niveles (nacional, autonómico y municipal).

#### **4. EMPODERAMIENTO FEMENINO EN EL ÁMBITO ECONÓMICO**

Los estudios de caso presentados en el apartado 2 ejemplifican situaciones diversas a las que se enfrentan las mujeres en su actividad profesional, ya sea empresarial o asalariada. Antes de abordar las barreras y recursos y potencialidades registrados de forma particular, conviene destacar algunas de **características generales** que se aprecian en el conjunto de los casos analizados:

1. Se trata de negocios familiares (microempresas rurales), donde se produce una concentración de tareas y una multifuncionalidad entre las personas activas.
2. Predominan las empresas del sector servicios.
3. Las mujeres participan en tareas de producción, gestión y administración del negocio, aunque en distintos niveles, dependiendo de factores como el origen del negocio familiar, el ciclo de vida familiar o el grado de formación.

4. Importante grado de vulnerabilidad, asociada a veces a una escasa experiencia (edad) y otras, la mayoría, a falta de formación suficiente, especialmente como empresarias (gestión).
5. Se reproducen roles y estereotipos de género tradicionales en el marco de sus estructuras familiares.
6. Dado el tipo de negocio (microempresa familiar), se superponen actividades entre la empresa y la familia que afectan en mayor medida a las mujeres que a sus parejas.
7. Consecuencia de lo anterior, las mujeres tienen escasa disponibilidad de tiempo para sí mismas (duplicación de tareas productivas y domésticas).
8. En el caso de las mujeres que son “coempresarias invisibles”, es decir, que colaboran, participan o incluso tienen un papel prioritario en el negocio familiar, pero que no ostentan la titularidad del mismo, la situación de vulnerabilidad se agudiza al soportar los “inconvenientes” de ser empresarias, pero sin las “ventajas” (derechos) que supondría ser titulares o co-titulares de las mismas.
9. Existencia de experiencias positivas de mujeres emprendedoras.
10. Incipiente desarrollo del tejido asociativo empresarial de mujeres en los ámbitos local, comarcal y provincial.

## **4.1. BARRERAS**

Las diferentes barreras para el empoderamiento económico detectadas en los estudios de caso confirman y matizan algunas de las que han sido identificadas en estudios anteriores del EQUAL ENLAZADAS. Aquí, se ilustran a partir de situaciones o experiencias concretas expresadas por las mujeres de la Manchuela Conquense, ordenándolas en torno cinco bloques: ámbito familiar, actividad empresarial, el autoempleo como necesidad o elección, la formación y el empoderamiento psicológico.

### **4.1.1. Relativas al ámbito familiar: conciliación y reparto de tareas domésticas**

1. Tanto en el caso de las mujeres asalariadas como en el de las empresarias, existe un **desequilibrio en el reparto de tareas domésticas** con respecto a su pareja y al resto de integrantes de la familia cuando hay hijos o hijas mayores que conviven en el mismo domicilio, como es el caso de Timotea Jiménez, quien asume la totalidad de

las labores domésticas y el cuidado de su nieto, a pesar de que sus tres hijas adultas conviven con ella y su marido. En otros, como el de Clara Jiménez, a la falta de reparto de tareas por cuestiones de género, se le une el trabajo fuera de la localidad del marido. Algunas mujeres manifiestan estar satisfechas con el reparto de responsabilidades domésticas, a pesar de que, incluso en estos casos, afirman (o se observa) ser ellas las que tienen más peso en las tareas.

2. El caso de Clara Jiménez también muestra el **solapamiento e indiferenciación de los tiempos de dedicación** a las labores domésticas, al propio negocio e incluso al negocio de la pareja. Esto es perceptible también en mujeres cuyos maridos se dedican a la actividad agraria y ellas son empresarias “invisibles”. A este respecto, Paloma Illescas afirma: *“soy el comodín, me acoplo al horario de ellos”*. Paloma es agricultora y realiza tareas administrativas, de limpieza y arreglo de camiones en la empresa de transportes de su marido, a la vez que lleva a cabo la práctica totalidad de tareas domésticas. Es el caso también de Timotea Jiménez, que vive el hecho de tener su negocio en los bajos de su casa como una ventaja y un inconveniente al mismo tiempo.
3. En la práctica totalidad de las mujeres entrevistadas, la **poca disponibilidad de tiempo les dificulta la participación en otro tipo de actividades** de ocio, participación social o de formación; si bien algunas de ellas hacen un sobre esfuerzo para tratar de compaginarlas, reconocen que esta “multifuncionalidad” les ha supuesto en algún momento costes personales con la familia. En el caso de las empresarias más jóvenes y sin cargas familiares, se combinan la falta de tiempo (dedicación exclusiva al negocio) con la ausencia de motivación para participar socialmente (prefieren dedicar el escaso tiempo que les queda a su vida familiar o a sus amistades).
4. **Las dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral se agudizan en ausencia de redes de apoyo familiar** (normalmente la abuela materna) para el cuidado de los hijos e hijas, sobre todo en la primera infancia y teniendo en cuenta que, por las exigencias del negocio, no llegan a beneficiarse plenamente de las bajas por maternidad que les correspondería si fueran trabajadoras asalariadas.
5. **Las empresarias jóvenes muestran su queja por la insuficiencia de recursos de conciliación en el área rural** que cubran el periodo hasta que los niños y niñas son aceptados en el CAI, como es el caso de Ana Sánchez o de Dominga Dorado. A

veces también, por los horarios de dichos centros, más adaptada a madres y padres con trabajos asalariados que a quienes tienen que desarrollar una actividad empresarial con horarios difusos y picos de actividad en diferentes épocas del año, según el tipo de negocio.

6. En el caso específico de las **mujeres inmigrantes**, el caso de Vanesa Alvarado ilustra un problema de “doble discriminación”, como mujer y como inmigrante. Por un lado, la ausencia de redes de apoyo familiar –agravada por los períodos de ausencia de su marido– y, por otro, la hostilidad percibida por su condición de extranjera por parte de personas que regentan negocios similares (competencia), incrementan las dificultades de conciliación y su grado de vulnerabilidad económica.
7. **Falta de concienciación en el ámbito empresarial** para que los hombres compartan la baja de maternidad de sus parejas. En el caso de Ana Sánchez, el único en el que ambos cónyuges decidieron compartir este derecho, entre otras razones, para que ella no desatendiera su negocio demasiado tiempo, su pareja encontró una resistencia manifiesta en la empresa cuando él solicitó el permiso.
8. En los casos de **negocios familiares con vínculos paterno-filiares** (no conyugales), como el de Tatiana Izquierdo, se añaden además problemas generados por la disparidad de opiniones en las decisiones acerca del negocio y la presencia de jerarquías basadas en mayor medida en las relaciones familiares que en estrategias empresariales, lo que le genera la percepción de **falta de autonomía y de control** sobre su propio negocio.
9. En otros casos, la **asimetría en la toma de decisiones** se encuentra en la propia relación de pareja, lo cual se aprecia más frecuentemente entre las coempresarias, como Paloma Illescas. Dicha asimetría puede trasladarse incluso al ámbito de las decisiones familiares, como muestra Paloma al afirmar que casi nunca se van de vacaciones *“porque a mi marido [que es transportista] no le gusta y dice que, como en casa, no se está en ninguna parte”*.
10. Cuando la unidad familiar presenta necesidades de **cuidado sobre personas dependientes**, además de los hijos e hijas, la responsabilidad viene a ser casi exclusiva de las mujeres, independientemente de que el familiar directo sea suyo o de su marido. Teresa Parra tiene a su suegro y a su suegra en otra localidad; su marido y sus dos hermanos se plantearon la necesidad de atenderlos en turnos

semanales, pero son sus respectivas mujeres (las “nueras”) quienes se encargan principalmente de esta atención (comida y limpieza de la casa). Teresa confiesa haber propuesto la contratación de una persona externa para que se ocupara de atenderlos y repartir el coste entre las tres familias, sobre todo por la dificultad que le supone a ella compatibilizar su negocio y sus propias tareas domésticas durante “su” semana, encontrándose con la negativa de su marido y de sus cuñados. Afirma no haber insistido en la propuesta para que no pensarán *“que no quiero hacerme cargo”*. Esta barrera ideológica sigue pesando entre las mujeres de cierta edad en el mundo rural, impidiéndoles plantearse el cuidado de familiares como una opción libremente elegida. En la otra punta del espectro, estaría el caso de Noelia Casado, quien a pesar de tener responsabilidades de cuidado y atención de cuatro personas mayores (su madre y su suegro diariamente y dos tíos los fines de semana) ha encontrado una fórmula que le permite superar esta barrera: la contratación de una persona externa para la atención del suegro y la madre y el recurso a los servicios sociales de lunes a viernes para los dos tíos. A pesar de no haber supuesto desatender su desarrollo personal y profesional, Noelia expresa que ésta ha sido la principal barrera a su desempeño profesional y social.

#### **4.1.2. Relativas a la actividad empresarial/laboral**

1. Muchas de las empresarias, manifiestan **tener dificultad en los procesos de gestión empresarial**, lo que las obliga a la contratación externa del servicio de gestoría. Además, ellas no participan ni tienen conocimiento de cómo se realiza esa gestión (casos de Vanesa Alvarado y de Dominga Dorado). Esta barrera es especialmente significativa si consideramos, por ejemplo, la contabilidad como una herramienta de gestión importante para la toma de decisiones empresariales. Cuando las mujeres llevan “el papeleo” a una gestoría, generalmente aceptan el formato que ésta aplique al tratamiento de la información facilitada, y esto no se traduce necesariamente en un mayor conocimiento de la situación real de la empresa que les permita como empresarias tomar las decisiones más adecuadas en cada momento. Los conocimientos en gestión empresarial son, por tanto, una necesidad real (sentida o no) por parte de la titular, con independencia de que luego “el papeleo” lo externalicen o lo lleve una persona contratada. Se da el caso mayoritario, también

entre los hombres titulares de microempresas familiares, de dar más importancia a la condición profesional que a la capacidad empresarial.

