



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA



TREBALL FI DE GRAU

GRAU EN TREBALL SOCIAL

Paternitat positiva i el seu vincle amb el desenvolupament professional de les dones en la província de València.

Alumna: Marta Galindo Caro

Tutora: Susana Sánchez Flores

Juny 2020

ÍNDEX

1.	RESUM	- 2 -
2.	INTRODUCCIÓ.....	- 2 -
3.	OBJECTE DE LA INVESTIGACIÓ I JUSTIFICACIÓ.....	- 4 -
4.	MARC TEÒRIC.....	- 5 -
5.	METODOLOGIA.....	- 14 -
5.1.	HIPÒTESIS	- 14 -
5.2.	PERSPECTIVA METODOLÒGICA.....	- 14 -
5.3.	DISSENY METODOLÒGIC	- 15 -
5.4.	INSTRUMENTS EMPRATS	- 16 -
5.5.	CRONOGRAMA DEL DESENVOLUPAMENT DE LA INVESTIGACIÓ.....	- 20 -
6.	RESULTATS	- 21 -
6.1.	ANÀLISI DES DE LA PERSPECTIVA QUANTITATIVA.....	- 21 -
6.1.1.	CORRESPONSABILITAT I PATERNITAT POSITIVA	- 21 -
6.1.2.	DOBLE PRESÈNCIA DE LA DONA	- 26 -
6.1.3.	TRAJECTÒRIA PROFESSIONAL DE LA DONA	- 29 -
6.2.	ANÀLISI DES DE LA PERSPECTIVA QUALITATIVA.....	- 31 -
6.2.1.	CORRESPONSABILITAT I PATERNITAT POSITIVA	- 31 -
6.2.2.	DOBLE PRESÈNCIA DE LA DONA	- 33 -
6.2.3.	TRAJECTÒRIA PROFESSIONAL DE LA DONA	- 35 -
7.	CONCLUSIONS I PROPOSTES.....	- 36 -
8.	BIBLIOGRAFIA.....	- 41 -
9.	ANNEXES	- 45 -
9.1.	ANNEX I: INSTRUMENT QUANTITATIU: QÜESTIONARI	- 45 -
9.2.	ANNEX II: INSTRUMENT QUALITATIU: ENTREVISTA.....	- 54 -
9.3.	ANNEX III: RESPOSTES DEL QÜESTIONARI	- 56 -
9.4.	ANNEX IV: RESPOSTES DE LES ENTREVISTES.....	- 66 -
9.4.1.	ENTREVISTA I	- 66 -
9.4.2.	ENTREVISTA II.....	- 70 -
9.4.3.	ENTREVISTA III.....	- 73 -
9.4.4.	ENTREVISTA IV	- 76 -

1. RESUM

La present investigació de caràcter descriptiu té per objectiu, en primer lloc, conèixer si el tipus de paternitat exercida pels pares és un model de paternitat positiva, així com conèixer el desenvolupament professional de les dones. D'altra banda, la investigació tracta de comprovar si existeix una relació entre el tipus de paternitat exercida i el desenvolupament professional de la dona i també si un model de paternitat positiva afavoreix un desenvolupament professional de les dones més d'acord amb les seues expectatives professionals.

La investigació duta a terme pretén ficar en evidència com en l'actualitat les dones continuen sent un col·lectiu discriminat en l'àmbit professional pel fet de ser mares. Mitjançant aquesta investigació es tracta de vincular la paternitat positiva amb el desenvolupament de la trajectòria professional de les dones en la província de València a l'any 2020.

Per a aconseguir-ho, s'ha fet una revisió de la literatura que ha estudiat el concepte i significat de la paternitat positiva, i la realitat de la trajectòria professional de les mares amb la finalitat d'analitzar ambdós conceptes i relacionar-los. L'estudi s'ha dut a terme combinant la perspectiva quantitativa amb la qualitativa, tractant de recopilar el punt de vista de les mares per recollir informació sobre com afecta al desenvolupament professional de les dones el tipus de paternitat que exerceixen els pares dels i les seues filles.

PARAULES CLAU:

Paternitat positiva, corresponsabilitat, doble presència, rols de gènere, noves masculinitats, perspectiva de gènere i, divisió sexual del treball.

2. INTRODUCCIÓ.

L'estudi d'aquesta investigació es centra en els beneficis que una paternitat positiva pot aportar al desenvolupament professional de les dones. Les noves masculinitats i la paternitat positiva són un fenomen que està adquirint cada volta major pes en una societat que tracta de ser feminista. Des de fa dècades, dones i homes gaudeixen d'una igualtat legal, però la realitat és que les dones continuen estant en desavantatge respecte dels

homes, entre altres, a l'àmbit professional, tal com apunten Martínez i col·laboradores (2011).

La societat, i amb ella el Treball Social, ha avançat als últims anys i s'ha fet necessari treballar per aconseguir una societat igualitària. La gran contribució que poden fer les noves masculinitats i la paternitat positiva a la igualtat entre homes i dones en l'àmbit professional ha sigut la motivació per escollir aquest tema.

Tot i que hi ha una aparença d'igualtat jurídica i social entre homes i dones, encara perduren grans diferències que obstaculitzen la llibertat de les dones i, en molts casos, afecten també a la seua trajectòria professional. En aquest estudi s'intenta investigar des d'un punt de vista bibliogràfic i metodològic, si existeix una relació entre el tipus de paternitat exercida i el desenvolupament professional de les dones, així com constatar que una paternitat positiva afavoreix un desenvolupament professional més satisfactori de les dones.

Una paternitat positiva, segons Lamb (2004), suposa una implicació activa en la cura i criança, empatia i participació als treballs reproductius. A més, la presència activa i corresponsable és positiva per a les mares perquè les allibera de la sobrecàrrega que suposa la doble presència (Barker, 2003).

La present investigació tracta d'aplicar la perspectiva de gènere en l'àmbit professional, en línia amb Sarrió et al., (2004), per analitzar els factors que determinen la desigual posició de les dones en l'àmbit professional. La divisió sexual del treball, seguint a Izquierdo (2003), orienta a les dones cap al treball reproductiu i, açò, repercuteix en molts casos en el seu treball productiu.

La investigació que es mostra a continuació tracta de mostrar la importància i la necessitat de que els homes participen en l'assoliment de l'equitat (Bacete, 2017).

S'ha dedicat un apartat per explicar la metodologia emprada, que ha combinat les perspectives quantitativa i qualitativa, mitjançant la realització d'enquestes i entrevistes amb la finalitat de recopilar el punt de vista de les mares per a recollir informació sobre el desenvolupament professional de les dones de la província de València a l'any 2020 i el seu vincle amb el tipus de paternitat que exerceixen els pares dels i les seues filles. Les variables analitzades en la investigació són: corresponsabilitat i paternitat positiva, doble presència de la dona i, trajectòria professional de la dona.

Finalment, l'estudi conclou amb els principals resultats obtinguts tant de la metodologia quantitativa com de la qualitativa i les conclusions que se'n deriven de l'anàlisi de la triangulació entre mètodes.

3. OBJECTE DE LA INVESTIGACIÓ I JUSTIFICACIÓ.

L'elecció d'aquest tema ve motivada per la gran contribució que poden fer les noves masculinitats i la paternitat positiva en el desenvolupament professional de les dones. El que es vol estudiar a través d'aquesta investigació és com es desenvolupen les trajectòries professionals de les dones de la província de València al 2020, en funció del tipus de paternitat que exerceix el pare dels seus fills i filles.

A Espanya, des de 1978, les dones gaudim d'una igualtat legal, però la realitat és que les dones continuen estant en desavantatge respecte dels homes en allò relatiu a l'àmbit professional, entre altres espais. A l'últim terç del segle XX la dona va incorporar-se massivament al mercat de treball, protagonitzant una autèntica revolució professional, com exposen Millán i col·laboradores (2015). Aquest fet ha tingut gran repercussió en la configuració de la seua identitat i al seu estatus social, i ha impulsat una sèrie de millores en quant a llibertat i emancipació es refereix. No obstant, la incorporació massiva de la figura femenina al treball no la va alliberar de les tasques reproductives a les que, històricament, havia dedicat el seu temps.

La lluita per la igualtat, tal com apunten Alonso i col·laboradors (2012), no pot continuar sense comptar amb el recolzament real i efectiu dels homes, el qual passa per desconstruir-se i ser conscients dels seus privilegis, per tal de permetre a les dones adoptar una posició d'igualtat real.

La desigualtat en l'àmbit professional per raons de sexe persisteix i necessita d'un anàlisi profund que permeta comprendre les causes en les quals es sustenta. Entre les diverses causes que donen lloc a aquesta desigualtat, poden esmentar-se dues que doten de sentit aquest projecte d'investigació, que comparteix amb Martínez i col·laboradores (2011) la idea de: d'una banda, la figura masculina continua majoritàriament fent-se càrrec de les tasques productives i, d'altra banda, el repartiment de les responsabilitats de la llar i de la criança de la descendència recau encara de manera majoritària en la figura femenina, la qual cosa actua en detriment del desenvolupament professional de les dones.

Aquesta investigació es centrarà en com influeix la paternitat positiva en el desenvolupament professional de les dones. El terme de paternitat positiva, seguint a Lamb (2004), es refereix a una forma diferent d'exercir la paternitat a la que estableix la masculinitat hegemònica, implicant-se en la cura, l'educació i les necessitats emocionals dels i les filles. Aquesta manera de ser pare, com s'explicarà més endavant, no només suposa una alliberació per a les dones (en el sentit de tindre més temps per dedicar a la

seua feina, per dedicar-se temps a sí mateixa, per disminuir l'estrès psicològic i emocional que suposa ser mare i treballadora), sinó que, a més, reporta beneficis per als pares i també per als seus fills i filles.

Els beneficis psicosocials de les noves masculinitats i de la paternitat positiva en els homes i en els fills i filles són elements d'estudi i investigació social molt interessants, però no són abastables des d'aquesta investigació, per falta de mitjans i de temps. No obstant, aquesta seria una bona línia per a futures investigacions.

Així doncs, els objectius que persegueix la present investigació són:

- a. Conèixer si el tipus de paternitat exercida pels pares correspon al model de paternitat positiva.
- b. Conèixer el desenvolupament professional de les dones.
- c. Comprovar si existeix una relació entre el tipus de paternitat exercida i el desenvolupament professional de les dones.
- d. Constatar que una paternitat positiva afavoreix un desenvolupament professional més satisfactori de les dones.

4. MARC TEÒRIC

Històricament, els rols de gènere han situat a les dones en l'àmbit privat i als homes en l'àmbit públic. Així doncs, les primeres han quedat relegades a les tasques reproductives i, els segons, dedicats a les tasques productives. Tal com indica Delgado (2008:117) en la següent afirmació:

“En l'àmbit públic, el poder econòmic, polític, jurídic, científic, religiós, bèl·lic han estat i estan fonamentalment els homes. Allò femení, assignat a la dona, s'ubica exclusivament en l'àmbit privat, domèstic, familiar [...] Aquest és l'espai de les cures, de l'atenció als/les altres, dels afectes, de la reproducció de la vida, del treball no remunerat i invisible.”

A Espanya, concretament, en les primeres dècades del segle XX van sorgir associacions feministes¹ que defenien el dret de les dones a l'educació i al vot, entre altres,

¹ Trobem, entre altres: Asociación Nacional de Mujeres Españolas (ANME), Consejo Feminista de España (CFE), La Mujer del Porvenir o la Sociedad Concepción Arenal.

perquè pogueren eixir de l'àmbit domèstic. Aquest projecte d'investigació parteix des de la II República Espanyola, ja que va ser el moment del reconeixement històric del dret a la igualtat a nivell normatiu. El període de la II República va ser una fita històrica, doncs es va aconseguir la igualtat legal entre dones i homes, encara que amb l'etapa del franquisme aquesta igualtat va desaparèixer, com s'explica més endavant. Com ja s'ha esmentat, a la II República (1931-1936) van aparèixer lleis que dotaven a les dones de drets com a ciutadanes. Durant aquest període es van donar avanços rellevants en matèria legal, especialment en allò relatiu al dret de la família, de la persona, social i d'igualtat entre homes i dones. La primera volta que en Espanya es va reconèixer el principi d'igualtat jurídica² va ser amb la Constitució Republicana de 1931. Així mateix, es va reconèixer en la Constitució el dret al vot femení³, el dret de les dones a escollir lliurement la seua professió⁴, el dret de les dones a tindre un treball regulat i també la protecció a la maternitat⁵. D'altra banda, en relació a la paternitat, la Constitució Republicana de 1931 va establir a l'article 43 que els pares tenen el deure d'alimentar, assistir, educar i instruir als seus fills (nascuts dins o fora del matrimoni) així com la possibilitat d'investigació de la paternitat.

No obstant, amb la Guerra Civil Espanyola i la posterior implantació del règim dictatorial franquista, tant els principis de la doctrina com la moral catòlica es van instaurar en la societat. Açò, no només va repercutir en la vida pública, sinó que va tindre conseqüències també en la vida privada, principalment en la de les dones. Com diu Liñán (2016:356), es va tornar a ficar en l'imaginari col·lectiu la idea de les dones com a éssers dèbils i indefensos, les quals precisaven de protecció i control. Així, amb el règim franquista, les dones van experimentar un fort retrocés en les llibertats que havien adquirit durant la II República, i tornaren a quedar recloses en l'àmbit privat.

En acabar la dictadura franquista, Espanya va endinsar-se en el procés que es va denominar com la Transició Democràtica. Durant aquest període, el Moviment Democràtic de Dones⁶ va ser una de les organitzacions més representatives i amb més pes a l'hora de reconduir l'agenda política. Tot i que aquest moviment no va fer aportacions rellevants respecte a les noves masculinitats, si va contribuir a l'assoliment de la igualtat legal de drets de les dones com a col·lectiu.

² Consultar l'article 2 de la Constitució Republicana, de 9 de desembre de 1931.

³ Consultar l'article 36 de la Constitució Republicana, de 9 de desembre de 1931.

⁴ Consultar l'article 33 de la Constitució Republicana, de 9 de desembre de 1931.

⁵ Consultar l'article 46 de la Constitució Republicana, de 9 de desembre de 1931.

⁶ Conegut com MDM, del seu nom castellà Movimiento Democrático de Mujeres.

Finalment, en 1978, es va aprovar la Constitució Espanyola actual, en la qual es va tornar a reconèixer la igualtat legal de la ciutadania espanyola en l'article 14⁷: “Els espanyols són iguals davant la llei sense que pugui prevaldre discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal.”

És en aquest moment, l'últim terç del segle XX, la data en la qual la figura femenina s'incorpora de manera massiva al treball productiu. Aquest va ser un dels esdeveniments més importants de la història propera.

Com diu De Miguel (2015, citat en Tamayo i Salazar, 2016:214), vivim en “*societats formalment igualitàries*” en les quals continuen reproduint-se pràctiques de dominació del sexe masculí sobre el femení. Per tant, tot i tindre reconeguda la igualtat legal, les dones continuen patint discriminació en diversos aspectes de la vida, entre ells en l'àmbit professional. Tal com afirma Martínez i col·laboradores (2011: 40) “pràcticament la totalitat dels estudis que analitzen les trajectòries laborals des de una perspectiva de gènere coincideixen en assenyalar les diferències existents en l'evolució de les carreres professionals de dones i homes”. En aquesta mateixa línia, l'autora afirma que “la situació de conflicte entre la vida familiar, laboral i personal continua afectant d'una forma molt major a les dones que als homes. La persistència d'un desigual repartiment dels treballs reproductius i de cures, comporta una major dificultat per a les dones a l'hora de desenvolupar les seues carreres professionals i, en molts casos, situacions de discriminació directa.” (Martínez et al., 2011: 40).

Segons les dades del Centre d'Investigacions Sociològiques (2006, citat en Martínez et al., 2011:41), el 21% de les dones enquestades afirmen que la maternitat va limitar les seues oportunitats de promoció al treball, el 28% va haver de reduir la seua activitat productiva, un altre 28% va interrompre el seu treball durant un any o més i, finalment, un 17% va deixar de treballar de manera definitiva. No obstant, de les dones enquestades en l'estudi del CIS esmentat, només un 4% opina que la paternitat afecta de manera negativa a la trajectòria professional dels homes.

La presència de les dones al mercat de treball també disminueix amb la maternitat, i això amb aquestes dades, és evident que repercuteix al seu desenvolupament professional. Així ho corroboren les dades que publica l'Institut Nacional d'Estadística

⁷ Consultat en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>, data de la consulta: 2/04/2020.

(INE, d'ara endavant) en relació a homes i dones en Espanya a l'any 2018⁸. Les taxes d'ocupació de les dones, amb edats compreses entre els 25 i 49 anys, amb fills i filles menors de 12 anys són inferiors a les taxes d'ocupació de les dones en la mateixa edat sense fills/es. En canvi, en el cas dels homes la tendència és inversa, ja que les taxes d'ocupació dels homes d'entre 25 i 49 anys amb fills i filles són superiors a les dels homes de la mateixa edat sense fills i filles. Exactament, la mateixa tendència de disminució de la seua presència al mercat de treball es produeix per al cas de les dones quan aquestes tenen entre 25 i 54 anys amb fills i filles en edats compreses entre els 6 i 14 anys.

Les dades esmentades als paràgrafs anteriors fan referència a la presència de les dones al mercat de treball de manera generalitzada i no només al desenvolupament professional, que és el tema d'estudi. S'ha considerat rellevant afegir-les des del punt de vista de la investigadora, ja que en l'àmbit laboral pot estar inclòs el desenvolupament professional de moltes dones. Per tant, amb les dades recavades, es pot afirmar que la maternitat suposa un entrebanc en el desenvolupament professional de les dones, ja que dins d'aquestes dades s'inclouen ambdós àmbits. Tal com afirmen Rodríguez i Fernández (2010: 260), la dona redueix la seua jornada de treball productiu, flexibilitza les seues condicions de treball i posposa la seua promoció professional quan té fills i filles. Tant és així que, en paraules d'aquestes últimes autores esmentades, en ocasions la maternitat es retarda fins a aconseguir estabilitat laboral.

Segons les dades de l'INE per a l'any 2018, a Espanya la taxa d'ocupació de les dones disminueix quan més fills i filles tenen, especialment si aquests/es són menors de 12 anys i, això, com s'ha vist en el paràgraf anterior, repercuteix de manera rellevant a la presència laboral de les dones al mercat de treball. Entre altres factors, la taxa d'ocupació de les dones és menor, ja que són elles les que majoritàriament sol·liciten les excedències de treball per fer-se càrrec de la descendència. Les excedències per cura dels i les filles són les situacions en les que es suspèn el contracte de treball per petició del/la treballadora, en aquest cas, per un període màxim de tres anys per a la cura de cadascun dels/les filles, mentre es continua cotitzant a la Seguretat Social, tal com explicita l'article

⁸ Dades extretes de:
https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463094&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=125992482288, data de la consulta: 15/04/2020.

46.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors⁹.

Les dades recollides al 2017 pel Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social assenyalen que les excedències demandades per a la cura de fills i filles recauen en un 92'34%¹⁰ sobre les dones. Tot i que aquesta dada ha millorat als últims anys (consultar Taula 1), és evident que encara queda molt de camí per recórrer per arribar a una postura igualitària front a la corresponsabilitat en la cura dels i les filles, així com a la igualtat en l'àmbit professional.

No obstant, la nova legislació sobre el dret d'excedència estableix que quan la persona que exercisca el dret d'excedència amb la mateixa duració i règim que l'altre progenitor, la reserva del lloc de treball s'ampliarà fins un màxim de 18 mesos (article 46, apartat 3¹¹). Així, aquesta modificació afavoreix la corresponsabilitat i la igualtat entre homes i dones.

TAULA 1: EXCEDÈNCIA PER CURA DE FILLS/FILLES

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
MARES	27457	30052	33335	36300	32549	33239	32599	28163	26497	29554	33779	37531	40536
PARES	946	1223	1481	1471	1393	1573	1529	1488	1541	1881	2416	2986	3363
AMBDOS	28403	31275	34816	37771	33942	34812	34128	29651	28038	31435	36195	40517	43899
% MARES	96,67	96,09	95,75	96,11	95,90	95,48	95,52	94,98	94,50	94,02	93,33	92,63	92,34
% PARES	3,33	3,91	4,25	3,89	4,10	4,52	4,48	5,02	5,50	5,98	6,67	7,37	7,66

Font: Institut de la Dona, Ministeri d'Igualtat, any 2018. Elaboració pròpia.

Així ho corroboren també les dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA, 2019¹²), on s'afirma que al 2018, un 49'87% de les dones van interrompre la seua activitat laboral per fer-se càrrec de la descendència per un període de sis mesos, un 20'87% entre sis mesos i un any i un 9'36% el va interrompre entre un any i dos anys.

Com s'ha vist reflectit en les dades anteriorment esmentades, entre moltes de les causes d'aquesta falta de corresponsabilitat, i per tant, d'aquesta sistematització de la discriminació en l'àmbit professional cap a les dones, trobem la càrrega que suposa

⁹ Consultat en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> , data de la consulta: 15/04/2020.

¹⁰ Dades extretes de: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm> , data de la consulta: 15/04/2020.

¹¹ Reial Decret Legislatiu 2/2015, modificat pel Reial Decret Llei 6/2019. Dades extretes de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244, data de la consulta: 08/05/2020.

¹² Dades extretes de: https://www.ine.es/prensa/epa_2018_m.pdf, data de la consulta: 15/04/2020.

l'existència de fills i filles, ja que són elles les que -majoritàriament- s'encarreguen de la seua cura i educació.

Segons apunten Sarrió et al., (2004: X)¹³ “aplicar la perspectiva de gènere a l'àmbit professional vol dir analitzar tots els factors (culturals, socials, històrics...) que determinen la desigual posició que ocupen al sistema laboral homes i dones.” Si adoptem aquesta perspectiva, podem apreciar que les dones tenen treballs més precaris i pitjor valorats, i se les descarta dels llocs de poder i presa de decisions en un percentatge molt alt. Entre altres factors que en aquest estudi no es té l'objectiu d'abastir, a les dones els costa més ascendir a aquestes posicions perquè es dona per fet que són elles qui s'encarreguen dels fills/es en cas de tindre'ls.

Encara al segle XXI, tant els homes com les dones continuen socialitzant-se sota la divisió sexual del treball i, per tant, desenvolupen expectatives diferents en relació al treball domèstic i als rols professionals. La divisió sexual del treball, segons Ferrer et al., (2018: 148), es sustenta en el patriarcat i el sistema capitalista, i és considerada com el resultat natural de les funcions d'homes i dones en la reproducció biològica.

Adrienne Reich (2011, citat en Salazar, 2012:90) considera que pot definir-se el sistema patriarcal com “qualsevol classe d'organització grupal en la qual els mascles mantenen el poder dominant i determinen quin és el paper que han de jugar o no jugar les dones, i en el qual les capacitats assignades generalment a les dones són relegades als dominis mítics, estètics, i excloses d'allò pràctic i allò polític”.

Tot i que la societat ha anat evolucionant des de l'últim terç del segle XX i ha acceptat, en bon grau, la incorporació de les dones al mercat de treball, no ha evolucionat tan favorablement respecte a la incorporació dels homes a les tasques domèstiques i reproductives. Així, les dones que treballen en l'esfera pública tenen una doble ocupació, també coneguda com a *doble presència*. El concepte de *doble presència* va ser encunyat per la sociòloga italiana Laura Balbo a finals de la dècada dels 70's del segle XX. Com apunta Balbo (1979, citat en Torns et al., 2002:14), aquest terme fa referència a la situació característica de la major part de les dones, les quals han de compaginar el treball domèstic (reproductiu) i el treball laboral (productiu).

¹³ Aquestes dades estan extretes d'un power point de l'assignatura de Psicologia i Sistema Sexe-gènere (33538), basades al llibre *Psicología y Género* de Barberà i Martínez-Benlloch (2004). La pàgina exacta de la referència no s'ha pogut ficar ja que aquest llibre no està en format electrònic i, degut a la excepcional situació ocasionada per la pandèmia de la COVID-19, no es pot accedir a cap biblioteca de manera presencial per fer la consulta.

La *doble presència* finalment acaba apuntant a la falta de corresponsabilitat, tant en les tasques de l'àmbit domèstic com en les de la cura dels i les filles, per part dels homes. Els homes, tradicionalment socialitzats baix el manat patriarcal de la masculinitat hegemònica i, al seu torn, de la paternitat hegemònica, solen desentendre's de tot allò relatiu a les tasques reproductives. Açò es deu, en part, a que les tasques que tradicionalment s'han associat al rol femení són considerades inferiors, amb menys prestigi i, per tant, tenen menor valor social, tal com apunta la directora de l'Institut Basc de la Dona, Arteaga (1995: 9, en *Género y Valores*), qui afirma que “existeix una jerarquia de valors associada al gènere”.

La masculinitat hegemònica, és segons Campo (2019:50): “aquella en la que l'home és considerat com un ésser racional, autosuficient i controlador de la resta de persones, situat en una jerarquia en la que les dones són considerades com a inferiors. La masculinitat hegemònica no admet variacions i es defineix per contraposició a allò associat al rol femení.”

No obstant, el moviment feminista¹⁴, ha instat a autores de diversos àmbits (com ara la sociologia, l'antropologia i la psicologia, entre altres) a reconèixer que la masculinitat, així com la feminitat, són construccions socials. En aquesta línia, trobem a Marcela Lagarde (1996), Felicidad Loscertales (2011) o Anna Berga (2005), entre altres autores. En paraules de Marcela Lagarde (1996: 23): “El gènere és més que una categoria, és una teoria ampla que abasta categories, hipòtesis, interpretacions i coneixements relatius al conjunt de fenòmens històrics construïts al voltant del sexe. El gènere està present al món, a les societats, als subjectes socials, a les seues relacions, a la política i a la cultura. El gènere és la categoria corresponent a l'ordre sociocultural configurat sobre la base de la sexualitat: la sexualitat al seu torn definida i significada històricament pel ordre genèric.”

Izquierdo (2003:3) explica que la divisió sexual del treball és una forma de producció al mateix temps que un mode de socialització. “La divisió sexual del treball construeix la subjectivitat femenina orientada a les cures, a la connexió amb la resta de persones, a la disposició de satisfer les necessitats alienes.” En canvi, construeix la

¹⁴ “El feminisme és una teoria crítica de la societat, sent el sistema sexe-gènere una de les seues premisses constitutives i que articula els mecanismes a través dels quals la realitat social s'organitza simbòlica i experiencialment.” (Amorós i De Miguel (2007) en Gartzia, 2016).

subjectivitat masculina de manera complementària a la femenina, de forma que la subjectivitat masculina es construeix al voltant de la provisió i la protecció.

Sembla que la societat accepta, en paraules de Scavino (2017: 160), que el pare pugui escollir entre participar o no en la cura de la descendència, en canvi, la mare no pot fer aquesta elecció, ja que la societat ho considera com una obligació de les mares. Pot dir-se, per tant, que la construcció social del gènere està clarament influenciada amb allò relatiu a la cura d'altres persones, en aquest cas amb la pròpia descendència, i al seu torn, la pròpia identitat de homes i dones es troba influenciada per aquestes relacions. Com apunta Blazina (2001, citat en Gartzia et al., 2016:16), els homes que desenvolupen la masculinitat hegemònica tenen menor disposició cap a la cura (física i emocional) d'altres persones, incloses els i les filles.

Des del paradigma del feminisme de la igualtat, des del qual afirma León (2008:85) que es denuncien les diferències de gènere com a construccions de la raó patriarcal, es desprèn que la masculinitat pot desconstruir-se per adaptar-se a les noves formes de vida de l'Espanya del segle XXI. Així ho secunda Bacete (2017, citat en Alonso et al., 2019:25) quan afirma que l'equitat no pot assolir-se sense el canvi i participació dels homes. Aquest canvi, necessita també la implicació activa en l'educació i la cura de la descendència per part dels homes, és a dir, desenvolupar una *paternitat positiva*. Segons Lamb (2004, citat en Gartzia et al., 2016:10), la *paternitat positiva* es distingeix per tindre implicació activa en la cura, demostrar empatia, participar als treballs reproductius i per prioritzar als/les filles. Aquest tipus de paternitat tracta d'oposar-se a la masculinitat hegemònica i al model de paternitat derivat d'aquesta, on la figura del pare és la de proveïdor (econòmicament parlant) i emocionalment distant.

Segons assenyala Barker (2003, citat en Gartzia et al., 2016:10), “la presència activa i corresponsable sol ser positiva per a les mares, les quals tendeixen a tindre menys sobrecàrrega en les tasques de cura i domèstiques i a incrementar la seua salut física i mental.”

Per tant, si el model de paternitat es va transformant, encara que poden influir altres factors per a l'esmentat canvi en la millora de la trajectòria professional de les dones, aquestes tindran l'oportunitat d'experimentar una millora en la seua trajectòria professional. Com s'ha mostrat amb les dades de l'INE (2018) anteriorment esmentades, són les dones les que majoritàriament renuncien al treball productiu per fer-se càrrec dels fills i filles. No obstant, si els varons s'impliquen de manera activa en aquesta tasca, aquestes dades podrien canviar.

Des de les polítiques públiques, és d'especial rellevància que no s'atribuisca a les dones tota la responsabilitat de la cura dels i les filles i es fomenti la corresponsabilitat des del primer moment de vida d'aquestes. Per això, és primordial, tant per als pares com per a les mares, fer referència a la importància de la implicació de l'Administració Pública en les seues polítiques socials, en concret, en quant al permís de paternitat i la seua recent ampliació. Aprofundint en l'estudi dels permisos de paternitat, les dades de l'EPA¹⁵ posen de manifest que, des del 2007 fins al 2016, el permís de paternitat es va augmentar en 11 dies, respecte dels 4 que estaven permesos des de la dècada dels noranta del segle XX, arribant als 15 dies de permís pel naixement d'un/a fill/a. Al 2017 l'esmentat permís va augmentar fins a arribar als 28 dies, al 2018 va arribar fins als 35 dies i al 2019 fins als 56 dies.

El permís de paternitat, segons s'ha previst al Reial Decret Llei 6/2019¹⁶, de l'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, augmentarà en l'any 2020 fins a les 12 setmanes i, al 2021, fins a les 16 setmanes, igualant-se amb el permís de maternitat. Les oportunitats que s'obrin amb aquesta nova legislació per als pares són beneficioses per promoure la corresponsabilitat, ja que suposa un gran pas de la política social que pot fomentar les noves masculinitats i, al seu torn, la paternitat positiva.

TAULA 2: EVOLUCIÓ DEL PERMÍS DE PATERNITAT

ANY	1990-2006	2007-2016	2017	2018	2019	2020	2021
DIES DE PERMÍS DE PATERNITAT	4	15	28	35	56	84	112

Font: OCDE, Sanitat, any 2020. Elaboració pròpia.

L'estudi de Gartzia i col·laboradores (2016: 63), especifica que “a les parelles on l'home i la dona dediquen el mateix temps al treball productiu, la càrrega del treball reproductiu s'incrementa per a les dones i es redueix al cas dels homes.”

No obstant, amb un model de *paternitat positiva* aquesta situació podria canviar. Si ambdós membres de la parella es corresponsabilitzen de la cura i educació dels i les filles, es suposa que les dones podrien dedicar més temps al seu treball productiu i, per tant, el seu desenvolupament professional podrà millorar sempre que elles així ho vulguen. Com

¹⁵ Dades extretes de: <https://www.epdata.es/asi-evolucionado-duracion-permiso-paternidad-espana/e57ed56f-6b84-42e9-b888-98f94736d3fa>, data de la consulta: 04/04/2020.

¹⁶ Dades extretes de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244, data de la consulta: 08/05/2020.

apunta Bacete (2009, citat en Alonso et al., 2019:31), és de vital importància que paral·lelament a l'empoderament de les dones ha de donar-se una deconstrucció dels valors hegemònics per part dels homes, d'aquesta manera podrà transformar-se la societat. Aquesta transformació, entre altres, contribuiria al desenvolupament de la trajectòria professional de les dones.