2. **Insuficiencia de las ayudas y subvenciones** para la puesta en marcha de los negocios. Aunque algunas de las mujeres han recurrido a ayudas externas para el arranque de sus empresas, pueden mostrar cierta insatisfacción por la ayuda recibida, bien sea por considerarla escasa o por el retraso en la llegada de la misma y el excesivo papeleo que requiere tramitarla. Dominga Dorado se lamenta por el hecho de haber adquirido maquinaria nueva en su empresa –requisito para obtener subvención–, pues la ayuda recibida ha sido menor que lo que se hubiera ahorrado de haber comprado la maquinaria de segunda mano sin que esto hubiera repercutido negativamente en su actividad. Ana Sánchez muestra su frustración por no haber conseguido más que una reducción en las cuotas de la Seguridad Social al comenzar su negocio. Tatiana Izquierdo también muestra su descontento por la escasa subvención recibida en comparación con el volumen de inversión realizada.
3. **Dificultades con la competencia.** Montar una empresa en el medio rural requiere afinar mucho en la viabilidad de la misma, teniendo especialmente en cuenta las oportunidades reales de negocio y la existencia o no de “competencia desleal” (economía sumergida) en el sector elegido. Tatiana Izquierdo inició su actividad de ocio y tiempo libre en su localidad cuando no había ninguna del mismo tipo. Pero, al poco tiempo, el Ayuntamiento ofertó los mismos servicios a más bajo coste, lo que ella traduce como una “competencia desleal” de la Administración Local, por otra parte obligada a ofrecer ciertos servicios al conjunto de la población. Esta situación requeriría, en todo caso, enfocar la oferta de su empresa privada hacia otro público, pero esto es más difícil cuando el negocio ya está en marcha que cuando se inicia. En el caso de Blanca Anatole o de Vanesa Alvarado, los problemas con la competencia tienen otra naturaleza. Blanca se sintió atacada por su condición de mujer e, incluso, tuvo que afrontar increpaciones y denuncias, así como sufrir un robo en sus naves que ella atribuye a la competencia. Vanesa, como ha quedado dicho, ha sentido cierto grado de acoso, procedente también de la competencia, por su condición de extranjera.
4. **Viabilidad empresarial.** Otra barrera que afecta a la puesta en marcha de las microempresas por parte de las mujeres es el volumen inicial de la inversión y el acceso o no a la necesaria financiación. Las decisiones en este campo pueden

determinar o condicionar la viabilidad del negocio a corto o medio plazo. En dos de los casos analizados, se han detectado errores de planteamiento que ponen en peligro la continuidad empresarial y, en todo caso, suponen una insatisfacción manifiesta por parte de las empresarias, que se sienten ahogadas económicamente al afrontar una amortización de capital excesivamente onerosa. Tatiana Izquierdo ha asumido una inversión superior al millón de euros con los dos negocios emprendidos a instancias del padre. Hoy se siente agobiada y arrepentida de haberse embarcado en ellos y añora el ser trabajadora asalariada y tener más tiempo para ella. El padre argumenta que la inversión hecha, a parte de suponerle un modo de ganarse la vida, le está permitiendo constituir su propio patrimonio, lo que en el futuro se traducirá en seguridad económica. Dominga Dorado tomó por sí misma la decisión de abrir su clínica de fisioterapia, para lo cual contó con el apoyo económico de su padre. Éste la convenció de la conveniencia de comprar el local en lugar de buscar inicialmente uno alquilado, lo que se ha traducido en asumir unas cargas financieras más altas, agravadas por el hecho de tener que comprar maquinaria nueva para poder optar a subvención.

5. **Baja rentabilidad.** Entre los casos estudiados, se encuentran negocios que presentan baja rentabilidad, ya sea por el alto nivel de endeudamiento, como los vistos en el punto anterior, o bien por estar en sus fases iniciales. Esta barrera es importante tenerla en cuenta, dado que los índices de mortalidad de empresas se concentran en los tres primeros años de su existencia. Sin embargo, llama la atención por su especificidad el caso de Timotea Jiménez, quien manifiesta que su negocio no le reporta ningún beneficio –balance cero de ingresos y gastos–, siendo el único motivo de su continuidad el poder optar a una pensión de jubilación. Sus cargas familiares son altas y expresa la esperanza de que sus hijas se independicen antes y así poder tener más tiempo y recursos económicos para dedicarlos a su negocio, que realmente le gusta, y obtener una mayor rentabilidad.
6. En el caso de las **coempresarias invisibles**, como Paloma Illescas y Tania Martín, no se valoriza el papel que tienen ni el trabajo que desarrollan en el negocio familiar, ni siquiera por ellas mismas, puesto que su percepción es la de participar en el proyecto empresarial de su pareja, como una responsabilidad más de su ámbito familiar.



7. **Contratación de personal.** Este factor puede constituirse en una barrera cuando confluyen diversas circunstancias, como en el caso de Dominga Dorado, una joven autónoma, embarazada de su primer bebé y que hace poco abrió su clínica de fisioterapia. Necesitaría contratar a una persona diplomada para poder disfrutar de su baja de maternidad, pero no puede hacerlo porque los costes de este puesto de trabajo lo hacen inviable. Para el embarazo y los futuros cuidados de su bebé ha recurrido a la ayuda de su madre.
8. **Desplazamientos fuera de la localidad.** Aunque la mayoría de las mujeres buscan tener su negocio en su lugar de residencia para facilitar la conciliación, no siempre es posible. Noelia Casado tiene su comercio en su pueblo, del que se encarga principalmente su marido, pero tiene que desplazarse más de 60 Km casi a diario para atender su trabajo asalariado, aunque cuenta con una organización flexible gracias al equipo de trabajo que conforman las trabajadoras de su empresa. Carmen Vigil puede realizar parte de las tareas de su negocio por las mañanas desde su domicilio gracias al uso de nuevas tecnologías, pero debe salir diariamente a recorrer las tiendas que tiene en otras dos localidades.

#### 4.1.3. El autoempleo: ¿necesidad o elección?

1. **Seguir al marido.** Este patrón se ha encontrado en el caso de mujeres de más edad. Domitila Carrasco (54 años) trabajaba como asalariada en Madrid. Al casarse, abandonó su ocupación y se vino al pueblo porque *“las mujeres siempre lo han hecho así”*. Ya con hijos, intentó encontrar trabajo, pero su edad y sus cargas familiares se convirtieron en una barrera sólo superada al optar por el autoempleo montando una asesoría fiscal, estrategia que se facilitó por su formación y su experiencia laboral previa.
2. En algunas mujeres, **la opción empresarial se perfila como única salida para desarrollarse profesionalmente en el medio rural en relación a su formación universitaria.** Esto hace que el autoempleo sea vivido más como una obligación que como una opción personal. Como ejemplos que ilustran esta situación, están los casos de Dominga Dorado y de Ana Sánchez. El resto de casos de mujeres universitarias hace pensar que quizá el medio rural permite más opciones de fórmulas de autoempleo y que, en el medio urbano, existen más posibilidades de acceso al mercado de trabajo, pero esta hipótesis precisaría ser contrastada con el



análisis de casos de mujeres “rurales” que fueron a estudiar a la ciudad y se quedaron allí, lo que escapa a los planteamientos del presente trabajo.

3. Micaela Evaristo y Clara Jiménez constituyen dos ejemplos de mujeres que optan por el **autoempleo en ausencia de alternativas laborales asalariadas que se adapten a sus necesidades familiares y de conciliación**. Micaela afirma desear un trabajo de media jornada, al cual no tiene acceso por su edad y déficit formativo.
4. En algunos casos, como el de la propia Micaela y el de Dominga Dorado, el **paso por el trabajo asalariado no supuso tampoco una experiencia positiva**.

#### 4.1.4. Relativas a la formación

1. **Carencias formativas**. Ser empresaria es una circunstancia que las mujeres en ocasiones se plantean una vez que ya están en el mercado laboral o, a veces, por tradición familiar. Esto hace que, para muchas de las mujeres entrevistadas, el acceso a la formación sea posterior al inicio del negocio, lo cual suele dificultarse a su vez por la falta de tiempo y la sobrecarga de tareas familiares y en la empresa. En todos los casos analizados, las mujeres priman la formación referida a su sector de actividad antes que la propia formación empresarial (gestión). Sus manifestaciones indican que son conscientes de los problemas que les acarrea el déficit de esta formación, pero cuando pueden desarrollar alguna acción formativa (formal o informal), siguen priorizando la referida al ámbito profesional. Esta es una barrera que tendría que tenerse muy presente a la hora de plantear posibles actuaciones de empoderamiento económico. Aunque ninguna de las mujeres entrevistadas lo ha manifestado de forma expresa, es preciso tener también en cuenta que existe una **desigualdad real en el acceso a la formación profesional en el medio rural respecto al urbano**.
2. En el caso de mujeres coempresarias, como el de Paloma Illescas, esta situación es aún más limitante porque no sólo afecta a su desempeño empresarial, sino que restringe incluso el acceso al mercado de trabajo. Factores como su **escasa formación reglada**, la edad como limitación (50 años) o sus múltiples ocupaciones, hacen que dicho acceso sea fragmentado e intermitente, propiciando el mantenimiento de su condición de coempresaria invisible.

#### 4.1.5. Relativas al empoderamiento psicológico

1. **Falta de autoestima y valoración de su propia actividad profesional.** Esta barrera se encuentra no sólo en las mujeres coempresarias, sino en algunas mujeres titulares de su negocio con cierto grado de cualificación. Puede tratarse de una barrera inducida socialmente, como muestra el caso de Domitila Carrasco, quien al principio de abrir su empresa recurría a su marido como apoyo ante los potenciales clientes, para avalar las garantías de profesionalidad de los servicios que prestaba (asesoría fiscal). Hoy considera una “prueba de su éxito” el tener una cartera de clientes estables que confían en ella. En el ámbito de la valoración profesional negativa, sin que medie falta de autoestima personal, podríamos ubicar los casos de Tatiana Izquierdo o de Dominga Dorado, en la medida en que ambas expresan su insatisfacción por su condición de empresarias y consideran que podrían tener mayor calidad de vida si fueran trabajadoras por cuenta ajena. Paloma Illescas (coempresaria) se percibe a sí misma incluso con menos capacidad para competir en el mercado laboral que las mujeres más jóvenes y con formación.
2. **La asunción de las labores domésticas como propias de las mujeres** les dificulta psicológicamente el mantenimiento o el desarrollo de su actividad empresarial. Esta idea es compartida, abierta o indirectamente, por muchas de las entrevistadas, como Paloma Illescas, Ana Sánchez, Tatiana Izquierdo o Timotea Jiménez, quien lo resume gráficamente con la siguiente frase: *“Todo para una y una para todos”*, asegurando que ningún miembro de su familia tiene disposición para compartir con ella las cargas domésticas. Otras mujeres, más satisfechas con su actividad empresarial, como Teresa Parra, justifican esta sobrecarga con afirmaciones como *“no es lo suyo, no es como una mujer”* cuando explica que su marido no pisa la cocina. Muchas de ellas se han quejado del sobre esfuerzo que tienen que realizar al combinar las tareas domésticas con su actividad profesional, pero no expresan sentimientos de injusticia por ello, más bien trasladan el malestar hacia la carga de trabajo que les produce el negocio o responsabilizan a la Administración por la falta de recursos de conciliación que *“permitan a las mujeres trabajar”* (Ana Sánchez). Todas estas afirmaciones indican que las mismas mujeres siguen considerando la cuestión de la conciliación de forma unidireccional, es decir, que es algo que les corresponde solucionar a ellas y no atribuyen a sus parejas idéntica responsabilidad.

3. Cuando alguna de las mujeres entrevistadas ha planteado abiertamente la necesidad de compartir tareas domésticas o la atención a personas dependientes, puede llegar a encontrarse con **presiones familiares y del entorno**. Es el caso de Teresa Parra, cuando sugirió sin éxito a su marido y cuñados la posibilidad de contratar a una persona para encargarse de la atención a sus suegros. También el de Noelia Casado, quien, cuando su madre (persona dependiente) le reclama sus salidas por trabajo, le contesta en tono desenfadado para acallarla: *“Si te pones así, te llevo con tu hija”*. Se trata de dos tipos de actitudes y respuestas diferentes ante la misma barrera psicológica.

## **4.2. POTENCIALIDADES Y RECURSOS**

Hasta aquí, hemos visto muchas de las barreras que experimentan las mujeres en el desarrollo de su actividad empresarial. A continuación, se analizan los casos para identificar los recursos y potencialidades que también presentan, algunos de los cuales se refieren específicamente a dichas barreras y otros se despliegan constituyendo un factor de éxito en la experiencia personal de cada una de ellas. Dichas potencialidades y recursos se presentan ordenados en los siguientes bloques: actitudinales, aptitudinales y de estructura y organización familiar.