5. METODOLOGIA

Aquest apartat es divideix en cinc subapartats. En primer lloc, l'apartat referit a les hipòtesis d'aquest estudi. En segon lloc, l'apartat de la perspectiva metodològica, on s'observa l'enfocament i model d'anàlisi que ha guiat l'anàlisi de dades en el present estudi i que serveix de pont entre el marc teòric i l'anàlisi de les dades. En tercer lloc, el disseny metodològic. En quart lloc, els instruments emprats, així com el procés de elaboració de la mostra, les característiques més rellevants i les raons per les quals va ser seleccionada. I finalment, les fases de desenvolupament temporal de la investigació, cronograma, que és l'apartat referit als temps de tot el procés de la investigació.

5.1. HIPÒTESIS

- a. El tipus de paternitat que exerceix el pare del/la els/les filles no és un tipus de paternitat positiva.
- b. Les tasques reproductives desenvolupades per les dones estan presents en la manca del seu desenvolupament professional.
- c. El tipus de paternitat que exerceix el pare del/els la/les filles condiciona el desenvolupament professional de la dona.
- d. Una paternitat positiva facilita a les dones un desenvolupament professional més d'acord amb les seues expectatives professionals.

5.2. PERSPECTIVA METODOLÒGICA

Per dur a terme aquesta investigació s'ha emprat una perspectiva metodològica mixta, la qual opta per combinar dues perspectives d'investigació, la quantitativa i la qualitativa tenint en compte els objectius i hipòtesis plantejats en el present estudi.

D'una banda, s'ha emprat la perspectiva quantitativa, la qual es basa en la descripció dels fets socials als quals es centra aquesta investigació. En la present investigació, la perspectiva quantitativa tractaria de descriure, en primer lloc, que el tipus de paternitat exercida pel pare dels/les filles no és un tipus de paternitat positiva i, en segon lloc, que les tasques reproductives desenvolupades per la dona estan presents en la manca del seu desenvolupament professional.

La perspectiva quantitativa, degut a les seues característiques, com ara la seua estructuració i cert grau de rigidesa en les respostes, facilitarà el control de la informació obtinguda, i permetrà en aquesta investigació respostes més precises i objectivables de les mares enquestades sobre les hipòtesis esmentades.

D'altra banda, amb la perspectiva qualitativa, la present investigació pretén arribar, d'una manera més subjectiva des del punt de vista de les dones, a la comprensió i interpretació del seu discurs sobre les variables d'aquest estudi.

En aquest cas, la perspectiva qualitativa tractaria d'estudiar si el tipus de paternitat que exerceix el pare dels/les filles condiciona el desenvolupament professional de la dona, així com també comprendre perquè les mares entrevistades consideren (o no) que una paternitat positiva afavoreix el seu desenvolupament professional d'una manera més satisfactòria.

Aquesta perspectiva, degut a les característiques que posseeix atorga diferents utilitats a aquesta investigació, ja que permet endinsar-se i aprofundir en el discurs i les experiències de les dones entrevistades.

En síntesi, per concloure aquest apartat, s'ha decidit dur a terme una triangulació entre mètodes, perquè les limitacions individuals de cadascun dels instruments descrits es compensen entre sí amb la utilització de l'altre instrument en qüestió.

5.3. DISSENY METODOLÒGIC

La perspectiva quantitativa s'ha desenvolupat a partir d'un disseny no experimental, transeccional i descriptiu. Al ser de tipus no experimental, es du a terme sense manipular les variables, les dades s'obtenen directament de les dones d'edat igual o superior a 20 anys amb fills, filles i/o menors a càrrec residents a la província de València. És de caràcter transeccional perquè la recollida de dades es fa en un moment concret, als mesos d'abril i maig de l'any 2020. Aquest tipus d'estudi, al ser de tipus descriptiu, té per objectiu indagar la manifestació de les variables sobre la població

estudiada, així com especificar les característiques de la paternitat positiva dels pares dels/les filles de les dones estudiades i les característiques del desenvolupament de les trajectòries professionals d'aquestes dones.

D'altra banda, la perspectiva qualitativa s'ha desenvolupat a partir d'un disseny fenomenològic empíric. És un disseny fenomenològic ja que té com a objectiu principal explorar, comprendre i descriure les experiències individuals subjectives de les entrevistades respecte a la paternitat positiva i al desenvolupament de la seua trajectòria professional, així com descobrir els elements comuns i/o diferents de les seues vivències. Respon al tipus empíric perquè s'enfoca en descriure les experiències de les dones participants, i no en la interpretació que la investigadora fa d'aquestes experiències.

5.4. INSTRUMENTS EMPRATS

L'instrument emprat de la perspectiva quantitativa, concretament, ha sigut el qüestionari, compost per 30 qüestions. El qüestionari utilitzat conté preguntes tancades dicotòmiques i multicotòmiques, així com preguntes obertes. La tècnica de l'enquesta compta amb un percentatge de resposta més alt que les entrevistes, a més, permet obtenir gran quantitat d'informació relacionada amb les variables d'aquest estudi.

En quant a la variable *corresponsabilitat i paternitat positiva*, la tècnica de l'enquesta proporciona informació que ens permet estudiar les responsabilitats exercides per part del pare, així com la corresponsabilitat de la figura paterna respecte a la trajectòria professional de la mare. Continuant amb les variables a estudiar, la informació obtinguda sobre la *dobla presència de la dona*, permet analitzar el conflicte entre l'àmbit professional i personal de la dona per observar la relació entre el treball reproductiu de la dona i l'àmbit professional. Finalment, la informació obtinguda al voltant de la *trajectòria professional de la dona* permet tindre en consideració els beneficis que pot aportar la paternitat positiva a la trajectòria professional de la mare, així com el grau d'incorporació de la figura materna al món professional.

L'univers o població a les quals va adreçat el qüestionari són dones d'edat igual o superior a 20 anys amb fills, filles o menors a càrrec, residents a la província de València a l'any 2020.

La primera intenció de la investigadora va ser seleccionar una mostra de tipus probabilístic, per poder generalitzar les dades de l'estudi. El procés de localització de l'univers mostral amb les dades de l'INE a nivell provincial de dones d'edat igual o

superior a 20 anys amb fills, filles o menors a càrrec, ha sigut complex. La complexitat ha girat al voltant de que la informació que s'ha pogut recavar a l'INE mostra el nombre de naixements per comunitat autònoma i any natural. Per tant, com cada mare pot tindre més d'un/a filla, les dades no serien fiables perquè el nombre de mares podria veure's alterat. A més, aquestes dades no tenen en compte a les dones que es fan càrrec dels fills i filles de les seues parelles o que tenen menors a càrrec en règim d'acolliment o d'adopció.

Un altre intent de localitzar l'univers en una mostra probabilística va ser tindre en consideració el nombre de dones residents a la província de València a l'any 2019, amb una edat compresa entre 20 i 74 anys d'edat, que ascendeix a un total de 918.091¹⁷, i que la taxa de fecunditat general de la Comunitat Valenciana en l'any 2018 (últimes dades publicades a l'INE¹⁸) és de 34'55 naixements per cada 1000 dones. Així, podria estimar-se que la població objecte d'estudi és superior a 100.000 unitats, encara que continua sense tindre's una estimació precisa per calcular la mostra d'un estudi de caràcter quantitatiu amb representació estadística.

Finalment, donada la manca de dades precises que determinen l'univers poblacional per a determinar el marc mostral amb un mostreig probabilístic que permetria generalitzar les dades d'aquest estudi, s'ha optat per dur a terme un mostreig no probabilístic. El tipus de mostreig seleccionat ha sigut el mostreig de conveniència. Aquest tipus de mostreig consisteix en seleccionar els subjectes d'estudi accessibles a la investigadora que accepten ser inclosos en la mostra. Els avantatges que presenta aquest tipus de mostreig per a la present investigació són una gran facilitat operativa i baixos costos de mostreig.

L'inconvenient més destacat que es presenta en el mostreig no probabilístic és que els resultats no poden generalitzar-se, ja que les persones que formen part de la població objecte d'estudi no tenen totes la mateixa probabilitat d'eixir seleccionades en la mostra. No obstant això, una mostra no probabilística permet un procediment que està basat en la presa de decisions de la investigadora conforme als seus interessos. Així, finalment, la mostra s'ha elegit d'acord al plantejament de l'estudi i del disseny de la investigació. S'ha

¹⁷ Dades extretes de: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e245/p08/&file=03002.px#!tabs-tablag> data de la consulta:12/05/2020.

¹⁸ Dades extretes de: http://www.pegv.gva.es/es/temas/demografiaypoblacion/indicadoresdemograficosbasicos/-/asset_publisher/S8hUg8ZTUl9I/content/indicadores-demograficos-basicos-principales-resultados-provincias-y-comunitat-valenciana-?viewUrl163712661=/auto/scpd/web/20301IndDemoMNP/aecv00059_c.html, data de la consulta: 12/05/2020

de tindre en compte que es tracta d'un estudi descriptiu on la intenció no és que resulte concloent, sinó que la seua finalitat és documentar les experiències de les dones al voltant de la paternitat positiva i de la seua carrera professional, per tant, pretén generar dades per a futures investigacions més precises.

En conseqüència, com que no ha sigut possible obtindre dades oficials de les dones d'edat igual o superior a 20 anys amb fills, filles o menors a càrrec que resideixen a la província de València durant els mesos d'abril i maig de l'any 2020, com ja s'ha explicat anteriorment, per complir el propòsit d'aquesta investigació, s'ha seleccionat una mostra no probabilística de dones que han accedit de manera voluntària a participar. D'aquesta manera, la mostra està conformada per cent dones residents a la província de València a l'any 2020, amb una edat igual o superior als 20 anys i amb fills, filles o menors a càrrec. Aquestes dones han sigut seleccionades per l'accessibilitat de la investigadora i la seua acceptació per contribuir a la present investigació.

El treball de camp de l'enquesta, s'ha desenvolupat de manera telemàtica. D'aquesta manera, s'ha difós el qüestionari a mares de diferents nivells educatius, econòmics i socials, així com de diferents localitzacions geogràfiques de la província de València, mitjançant els qüestionaris *Google Forms*. El temps necessari estimat per respondre el qüestionari era aproximadament de vint minuts. El qüestionari va estar disponible online en la plataforma *Google Forms* durant el mes d'abril. A més, la investigadora va tractar d'establir un vincle empàtic amb les dones enquestades a través d'una breu introducció on s'explicaven els objectius i la finalitat del qüestionari.

A nivell metodològic, s'han presentat limitacions en l'estudi en quant al mètode quantitatiu. Les preguntes de resposta oberta que figuren en l'enquesta han suposat un entrebanc a l'hora d'analitzar les respostes, ja que són respostes no codificades i no poden rebre el mateix tractament que les preguntes tancades. Així doncs, per analitzar les preguntes de resposta oberta, s'han hagut de codificar les respostes posteriorment, agrupant les opcions més semblants per a poder traure percentatges de les opcions codificades.

A més, després d'analitzar les respostes obtingudes de l'enquesta, s'ha decidit suprimir quatre preguntes ja que la informació que se'n deriva d'aquestes s'ha considerat irrellevant per a l'estudi que s'està duent a terme. Les preguntes suprimides són, en primer lloc, l'edat de les mares enquestades i el seu nivell d'estudis, ja que no aporta informació important per al present estudi. En segon lloc, s'ha suprimit la pregunta que fa referència a la professió de les mares enquestades, ja que al ser una pregunta de resposta oberta,

algunes mares enquestades no han especificat la categoria professional a la qual pertanyen i no s'ha pogut fer el corresponent anàlisi quantitatiu d'aquesta pregunta. Finalment, s'ha decidit suprimir la pregunta referent a la consideració de la mare al voltant si la trajectòria professional del pare hauria sigut diferent de no haver tingut fills/filles. Aquesta última pregunta s'ha decidit llevar-la de l'anàlisi ja que, per una mala formulació en la pregunta, algunes mares enquestades van confondre la finalitat de la pregunta amb si el pare considera que de no haver tingut fills/filles la trajectòria de la mare hauria sigut diferent.

D'altra banda, en quant a l'instrument que s'ha fet servir de la perspectiva qualitativa ha sigut l'entrevista telemàtica semiestructurada, composta de huit preguntes-guia. La idea inicial era fer entrevistes en profunditat, però donada la situació excepcional que s'ha derivat de la COVID-19, no ha sigut possible fer les entrevistes cara a cara i, s'ha considerat que el més adient era dur-les a terme de forma telemàtica. L'objectiu de l'entrevista és endinsar-se al discurs de les mares entrevistades, per obtenir informació més detallada de la que es deriva de l'enquesta, ja que aquesta tècnica dona major llibertat de resposta i la possibilitat d'expressar-se més còmodament a les persones entrevistades.

L'entrevista emprada, ens ajudarà a obtenir més informació al voltant de les variables estudiades en aquesta investigació. En quant a la variable de la *dobla presència* de la dona, s'endinsa en l'estudi del conflicte entre l'àmbit professional i personal de la dona. A més, l'entrevista ha aprofundit també en la variable *corresponsabilitat i paternitat positiva*, la qual ens proporciona informació al voltant de les responsabilitats i el grau d'implicació per part del pare en l'àmbit reproductiu. S'ha obtingut més informació sobre la variable de la *trajectòria professional de la dona*, analitzant els possibles beneficis de la corresponsabilitat en la trajectòria professional.

Davant les mateixes dificultats per a precisar la mostra de la perspectiva qualitativa, ja esmentades en la perspectiva quantitativa, s'ha optat per dur a terme un mostreig no probabilístic, concretament mostreig no probabilístic de conveniència. Així, l'univers poblacional objecte d'estudi continuen sent dones d'edat igual o superior a 20 anys amb fills, filles o menors a càrrec, residents a la província de València a l'any 2020. La mostra de la perspectiva qualitativa està composta per quatre dones, que han sigut seleccionades per l'accessibilitat de la investigadora i la seua acceptació per participar en la investigació.

Mitjançant un mostreig no probabilístic, concretament de tipus de conveniència, la mostra de l'entrevista està composta per quatre dones que compleixen el perfil de la

població o univers objecte d'estudi. Aquestes dones han sigut seleccionades per l'accessibilitat de la investigadora i la seua acceptació per contribuir a la present investigació.

El treball de camp de l'instrument qualitatiu, l'entrevista, s'ha desenvolupat de manera telemàtica. Així, l'entrevista s'ha administrat per correu electrònic. El temps necessari per respondre a l'entrevista era, de manera aproximada, de quaranta minuts. L'entrevista es va enviar per correu electrònic a principis del mes de maig, i les entrevistades van disposar de la primera quinzena del mateix mes per respondre-la. Abans d'enviar l'arxiu amb l'entrevista, la investigadora va contactar amb les dones entrevistades per explicar els objectius i la finalitat de l'entrevista, així com per tractar d'establir certa empatia amb les entrevistades.

A nivell metodològic, la limitació que ha presentat el treball de camp de la perspectiva qualitativa ha sigut tindre que fer les entrevistes de manera telemàtica degut a la situació de confinament de la població ocasionada per l'Estat d'Alarma. Açò ha suposat una limitació ja que no s'ha pogut donar una interacció cara a cara, de la qual s'hauria pogut extraure molta informació. Per aquest motiu, la investigadora ha establert amb anterioritat contacte amb les dones entrevistades per a ficar-les en el context de la investigació, així com també informar-les de la finalitat i els objectius que persegueix la mateixa.

5.5. CRONOGRAMA DEL DESENVOLUPAMENT DE LA INVESTIGACIÓ

	FEBRER				MARÇ				ABRIL				MAIG			
	SETMANA 1	SETMANA 2	SETMANA 3	SETMANA 4	SETMANA 1	SETMANA 2	SETMANA 3	SETMANA 4	SETMANA 1	SETMANA 2	SETMANA 3	SETMANA 4	SETMANA 1	SETMANA 2	SETMANA 3	SETMANA 4
RECERCA BIBLIOGRÀFICA																
ELABORACIÓ MARC TEÒRIC																
OBJECTIUS I HIPÒTESIS																
INSTRUMENTS METODOLÒGICS																
ANÀLISI DELS RESULTATS																
CONCLUSIONS I PROPOSTES																
BIBLIOGRAFIA																

El temps del que s'ha disposat per fer aquesta investigació han sigut quatre mesos (corresponents al segon quadrimestre lectiu de la Universitat de València del curs 2019/2020). Els recursos disponibles utilitzats en la present investigació han sigut els corresponents a una alumna de grau.

Durant el mes de febrer es va plantejar l'objecte d'estudi, així com els objectius i hipòtesis que es volien abastar des de la investigació.

El treball de recerca bibliogràfica per a l'elaboració del marc teòric va començar en febrer, i es va estendre durant el mes de març i part del mes d'abril.

Després de fer la recerca bibliogràfica, es va decidir reformular l'objecte d'estudi i, al seu torn, els objectius i hipòtesis que es volien aconseguir amb el nou objecte d'estudi. La idea inicial era centrar-se en les noves masculinitats i la paternitat positiva, així com els beneficis psicosocials que poden aportar als homes, no obstant, es va descartar aquesta temàtica per estar més lligada a la Psicologia i la Sociologia que al Treball Social.

Al mes d'abril es va elaborar el marc teòric de la present investigació, així com els instruments metodològics que anaven a emprar-se. Va ser al mes d'abril quan es va fer el passament de l'instrument quantitatiu, el qüestionari. En aquest mateix mes, va començar a fer-se la bibliografia emprada per dur a terme la investigació. Al mes de maig, es va fer el passament de l'instrument qualitatiu, l'entrevista. En aquest mateix mes es van començar a analitzar els resultats obtinguts, primerament de les enquestes i després de les entrevistes. Finalment, també al mes de maig, es van elaborar les conclusions de la investigació.

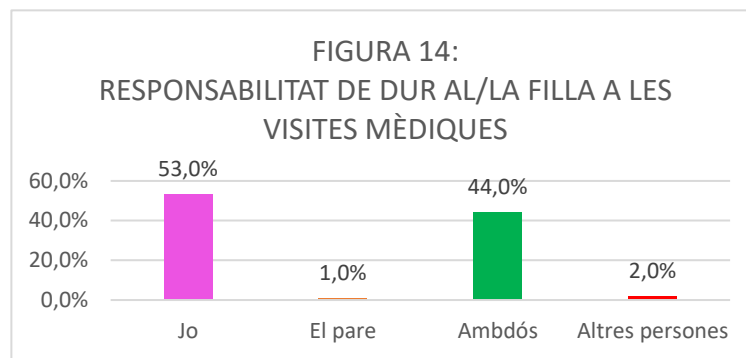
6. RESULTATS

6.1. ANÀLISI DES DE LA PERSPECTIVA QUANTITATIVA

En aquest apartat es presenten els anàlisis descriptius més rellevants de cadascuna de les variables analitzades. Les variables són: paternitat positiva i corresponsabilitat, doble presència de la dona i, trajectòria professional de la dona.

6.1.1. CORRESPONSABILITAT I PATERNITAT POSITIVA

En quant a la dimensió de la variable corresponsabilitat i paternitat positiva, corresponent a les responsabilitats exercides per part de la figura paterna relacionades amb les tasques de cura, s'ha trobat una dada molt significativa, ja que mentre el 53% de les dones enquestades manifesta que eren elles les que s'encarregaven exclusivament de dur als i les filles a les visites mèdiques, només en un 1% dels casos era el pare qui s'encarregava d'aquesta tasca. No obstant, en un 44% dels casos, les dones enquestades manifesten que aquesta tasca la feien de manera compartida entre el pare i la mare.



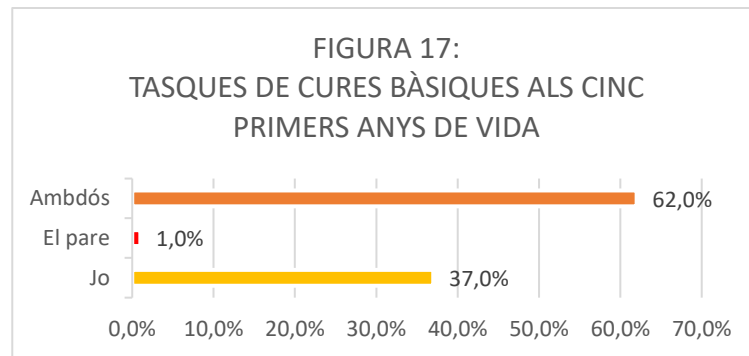
Font: Elaboració pròpia

En una línia semblant, l'indicador relatiu al nivell d'implicació del pare respecte les tasques de cura dels/les filles mostra també una diferència molt significativa: el 52% de les dones enquestades afirmen que elles s'encarregaven d'atendre les urgències dels i les filles que sorgien des de l'escola de manera exclusiva, mentre que només en un 3% dels casos era el pare qui desenvolupava aquesta tasca. En un 37% dels casos, tant el pare com la mare atendien les urgències sorgides en horari escolar.

Entre les justificacions més repetides per prendre aquesta decisió, el 39% de les respostes apunten a que tant la mare com el pare compartien aquesta responsabilitat, adaptant-se en funció dels torns de treball de cadascú o de la facilitat que tinguera el pare/mare per acudir en el moment en què es produïa la urgència. El 29% de les dones enquestades afirma que la mare tenia major facilitat al lloc de treball per tindre que absentar-se davant una urgència d'aquesta índole. En un 21% dels casos anava la mare perquè era ella la que s'encarregava de tot allò relatiu a la cura dels i les filles, bé perquè van deixar el treball productiu al tindre als/les filles o bé perquè des de l'escola sempre les telefonaven a elles primer. Respecte a aquest indicador, és rellevant que, mentre que el 29% de les dones enquestades manifesten que eren elles les que atendien les urgències en horari escolar perquè en el seu lloc de treball tenien major facilitat per absentar-se, aquesta facilitat per acudir en cas de que sorgirà una urgència només es produïa en el treball del pare en un 3% dels casos. Aquest anàlisi correspon a les respostes d'una pregunta oberta¹⁹.

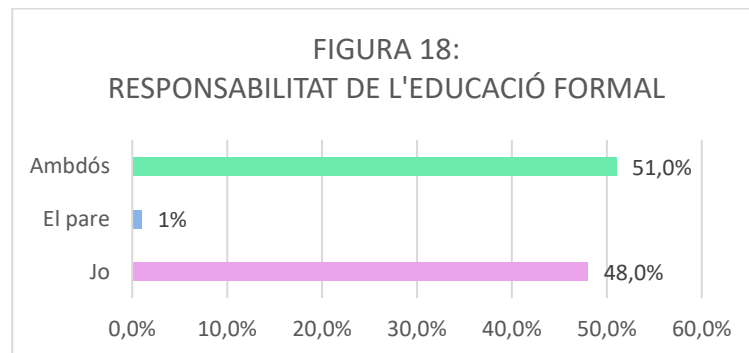
En quant al nivell d'implicació del pare en les tasques de cura més bàsiques de la descendència, només en un 1% dels casos era el pare qui es feia càrrec exclusivament, mentre que la mare es feia càrrec de manera exclusiva en un 37% dels casos. Destaca que en un 62% aquesta tasca es feia de manera compartida entre la mare i el pare.

¹⁹ Analitzar les preguntes de resposta oberta suposa una limitació, ja que són respostes no codificades i no poden rebre el mateix tractament que les preguntes tancades. Per analitzar les preguntes de resposta oberta, el que s'ha fet ha sigut codificar les respostes agrupant-les per semblança i traure així percentatges de les opcions codificades.



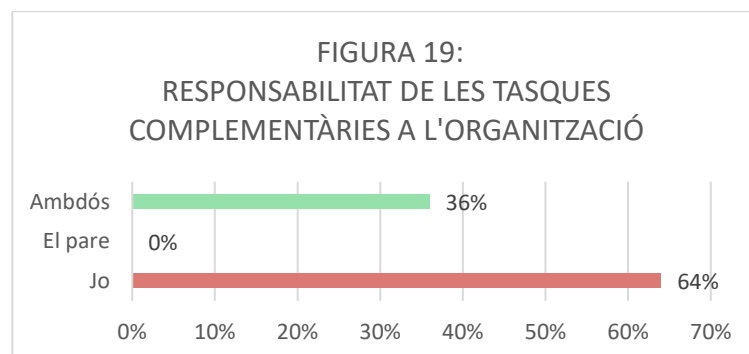
Font: Elaboració pròpia

En relació a l'educació formal, com ara, ajudar en els deures, anar a reunions, fer la matrícula escolar, etc., en un 48% dels casos era la mare exclusivament la que duia a terme aquestes tasques, mentre que el pare ho feia en un 1% dels casos. Aquestes tasques es compartien en un 51% dels casos.



Font: Elaboració pròpia

En les tasques complementàries a la cura, com per exemple, comprar la roba o sabates dels i les filles o dur-los/les a la perruqueria, no s'ha registrat cap cas en què el pare s'encarregara exclusivament d'aquestes tasques. En canvi, en un 64% dels casos era la mare qui s'encarregava de realitzar les tasques esmentades. En un 36% les tasques complementàries a la cura es repartien entre la mare i el pare.



Font: Elaboració pròpia

De les dones enquestades que han contestat que compartien les responsabilitats de les cures més bàsiques als cinc primers anys de vida, de l'educació formal o de l'organització complementària relatives als/les filles, el 50% afirma que, tot i que compartien responsabilitats, eren elles les que s'encarregaven de la major part d'aquestes tasques. Només un 12'2% afirma que aquestes tasques es van repartir de manera igualitària i equitativa entre la mare i el pare, un 37'8% manifesta que aquestes tasques es repartien de forma que la mare s'encarregava d'unes tasques i el pare d'unes altres tasques. En cap cas era el pare qui s'encarregava majoritàriament de desenvolupar les tasques esmentades. Així doncs, s'aprecia que la implicació del pare al sistema familiar és substancialment menor que la de la mare.



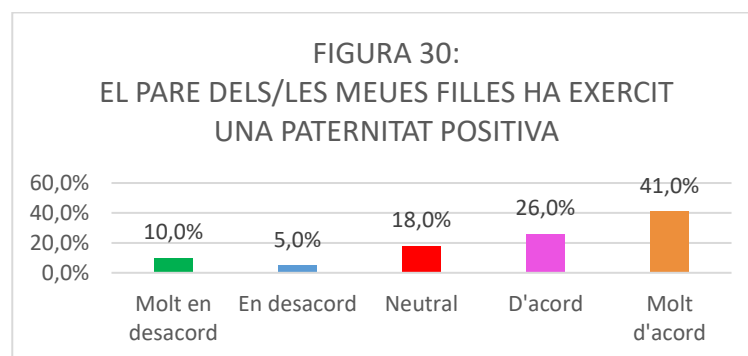
Font: Elaboració pròpia

Les dones enquestades consideren, en un 25'25% dels casos, positiva i necessària la implicació de la figura paterna en el sistema familiar. El 21% de les dones enquestades expliquen que afavoreix l'organització familiar i en un 14% dels casos es percep la implicació del pare com a necessària emocionalment per als/les filles. A més, consideren que la implicació del pare en la criança propicia la creació d'un vincle més fort amb el/la xiqueta. Afegeixen que és important que els/les filles reben afecte per part del pare i puguin comptar amb el pare i la mare per igual. El 15'25 % de les dones enquestades valoren la implicació del pare com un exemple per a futures generacions, la consideren necessària per a normalitzar la corresponsabilitat en la criança dels i les filles. Aquest anàlisi correspon a les respostes d'una pregunta oberta.

El 22% de les enquestades exposen que un pare implicat en el sistema familiar es tradueix en una menor càrrega per a la mare ja que facilita la convivència ajudant a repartir les tasques i les càrregues familiars, a més, permet a la mare desenvolupar la seua trajectòria professional amb menys limitacions que si aquesta implicació per part de la figura paterna és inexistent. Finalment, un 2'5% de les enquestades apunten també que la implicació del pare en la criança dels i les filles fa que entenguin i valoren el treball que,

tradicionalment, han dut a terme les mares de manera exclusiva. Aquest anàlisi correspon a les respostes d'una pregunta oberta.

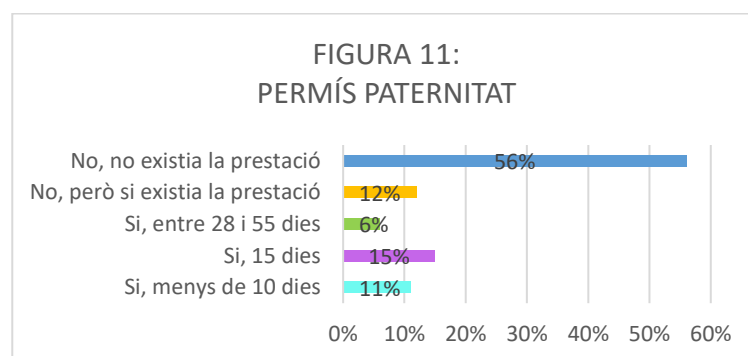
En quant a l'exercici d'una paternitat positiva, el 67% de les mares enquestades està d'acord o molt d'acord amb que el pare dels/les seues filles ha exercit una paternitat positiva, front a un 15% es mostra en desacord o molt en desacord amb l'esmentada afirmació. Finalment, un 18% es mostra neutral davant l'afirmació de que el pare dels/les seues filles ha exercit una paternitat positiva.



Font: Elaboració pròpia

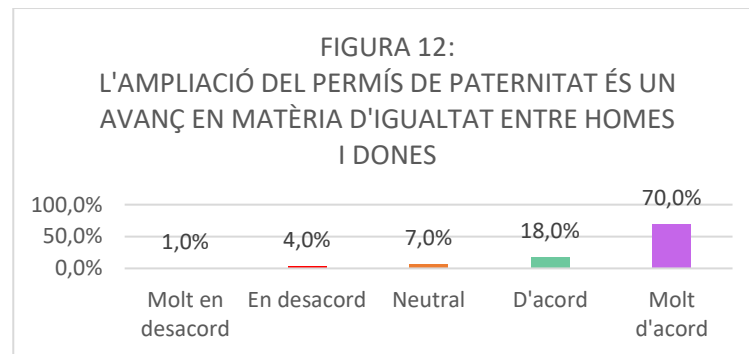
En altra dimensió de la variable corresponsabilitat i paternitat positiva, concretament en la corresponent a la corresponsabilitat exercida per part de la figura paterna respecte al món professional, únicament en un 1% dels casos va ser el pare qui va demanar un canvi d'horari amb el naixement dels i les filles, mentre que les mares van sol·licitar aquest canvi d'horari en un 33% dels casos.

En quant al permís de paternitat, un 56% de les mares enquestades afirma que quan van nèixer els/les seues filles aquest permís era inexistent en aquell moment. Un 11% confirma que el pare dels/les seues filles va gaudir d'aquest permís menys de 10 dies, un 15% dels pares va gaudir del permís de paternitat durant 15 dies, un 6% ho va fer entre 28 i 55 dies i, finalment, un 12% dels pares no va gaudir del permís de paternitat, encara que si existia aquesta prestació al moment de naixement dels/les seues filles.



Font: Elaboració pròpia.

El 88% de les dones enquestades es mostra molt d'acord o d'acord amb l'afirmació de que el permís de paternitat suposa un avanç en matèria d'igualtat entre homes i dones. Un 7% de les mares enquestades es mostren neutrals al respecte de si l'ampliació del permís de paternitat és un avanç en matèria d'igualtat entre homes i dones, i un 5% es mostra en desacord o molt en desacord amb aquesta afirmació.