### **4.2.1. Relativos a las “actitudes”**

1. **Capacidad emprendedora.** Muchas de las mujeres entrevistadas han mostrado actitudes para el cambio, para superar problemas o para implicarse con diferentes estrategias en sus proyectos empresariales familiares, mostrando una notable capacidad emprendedora y de iniciativa. Dicha actitud es apreciable también en casos de mujeres asalariadas, como el de Noelia Casado, quien trabaja con lo que podríamos denominar “criterios empresariales”, pues manifiesta que en su trabajo *“necesito ir más allá de mis funciones”*, partiendo del análisis de una realidad (en materia de intervención social con mujeres y menores) para la detección de unas necesidades y la elaboración de propuestas. Formalmente, el trabajo es asalariado, pero responde de hecho a un planteamiento empresarial: ella y varias compañeras de una Asociación llevaron a cabo un diagnóstico sobre necesidades de intervención con mujeres y menores que presentaron a la Administración Regional. Ésta se interesó en el enfoque y la metodología y les propuso que desarrollaran el proyecto.

La asociación es la entidad que las contrata a ella y a sus compañeras para prestar los diferentes servicios convenidos con la Administración, pero funcionan en la práctica como una especie de cooperativa en cuanto a funciones y distribución del trabajo y los horarios.

Otro ejemplo de iniciativa lo constituye Blanca Anatole, quien manifiesta poner mucha energía en los proyectos y entregarse al cien por cien a ellos. Blanca es un caso exitoso de empoderamiento empresarial, mediante un negocio que llevó a cabo tras ganar un premio regional por su proyecto fin de carrera en materia de medio ambiente. Ella ha sabido buscarse socios para la inversión, crear su cartera de clientes, ampliar mercados e invertir en I+D+i a partir de planteamientos iniciales muy claros y bien planificados por ella misma, a pesar de su juventud.

En el caso de Vanesa Alvarado, también se percibe la claridad en la meta que perseguía, lo que le ha permitido afrontar sin desanimarse las muchas dificultades encontradas (engaño inicial al llegar a España, quedarse sola una temporada con su hija, actitudes xenófobas de algunas personas de su localidad, etc.).

Carmen Vigil empezó muy joven, y ante la oposición de parte de su entorno, con un salón de belleza; actualmente, regenta tres comercios locales (con cuatro personas a su cargo y una red de 10 establecimientos colaboradores), a pesar no haber alcanzado más allá de la EGB como formación reglada (si bien ha realizado varios módulos de gestión empresarial). Con su negocio, aporta el 70% de los ingresos familiares.

Por último, cabe mencionar el caso de Teresa Parra, quien planteó a su marido la posibilidad de renunciar a un trabajo en la ciudad muy bien remunerado porque no se encontraba a gusto dedicándose sola al cuidado de sus hijos pequeños. Entre ambos, hicieron realidad esta estrategia de mejora de calidad de vida, combinando el trabajo asalariado de él con la apertura de un comercio local en su localidad que ella regenta y le permite compaginar su desarrollo profesional con su vida familiar.

- 2. Percepción de control sobre su propio negocio.** Algunas, como Domitila Carrasco o Ana Sánchez, subrayan su satisfacción por el hecho de regentar su propio negocio, del que se sienten responsables y en el que toman sus propias decisiones. Domitila Carrasco fue “empoderándose” poco a poco, a pesar de partir de una situación de inseguridad personal y precisar el apoyo inicial de su marido, porque algunos

clientes se sorprendían de que una mujer pudiera orientarlos en materia fiscal; hoy, se siente reconocida profesionalmente por los usuarios y las usuarias de sus servicios. Ana Sánchez se siente satisfecha con su condición de autónoma y continúa su formación post universitaria como estrategia para mejorar los servicios que ofrece en su academia de estudios.

3. **Autonomía.** Esta característica es un recurso de gran alcance en materia de empoderamiento. En los casos analizados, se observan importantes diferencias entre las mujeres que han tomado la decisión de iniciar su propio proyecto (como Carmen Vigil, Teresa Parra, Blanca Anatole o Domitila Carrasco) y aquellas que lo han hecho inducidas por otras circunstancias, tales como la falta de oportunidades de empleo (Dominga Dorado y Micaela Evaristo), iniciativa paterna (Tatiana Izquierdo) o ser el negocio familiar (Paloma Illescas y Tania Martín, coempresarias invisibles). Mención especial respecto a la idea de autonomía merecen Vanesa Alvarado y Noelia Casado. Vanesa recibió el ofrecimiento de su pareja actual de que dejara de trabajar y se dedicara a atender a la niña de ambos, pero ella se negó a quedarse en casa y optó por montar su propio negocio. Noelia, empresaria y asalariada, lo expresa con absoluta claridad: *“nunca he dejado que me mandasen más de la cuenta, realizo mi trabajo porque creo en él”*.
4. **Interés por la formación.** Muchas mujeres inician la actividad empresarial sin conocimientos previos ni del sector ni de gestión empresarial, pero prácticamente todas manifiestan el deseo o la intención de formarse. El hecho de dividir la formación en oportunidad actitudinal o aptitudinal obedece a la necesaria diferenciación que debe hacerse entre las que realmente pueden llevarla a cabo, y se convierte en una aptitud que potencia su actividad profesional, y las que, teniendo el interés, no han podido realizarla porque dependen de la disposición de recursos económicos, personales y de conciliación. Aun así, algunas como Timotea Jiménez, que no tiene educación formal más allá del graduado escolar, buscan la información de manera autodidacta para ampliar sus conocimientos sobre el sector en el que se desenvuelven. Este es también el caso de Clara Jiménez y de Micaela Evaristo, que han desarrollado su “currículum oculto” a través de la lectura de temas de interés para su negocio, de autoestima, de habilidades sociales, de psicología o asistiendo a charlas y conferencias.

5. **Cuestionamiento de las obligaciones como mujeres.** En relación a los problemas generales de conciliación, se detectaron como barreras actitudes psicológicas de las mujeres de considerar como propia la responsabilidad de las tareas domésticas y del cuidado de familiares, lo que les impide normalmente reivindicar soluciones justas al problema de la conciliación. Pero también es preciso indicar aquí como una potencialidad el que algunas de las mujeres entrevistadas cuestionan este modelo imperante, como es el caso de Noelia Casado, quien a pesar de hacerse cargo de cuatro personas mayores, tiene claro que esto no puede impedirle su desarrollo profesional. Para ello, dice haber contado con la cooperación de su marido, quien la ha apoyado especialmente en *“no tener la sensación de abandonar a su familia”*. Domitila Carrasco manifiesta haber buscado siempre el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Feliciano Barchín, mujer dedicada a la política, pero con un pasado “empresarial”, afirma que las mujeres no están satisfechas como “amas de casa”, y que *“eso de ser exclusivamente ama de casa tiene que acabarse”*, pues las relaciones familiares en el hogar suponen un vínculo que afecta a todos sus miembros y no sólo a las mujeres. Feliciano califica como *“muy penosa”* la situación actual de muchas abuelas en las que se delega el cuidado de nietos y nietas, *“obligándolas a volver a criar”*.
6. **Capacidad de reacción ante las adversidades.** Vanesa Alvarado hizo frente sola al negocio en una ausencia prolongada de su marido, teniendo una niña pequeña y ha enfrentado incluso actitudes xenófobas en la localidad donde tiene su negocio. Blanca Anatole fue acosada por la competencia y asegura no haber sentido nunca la tentación de rendirse, sino todo lo contrario, la adversidad la ha hecho afianzarse en la búsqueda de sus objetivos, actitud de superación que ella atribuye a la enfermedad sufrida durante su juventud.

#### 4.2.2. Relativos a las “aptitudes”

1. **El manejo de herramientas informáticas** les ha proporcionado a muchas de ellas la mejora de la productividad de su trabajo, como a Dominga Dorado y a Domitila Carrasco, quien manifiesta que esto es un logro para ella, pues superó la barrera que le suponía aprender a usar el ordenador. Ambas están de acuerdo en afirmar que les ahorra tiempo, esfuerzo y desplazamientos a la capital. También es el caso de Carmen Vigil, a la que el teletrabajo le permite flexibilizar y conciliar los tiempos

profesionales con las tareas domésticas. Las nuevas tecnologías se constituyen como una herramienta que flexibiliza los tiempos de producción y reproducción, ganando en productividad, si bien esta ventaja para la conciliación no tiene por qué traducirse en un cambio real en el reparto de tareas con sus parejas (en ocasiones puede dificultarlo, debido a la mayor disponibilidad de tiempo de las mujeres para hacer más cosas). Es decir, la aptitud de aprendizaje hacia las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación es positiva, constituye básicamente una herramienta para la conciliación “de” las mujeres, pero no cambia actitudes por sí misma.

2. Existe un número importante de las mujeres que constituyen la muestra para este estudio con **titulación universitaria o formación específica** en el sector en el que desempeñan su actividad, bien sea empresarial o como asalariadas –Dominga Dorado, Tatiana Izquierdo, Ana Sánchez o Blanca Anatole–; otras han iniciado estudios (educación formal o informal) con posterioridad a la actividad laboral –Noelia Casado, Domitila Carrasco o Carmen Vigil–, pero en todas estas se da la característica de la **formación continua como estrategia de mejora laboral**. Como ejemplos de este interés, cabe destacar a Noelia, para quien la formación ha sido una prioridad a la que ha dedicado tiempo, aparte del trabajo y del cuidado de las personas a su cargo, para lo cual no ha dudado en emplear recursos económicos en contratar a una persona para su atención. Ha sido una estrategia permanente de movilidad sociolaboral, mostrando gran capacidad para adaptarse a los formatos de dicha formación en función de sus características y ocupaciones: para poder compaginar su actual vida profesional y familiar con el estudio de la carrera universitaria que cursa actualmente, ha creado una red de ayuda mutua con los compañeros y las compañeras, además de desarrollar estrategias de estudio como la de grabar las lecciones y escucharlas en sus largos y numerosos desplazamientos en coche al trabajo. Por su parte, Blanca Anatole llega a su idea de negocio como resultado de su brillante trabajo de fin de carrera, por el que recibió un premio regional. Ana Sánchez sigue realizando cursos de especialización para ampliar y mejorar los servicios que presta desde su empresa.
3. **Capacidad de planificación y gestión**. El caso más destacado es el de Blanca Anatole, que ha conseguido en el primer año de funcionamiento los objetivos previstos en el plan de empresa para el sexto año. Esto ha sido posible, entre otras razones, por el adecuado plan de viabilidad empresarial realizado antes de iniciar la



actividad. También atiende a una correcta planificación el hecho de que, como planteamiento de futuro y de cara a facilitarle la conciliación, está propiciando el proceso de formación del personal de su empresa para ir delegando funciones. Tiene gran visión de futuro y es la única de las empresarias entrevistadas que desarrolla una estrategia específica de I+D+i. Blanca recorrió las provincias de la región y visitó muchos establecimientos para poder determinar rutas optimizadas para su negocio, consiguiendo así una cartera de clientes antes de iniciar el negocio. Actualmente, tiene firmados contratos de servicios ambientales en todo el territorio nacional y subcontrata con otras personas autónomas.

4. **Capacidad de trabajo en equipo.** Las microempresas familiares incluidas en el estudio no suelen recurrir a la contratación de personal, salvo casos como el de Blanca Anatole o Carmen Vigil. Sin embargo, una aptitud positiva relativa al trabajo en equipo puede constituir una importante estrategia de cara al crecimiento del negocio. Dada la multifuncionalidad del papel de las mujeres en sus empresas y en su hogar, la capacidad de delegación a través de la formación de equipos humanos redunda positivamente tanto en los resultados empresariales como en los procesos de conciliación. Entre los casos estudiados, en esta característica destaca Noelia Casado, quien reconoce expresamente que el primer equipo de trabajo le influyó mucho en el enfoque profesional que ha adoptado: trabajo en equipo, formación, investigación, imaginación e innovación. Esto ha hecho que sea una mujer comprometida con lo que hace, con autonomía y capacidad de ir más allá de lo que serían sus funciones como trabajadora en el campo de su actividad (trabajo social).
5. **Diversificación.** La diversificación de actividades económicas ha sido una estrategia habitual en las familias del medio rural desde los tiempos de predominio de la economía campesina. En muchos de los casos analizados, se compagina el negocio o trabajo asalariado con otra opción empresarial familiar, que normalmente comparten con sus parejas. Los casos de Micaela Evaristo o Paloma Illescas ilustran esta combinación de estrategias familiares en las que las mujeres desempeñan un papel fundamental, que se extiende también al capítulo del “ahorro”, muchas veces a costa de desatender sus necesidades personales en beneficio de las del resto de la familia. Clara Jiménez está dada de alta en la empresa familiar, en vez de su marido, en la que atiende parte de la gestión, pero de manera paralela ha iniciado un negocio de distribución y venta de productos a través de Internet, que puede realizar desde



casa y en el que se está formando porque considera que puede llegar a dar mayores beneficios que la empresa que gestionan hasta ahora. Noelia Casado considera el negocio que heredó como una fuente de capitalización familiar, que ha permitido mejorar la calidad de vida y el trabajo de su marido.

#### **4.2.3. Relativos a la estructura y organización familiar y a las redes**

1. A muchas de ellas, la **familia** les ha apoyado en el **inicio de la actividad empresarial**, tanto en el ámbito material como moral. Prácticamente la totalidad de ellas han recibido el apoyo de sus parejas, e incluso en algunos de casos, la iniciativa parte más de algún familiar que de ellas mismas (como es el caso de Tatiana Izquierdo). En ocasiones, la percepción del “apoyo” recibido tiene un carácter subjetivo positivo por parte de la mujer, sin que se observe que realmente exista, a tenor de la información facilitada. Este sería el caso concreto de Timotea Jiménez, que si bien manifiesta que su familia la apoya con el negocio, no se aprecia que participen en la solución de problemas o en la toma de decisiones. Cabe preguntarse si lo que ella percibe como apoyo es la inexistencia de oposición directa a que tenga abierto el negocio, con el que afirma únicamente cubrir gastos y lo mantiene como estrategia para poder percibir una pensión en el futuro.
2. A pesar de que las dificultades de conciliación son evidentes en la mayoría de los casos, hay también una **buena parte de las mujeres que se sienten satisfechas con el reparto de tareas domésticas con su pareja o entorno familiar**: Dominga Dorado, Ana Sánchez, Noelia Casado, Blanca Anatole y Carmen Vigil. A este respecto, habría que realizar aquí algunas aclaraciones:
  - a. El grado de acuerdo no se corresponde con un reparto equitativo real (al 50%) en la mayoría de los casos, a juzgar por las actividades que en las entrevistas refieren hacer ellas y ellos.
  - b. De las mencionadas, algunas de ellas son jóvenes, sin cargas familiares y otras, por ciclo vital, no tienen personas mayores dependientes ni menores a su cargo. Tan solo en el caso de Noelia se dan estas dos circunstancias, que las han resuelto con ayuda externa.
  - c. En algunos casos, el reparto pasa por implicar a la abuela materna, por lo que en términos globales, los “porcentajes por género” no son equitativos.

- d. Algunas de las soluciones encontradas para resolver el problema de la conciliación pasan por el trabajo desde casa –como en los casos de Carmen Vigil o Teresa Parra–, lo que les permite compaginar algunas tareas con el trabajo doméstico o realizar algunas compras cuando tienen que hacer salidas por motivos laborales.

En definitiva, se constata que las mujeres que se sienten en mejores condiciones de empoderamiento (Carmen Vigil, Teresa Parra y Noelia Casado) son aquellas que, de una u otra forma, han planteado conjuntamente con sus parejas la solución a la cuestión del reparto de tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes y la vida profesional. **Es decir, aquellas en las que la CONCILIACIÓN se aproxima más a una estrategia bidireccional (hombre y mujer) y, por tanto, a la CORRESPONSABILIDAD.**

3. La pertenencia a **asociaciones gremiales** no es frecuente, pero en algunos casos, como el de Domitila Carrasco o el de Carmen Vigil, les permite estar al día de las novedades relacionadas con su negocio y tener acceso a una oferta formativa y a redes profesionales que de otra manera no tendrían.

## **5. EMPODERAMIENTO FEMENINO EN EL ÁMBITO SOCIAL**

En el epígrafe 1.3.3.3. del presente informe, se analizó la situación general de empoderamiento femenino en el ámbito social a partir de los datos recabados en el estudio de EQUAL ENLAZADAS (2007a), donde se constataba la mayor participación de las mujeres que de los hombres en este espacio. Aquí, analizaremos algunas de las especificidades de dicha participación conocidas en el trabajo de campo, a partir de las entrevistas realizadas con mujeres empresarias y de asociaciones en los tres municipios, así como de la información facilitada por el alcalde de Motilla del Palancar.

En este municipio, hay registradas 33 asociaciones y colectivos organizados que reciben anualmente subvenciones municipales<sup>2</sup>. Las subvenciones se otorgan en función de los proyectos que presentan las asociaciones. La banda de música, el fútbol, el baloncesto y

---

<sup>2</sup> El Ayuntamiento ha presupuestado para el año que viene (2008) 75.000 € en este capítulo.

la asociación ciclista son las que más dinero se llevan. Uno de los colectivos que más personas moviliza lo constituye el teatro de la pasión, que configura un espacio comunitario en el que participan activamente entre 100 y 120 personas desde hace más de 15 años. Al principio había más mujeres que hombres, hasta el punto que ellas tenían que hacer papeles masculinos; actualmente, el reparto de papeles entre sexos está más equilibrado. De las 33 asociaciones que hay en el municipio, algunas de ellas están compuestas indistintamente por mujeres y hombres: la del teatro (mujeres, hombres, niños e inmigrantes), la de personas discapacitadas, la de juegos populares, la de danza y música y la junta de cofradías. Entre las asociaciones que presentan una segregación por sexos, las que tienen predominio de mujeres son el AMPA, las mujeres empresarias y la asociación de consumidores (amas de casa). En cuanto a las que están formadas por hombres, destacan las que tienen que ver con el mundo del motor, las deportivas (ciclista, fútbol y baloncesto), la asociación de etnia gitana y la de cazadores.

Centrando la cuestión en las asociaciones de mujeres, encontramos dos modelos claramente diferenciados: el de la Asociación ATENEA (en Quintanar del Rey) y el del Foro Comarcal Mujeres Manchuela (Iniesta). La información que se ofrece a continuación se ha obtenido de las entrevistas realizadas en ambos municipios.

La **Asociación ATENEA** estuvo a punto de desaparecer hace unos años, porque no había prácticamente socias activas ni contenidos y ha sido puesta de nuevo a flote por la nueva Junta Directiva. Las entrevistadas aseguran tener hoy a unas 200 mujeres participando en las diferentes actividades, aunque manifiestan que el peso de la organización recae sobre las integrantes de la directiva. Tienen fijada una cuota anual por socia de 8 €, pero no todas las afiliadas la pagan. Entre las actividades fijas que llevan a cabo, destacan la organización de una cena el Día Internacional de la Mujer, otra el Día de los Enamorados (en la que invitan a sus maridos), un viaje cultural anual a Madrid, entre tres y cuatro viajes al año a balnearios y, durante los veranos, excursiones semanales a la playa con hijas e hijos. Para algunas actividades puntuales, trabajan en coordinación con la otra asociación de mujeres que funciona en la localidad (día de San Antón o actividades promovidas por el Centro de la Mujer). Los recursos que obtienen, aparte de las cuotas de las asociadas, provienen de subvenciones de las diferentes administraciones, que se solicitan específicamente para cada actividad organizada. Afirman recibir apoyo del Ayuntamiento, tanto para tener un local de reunión, como por

parte de la Concejalía de Cultura y Mujer a la hora de solicitar ayudas y subvenciones. También tienen contacto directo con la Directora del Instituto de la Mujer.

Las tres mujeres entrevistadas de esta asociación afirman que las socias más activas participan activamente en foros de debate que surgen en el municipio y sienten que se han convertido de alguna forma en *“la voz de las mujeres en el Ayuntamiento”*, al reivindicar ante éste algunas mejoras, como la del polideportivo, la señalización con pasos de cebra, la atención médica y pediátrica y la oferta cultural. La asociación participa también en la estructura de ADIMAN, como parte del sector social. A futuro, se plantean conseguir medios técnicos para mejorar la gestión de la asociación (un ordenador para enviar comunicaciones a las socias, controlar las cuotas y preparar las subvenciones) e incrementar las afiliaciones, especialmente entre mujeres más jóvenes que den el relevo a la actual junta directiva.

La mayoría de las mujeres que pertenecen a esta asociación no tienen actividad económica fuera del hogar (como asalariadas o empresarias) y ocupan la mayor parte de su tiempo en las tareas domésticas y la atención a personas dependientes. Por lo general, en sus hogares no hay reparto de dichas obligaciones entre ellas y sus cónyuges.

En cuanto al Foro Comarcal Mujeres Manchuela de Iniesta, surge recientemente como iniciativa de un grupo de mujeres apoyadas por el Centro de la Mujer de la localidad para crear un espacio comarcal de incidencia similar a los Consejos Municipales de la Mujer, ya creados en algunos municipios de la Manchuela Conquense. Sin embargo, sus promotoras enseguida comprendieron la dificultad de poner de acuerdo a todos los Ayuntamientos de la comarca, por lo que optaron por crearlo como foro local, constituyéndose finalmente como una asociación, que también se integra en la actualidad en ADIMAN. Desde el primero momento, las promotoras de esta asociación han querido otorgarle ciertas características diferenciales respecto a otras asociaciones de mujeres, colocando como objetivo central de su actuación *“hacer visible la participación de las mujeres e incrementar su influencia y capacidad de decisión en los ámbitos institucional, económico y social”*. Este nuevo “espíritu” se refleja en el propio organigrama de la asociación, cuya Junta Directiva se compone por 11 personas con atribuciones funcionales claramente delimitadas:

- Presidencia.

- Una vicepresidencia para el **área política y de empoderamiento**, a la que se asignan dos vocalías para apoyar su tarea.
- Una vicepresidencia para el **área de economía y desarrollo rural**, con otras dos vocalías.
- Una vicepresidencia para el **área asociativa y cultural** y las dos vocalías correspondientes.
- Secretaría.

Esta estructura da noticia también del carácter más reivindicativo que adoptó esta asociación desde sus comienzos y menos centrada en la organización de actividades de carácter recreativo-cultural para sus asociadas. Hasta el momento de realización del trabajo de campo, los dos hitos más significativos promovidos por la asociación y señalados por las mujeres entrevistadas fueron el apoyo a una candidatura femenina a la junta rectora de la cooperativa del vino y la denuncia del uso de un local público por parte de una hermandad profesional para la celebración de su fiesta patronal en la que se organizó una sesión de *streptease* femenino. En el primer caso, las mujeres que integraron la candidatura a la cooperativa no salieron elegidas y algunas recibieron incluso presiones directas de familiares para que no la integraran. En el segundo, la asociación recibió las disculpas del alcalde de la localidad por haber cedido un local municipal para la actividad que llevó a cabo la citada hermandad.

Una de las mujeres entrevistadas reconoce que este carácter reivindicativo puede acarrear ciertas dificultades a la asociación y que si ésta es la línea a seguir se necesitará fundamentarla adecuadamente: “*si hay que quejarse de algo, debe ser con argumentos, sabiendo por qué no nos parece tal cosa*”.

## **5.1. BARRERAS**

A continuación, se sintetizan algunas de las barreras identificadas expresamente por las mujeres entrevistadas y las observadas en el propio trabajo de campo que dificultan el empoderamiento femenino en el ámbito social.