Font: Elaboració pròpia

Les dones enquestades consideren que l'ampliació del permís de paternitat és un avanç en matèria d'igualtat entre homes i dones perquè, segons expliquen el 69'5% de les enquestades, els i les filles són responsabilitat del pare i de la mare i ambdós han de tindre temps per fer-se càrrec de les criatures, especialment quan aquestes són tan petites, ja que necessiten molta atenció. A més, el 21'5% de les enquestades, consideren que l'ampliació del permís de paternitat afavoreix la igualtat en el treball entre homes i dones, ja que hui en dia es continua discriminant a les dones pel fet de ser mares. Concretament, en un cas, l'enquestada va respondre "se'ns discrimina al ser mares perquè suposem un cost per a l'empresa, però si els pares també tenen dret a gaudir del permís de paternitat a nosaltres no se'ns discriminarà per ser mares". Un 2% de les enquestades considera aquesta ampliació insuficient com per a que supose un avanç en matèria d'igualtat entre homes i dones, i finalment, un 7% considera que l'ampliació del permís de paternitat no és un avanç ja que són les mares les que donen a llum i s'encarreguen de la lactància, i per tant les que han de gaudir d'un permís remunerat. Aquest anàlisi correspon a les respostes d'una pregunta oberta.

6.1.2. DOBLE PRESENCIA DE LA DONA

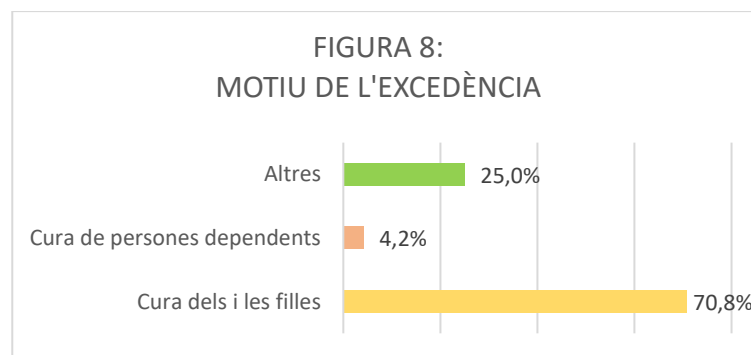
En quant a la dimensió de la variable doble presència de la dona, corresponent al conflicte entre l'àmbit professional i personal de la dona, es va a estudiar el temps dedicat per la dona al treball reproductiu. Ací, cal destacar que d'entre les enquestades que no

treballen en l'actualitat, hi ha un 28'57% que no treballen per fer-se càrrec de la cura i criança dels i les filles.



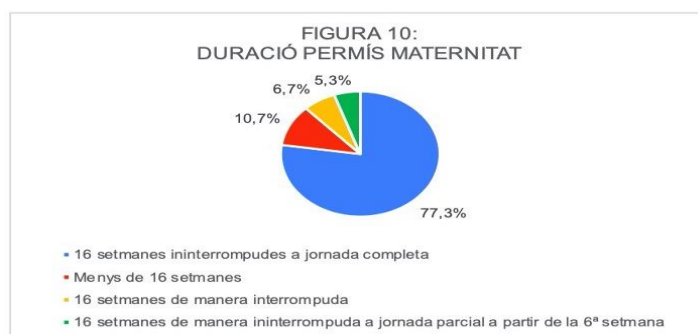
Font: Elaboració pròpia

El 22% de les dones enquestades han sol·licitat alguna volta una excedència. En 70'8% d'aquests casos, l'excedència es va demanar per a la cura dels i les filles.



Font: Elaboració pròpia.

Respecte al fet de gaudir del permís de maternitat, un 24% de les dones enquestades no va gaudir d'aquest permís. Del 76% que si va gaudir del permís de maternitat, el 77'3% va fer-ho durant 16 setmanes de manera ininterrompuda i a jornada completa. Un 10'7% va gaudir del permís de maternitat menys de 16 setmanes, un 6'7% ho va fer durant 16 setmanes de manera interrompuda i un 5'3% va gaudir d'aquest permís durant 16 setmanes a jornada parcial a partir de la sisena setmana, que és el que estableix el Reial Decret Legislatiu 2/2015.



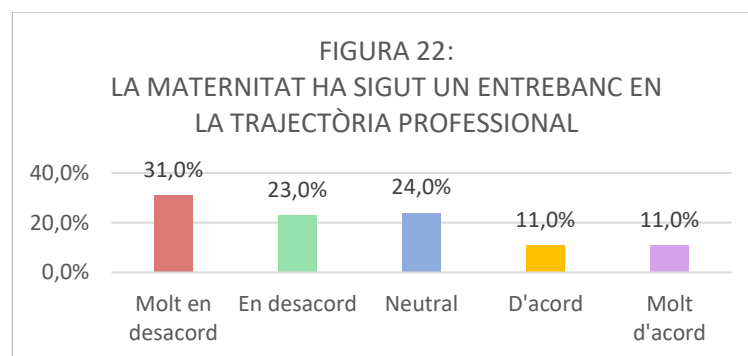
Font: Elaboració pròpia

En quant a la repercussió en el treball productiu, el 44% de les mares enquestades considera que el seu treball reproductiu ha tingut algun tipus de repercussió al seu treball productiu, ja que han dedicat més temps que el pare dels/les seues filles al treball reproductiu. Cal destacar que un 29% de les mares enquestades considera que el treball reproductiu no ha influït en el treball productiu, ja que tant la mare com el pare han dedicat el mateix temps al treball reproductiu. En un 20% dels casos, les mares enquestades afirmen que no ha existit l'esmentada repercussió perquè han comptat amb l'ajuda d'una persona externa al nucli familiar. Només un 7% de les mares enquestades considera que el seu treball productiu no s'ha vist afectat perquè el pare dels/les seues filles ha dedicat més temps que ella al treball reproductiu.



Font: Elaboració pròpia

En quant a la relació entre el treball reproductiu de la dona i l'àmbit professional, és molt destacable que un 54% de les dones enquestades es mostra molt en desacord o en desacord amb l'afirmació de que la maternitat ha suposat, d'alguna manera, un entrebanc en la seua incorporació o manteniment del lloc del treball productiu. Respecte d'aquesta afirmació, un 24% de les dones enquestades es mostra neutral i un 22% es mostra d'acord o molt d'acord.



Font: Elaboració pròpia

Tot i que la majoria de les respostes en relació a l'anterior afirmació es mostra en desacord o molt en desacord, quan se'ls demana que expliquen el seu posicionament davant la resposta donada a si la maternitat ha suposat o no un entrebanc en la seua trajectòria professional, un 11,5% de les enquestades admeten que es van veure obligades a deixar el treball al tindre als/les seues filles, canviar de treball o bé ajustar-se l'horari quan van ser mares. Un 10%, expliquen que la maternitat no va suposar un obstacle perquè elles van decidir voluntàriament deixar el treball productiu.

Només un 9'5% de les dones enquestades expliquen que, al ser mares, han hagut de fer un esforç extraordinari per poder conciliar la vida laboral i la familiar. En el 30'5% dels casos, com que eren elles les que es feien càrrec dels/les filles de manera exclusiva (o quasi exclusiva), exposen que no han pogut promocionar o han tingut problemes per tornar a incorporar-se al treball productiu després de ser mares. El 36% de les enquestades, al·leguen que no va suposar un obstacle la maternitat perquè l'empresa els va ficar facilitats per conciliar la vida laboral i la familiar. Només el 2'5% afirmen que gràcies a l'ajuda i recolzament del pare dels/les seues filles la maternitat no va suposar un entrebanc per al seu treball productiu. Aquest anàlisi correspon a les respostes d'una pregunta oberta.

6.1.3. TRAJECTÒRIA PROFESSIONAL DE LA DONA

En la dimensió de la variable trajectòria professional de la dona, corresponent als beneficis de la paternitat positiva en la trajectòria professional de la mare, es vol estudiar la relació entre la generació i el model de criança exercit per part de la figura paterna. Així, s'observa que respecte als pares de generacions anteriors, el 92% de les dones enquestades considera que el model de criança que s'exerceix per part dels pares ha canviat.

El 24% de les enquestades considera que el model de paternitat ha canviat perquè abans les mares només es dedicaven al treball reproductiu, però al incorporar-se al mercat laboral, ja no poden fer-se càrrec de tot allò relatiu a les tasques reproductives i aquestes han començat a repartir-se. Un 28% de les respostes afirmen que els pares de generacions anteriors solien desentendre's de la cura i criança dels i les filles, expliquen que la seua única funció era la d'aportar els ingressos necessaris a la llar. Tot i que l'actual model de paternitat ha suposat un gran canvi tant en la criança com en la incorporació de les mares al món professional, el 24% de les enquestades opinen que és la figura materna la que continua suportant la major part de la càrrega de la criança de la descendència. Finalment,

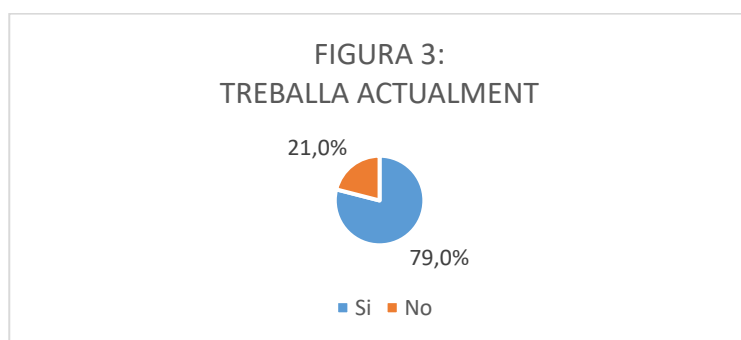
un 24% de les mares enquestades afirmen que encara que cada vegada la figura paterna està més involucrada en la criança dels i les filles, els pares no solen implicar-se completament, al·leguen que encara vivim en una societat masclista. Aquest anàlisi correspon a les respostes d'una pregunta oberta.

D'altra banda, en relació al grau d'influència de la implicació de la figura paterna en la trajectòria professional de la mare, en un 34% dels casos, les enquestades sostenen que la implicació de la figura paterna en la criança dels i les filles ajuda a que es tinga en compte la competència de les mares, ja que si homes i dones s'impliquen per igual en la criança ser mare no suposarà una limitació en la contractació. Una de les mares enquestades contesta a aquesta pregunta que "és important per a que la mare no siga sempre la que ha de renunciar al treball o adaptar els seus horaris".

El 27% de les enquestades coincideixen en que, quan el pare no s'implica en la criança, sol ser la mare la que ha de renunciar, de manera total o parcial, a la seua trajectòria professional per a fer-se càrrec dels i les filles.

A més, la implicació del pare, expliquen el 18% de les enquestades, brinda la possibilitat a la mare de tindre temps per continuar formant-se i ascendir o millorar la seua posició professional, així com també afavoreix que la trajectòria professional de la mare pugua desenvolupar-se amb menys estrès i ansietat, tal com afirmen el 21% de les mares enquestades. Una de les enquestades contesta: "a major implicació del pare en la criança dels i les filles més possibilitats de creixement i desenvolupament de la trajectòria professional de la mare, ja que si homes i dones s'impliquen per igual en la criança ser mare no suposarà una limitació en la contractació". Aquest anàlisi correspon a les respostes d'una pregunta oberta.

En una segona dimensió d'aquesta variable, el temps dedicat per la mare a la seua trajectòria professional, s'ha d'esmentar que un 79% de les dones enquestades treballa actualment, d'aquestes, un 16'5% ho fa a temps parcial i la resta (83'5%) ho fa a temps complet.



Font: Elaboració pròpia

En quant als canvis experimentats en l'àmbit professional arran de la maternitat, el 51% de les mares enquestades considera que, de no haver tingut fills i/o filles, la seua trajectòria professional haguera sigut diferent. Entre les causes d'aquesta consideració, el 31'5% apunten que van haver de renunciar al futur professional que elles volien dur a terme, bé perquè no han pogut arribar al rang que desitjaven o bé perquè han hagut de canviar el seu treball productiu. El 21% de les enquestades expliquen que, de no haver tingut fills podrien haver continuat formant-se per ascendir o per accedir a treballs amb millors condicions o millor sou. A més, en un 2% dels casos, assenyalen que les complicacions sorgides per compaginar la vida laboral i la vida familiar han suposat l'aparició de problemes de salut, com l'estrès. Només un 1% de les enquestades afirma que no va canviar la seua trajectòria professional perquè va comptar amb l'ajuda i el suport del pare del/la seua filla. Aquest anàlisi correspon a les respostes d'una pregunta oberta.

Del 49% que considera que la seua trajectòria professional no ha variat pel fet de tindre fills/filles, el 33% de les enquestades ho justifiquen en què continuen tenint el mateix treball que abans de ser mares, i un 11'5% ho justifiquen en que van ser elles les que van decidir, voluntàriament, sacrificar la seua trajectòria professional per poder fer-se càrrec dels/les seues filles. Aquest anàlisi correspon a les respostes d'una pregunta oberta.

6.2. ANÀLISI DES DE LA PERSPECTIVA QUALITATIVA

6.2.1. CORRESPONSABILITAT I PATERNITAT POSITIVA

Pel que fa a la variable corresponsabilitat i paternitat positiva, les entrevistades tenen punts de vista molt semblants, ja que consideren que la corresponsabilitat és el repartiment de les tasques i responsabilitats, no només dels i les filles, sinó de totes les tasques i responsabilitats relatives a la casa i a la família. Així ho indiquen les dones entrevistades:

“La corresponsabilitat suposa una responsabilitat totalment igualitària en totes les tasques de la vida, per part de l'home i de la dona” (E.4)

En quant a la dimensió corresponent a les responsabilitats exercides per part de la figura paterna, les entrevistades expressen que el terme ajuda es confon moltes voltes amb el terme corresponsabilitat, com s'aprecia en la següent manifestació:

“Corresponsabilitat és deixar de parlar d’ajuda, i començar a parlar de compartir responsabilitats.” (E.2)

Per tant, les entrevistades perceben que, generalment, el nivell d’implicació del pare en el sistema familiar i en les tasques reproductives és menor.

En quant a la dimensió corresponsabilitat respecte al món professional, tot i que les polítiques públiques tracten de fomentar la corresponsabilitat, aquesta encara no s’ha fet efectiva. Les entrevistades apunten a la falta de conscienciació, principalment per part dels homes, però també per part de les dones. Les tasques que tradicionalment s’han assignat baix els rols de gènere i el manat patriarcal continuen molt presents avui en dia.

“Crec que abans de llançar mesures en favor de la corresponsabilitat s’hauria de conscienciar a la població, especialment als homes, de la necessitat d’aquestes polítiques. Només així aquestes mesures serien efectives.” (E.3)

En la mateixa línia, expliquen que si el pare no és conscient del benefici que suposen les mesures de corresponsabilitat, tant per al pare com per a la mare, la responsabilitat acabarà finalment recaient sobre la figura materna. A més, afegeixen:

“En molts casos són les dones les que no es deixen ajudar en aquest sentit, ja que consideren -moltes voltes de manera inconscient- que són elles les que han de responsabilitzar-se de les tasques reproductives.” (E.2)

Totes les entrevistades coincideixen en què si la figura paterna no promou la conciliació, les mesures que s’adopten des dels poders públics no podran ser efectives. Ho fica de una d’elles, recurrent de nou a un exemple personal:

“No, crec que la meua experiència és un clar exemple d’açò. Jo sóc una dona preparada, vaig estudiar i tindre accés a un bon treball, però com el pare dels meus fills no va ficar de la seua part, al final jo vaig tindre que renunciar a tot allò per a lo que m’havia preparat.” (E.2)

Altra de les entrevistades considera imprescindible que tant les dones com els homes que ocupen alts càrrecs promoguen la conciliació, així com la corresponsabilitat, per a que arriben a ser mesures reals, i no només legals.

En quant a la responsabilitat de les empreses en la promoció de la conciliació, una de les entrevistades apunta la necessitat d’un canvi en les empreses, en aquest cas respecte als homes que volen conciliar la vida familiar i la professional. Explica, amb un exemple

personal, que les empreses no solen acceptar de bon grau que no siga la mare qui s'aculla a les opcions de conciliació:

“Quan la meua parella va dir al seu treball que anava a demanar el permís de paternitat que li corresponia (que per aquell moment era prou menor que ara), quasi tot el món es va estranyar.” (E.3)

Expressa que si els pares tenen represàlies quan tracten de conciliar, els rols de gènere acaben imposant-se ja que es dóna per fet que són les mares les que han d'encarregar-se de la descendència. En canvi, una d'elles explica:

“Al tindre que estar constantment pendent d'un fill, els dos hem tingut que fer un esforç extra per a que no afectara a la forma de desenvolupar el nostre treball.” (E.3)

Ho considera així perquè tant el pare com la mare són conscients de la importància que té per a cadascun la trajectòria professional, per tant s'han coresponsabilitzat igualitàriament amb la finalitat de que la maternitat i la paternitat afectara mínimament al treball productiu que desenvolupen respectivament.