1. **Dimensión territorial de las organizaciones.** Feliciano Barchín señala como una dificultad para la participación de las mujeres el ámbito de referencia territorial de la entidad a la que pertenecen cuando éste supone desplazamientos

desde su localidad de origen, ya sea para reuniones o gestiones necesarias de realizar. Este el caso, tanto de asociaciones empresariales, como de mujeres o AMPAS de instituto. Algunas de las entrevistadas han referido su dificultad para implicarse más cuando se requiere esta movilidad, ya sea por falta de tiempo o por no disponer de vehículo propio, renunciando a ostentar en dichos casos cargos de responsabilidad. En el medio rural, es claro que la capacidad de incidencia de ciertas entidades aumenta en la medida en que aglutina a actores de varios municipios, pero no lo es menos el hecho de que la movilidad está más limitada que en el medio urbano, especialmente para las mujeres. Ellas son conscientes de que buena parte de sus asociaciones deberían implantarse en toda la comarca, pero a la vez saben que eso limita la posibilidad de implicarse más en el trabajo diario que requieren las organizaciones supramunicipales.

2. **Segregación sexual de las asociaciones.** En las organizaciones de ámbito comunitario (locales), predomina una lógica de segregación de sexos. Hay asociaciones que “todo el mundo asume” que son más de mujeres y otras más de hombres. Lo que llama la atención, como en el caso de Motilla del Palancar, es que las “feminizadas” tienen que ver más con asuntos relacionados con la educación (AMPAS), el cuidado de personas o el consumo doméstico, aparte de las propias asociaciones de mujeres (incluidas las de empresarias), mientras que las “masculinizadas” se asocian más con el ocio y el tiempo libre (ciclismo, fútbol, caza, etc.). En dicho municipio, son las segundas las que más subvenciones municipales se llevan (salvedad hecha de la banda de música, que tiene carácter mixto). En cuanto a las entidades en las que comparten espacios mujeres y hombres, es destacable que tienen un marcado engarce con la cultura campesina tradicional: música y danza, teatro, juegos populares, cofradías religiosas, etc. Esto hace pensar que las “nuevas” formas de participación que se han gestado en el período democrático han tendido a la segregación por sexos y por edades (mujeres, jóvenes, tercera edad, etc.), en detrimento de las formas comunitarias en las que tradicionalmente participa toda la población. Las cooperativas agrarias, como ya ha quedado dicho, constituyen un claro ejemplo de segregación por sexos.

3. **Conciliación, ciclo de vida familiar y edad de las mujeres.** En el trabajo de campo, se han encontrado barreras para la participación social de las mujeres en función de su edad, su ciclo de vida y la conciliación de la vida familiar. Así, la participación de las mujeres de menos de 30 años sin cargas familiares es escasa por falta de motivación (no encuentran que los espacios de participación tengan que ver con sus intereses o conceden más importancia a las redes familiares y sociales a las que dedican su tiempo libre). Las mujeres de 30 a 50 años son las que más participan, a pesar de tener dificultades para organizar temporalmente sus actividades (profesionales, domésticas y personales). Las mayores de 50 años, “las abuelas”, tienen que soportar a menudo el peso de la conciliación de sus hijas y hacerse cargo de parte del cuidado y atención de nietas y nietos, lo que les resta tiempo para la participación social.
4. **Baja participación de mujeres inmigrantes.** La condición migratoria suma una barrera adicional a las mujeres desde el punto de vista de la participación social, ya sea por ausencia de redes personales, diferencias culturales o idiomáticas o, simplemente, por la propia situación sociolaboral que las limita en la disposición de tiempo suficiente, especialmente si son ellas las que se encargan exclusivamente de las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes (fundamentalmente, hijas e hijos), combinándolas con trabajo fuera de su domicilio (limpieza de casas, cuidado de personas dependientes, etc.).
5. **Falta de disponibilidad de tiempo y desajustes horarios de las reuniones.** El factor *tiempo* es continuamente aludido por las mujeres entrevistadas como una barrera para la participación social. Cuando la conciliación se plantea de manera unidireccional, como una cuestión que afecta sólo a las mujeres, este factor cobra aún más relevancia y hace que en los espacios asociativos mixtos o masculinizados las reuniones se fijen de acuerdo a los horarios que se ajustan a las necesidades de los varones. Únicamente, en aquellos otros en los que predomina la participación femenina, las mujeres pueden adaptar dichos horarios a sus propias necesidades, lo que es especialmente evidente en las AMPAS de los colegios o en las asociaciones de mujeres.
6. **Falta de identificación con contenidos.** Algunas mujeres jóvenes, como Carmen Vigil o Ana Sánchez, sin cargas familiares o con ellas, pero con mayor

actividad empresarial, no se sienten identificadas con los contenidos y actividades planteados por la mayoría de las asociaciones de mujeres existentes, en la medida en que se enmarcan en el campo del ocio y el uso del tiempo libre. Para otras, como Clara Jiménez, la inhibición en adoptar un papel más activo en el ámbito asociativo obedece a la falta de acuerdo con la forma en que se tratan los conflictos que pueden surgir, por ejemplo en el AMPA, cuando se debate la conveniencia o no de implantar la jornada continua, o en dedicarle más tiempo a cuestiones lúdicas que a las propias de la educación.

7. **Modelo de liderazgo.** En nuestra cultura, existe un predominio del liderazgo personal sobre el liderazgo compartido o en red. Esto hace que las organizaciones funcionen delegando prácticamente la totalidad de los asuntos en muy pocas personas, que tienden a imprimir un carácter personal a dicho liderazgo. En la asociación Atenea, las mujeres entrevistadas de la junta directiva se quejaban de la falta de implicación de las socias en la organización de las actividades. El efecto de esta barrera se traduce en que las personas asociadas terminan convirtiéndose en “usuarias” más que en “activistas”, lo que a su vez repercute en la sobrecarga de trabajo y responsabilidad para quienes asumen un papel directivo, que pueden acertar en mayor o menor medida a la hora de dar respuesta a las necesidades sentidas por el colectivo al que representan. Esta situación inhibe el interés de muchas mujeres de cara a asumir funciones de responsabilidad en asociaciones, pues son conscientes de la sobrecarga que entraña el hacerlo, a lo que puede sumarse un cierto sentido de inseguridad en sus propias habilidades para llevar a cabo las tareas encomendadas. El modelo organizativo descrito en el Foro Comarcal Mujeres Manchuela de Iniesta apunta una tendencia a nuevas formas de liderazgo compartido que podría atenuar los efectos de esta barrera.
8. **Alto grado de dependencia del tejido asociativo.** Los casos de Motilla del Palancar y de Quintanar del Rey muestran que las asociaciones en general dependen en un alto grado de las administraciones para la consecución de recursos. Esto condiciona en muchas ocasiones el tipo de actividades que pueden organizar, en cuanto a contenidos y formatos, además de reducir la capacidad de auto organización para desarrollar estrategias y líneas de actuación



propias. Por otra parte, las mujeres señalan la falta de conocimientos o habilidades para definir sus proyectos y la necesidad de recurrir a personal técnico de los Ayuntamientos para plantearlos y solicitar las correspondientes subvenciones. Puede darse incluso la circunstancia de que ciertos servicios territoriales compitan entre sí para “captar” el interés del tejido asociativo, lo que pone en evidencia que no estamos ante un problema de recursos humanos o financieros, sino de coordinación de los diferentes recursos públicos disponibles para este ámbito y de empoderamiento de las propias entidades asociativas.

## **5.2. POTENCIALIDADES Y RECURSOS**

Como contrapeso a las barreras identificadas, también se han encontrado algunos recursos y potencialidades durante el trabajo de campo que pueden facilitar los procesos de empoderamiento femenino en el ámbito social.

1. **Consejos Municipales de la Mujer.** En la Manchuela Conquense, han empezado a implementarse estos consejos y han despertado una expectativa positiva entre las mujeres. Aunque todavía no han desarrollado un trabajo suficientemente prolongado para evaluar sus resultados, algunas de las entrevistadas lo consideran un espacio necesario de incidencia para promover políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito municipal. La participación de representantes de las asociaciones de mujeres en estos Consejos puede constituir una herramienta importante de empoderamiento en el corto plazo.
2. **Generación de espacios asociativos mixtos.** Hemos visto que existe un grado importante de segregación por sexos en el ámbito asociativo, pero en coexistencia con algunas entidades donde no se da dicha segregación, curiosamente las más enraizadas con la cultura campesina. Sería importante contemplar la posibilidad de iniciar acciones de sensibilización por la igualdad de oportunidades en estos espacios, sin descuidar el trabajo específico sobre este tema en los que sí están segregados. En este sentido, es destacable la iniciativa llevada a cabo por Feliciano Barchín en el bar que regentaba con su pareja al montar un club de fútbol adulto donde se abordaban temas de igualdad.
3. **Experiencia de gestión y acceso a la información.** La participación en el ámbito asociativo por parte de las mujeres entrevistadas ha tenido en muchos

casos un carácter “iniciático” que se ha traducido en la adquisición de una experiencia gestora de gran utilidad cuando han saltado al campo de la política municipal (Feliciano Barchín, Trinidad Maroto, Marta Arana, Noelia Casado, Domitila Carrasco, etc.). En el caso de las empresarias, la participación en organizaciones gremiales, además de la experiencia, les ha posibilitado el desarrollo de su red profesional y el acceso a conocimiento e información relevante para el ejercicio de su actividad (Carmen Vigil).

4. **Adecuación de horarios.** La asociación Atenea, con el fin de superar la barrera a la participación que supone la falta de tiempo de las mujeres asociadas, trata de consensuar el horario de las actividades y reuniones, que suelen fijarse a partir de las ocho de la tarde, cuando las tareas del hogar, la atención a hijos e hijas ha terminado y han regresado del trabajo aquellas mujeres que lo hacen fuera de casa. Feliciano Barchín apuntaba como una posible solución a esta barrera el tratar de adaptar los horarios de las reuniones a los sábados, aprovechando los fines de semana como un espacio de ocio y tiempo libre en el que las mujeres podrían disponer de algún tiempo para su participación social. Clara Jiménez afirma que puede mantener diversas actividades en el ámbito social porque no suelen coincidir entre sí ni con otras tareas que realiza.
5. **Formación en habilidades sociales.** Algunas de las mujeres entrevistadas expresan su necesidad de adquirir capacidades relativas a ciertas habilidades sociales y consideran que el medio asociativo es el lugar idóneo para emprenderlas. Paloma Illescas (coempresaria invisible) o Micaela Evaristo otorgan mucha importancia a la realización de cursos y a su participación en asociaciones como estrategia para ampliar sus horizontes y expectativas personales, porque “*en casa, te estancas*”. Feliciano Barchín también considera que el mundo asociativo ha sido su principal campo de aprendizaje y empoderamiento práctico, aunque estima que sería útil impulsar la formación de las mujeres en habilidades sociales. La asociación Atenea, por su parte, aspira a asociar a mujeres jóvenes y preparadas para *dar el relevo* a la actual junta directiva en un futuro próximo.
6. **Foros de debate sobre asuntos comunitarios.** Tanto la asociación Atenea como el Foro de Iniesta han adoptado la estrategia de impulsar debates sobre

asuntos comunitarios entre sus asociadas como forma de intervenir e incidir en las políticas municipales. Así, desde Atenea se han tomado iniciativas relativas a urbanismo, salud, cultura y deportes. El Foro Comarcal Mujeres Manchuela de Iniesta se ha centrado en cuestiones reivindicativas, como la formación de una candidatura femenina para la junta rectora de la cooperativa del vino. Trinidad Maroto considera que, con independencia de la ideología de cada quien, sería conveniente promover foros de debate político entre las mujeres de los pueblos, pues su visión menos ideologizada enriquecería dicho debate. Los Consejos Municipales de la Mujer constituyen el espacio idóneo donde presentar y sistematizar las diversas propuestas que surgen de estos foros.

7. **Nuevas estructuras para nuevos liderazgos femeninos.** El Foro de Iniesta se ha dotado de una estructura de representación que favorece el trabajo en equipo y la delegación de responsabilidades entre más mujeres, al organizarse temáticamente en torno a tres vicepresidencias con funciones precisas. Cada vicepresidenta tiene asignadas dos vocales para poder llevar a cabo la tarea. Este “reparto” permite reducir la carga psicológica de la mujer que ostenta un cargo en una asociación y que puede verse desbordada por la dimensión de la tarea, la falta de tiempo o la inseguridad cuando se enfrenta en soledad a dicho reto. La transformación de los *liderazgos carismáticos* propios de nuestra cultura en *liderazgos en red*, donde se reparten responsabilidades y tareas en equipo aprovechando las habilidades particulares de cada persona, podría resultar más fácil de llevar a cabo en espacios asociativos feminizados que entre los masculinizados o mixtos. La idea de liderazgo en red supone un acicate para la participación femenina en el ámbito comunitario asociativo porque se corresponde con su visión realista del tiempo y el esfuerzo que pueden dedicar a dicho ámbito sin que vaya en detrimento de otras actividades que realizan.
8. **Multifuncionalidad.** Como potencialidad complementaria a los primeros signos de liderazgo femenino en red, cabe mencionar aquí que 12 de las 14 mujeres entrevistadas que desarrollan participación social lo hacen en varias entidades, ocupando uno o varios cargos simultáneamente. Este dato denotaría que no hay una tendencia a la “especialización”, sino más bien a una participación multifuncional de las mujeres en entidades que cubren diferentes temas del

ámbito social. La organización de un liderazgo en red podría suponer una participación más eficaz y menos onerosa en términos personales y de tiempo para todas ellas.

9. **Cohesión de grupo / sororidad.** Las asociaciones de mujeres que empezaron a funcionar en la transición democrática española supusieron la creación y consolidación de un espacio público propio para socializar sus preocupaciones, intereses y expectativas, rompiendo el aislamiento social que se derivaba de una dedicación exclusiva a las tareas del hogar (espacio privado). La percepción de algunas mujeres entrevistadas es que ese espacio sigue siendo necesario, pero a la vez sienten que debe articularse en torno a nuevas propuestas y dimensiones. Señalan que los “viajes” que realizan siguen propiciando una estrategia de cohesión de grupo que les permite mejorar las relaciones e intercambiar ideas, pero la falta de un trabajo más sistemático de esta cohesión impide pasar a un nivel de *sororidad* que potenciara el empoderamiento femenino para extrapolarlo a otros espacios de decisión compartida con hombres.
10. **Actitud favorable hacia las NTIC's.** Igual que se vio en el capítulo dedicado al empoderamiento femenino en el ámbito económico, entre las asociaciones de mujeres (como Atenea) se aprecia una actitud favorable hacia el uso de nuevas tecnologías. En el primer ámbito, tenía que ver con la percepción de que las NTIC's suponen un aumento de la productividad que se traduce en ahorro de tiempo (eficacia) y posibilidades de conciliación. En este caso, el recurso a la tecnología se percibe como una posibilidad de mejorar la gestión de la asociación: control de cuotas, comunicación con las asociadas y obtención de recursos (trámite de subvenciones).

## 6. ESTRATEGIA Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Una vez analizadas las barreras, recursos y potencialidades para el empoderamiento femenino en los tres ámbitos (político, económico y social), el presente estudio concluye con el planteamiento de una posible estrategia y algunas líneas de actuación a seguir para facilitar el proceso de empoderamiento femenino en la Manchuela Conquense. Las recomendaciones que siguen son fruto, por una parte, de las reflexiones y propuestas planteadas por las mujeres entrevistadas; otras, son resultado del análisis

llevado a cabo en el estudio; y, finalmente, se han tenido en cuenta algunas procedentes de los diferentes estudios de EQUAL ENLAZADAS reflejados en la bibliografía, específicamente aquellas que se consideran de mayor relevancia para incidir en el empoderamiento de las mujeres.

## 6.1. A MODO DE RECAPITULACIÓN

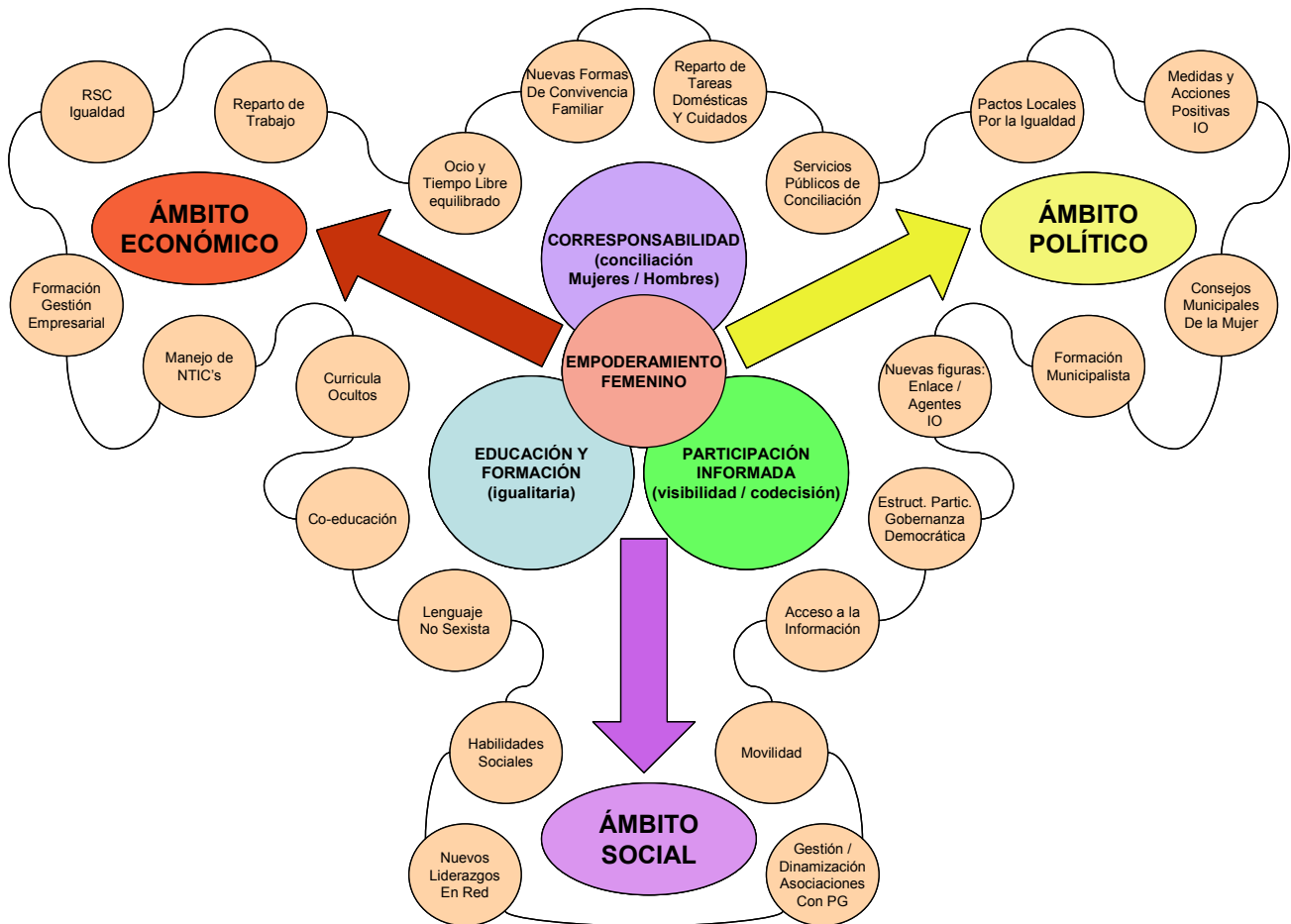
Las siguientes tres tablas resumen las barreras, recursos y potencialidades detectadas en el estudio, según ámbitos. En ellas, se enumeran tal y como han sido formuladas en los apartados precedentes, las cuestiones centrales señaladas por las mujeres entrevistadas y permiten atisbar los elementos centrales que deben ser considerados en el planteamiento de una estrategia de empoderamiento y de las consecuentes líneas de actuación que se plantean en este epígrafe.

ÁMBITO	BARRERA	RECURSO - POTENCIALIDAD
EMPODERAMIENTO POLÍTICO	FALTA DE CREENCIA EN SUS CAPACIDADES	TRADICIÓN POLÍTICA FAMILIAR
	MIEDO A EQUIVOCARSE, A LO DESCONOCIDO	EMPODERAMIENTO COMPLETO (EMPRESARIAL, POLÍTICO Y DE PARTICIPACIÓN SOCIAL)
	AUSENCIA DE FORMACIÓN ESPECÍFICA EN POLÍTICA	EXPERIENCIA DE GESTIÓN EN EL ÁMBITO ASOCIATIVO
	NECESIDAD DE PRIORIZAR EL TRABAJO POLÍTICO	CAPACIDAD DE APRENDIZAJE DESDE EL ESFUERZO PERSONAL Y LA PRÁCTICA
	DIFICULTAD DE CONCILIACIÓN Y AUSENCIA DE REPARTO DE RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS	PROYECCIÓN POSITIVA DE LA IMAGEN DE LA MUJER POLÍTICA
	FALTA DE APOYO DEL ENTORNO FAMILIAR	CERCANÍA CON LA GENTE Y GENERACIÓN DE CONFIANZA
	INCOMPATIBILIDAD CON ÁMBITO EMPRESARIAL	CAPACIDAD DE CONCILIACIÓN DE LAS MUJERES
	PASO ESPORÁDICO POR LA POLÍTICA MUNICIPAL	AYUDA MUTUA ENTRE MUJERES (SORORIDAD ESPONTÁNEA)
	MINUSVALORIZACIÓN DE LAS CAPACIDADES POLÍTICAS DE LAS MUJERES	LA POLÍTICA ALLENDE LOS PARTIDOS
	SISTEMA DE PROMOCIÓN INTERNA DE LOS PARTIDOS	PARIDAD ELECTORAL
	RIVALIDAD DENTRO DE LOS PARTIDOS	
	AUSENCIA DE PACTOS POR LA IGUALDAD O PREDOMINIO DE LA LÓGICA PARTIDISTA SOBRE LAS REIVINDICACIONES DE GÉNERO	
	DÉFICIT DE TRABAJO CONJUNTO (HOMBRES Y MUJERES) EN LOS EQUIPOS DE GOBIERNO MUNICIPAL	
	FALTA DE COHERENCIA DISCURSO POLÍTICO- ACCIONES ESPECÍFICAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
	RESISTENCIAS DENTRO DE AYUNTAMIENTOS A LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DE IO	