6.2.2. DOBLE PRESENCIA DE LA DONA

En la variable doble presència de la dona, el temps dedicat per la mare al treball reproductiu és un indicador de la dimensió conflicte entre l'àmbit professional i personal de la dona. Fa anys, abans de la incorporació de les dones al mercat de treball, les dones només es dedicaven a fer-se càrrec de la llar i dels i les filles, però en l'actualitat són moltes les dones que tenen un treball productiu, convenen totes les entrevistades. Així doncs, les responsabilitats han canviat, abans els homes eren els que s'encarregaven del treball productiu i les dones del treball reproductiu. No obstant, en l'actualitat les responsabilitats del treball reproductiu han de compartir-se, ja que ambdós (home i dona) tenen un treball productiu en la majoria de casos.

“Les dones ja no només ens dediquem a fer-nos càrrec de la casa i dels fills, per tant ja no és el nostre treball.” (E.2)

Les dones entrevistades expliquen que les tasques reproductives han sigut, durant molt de temps, invisibles i menys valorades socialment:

“Un fill, una casa, una família suposen moltes més responsabilitats que normalment no es comparteixen realment. Les dones portem a les nostres esquenes molta més càrrega de la que es vol fer vore.” (E.1)

Les entrevistades consideren que socialment la dona continua tenint que assumir les tasques de cures dels i les familiars, entre els i les quals es troben els i les filles, encara que això supose interrompre o renunciar a les seues obligacions professionals. S'arriba així al terme doble presència. Totes les entrevistades manifesten la complexitat de ser treballadora i mare alhora.

“És impossible arribar a tot el què es pretén que fem.” (E.1)

Aquesta mare explica la complexitat que experimenten les dones a l'hora de compaginar el treball productiu amb el reproductiu. Apunta que és diferent per als pares, ja que els homes no senten la mateixa obligació d'atendre les tasques reproductives. En la mateixa línia, una entrevistada ho il·lustra amb un exemple personal: explica que duia molt de temps preparant-se per a un ascens al treball, però no el va acceptar per por a no poder compaginar-ho amb el treball reproductiu. En consonància, altra de les entrevistades exposa:

“Al treball m'ha afectat ja que si utilitzava més hores pensava que havia de tornar a casa per estar amb les meues filles.” (E.4)

Totes coincideixen en què els pares dels/les seues filles no han experimentat la mateixa dificultat per compaginar el treball productiu i el reproductiu, excepte una d'elles:

“Crec que els dos hem sentit en algun moment que no érem tot lo bons pares que volíem. Repetisc que és molt complicat tindre una família i un treball i poder compaginar-ho tot a la perfecció.” (E.3)

En quant al conflicte de la conciliació, apareixen opinions dispars.

“S'ofereix com una opció, pero realment s'imposa. [...] Al final les que conciliem som nosaltres, se'ns acaba perjudicant (menys sou, més treball en menys temps...). Els homes no senten aquesta obligació.” (E.1)

“Crec que ens ho venen con un avantatge o avanç, però realment no és més que l'exigència del món capitalista al que vivim” (E.3)

“És clarament una obligació. Si no feren mesures de conciliació, moltíssimes dones deixarien de treballar.” (E.2)

Com s'aprecia en aquestes respostes, les mesures de conciliació les perceben com una obligació per a que les mares treballadores continuen fent-se càrrec de les tasques reproductives, encara que estiguen incorporades al mercat laboral.

D'altra banda, una de les mares percep la conciliació com una obligació dels poders públics. Considera que han de promocionar la conciliació fins a assolir la completa igualtat real entre homes i dones.

6.2.3. TRAJECTÒRIA PROFESSIONAL DE LA DONA

En la variable trajectòria professional de la dona, en referència a la dimensió del grau d'incorporació de la dona al món professional i els canvis experimentats entre generacions, les entrevistades es mostren d'acord amb que els rols de gènere condicionen les seues trajectòries professionals. Apunten que el discurs patriarcal de que els homes han d'estar a l'àmbit públic i la dona a l'àmbit privat continua molt interioritzat en la societat. Expliquen que allò que la societat espera que faça cada persona determina, en gran part, les decisions que cadascú pren, i açò afecta també a l'àmbit professional de les dones.

“Encara que cada volta som més les dones que treballem encara tenim la sensació de que si el pare o la mare hem de quedar-se a casa, tenim nosaltres l'obligació de fer-ho.” (E.2)

Tot i que les dones fa dècades que van incorporar-se al mercat laboral i que estan formades, en molts casos més que els homes, continuen sentint-se discriminades, com ho expressen:

“Duguem menys temps al mercat de treball i hem de demostrar el doble per arribar al mateix lloc, se'ns exigeix molt més precisament per ser dones.” (E.3)

Seguint amb la dimensió del grau d'incorporació de la dona al món professional i els canvis que aquesta ha experimentat, manifesten la necessitat de que els rangs més elevats de les empreses estiguen ocupats d'igual manera per homes i per dones, i que els homes que ocupen aquests rangs promoguen la conciliació i servisquen d'exemple per a la resta.

“[...] els llocs de poder han d'estar repartits al 50% entre sexes, per a que, després de varies generacions de conscienciació des de dins mateix dels llocs de rellevància i/o poder, acabe arribant a interioritzar-se en generacions futures [...].” (E.4)

D'altra banda, atenent a la dimensió dels beneficis de la paternitat positiva en la trajectòria professional de la mare, coincideixen en que és fonamental la implicació i la corresponsabilitat de la figura paterna per no tindre que renunciar a la seua trajectòria professional. En cas de que no existisca aquesta corresponsabilitat per part de la figura paterna, les repercussions sobre la trajectòria professional de la mare són evidents:

“Tanta va ser la pressió que jo sentia per no poder fer front al treball de casa i al de fóra de casa que quan van oferir-me un canvi en el treball amb major responsabilitat, vaig rebutjar-lo.” (E.2)

El cas contrari va ser el d'una d'elles, qui afirma que de no ser per la implicació del pare dels seus fills en la criança, no haguera tingut la possibilitat d'ocupar el lloc de treball que té en l'actualitat. Igualment va ocórrer en el cas d'altra de les entrevistades, qui explica que la seua trajectòria professional va deixar de veure's perjudicada en el moment en què el pare de les seues filles va assumir la seua obligació de corresponsabilitzar-se de les tasques reproductives. Ací, s'aprecia que si s'està experimentant una evolució en el model de paternitat i als models de criança al llarg de les generacions. S'observa, per tant, que en les generacions actuals hi ha una major implicació per part del pare respecte a les tasques reproductives, la qual cosa beneficia -com expliquen les entrevistades- la trajectòria professional de la mare.

En general, les entrevistades convenen en què la trajectòria professional del pare s'ha vist afectada en menor mesura per la paternitat que la de la mare per la maternitat. Sols en un cas es mostra en desacord, ja que com ambdós s'han coresponsabilitzat, als dos els ha afectat en la mateixa mesura la maternitat que la paternitat.

7. CONCLUSIONS I PROPOSTES

En aquest apartat es presenten les troballes més rellevants de la present investigació al voltant de la paternitat positiva i el seu vincle amb el desenvolupament professional de les dones, responent als objectius plantejats.

D'acord amb la literatura consultada, el paradigma del feminisme de la igualtat, denúncia les diferències de gènere establertes per la raó patriarcal (León, 2008), i reivindica la necessitat de deconstruir la masculinitat hegemònica i construir nous models de masculinitat adaptats a la societat actual.

El primer objectiu plantejat en la present investigació pretén conèixer si el tipus de paternitat exercida pels pares s'ajusta al model de paternitat positiva.

En la present investigació s'ha observat que els pares estan, en cert grau, involucrats en la cura i criança dels i les seues filles. No obstant, encara que les responsabilitats exercides per part de la figura paterna han anat augmentant amb el pas dels anys, és convenient destacar que la seua no és una implicació activa, com assenyala Lamb (2004), com hauria de ser en un model de paternitat positiva, ja que no hi ha tasques reproductives que només faça el pare. Ací s'aprecia, com la subjectivitat masculina complementa a la femenina, que és la que s'orienta a les cures (Izquierdo, 2003).

En la mateixa direcció, és de gran importància remarcar la conclusió de que les dones consideren important no confondre corresponsabilitat amb ajuda, ja que el terme ajuda dóna per fet que la responsabilitat de les tasques reproductives és exclusiva de la mare. Aquestes conclusions concorden amb Scavino (2017), quan diu que la figura paterna pot escollir entre participar en la cura de la descendència o no, en canvi la mare no té elecció perquè encara hui en dia es considera la cura i criança com a responsabilitat de la figura materna.

En concordança amb aquesta realitat, es fica de manifest que el procés d'interiorització de la corresponsabilitat per part de la figura paterna és un procés que cursa lentament, tot i que des de les polítiques públiques s'han pres mesures en favor de la corresponsabilitat, ja que s'ha augmentat considerablement el nombre de dies de permís de paternitat, com es apunten les dades de l'EPA 2020.

En aquest punt s'ha de destacar que hi ha una ínfima part de les dones que consideren que l'ampliació del permís de paternitat no suposa un avanç en matèria d'igualtat entre homes i dones, ja que els pares ni donen a llum ni s'encarreguen de la lactància. Cal remarcar que el permís de paternitat és simplement un permís que tracta d'igualar a dones i homes davant l'experiència de la maternitat i paternitat, respectivament, fomentant la corresponsabilitat. Aquest és un aspecte que s'ha de destacar ja que s'evidencia que algunes dones encara tenen tan interioritzats els rols de gènere que donen per fet que són elles les encarregades de dur a terme les tasques reproductives, i no tenen interioritzada la finalitat d'aquest permís, que com explica el RDL 6/2019, tracta de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en l'ocupació.

L'ampliació de l'esmentat permís de paternitat té en compte que les dones continuen sent objecte de discriminació al moment de la maternitat, tal com afirmen Martínez i

col·laboradores (2011), i tracta de pal·liar aquesta situació igualant el permís de paternitat amb el de maternitat, per fomentar la corresponsabilitat.

En quant al primer objectiu plantejat en aquesta investigació, les troballes de l'estudi apunten a que la figura paterna és cada vegada més corresponsable i s'apropa progressivament a l'ideal de paternitat positiva, no obstant això, pot concloure's que el tipus de paternitat no es correspon amb el model de paternitat positiva descrit per Lamb (2004).

El segon objectiu tracta de conèixer el desenvolupament professional de les dones.

Aquest objectiu està relacionat, en part, amb la doble presència de la dona, ja que aquesta condiona a la dona en molts dels casos, per la falta de corresponsabilitat, i li afecta en gran mesura a la seua trajectòria professional suposant-li una sobrecàrrega, com exposa Balbo (1979). Quan la dona i l'home tenen un treball productiu, la càrrega del treball reproductiu s'incrementa per a les dones, com explica l'estudi de Gartzia i col·laboradores (2016), especialment quan les dones són mares.

Les dades extretes d'aquesta investigació revelen que, majoritàriament, la maternitat no ha suposat un entrebanc en la seua trajectòria professional. No obstant, quan se'ls demana que justifiquen el seu posicionament, les respostes són incongruents.

Les explicacions que es donen fiquen en evidència que la maternitat si ha sigut, d'alguna manera, un entrebanc, tot i que diuen que la maternitat no va suposar un entrebanc en la seua trajectòria professional. Aquesta contradicció es fonamenta, com explica Delgado (2008), als rols de gènere establerts: els manats patriarcals estableixen que la dona ha de tindre fills/filles i fer-se càrrec d'elles, mentre que l'home és qui ha de desenvolupar el treball productiu. És per aquest motiu que la primera reacció davant l'afirmació de que la maternitat ha sigut un obstacle en la seua trajectòria professional és negativa, però quan es tracta d'indagar un poc més en la resposta fiquen de manifest els obstacles que troba una mare treballadora.

Ací, tot i que les dones no ho perceben així, es veu de manera clara que la maternitat ha sigut un obstacle al seu desenvolupament professional. Algunes d'aquestes dones van decidir sacrificar la seua trajectòria professional al tindre fills/filles, segons diuen de manera voluntària. En aquest raonament es fica de manifest la complexitat que suposa per a les mares seguir els rols assignats al gènere femení i tindre un treball productiu al mateix temps, així que davant la complexitat van decidir decantar-se pel treball reproductiu, que és el que històricament s'ha assignat a les dones.

Pels motius esmentats, s'aprecia al tractar de conèixer la trajectòria professional de la dona, que la doble presència de la dona influeix negativament en la seua trajectòria professional. Ací s'aprecien, connectant amb Martínez i col·laboradores (2011), les diferències existents en les trajectòries professionals de dones i homes si s'analitzen des d'una perspectiva de gènere.

En definitiva, pot extraure's la conclusió de que, com diu De Miguel (2015), vivim en "societats formalment igualitàries", on les dones continuen estant discriminades -entre altres- a l'àmbit professional, a pesar d'haver legislació que tracte d'impedir-ho. Per tant, la corresponsabilitat i paternitat positiva, no és encara una realitat, tot i que cada vegada hi ha més consciència de que dita corresponsabilitat entre la mare i el pare és fonamental per poder assolir un desenvolupament professional satisfactori, tant de la dona com de l'home.

El tercer objectiu plantejat tracta de conèixer si existeix una relació entre el tipus de paternitat exercida i el desenvolupament professional de les dones.

A la investigació s'aprecia que, tot i que el model de paternitat ha canviat respecte al de generacions anteriors, trobant-se actualment la figura paterna més implicada en la cura i criança dels i les filles, és la mare qui continua fent-se càrrec majoritàriament de la cura i criança de la descendència, d'acord amb Martínez i col·laboradores (2011), per tant, la trajectòria professional de la mare es veu més afectada que la del pare.

El lleuger augment experimentat en quant a corresponsabilitat per part de la figura paterna ha brindat la possibilitat a les dones de reduir les seues responsabilitats relacionades amb les tasques reproductives. Açò, reflectit en les dades del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social (2018), ha permès a les dones demanar menys permisos d'excedència per a la cura dels i les filles. El temps que han deixat de gaudir de l'esmentada excedència l'han pogut dedicar al desenvolupament del treball productiu, encara que quan la dona i l'home tenen un treball productiu, la càrrega del treball reproductiu s'incrementa per a les dones, com explica l'estudi de Gartzia i col·laboradores (2016), especialment quan les dones són mares.

Es pot concloure, per tant, que el tipus de paternitat exercida repercuteix en el temps que la dona dedica al treball reproductiu, i açò, al seu torn, repercuteix en el desenvolupament professional de la dona.

Finalment, l'últim objectiu, tracta de constatar que una paternitat positiva afavoreix un desenvolupament professional més satisfactori de les dones.

S'ha de destacar que la corresponsabilitat d'ambdues figures (la materna i la paterna) en la cura i criança de la descendència fomenta el desenvolupament d'una trajectòria professional satisfactòria, tant per a la mare com per al pare. Sense la implicació de la figura paterna, la trajectòria professional que es vorà afectada serà la de la mare, ja que la seua funció assignada pels rols de gènere és la de la reproducció biològica, com apunta Ferrer i col·laboradores (2018).

S'aprecia, per tant, que els rols de gènere condicionen la trajectòria professional de la mare, ja que és un discurs molt interioritzat encara en la societat actual. Per tant, encara que s'està experimentant un avanç en l'evolució de la paternitat positiva, el canvi està produint-se poc a poc.

En aquesta línia, Alonso i col·laboradors (2012) apunten que la lluita per la igualtat no pot continuar sense comptar amb el recolzament real i efectiu dels homes. Tot i que la implicació del pare en la cura i criança té un impacte positiu en la trajectòria professional de la mare, no és l'únic factor que afecta a aquesta. No obstant això, és important remarcar que la implicació de la figura paterna és de gran importància per a que l'esmentada trajectòria no es vega minvada.