ÁMBITO	BARRERA	RECURSO - POTENCIALIDAD
EMPODERAMIENTO ECONÓMICO	DESEQUILIBRIO EN EL REPARTO DE RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS	CAPACIDAD EMPRENDEDORA
	SOLAPAMIENTO E INDIFERENCIACIÓN DE LOS TIEMPOS DE DEDICACIÓN	PERCEPCIÓN DE CONTROL SOBRE SU PROPIO NEGOCIO
	FALTA DE DISPONIBILIDAD DE TIEMPO (LIMITACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN OTRAS ACTIVIDADES)	AUTONOMÍA
	AUSENCIA DE REDES DE APOYO FAMILIAR (AGUDIZA PROBLEMAS DE CONCILIACIÓN)	INTERÉS POR LA FORMACIÓN
	INSUFICIENCIA DE RECURSOS DE CONCILIACIÓN EN EL ÁREA RURAL	CUESTIONAMIENTO DE LAS OBLIGACIONES COMO MUJERES
	MUJERES INMIGRANTES (AGRAVAMIENTO DE LAS BARRERAS)	CAPACIDAD DE REACCIÓN FRENTE A LA ADVERSIDAD
	RETICENCIAS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL PARA ACEPTAR BAJAS DE PATERNIDAD	MANEJO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS
	FALTA DE AUTONOMÍA Y CONTROL EN LOS NEGOCIOS DE CORTE FAMILIAR (NO CONYUGALES)	FORMACIÓN CONTÍNUA COMO ESTRATEGIA DE MEJORA LABORAL
	ASIMETRÍA EN LA TOMA DE DECISIONES CON RESPECTO A LA PAREJA	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN
	ASUNCIÓN DEL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES	CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO
	DIFICULTADES EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL	DIVERSIFICACIÓN
	INSUFICIENCIA DE AYUDAS Y SUBVENCIONES	APOYO FAMILIAR EN EL INICIO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL
	DIFICULTADES CON LA COMPETENCIA	PERCEPCIÓN DE SATISFACCIÓN EN EL REPARTO DE RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS (EN AQUELLAS EN LAS QUE LA CONCILIACIÓN ES BIDIRECCIONAL)
	AUSENCIA DE ESTUDIO DE VIABILIDAD EMPRESARIAL	PERTENENCIA A ASOCIACIONES GREMIALES
	BAJA RENTABILIDAD EMPRESARIAL	
	EXISTENCIA DE COEMPRESARIAS INVISIBLES	
	DIFICULTAD PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL	
	NECESIDAD DE DESPLAZARSE FUERA DE LA LOCALIDAD	
	PRIORIZAR EL TRABAJO DEL MARIDO	
	LA OPCIÓN EMPRESARIAL COMO ÚNICA SALIDA PARA EL DESARROLLO DE LA PROFESIÓN EN MEDIO RURAL	
	AUTOEMPLEO COMO SOLUCIÓN PARA LA CONCILIACIÓN	
	AUTOEMPLEO EN RESPUESTA A MALA EXPERIENCIA EN EL MERCADO ASALARIADO	
	CARENCIAS FORMATIVAS RELATIVAS A LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA Y A LA GESTIÓN EMPRESARIAL	
	ESCASA FORMACIÓN REGLADA	
	FALTA DE AUTOESTIMA Y DE VALORACIÓN DE SU ACTIVIDAD PROFESIONAL	
	ASUNCIÓN DE LAS LABORES DOMÉSTICAS COMO PROPIAS	
PRESIONES FAMILIARES Y DEL ENTORNO		

ÁMBITO	BARRERA	RECURSO - POTENCIALIDAD
EMPODERAMIENTO SOCIAL	DIMENSIÓN TERRITORIAL DE LAS ORGANIZACIONES	CONSEJOS MUNICIPALES DE LA MUJER
	SEGREGACIÓN SEXUAL DE LAS ASOCIACIONES	GENERACIÓN DE ESPACIOS ASOCIATIVOS MIXTOS
	CONCILIACIÓN, CICLO DE VIDA FAMILIAR Y EDAD DE LAS MUJERES	EXPERIENCIA DE GESTIÓN Y ACCESO A LA INFORMACIÓN
	BAJA PARTICIPACIÓN DE MUJERES INMIGRANTES	ADECUACIÓN DE HORARIOS
	FALTA DE DISPONIBILIDAD DE TIEMPO Y DESAJUSTES HORARIOS DE LAS REUNIONES	FORMACIÓN EN HABILIDADES SOCIALES
	FALTA DE IDENTIFICACIÓN CON CONTENIDOS	FOROS DE DEBATE SOBRE ASUNTOS COMUNITARIOS
	MODELO DE LIDERAZGO	NUEVAS ESTRUCTURAS PARA NUEVOS LIDERAZGOS FEMENINOS
	ALTO GRADO DE DEPENDENCIA DEL TEJIDO ASOCIATIVO	MULTIFUNCIONALIDAD
		COHESIÓN DE GRUPO / SORORIDAD
		ACTITUD FAVORABLE HACIA LAS NTIC'S

## 6.2. ESTRATEGIA Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN PARA EL EMPODERAMIENTO FEMENINO



Este esquema representa la estrategia global recomendada para la Manchuela Conquense en aras de favorecer el empoderamiento femenino en los tres ámbitos contemplados en el estudio: político, económico y social.

Las barreras hasta aquí analizadas han puesto de manifiesto como principales problemas:

- **La ausencia de una verdadera CONCILIACIÓN de la vida profesional, familiar y personal de mujeres y hombres.** Fundamentalmente, la conciliación ha venido entendiéndose y aplicándose casi exclusivamente como una “necesidad” u “obligación” “de” las mujeres. La realidad muestra que “su” esfuerzo de conciliación no ha tenido correspondencia en el lado masculino.



- **La persistencia de estereotipos y roles de género en prácticamente todas las instituciones sociales.** El poder político (partidos), las empresas, la familia, las organizaciones sociales, la escuela, etc., son instancias que, en mayor o menor grado, reproducen y legitiman los estereotipos y roles que anclan las desigualdades entre mujeres y hombres, con valores, estructuras o procedimientos que las ocultan y dificultan ponerlas en cuestión y, por tanto, superarlas.
- **Las estructuras sociales de participación no están suficientemente democratizadas.** La transición democrática ha supuesto en nuestro país la formalización y el ejercicio de numerosos derechos, pero en el terreno de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, queda mucho camino por recorrer. Las mujeres se han organizado y participan socialmente (incluso más que los hombres, como se ha mostrado en el presente trabajo), pero la realidad es que dicha participación no es tan visible ni se traduce en la generación de espacios de co-decisión en condiciones de igualdad con los hombres y como expresión máxima del ejercicio de ciudadanía plena.

Estos tres factores que impiden o frenan los procesos de empoderamiento femenino en los ámbitos político, económico y social. Por ello, la **estrategia** propuesta pasa por **nuclear dichos procesos en torno a tres principios**:

1. **CORRESPONSABILIDAD.** Entendida como una “conciliación bidireccional”, de mujeres y hombres que se responsabilizan por igual de las situaciones particulares que están a su cargo.
2. **EDUCACIÓN Y FORMACIÓN IGUALITARIA.** Basado en la Igualdad de Oportunidades, este principio debe regir los cambios actitudinales y aptitudinales de mujeres y hombres necesarios para superar los estereotipos de género que persisten en las diferentes instituciones sociales.
3. **PARTICIPACIÓN INFORMADA.** Entendida como la capacidad de las mujeres de poner en el centro de su acción sus necesidades, el desarrollo de habilidades y la aplicación de su conocimiento al servicio de su proceso de autonomía y de auto organización (sororidad). Este principio debe garantizar la visibilidad de la participación de las mujeres y su capacidad de co-decisión en



igualdad de condiciones con respecto a los hombres en todas las esferas (públicas y privadas).

Estos principios deben imbuir las diferentes líneas de actuación en los ámbitos político, económico y social para potenciar el proceso de empoderamiento femenino en todos ellos. A continuación, se refieren las **líneas de actuación** apuntadas en el esquema de la ESTRATEGIA que podrían promoverse en la comarca, ya sea a través de ADIMAN o de los Ayuntamientos y entidades económicas y sociales con presencia en el territorio. Algunas de ellas, ya han sido iniciadas durante la vigencia del proyecto EQUAL ENLAZADAS y precisarían continuidad una vez finalizado éste (diciembre 2007).

1. **Responsabilidad Social Corporativa en el campo de la Igualdad.** Fomento y apoyo a las empresas de la comarca que implementen medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como elemento central de su responsabilidad social corporativa.
2. **Reparto de trabajo.** Sensibilizar al sector empresarial y a trabajadores y trabajadoras de la importancia y los beneficios (productividad) del reparto de trabajo, erradicando la feminización de los contratos a tiempo parcial (indefinidos o temporales).
3. **Ocio y tiempo libre.** Promoción y valorización de nuevas formas de ocio y uso del tiempo libre equilibrado entre mujeres y hombres en actividades comunitarias (espacios no segregados).
4. **Nuevas formas de convivencia familiar.** Visibilizar, valorizar y fomentar nuevas formas de convivencia familiar, más democráticas e igualitarias, en las que mujeres y hombres hayan replanteado los tradicionales roles de género y desarrollado esquemas de co-decisión: permisos de maternidad compartidos, equilibrio en aportaciones económicas a los ingresos familiares, reparto de tareas domésticas y cuidado y atención a personas dependientes, etc.
5. **Reparto de tareas domésticas y cuidado y atención a personas dependientes.** Valorizar socialmente ambas actividades y legitimar el discurso del reparto entre la población masculina, empezando por promover el compartir los permisos de maternidad contemplados en la LOIEMH 3/2007.

6. **Servicios públicos de conciliación.** Ampliación y mejora de los servicios existentes, especialmente los referidos a la infancia y a la tercera edad, con incremento de horarios, posibilidad de ser solicitados por mujeres y hombres indistintamente y extensión más allá del ámbito laboral (por ejemplo, para conciliación con la actividad política o asociativa). De forma paralela, promover en las administraciones y las empresas la adecuación de las jornadas laborales de madres y padres con menores y personas mayores a cargo siempre que esto sea posible.
7. **Pactos Locales por la Igualdad.** Promover en los diferentes Ayuntamientos, y previo diagnóstico participativo de los diferentes actores territoriales, la concertación de Planes Locales por la Igualdad.
8. **Medidas y acciones positivas de Igualdad de Oportunidades.** A fomentar e implementar en empresas, asociaciones y Administración Local como desarrollo de los Pactos Locales por la Igualdad.
9. **Consejos Municipales de la Mujer.** Consolidar el funcionamiento de estos consejos donde ya han sido creados e instaurarlos donde no existan, como espacio de negociación y concertación para instaurar las medidas y acciones positivas que reduzcan las desigualdades de género en todos los ámbitos (espacio de incidencia política).
10. **Formación municipalista.** Con perspectiva de género y dirigida a hombres y mujeres con responsabilidades municipales<sup>3</sup>. Podría complementarse con jornadas de puertas abiertas (“Conoce tu Ayuntamiento”) dirigidas a la población en general para favorecer la comunicación entre la ciudadanía y el Ayuntamiento, así como para promover la posible participación de las mujeres en la política municipal.
11. **Nuevas figura técnica: enlace / agente de igualdad de oportunidades.** Esta figura ha sido planteada en el marco del proyecto EQUAL ENLAZADAS (2007c y 2007d), tanto para los Ayuntamientos como para los Grupos de Acción

---

<sup>3</sup> Habría que dar difusión a los cursos del Instituto de la Mujer de Castilla – La Mancha en materia de formación de concejalas. En el caso concreto de la comarca, ADIMAN ha impartido también cursos para la formación política de hombres y mujeres desde la perspectiva de género. Estos cursos, sin embargo, tienen un carácter puntual, por lo que sería necesario establecer formación de manera más continuada.

Local. En aquellas entidades en las que haya cuajado dicha figura técnica, podría institucionalizarse la “unidad de género”, para el seguimiento de las políticas de igualdad donde se hayan aplicado y la evaluación del impacto de género en todas las acciones que planteen dichas entidades, todo ello en coordinación con los organismos de igualdad existentes en el ámbito local (Centros de la Mujer) y regional (Instituto de la Mujer). Sería muy conveniente implantar esta figura en los centros educativos (ver más adelante “**co-educación**”).