Si avaluem el vincle entre la trajectòria professional de la dona i la paternitat positiva, els resultats de l'estudi condueixen a intuir que a major implicació del pare en la criança, més possibilitats de creixement i desenvolupament de la trajectòria professional de la mare.

Així doncs, la conclusió que s'extrau és que la maternitat ha afectat al desenvolupament de la trajectòria professional de la dona més del que ha afectat la paternitat a la trajectòria professional de l'home, i que amb una major implicació de la figura paterna, el desenvolupament de la seua trajectòria professional s'hauria vist menys afectat per la maternitat o, en tot cas, tant a la mare com al pare els hauria afectat de la mateixa manera.

Finalment, per concloure la investigació, pot dir-se, pels motius anteriorment exposats, que s'han trobat indicis de que la paternitat positiva afavoreix la trajectòria professional de les dones. Seria interessant per a futures investigacions continuar la línia d'investigació incorporant anàlisis més sofisticats que els propis d'un estudi descriptiu, per indagar en la relació entre la variable paternitat positiva i la variable trajectòria professional de la dona.

8. BIBLIOGRAFIA

Alonso, B.; Aranguren, E.; Bacete, R. (2019). “El trabajo con hombres desde una perspectiva de género: una asignatura pendiente en la intervención social.” en *Zerbitzuan, Revista de Servicios Sociales*, nº 69, pp. 23-38. Recuperat de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7180607>

Berga, A. (2005). “La perspectiva de gènere: una nova mirada a la realitat social.” en *Educació Social. Revista d'intervenció socioeducativa*, nº 31, pp. 15-24. Recuperat de: <https://www.raco.cat/index.php/EducacioSocial/issue/view/12910>

Campo, C. (2019). “Las masculinidades en el contexto actual. Consideraciones desde el psicoanálisis con perspectiva de género.” en *XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia*, pp. 48-51. Recuperat de: <https://www.aacademica.org/000-111/10>

Constitució de la República Espanyola. 9 de decembre de 1931. Recuperat de: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1931/344/A01578-01588.pdf>

Constitució Espanyola. Boletí Oficial de l'Estat, 29 de decembre de 1978, nº 311, pp. 29313 a 29424. Recuperat de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Delgado, Y. (2008). “El sujeto: los espacios público y privado desde el género.” en *Revista estudios culturales*, nº 2, volum 1, pp. 113-126. Recuperat de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3987106>

EMAKUNDE, Institut Basc de la Dona (1995). “Género y valores.” En *Incidencia del género y de los valores en los trabajos de investigación Vitoria-Gasteiz*, pp.9 . Recuperat de: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_jornadas/es_emakunde/adjuntos/jornada.04.genero.valores.cas.pdf

Ferrer, V.A.; Borràs, F.; Bosch, E. (2018). “Los retos para conseguir una igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.” en *Gaceta Sindical: reflexión y debate*, nº 30, pp. 143-160. Recuperat de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6806644>

Gartzia, L.; Bacete, R.; Laka, J.P.; Larrazabal, A.; García, E. (2016). “Paternidades positivas: cambios y retos en la implicación de los padres en la crianza y la corresponsabilidad.” en *Informe final elaborado para la Dirección de Política Familiar y Desarrollo Comunitario*, Universitat de Deusto. Recuperat de: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/gura_investigacion_paternidad/es_def/adjuntos/Investigación%20GV_Informe%20Mayo%2020.pdf

Izquierdo, M.J. (2003). “Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: Hacia una política democrática del cuidado.” en *Congreso Internacional SARE 2003 ‘Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado’ EMAKUNDE*, pp. 119-154. Recuperat de: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_jornadas/es_emakunde/adjuntos/sare2003_es.pdf

Izquierdo, M.J.; Canelles, N.; Colldeforns, L.; Duarte, L.; Guitiérrez-Otero, A.; Mora, E.; Puig, X. (2008). “Cuidado y provisión: el sesgo de género en las prácticas universitarias y su impacto en la función socializadora de la universidad.” en *Instituto de la Mujer, Secretaría General de Políticas Inclusivas*. Recuperat de: <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0051.pdf>

Lagarde, M. (1996). “El género”, en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Ed. horas y HORAS, pp. 13-38. Recuperat de: https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf

León, M.E. (2008). “Ética feminista y feminismo de la igualdad” en *Revista Espiga*, nº 16, volum 8, pp. 79-88. Recuperat de : <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/espiga/article/view/1526>

Liñán, A. (2016). “La evolución de estatuto jurídico de las mujeres en España en materia de familia, matrimonio y relaciones paternofiliales.” en *Arenal: revista de historia de mujeres*, nº 23, volum 2, pp. 349-374. Recuperat de: <https://revistaseug.ugr.es/index.php/arenal/article/view/2377/5119>

Loscertales, F. (2011). “La construcción social del género (La imagen de las mujeres vista por los MCM).” en *Jornadas Universitarias ‘La mujer en el espejo mediático II: sexo, género y comunicación’*, pp.7-26. Recuperat de: <https://idus.us.es/handle/11441/33012;jsessionid=DB281A1AE2A3B483958E5E7AA0CB5C7A>

Martínez, M.I.; Guilló, N.; Santero, R.; Castro, R.B. (2011). “Diferencias de género en las trayectorias laborales.” en *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación (Colección economía, mujer, empresa)*, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, pp. 38-41. Recuperat de: https://www.academia.edu/40601535/Trayectorias_laborales_de_las_mujeres_que_ocupan_puestos_de_alta_cualificación

Millán, M.G.; Santos, M.P; Pérez, L.M. (2015). “Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo.” en *Papeles de población*, nº 84, volum 21, pp. 197-225. Recuperat de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5297193>

Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d’octubre, pel que s’aprova el text refós de la Llei de l’Estatut dels Treballadors. Butlletí Oficial de l’Estat, 24 d’octubre de 2015, nº 255. Recuperat de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decret Llei 6/2019, de l’1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes en l’ocupació. Butlletí Oficial de l’Estat, 7 de març de 2019, nº57. Recuperat de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244

Rodríguez, M.C.; Fernández, C.M. (2010). “Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo.” en *Cuadernos de Relaciones*

Laborales, nº 28 volum 2, pp. 257-275. Recuperat de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3403586>

Ruiz López, P.; Pullas Tapia, P.; Alberto Parra, C.; Zamora Sánchez, R. (2017). “La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.”, en *Revista de Comunicación de la SEECI*, nº44, pp. 33-51. Recuperat de:
<http://www.seeci.net/revista/index.php/seeci/article/view/476>

Salazar, O. (2012). “Otras masculinidades posibles: hacia una humanidad diferente y diferenciada.”, en *RECERCA, Revista de pensament i anàlisi*, nº 12, pp. 87-112. Recuperat de: <http://www.e-revistas.uji.es/index.php/recerca/article/view/298>

Sarrió, M.; Ramos, M.; i Candela, C. (2004). “Género, trabajo y poder” en Barberá, E. i Martínez-Benlloch, I., *Psicología y Género*. Ed. Pearson. Prentice Hall.

Scavino, S. (2017). “Cuidados y subjetivación de género. Un análisis de discurso de las mujeres que constituyen hogares monoparentales con hijos pequeños.” en *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, nº 1, volum 7, pp. 141-168. Recuperat de:
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S168870262017000100141

Tamayo, J.; Salazar, O. (2016). “La superación feminista de las masculinidades sagradas.” en *ATLÁNTICAS-Revista Internacional de Estudios Feministas*, nº1, pp. 213-239. Recuperat de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5698568>

Torns, T.; Carrasquer, P.; Borràs, V.; Roca, C. (2002). “El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar.”, *Proyecto I+D+I Exp. Nº 37/00*. Recuperat de:
https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2002/132328/Doble_Presencia_Informe_a2002.pdf

9. ANNEXES

9.1. ANNEX I: INSTRUMENT QUANTITATIU: QÜESTIONARI

1. Edat / *Edad*:

- a. Entre 20 i 29 anys / *Entre 20 y 29 años*
- b. Entre 30 i 39 anys / *Entre 30 y 39 años*
- c. Entre 40 i 49 anys / *Entre 40 y 49 años*
- d. Entre 50 i 59 anys / *Entre 50 y 59 años*
- e. 60 anys o més / *60 años o más*

2. Nombre de fills, filles i/o menors a càrrec / *Número de hijos, hijas y/o menores a cargo*:

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. Més / *Más*

3. Professió / *Profesión*

4. Estudis / *Estudios*

- a. Sense estudis / Sin estudios.
- b. Estudis primaris (inclou l'antiga EGB o l'actual educació primària)/
Estudios primarios (incluye la antigua EGB o la actual educación primaria)
- c. Estudis secundaris (inclou l'anterior BUP, COU, cicles formatius de grau mitjà o l'actual ESO)/ Estudios secundarios (incluye la anterior BUP, COU, ciclos formativos de grado medio o la actual ESO).
- d. Estudis superiors (inclou llicenciatures, diplomatures, graus universitaris i cicles formatius de grau superior) / Estudios superiores (incluye licenciaturas, diplomaturas, grados universitarios y ciclos formativos de grado superior).

5. **Treballa actualment? / ¿Trabaja actualmente?**
- a. Si / Sí
 - b. No / No
6. **En cas d'haver respost afirmativament a la pregunta anterior, ho fa a temps complet o a temps parcial? / En caso de haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior, ¿lo hace a tiempo completo o parcial?**
- a. Temps complet / Tiempo completo
 - b. Temps parcial / Tiempo parcial
7. **En cas d'haver respost negativament a la pregunta 5 (treballa actualment?) quina és la raó? / En caso de haber respondido negativamente a la pregunta 5 (¿trabaja actualmente?), ¿cuál es la razón?**
8. **Quan va/n nèixer els/les teues filles, algun dels progenitors va haver de sol·licitar un canvi d'horari en el treball? / Cuando nacieron tu/s hijos/hijas, ¿alguno/a de los progenitores tuvo que solicitar un cambio de horario en el trabajo?**
- a. Si, jo / Sí, yo
 - b. Si, el pare / Sí, el padre
 - c. No, cap dels dos / No, ningunx de lxs dos
9. **Alguna vegada has sol·licitat una excedència? / ¿Alguna vez has solicitado una excedencia?**
- a. Si / Sí
 - b. No / No
10. **En cas de que la resposta anterior haja sigut afirmativa, quina va ser la raó? / En caso de que la respuesta anterior haya sido afirmativa, ¿cuál fue la razón?**
- a. Cura dels i les filles / Cuidado de los/las hijas
 - b. Cura de persones dependents / Cuidado de personas dependientes
 - c. Altres / Otros

11. Vas gaudir el permís de maternitat?/ ¿Disfrutaste de tu permiso de maternidad?

- a. Si / Sí
- b. No / No

**12. En cas de que la resposta anterior haja sigut afirmativa, quant va durar? /
En caso de que la respuesta anterior haya sido afirmativa, ¿cuánto duró?**

- a. 16 setmanes de manera ininterrompuda a jornada completa / 16 semanas de manera ininterrumpida a jornada completa.
- b. 16 setmanes de manera ininterrompuda a jornada parcial a partir de la sisena setmana, que és el que estableix la llei / 16 semanas de manera ininterrumpida a jornada parcial a partir de la sexta semana, que es lo que establece la ley.
- c. 16 setmanes, però de manera interrompuda / 16 semanas, de manera interrumpida.
- d. Menys de 16 setmanes/ Menos de 16 semanas.

13. El pare del/la xiqueta va gaudir el permís de paternitat? / ¿El padre del/la niña disfrutó del permiso de paternidad?

- a. Si, menys de 10 dies / Sí, menos de 10 días
- b. Si, 15 dies / Sí, 15 días.
- c. Si, entre 28 i 55 dies / Sí, entre 28 y 56 días.
- d. No va gaudir del permís de paternitat, encara que si existia aquesta prestació / No disfrutó del permiso de paternidad, aunque si que existía dicha prestación.
- e. No existia permís de paternitat quan van nàixer el/s la/les meues filles / No existía permiso de paternidad cuando nacieron mi/mis hijos/hijas.

14. Considera que l'ampliació del permís de paternitat suposa un avanç en matèria d'igualtat entre homes i dones? / ¿Considera que la ampliación del permiso de paternidad supone un avance en materia de igualdad entre hombres y mujeres?

- a. Si / Sí
- i. Per què? / ¿Por qué?

b. No / No

i. Per què? / ¿Por qué?

15. Quan el/la teua filla ha tingut que anar al metge per visites rutinàries, la duia vostè al metge o el seu pare? / ¿Cuando tu hijo/a ha tenido que acudir al medico para visitas rutinarias, la llevaba usted o su padre?

a. Jo / Yo

b. El pare / El padre

c. Ambdós / Ambos

d. Altres familiars / Otros familiares

16. Quan s'ha donat una urgència des de l'escola, qui ha acudit a replegar al/la xiqueta més habitualment? / Cuando se ha producido una urgencia desde el colegio, ¿quién a acudido a recoger al/la niña habitualmente?

a. Jo / Yo

b. El pare / El padre

c. Ambdós / Ambos

d. Altres familiars / Otros familiares

17. Per què s'ha arribat/es va arribar a aquesta forma d'organització? / ¿Por qué se ha llegado/se llegó a esta forma de organización?

18. Quin dels dos progenitors s'encarrega/encarregava de les tasques de cures més bàsiques (canviar bolquers, fer biberons, alçar-se per les nits quan plora, etc.) dels/les filles durant els cinc primers anys de vida? / ¿Cuál de los dos progenitores se encarga/se encargaba de las tareas de cuidados más básicas? (cambiar los pañales, hacer biberones, levantarse por las noches cuando llora, etc.) de los/las hijas durante los cinco primeros años de vida?

a. Jo / Yo

b. El pare / El padre

c. Ambdós / Ambos

d. Altres familiars / Otros familiares

19. Quin dels dos progenitors s'encarrega/encarregava de les tasques relatives a l'educació formal de la descendència (com ara, acudir a reunions amb els/les professors, ajudar amb els deures, etc.)? / ¿Cuál de los dos progenitores se encarga/encargaba de las tareas relativas a la educación formal de la descendencia (como acudir a reuniones con los/las profesoras, ayudar con los deberes, etc.)?

- a. Jo / Yo
- b. El pare / El padre
- c. Ambdós / Ambos
- d. Altres familiars / Otros familiares

20. Quin dels dos progenitors s'encarrega/encarregava de tasques complementàries a l'organització respecte als/les filles (com per exemple comprar la roba, les sabates, dur-los a la perruqueria, organitzar esdeveniments -com aniversaris, la comunió...- etc.)? / ¿Cuál de los dos progenitores se encarga/encargaba de tareas complementarias a la organización respecto a los/las hijas (como por ejemplo comprar la ropa, los zapatos, llevarlos a la peluquería, organizar eventos -como cumpleaños, la comunión...- etc.)?

- a. Jo / Yo
- b. El pare / El padre
- c. Ambdós / Ambos

21. En cas d'haver marcat la resposta "c" (ambdós) en les preguntes 17, 18 o 19, considera que les tasques es reparteixen/es van repartir de manera equitativa? / En caso de haber marcado la respuesta "c" (ambos) en las preguntas 17, 18 i 19, ¿considera que las tareas se reparten/repartieron de manera equitativa?

- a. Si, aquestes tasques les hem repartit/les vam repartir de forma equitativa, 50% cadascú. / Sí, estas tareas las hemos repartido/las repartimos de forma equitativa, 50% cada unx.
- b. Si, aquestes tasques les vam repartir de forma que el pare s'encarrega/encarregava d'algunes i jo d'algunes altres / Sí, estas tareas

las repartimos/ hemos repartido de forma que el padre se encargaba de algunas y yo de algunas otras.