12. **Gobernanza democrática.** Incorporación de los principios de “no-discriminación” y de “igualdad” en las estructuras de participación (de ADIMAN, de los Ayuntamientos, de los partidos políticos y de cualquier entidad con presencia en el territorio) y articulación de las medidas consecuentes (en estatutos, reglamentos internos, organigramas, proyectos, etc.) que garanticen la visibilidad del papel de las mujeres y el ejercicio del derecho de co-decisión.
13. **Acceso a la información.** Promover políticas claras y transparentes de difusión de la información de las entidades, especialmente las públicas (por ejemplo, de investigaciones con datos desagregados por sexos o de subvenciones) que favorezcan la “participación informada” de las mujeres.
14. **Movilidad.** Implantación de redes intracomarcales de transporte que faciliten la movilidad de las mujeres y su participación en entidades supralocales, así como ayudas para la obtención del permiso de conducir (transporte privado).
15. **Gestión y dinamización de asociaciones con perspectiva de género e interculturalidad.** Fomento del asociacionismo mediante la asignación de recursos para mejorar la detección de necesidades (diagnósticos) y la gestión, tanto en asociaciones de mujeres como mixtas, con especial atención a mujeres inmigrantes (perspectiva intercultural). Apoyo a las asociaciones que aborden con hombres reflexiones, debates y acciones en torno a una nueva masculinidad.
16. **Nuevos liderazgos en red.** Acciones formativas dirigidas a la identificación y potenciación de las habilidades de liderazgo en red (*versus* liderazgo carismático) y la cultura del trabajo en equipo, como estrategia de fortalecimiento institucional asociativo desde la autonomía y el desarrollo auto

dependiente, así como de reducción de las “cargas” que supone la participación para las mujeres desde la perspectiva del liderazgo personal (no colectivo).

17. **Habilidades sociales.** Formación en habilidades sociales para las mujeres: autoestima, inteligencia para la vida, usos y organización del tiempo, comunicación, asertividad, relaciones personales, etc.
18. **Lenguaje no sexista.** Fomento del cuidado y la promoción del lenguaje no sexista, con acciones demostrativas sobre los efectos de legitimación de desigualdades que encierra el lenguaje sexista en su uso social más extendido. Dichas acciones deberían iniciarse desde la figura de “enlaces de igualdad” y de las “unidades de género” y extenderse a otras entidades, con especial atención a las administraciones locales y a los medios de comunicación comarcales (hablados y escritos).
19. **Co-educación.** Apoyo a las iniciativas de AMPAS, profesorado y comunidad escolar en general para incorporar de forma efectiva en los planes educativos (colegios e institutos) los programas de co-educación. En los centros donde no se hayan contemplado, podrían promoverse acciones de sensibilización entre el profesorado (en coordinación con los CPR) y actividades con el alumnado fuera del horario escolar que visibilicen el efecto positivo de la co-educación y la necesidad de institucionalizarla en los contenidos curriculares. Asimismo, podría instaurarse la figura de enlace o agente de igualdad en cada centro.
20. **Curricula ocultos.** Promover entre las mujeres acciones formativas no regladas que atiendan a necesidades y expectativas propias previamente detectadas y que incidan en su capacitación profesional de cara a su inserción laboral o el incremento de sus niveles de seguridad en sí mismas para iniciar nuevos procesos formativos en sistemas reglados.
21. **Manejo de NTIC’s.** Formación para mujeres en Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación, tanto para su aplicación en actividades profesionales y laborales como para el uso de ocio y tiempo libre, ampliando sus redes de relación (comunicación) y el acceso a recursos diversos que Internet pone al alcance de las personas (acceso a servicios públicos y privados, gestión empresarial, conocimiento, formación, atención a la salud, etc.).

22. **Formación específica sobre gestión empresarial.** La formación empresarial dirigida a mujeres debe basarse en un estudio previo de necesidades formativas (sentidas y reales), con especial atención no sólo a los contenidos, sino también a los formatos de dicha formación (presencial y no presencial), así como a la disponibilidad horaria y movilidad real de las participantes. Se trata de definir una “formación a la carta” en la que también se transversalice la perspectiva de género como estrategia de empoderamiento femenino a través de la propia formación.

### 6. 3. REFLEXIÓN FINAL

Tanto el diagnóstico como la estrategia y las líneas de actuación planteadas en el presente estudio se incardinan con los planteamientos recogidos en el borrador del *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)*, elaborado por el Ministerio de Igualdad (2007) por mandato expreso del artículo 17 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (2007) y en respuesta a la necesaria coordinación que, en materia de igualdad, debe darse entre los diferentes niveles del Estado (central, autonómico y local).

Dicho plan se inspira en los principios de “no-discriminación” y de “igualdad” y se basa en otros **cuatro principios rectores** (Ministerio de Igualdad, 2007; pp. 6-9):

1. **La redefinición del modelo de ciudadanía en concordancia con la igualdad de género**, *“que entiende la igualdad más allá de la equiparación de lo femenino con lo masculino y considera lo femenino como riqueza; que afirma la libertad femenina y atiende a la singularidad y pluralidad de las mujeres, de modo que no se las contemple como ‘lo colectivo femenino’ (...). El concepto de ciudadanía no se limita, por tanto, a la participación en el poder político, sino que se extiende al disfrute de los derechos civiles y sociales. La violencia de género, la discriminación salarial o la escasa representación en el poder político o económico demuestran que las mujeres están, en muchos casos, limitadas en el disfrute de estos derechos”*.
2. **El empoderamiento de las mujeres**, como *“capacidad de las mujeres para acceder a aquellos puestos donde se toman decisiones [y] la revalorización de la aportación de las mujeres (...)”*. Este concepto se asocia al de “autonomía”,

entendida más allá de la “independencia” como “capacidad de las mujeres para adoptar sus propias decisiones”, y precisa de un pacto de la sociedad en su conjunto. *“La estrategia de empoderamiento de las mujeres abarca actuaciones en las áreas de educación, empleo, participación económica y política, y fortalecimiento personal y asociacionismo, de manera simultánea e interrelacionada. Requiere, asimismo, desarrollar el concepto de corresponsabilidad más allá de la conciliación”*.

3. **La transversalidad de la perspectiva de género.** Una herramienta “que busca modificar las formas actuales de la política, de modo que se tomen como referencia las experiencias, las aportaciones de las mujeres, su modo de estar en el mundo y su conocimiento. La transversalidad (...) alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones”, modificando tanto su funcionamiento cotidiano como sus estructuras y los sistemas de toma de decisiones. Este principio no es exclusivo de los organismos de igualdad, sino de todos los agentes sociales y económicos, aunque el papel de aquellos sea hacerlo efectivo.
4. **La innovación científica y tecnológica, como una de las principales fuerzas de cambio social.** Es preciso superar el dominio masculino del sistema ciencia-tecnología y garantizar el acceso de las mujeres a su “núcleo duro”, alcanzar la paridad en la educación, la investigación, las academias, etc., y erradicar las barreras todavía existentes para las mujeres en el acceso a la Sociedad de la Información, teniendo en cuenta que *“el uso de Internet se está convirtiendo en fuente de fortaleza para las mujeres y en herramienta para la defensa de sus derechos”*.

Estos cuatro principios ordenan y articulan el Plan en torno a **doce ejes**<sup>4</sup> que aquí tan sólo se enumeran:

1. Participación Política y Social.

---

<sup>4</sup> Las especificidades del medio rural han sido contempladas específicamente en la LOIEMH y serán desarrolladas en la futura Ley de Desarrollo Sostenible del Medio Rural y el subsiguiente Programa de Desarrollo Rural Sostenible. Por tanto, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades deberá complementarse con el Plan para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural.

2. Participación Económica.
3. Corresponsabilidad.
4. Educación.
5. Innovación.
6. Conocimiento.
7. Salud.
8. Imagen.
9. Atención a la Diversidad e Inclusión Social.
10. Violencia.
11. Política exterior y de cooperación para el desarrollo.
12. Tutela del derecho a la igualdad.

Se recomienda encarecidamente que, desde las entidades comarcales que trabajen específicamente la Igualdad de Oportunidades en la comarca se difundan y desarrollen los objetivos y las actuaciones que se contemplan en este Plan y que sean competencia de los Ayuntamientos o de las entidades económicas y sociales del territorio, complementándolos con lo establecido por el IV Plan Regional de Igualdad de Castilla - La Mancha, que estará en vigor hasta finales de 2008.

La sistematización del contexto normativo-institucional en materia de Igualdad de Oportunidades (contexto estatal, autonómico y local), así como la elaboración de un catálogo de recursos existentes, podrían coadyuvar de forma notable a los procesos locales de empoderamiento femenino abordados en la presente investigación.

## 7. BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

### ADIMAN.

2007 *Diagnóstico de sostenibilidad 07. Manchuela Conquense. Caminando hacia el futuro*. Borrador en vías de edición.

### EQUAL ENLAZADAS

2007a *Investigación sociolaboral de las mujeres*. EQUAL ENLAZADAS. Investigación realizada por J. Javier Robredo Peñalver, Inmaculada Górriz Cámaras y Carmen Fajardo Barba.

2007b *Una mirada de género en el sector empresarial de las comarcas Manchuela Alta Conquense, Manchuela de Albacete y Mancha Júcar - Centro*. EQUAL ENLAZADAS. Investigación realizada por J. Javier Robredo Peñalver, Inmaculada Górriz Cámaras y Carmen Fajardo Barba.

2007c *Plan de Acción Positiva. Manual para enlaces de Igualdad de Oportunidades*. EQUAL ENLAZADAS. Texto: Asoc. EQ-MIND.

2007d *Incorporación de la perspectiva de género en el Desarrollo Rural*. EQUAL ENLAZADAS. Texto: Elena Zamora Armero, Ana I. Cuevas Morante y Celia Escobar Saiz.

### LAGARDE, Marcela.

2000 “Claves feministas para la autoestima de las mujeres”. En *Cuadernos Inacabados*, nº 39. Madrid.

### LOIEMH.

2007 *LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

### MEVEL (I.C. EQUAL).

2004a *Mujeres, Empresas y Vida Económica Local en la comarca de Ocaña*. Madrid: Asociación Comarcal Don Quijote.

2004b *Propuestas para el reconocimiento profesional, administrativo y legal de las mujeres coempresarias invisibles*. Jaén: ADR El Condado, CDR Poniente Granadino, AC Don Quijote.

2004c *Manual de buenas prácticas para la sensibilización de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el medio rural*. Madrid: AC Don Quijote, CDR Poniente Granadino, ADR El Condado.

### MINISTERIO DE IGUALDAD.

2007 *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)*.

### MINISTERIO DEL INTERIOR.

2007 *Elecciones Locales 2007. Impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Madrid: Mº del Interior.



**PÉREZ DEL OLMO, Fernando.**

- 2002 “El espacio invisible. Problemas y retos de la mujer rural”. En ROLDÁN, E.; ZAMANILLO T. (coords.): *Mujeres y servicios sociales. Perspectiva rural, perspectiva urbana*. Madrid: Escuela Universitaria de Trabajo Social (UCM) / Instituto de la Mujer, 2002; pp. 52-63.

**SCHULER, Margaret.**

- 1997 “Los derechos de las mujeres son derechos humanos: la agenda internacional del empoderamiento”. En **DE LEÓN, Magdalena (comp.)**: *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Bogotá: Tercer Mundo Editores / Universidad Nacional de Colombia.

**W.G CONSULTORAS.**

- 2001a *Participación y liderazgo de las mujeres*. Madrid: PardeDós.  
2001b *Un enfoque de género en el desarrollo Rural*. Madrid: PardeDós.