- c. No, tot i que ambdós s'encarreguem/s'encarregàvem de les tasques esmentades, jo m'encarregue/encarregava de la major part d'aquest treball. / *No, aunque lxs dos nos encargamos/encargábamos de las tareas mencionadas, yo me encargo/encargaba de la mayor parte de este trabajo.*
- d. No, tot i que ambdós s'encarreguem/s'encarregàvem de les tasques esmentades, el pare s'encarrega/encarregava de la major part d'aquest treball. / *No, aunque lxs dos nos encargamos/encargábamos de las tareas mencionadas, el padre se encarga/encargaba de la mayor parte de este trabajo.*

22. Considera que el seu treball reproductiu (el que du a terme en relació a la llar i als/les filles) ha tingut algun tipus de repercussió al seu treball productiu (el que du a terme fora de la llar i pel qual reb una remuneració)? / ¿Considera que su trabajo reproductivo (el que lleva a cabo en relación con la casa y los/las hijas) ha tenido algún tipo de repercusión en su trabajo productivo (el que lleva a cabo fuera de casa y por el cuál recibe una remuneración)?

- a. Si, perquè he tingut que dedicar més temps al treball reproductiu que el pare dels/les xiquetes / *Sí, porque he tenido que dedicar más tiempo al trabajo reproductivo que el padre de los/las hijas.*
- b. No, ja que el pare dels/ les xiquetes ha dedicat més temps al treball reproductiu que jo / *No, ya que el padre de los/las niñas ha dedicado más tiempo al trabajo reproductivo que yo.*
- c. No, ja que el pare dels/les xiquetes i jo hem dedicat el mateix temps al treball reproductiu. / *No, ya que el padre de los/las niñas y yo hemos dedicado el mismo tiempo al trabajo reproductivo.*
- d. No, ja que comptem amb una persona externa (bé de familiars o una persona contractada) que ens ajuda/ ha ajudat a dur a terme el treball reproductiu per tal de que aquest no repercutisca al nostre treball productiu / *No, ya que contamos con una persona externa (como familiares o una persona contratada) que nos ayuda/ ha ayudado a llevar*

a cabo el trabajo reproductivo para que éste no repercuta en nuestro trabajo productivo.

23. En una escala del 1 al 5, sent 1 molt en desacord i 5 molt d'acord, en quin grau estàs d'acord amb la següent afirmació? “La maternitat ha suposat, d'alguna forma, un entrebanc en la meua incorporació o manteniment del lloc de treball productiu”/ *En una escala del 1 al 5, siendo 1 muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo, ¿en qué grado estás de acuerdo con la siguiente afirmación? “La maternidad ha supuesto, de alguna manera, un obstáculo en mi incorporación o mantenimiento del puesto de trabajo productivo”.*

1	2	3	4	5
Molt en desacord	En desacord	Neutral	D'acord	Molt d'acord
<i>Muy en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Neutral</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Muy de acuerdo</i>

24. Podries explicar la teua elecció en la pregunta anterior? De quina manera ha suposat (o no) un obstacle? / *¿Podrías explicar tu elección en la pregunta anterior? ¿De qué manera ha supuesto (o no) un obstáculo?*

25. Consideres que de no haver tingut fills i filles la teua trajectòria professional haguera sigut diferent? Per què? / *¿Consideras que si no hubieras tenido hijos e hijas tu trayectoria profesional hubiera sido diferente? ¿Por qué?*

a. Si / Sí

i. Per què? / *¿Por qué?*

b. No / No

i. Per què? / *¿Por qué?*

26. Creus que el pare del/els la/les filles ha tingut aquesta mateixa sensació?/ *¿Crees que el padre del/los la/las hijas ha tenido tu misma sensación?*

a. Si / Sí

i. Per què? / *¿Por qué?*

b. No / No

i. Per què? / ¿Por qué?

27. Com creus que afecta la implicació dels pares en la criança dels i les filles al sistema familiar? / *¿Cómo crees que afecta la implicación de los padres en la crianza de los y las hijas en el sistema familiar?*

28. Com creus que afecta la implicació dels pares en la criança dels i les filles a la trajectòria professional de les mares? / *¿Cómo crees que afecta la implicación de los padres de los y las hijas a la trayectoria profesional de las madres?*

29. Respecte a la criança exercida per pares de generacions anteriors, com ara ton pare, el teu avi, etc., consideres que s'han produït canvis en la criança dels i les filles per part dels pares?. // *Respecto a la crianza ejercida por padres de generaciones anteriores, como por ejemplo tu padre, tu abuelo, etc., ¿consideras que se han producido cambios en la crianza de los y las hijas por parte de los padres?*

a. Si / Sí

i. Per què? / ¿Por qué?

b. No / No

i. Per què? / ¿Por qué?

30. En una escala del 1 al 5, sent 1 molt en desacord i 5 molt d'acord, en quin grau estàs d'acord amb la següent afirmació? Tenint en compte que la “paternitat positiva” es refereix a una implicació activa en la cura, demostrar empatia, participar als treballs reproductius i prioritzar als/les filles, el pare dels/les meues filles ha exercit una “paternitat positiva”. // *¿En una escala del 1 al 5, siendo 1 muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo, en qué grado estás de acuerdo con la siguiente afirmación? Teniendo en cuenta que la “paternidad positiva” se refiere a una implicación activa en el cuidado, demostrar empatía,*

participar en los trabajos reproductivos y priorizar a los/las hijas, el padre de mis hijos/hijas ha ejercido una paternidad positiva.

1	2	3	4	5
Molt en desacord	En desacord	Neutral	D'acord	Molt d'acord
<i>Muy en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Neutral</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Muy de acuerdo</i>

9.2. ANNEX II: INSTRUMENT QUALITATIU: ENTREVISTA

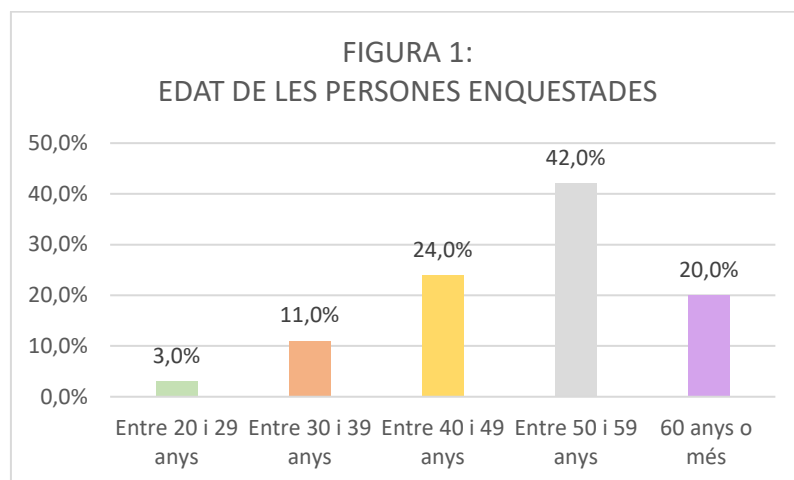
Les respostes de l'entrevista són obertes, açò vol dir que les respostes poden i han de ser més extenses que les proporcionades en el qüestionari, explicant amb les teues paraules amb major detall el que es vol explicar. Moltes gràcies, d'avant mà. // Las respuestas de la entrevista son abiertas, esto quiere decir que las respuestas pueden y tienen que ser más extensas que las proporcionadas en la encuesta personal, explicando con tus palabras con mayor detalle aquello que se quiere explicar. Muchas gracias de ante mano.

1. Com consideres que afecten els rols de gènere a la trajectòria professional de les mares? I a la dels pares? // *¿Cómo consideras que afectan los roles de género a la trayectoria profesional de las madres? ¿Y a la de los padres?*
2. Què suposa per a tu la corresponsabilitat? // *¿Qué supone para ti la corresponsabilidad?*
3. Com afecta en el teu cas la corresponsabilitat exercida pel pare dels/les teues filles -o l'absència d'ella- a la teua trajectòria professional? // *¿Cómo afecta en tu caso la corresponsabilidad en cuanto a lxs hijxs -o la ausencia de ella- a tu trayectoria profesional?*
4. La trajectòria professional del pare dels/les teues filles s'ha vist afectada per la paternitat? Creus que açò ha ocorregut en igual, major o menor mesura que t'ha pogut ocórrer a tu? // *¿La trayectoria profesional del padre de tus hijxs se ha visto afectada por la paternidad? ¿Crees que esto ha ocurrido en igual, mayor o menor medida que te ha podido ocurrir a ti?*
5. Alguna volta t'has sentit 'mala mare' per no poder abastar tot el que s'espera de tu com a dona, mare i treballadora? Creus que el pare s'ha sentit mal alguna volta per aquest mateix motiu? // *¿Alguna vez te has sentido 'mala madre' por no poder abarcar todo lo que se espera de ti como mujer, madre y trabajadora? ¿Crees que el padre se ha sentido mal alguna vez por esto mismo?*
6. Consideres que la conciliació entre la vida professional i la vida personal és una opció o una obligació? // *¿Consideras que la conciliación entre la vida profesional y la vida personal es una opción o es una obligación?*
7. Consideres que les polítiques públiques fomenten la corresponsabilitat o atribueixen a la figura materna tota -o la major part- de la responsabilitat? // *¿Consideras que las*

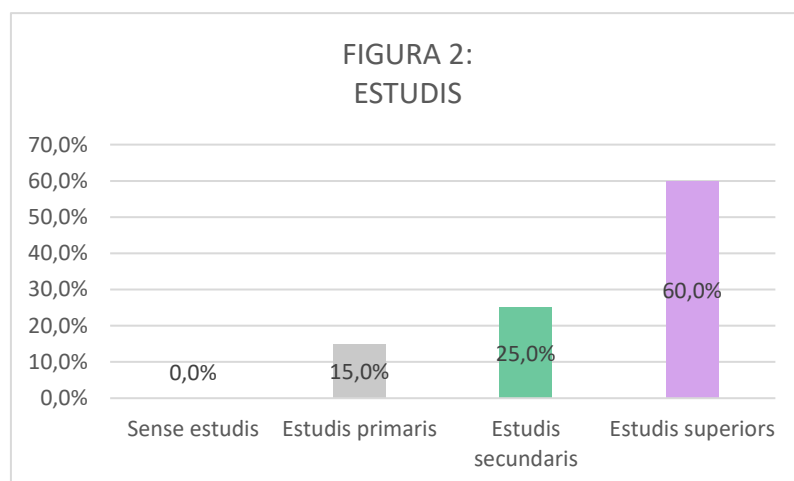
políticas públicas fomentan la corresponsabilidad o atribuyen a la figura materna toda -o la mayor parte- de la responsabilidad?

8. Consideres que, tot i amb les mesures legals de conciliació, és possible que aquesta existisca si el pare dels/les filles i l'entorn laboral no la promouen? // *¿Consideras que, pese a las medidas legales de conciliación, es posible que exista ésta si el padre de los/las hijas y el entorno laboral no lo promueven?*

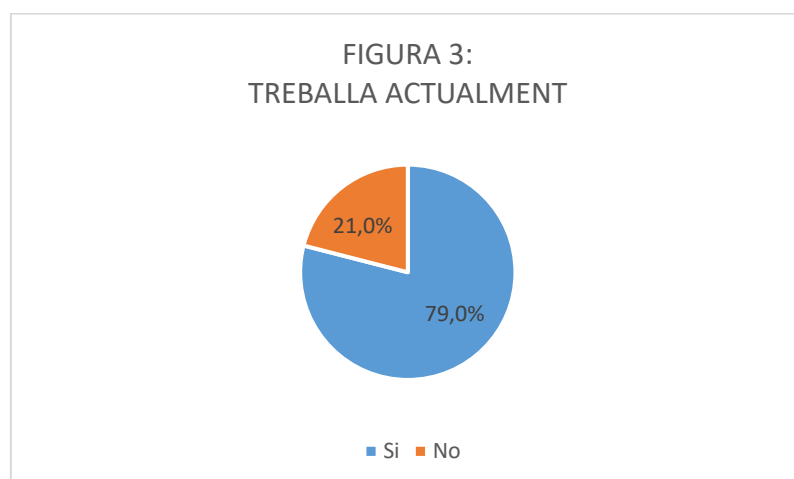
9.3. ANNEX III: RESPOSTES DEL QÜESTIONARI



Font: Elaboració pròpia.

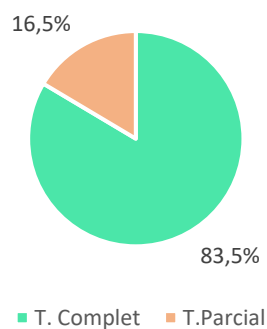


Font: Elaboració pròpia.



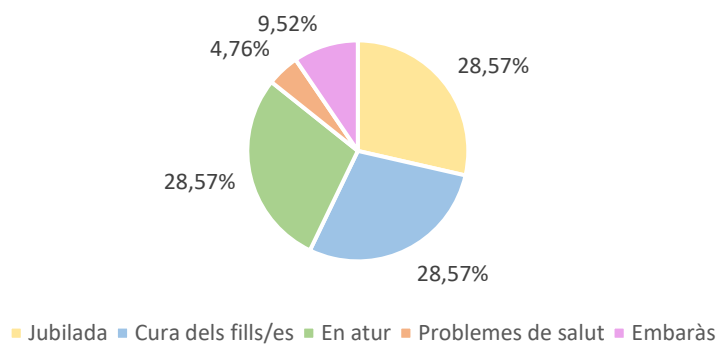
Font: Elaboració pròpia.

FIGURA 4:
TEMPS COMPLET O PARCIAL



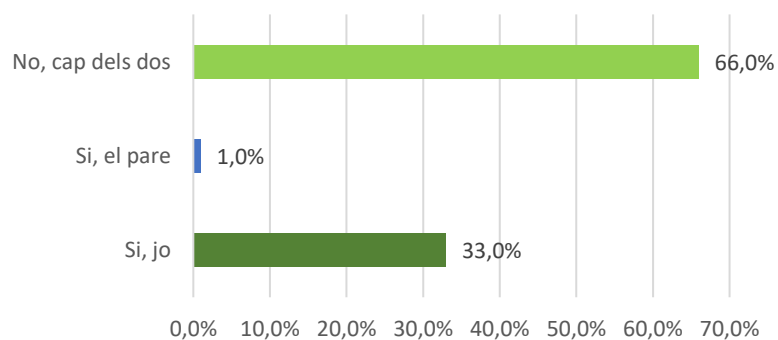
Font: Elaboració pròpia.

FIGURA 5:
MOTIU DE NO TINDRE TREBALL PRODUCTIU



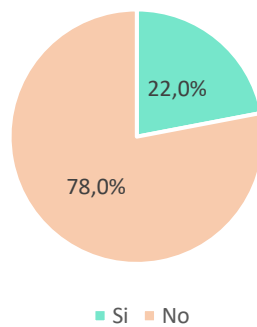
Font: Elaboració pròpia.

FIGURA 6:
CANVI D'HORARI AL NÀIXER EL/LA FILLA



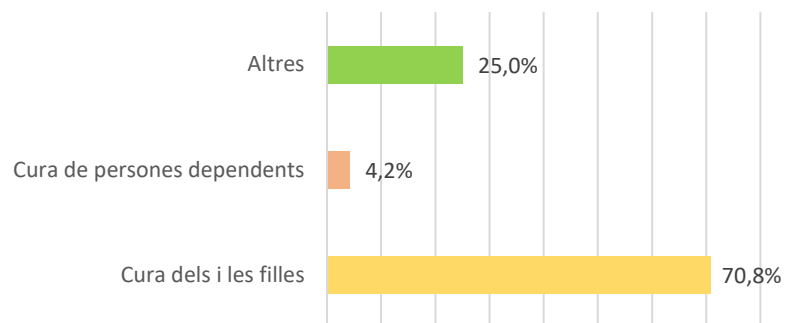
Font: Elaboració pròpia.

FIGURA 7:
SOL·LICITUD D'EXCEDÈNCIA



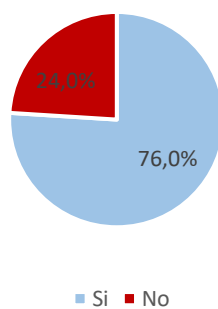
Font: Elaboració pròpia.

FIGURA 8:
MOTIU DE L'EXCEDÈNCIA

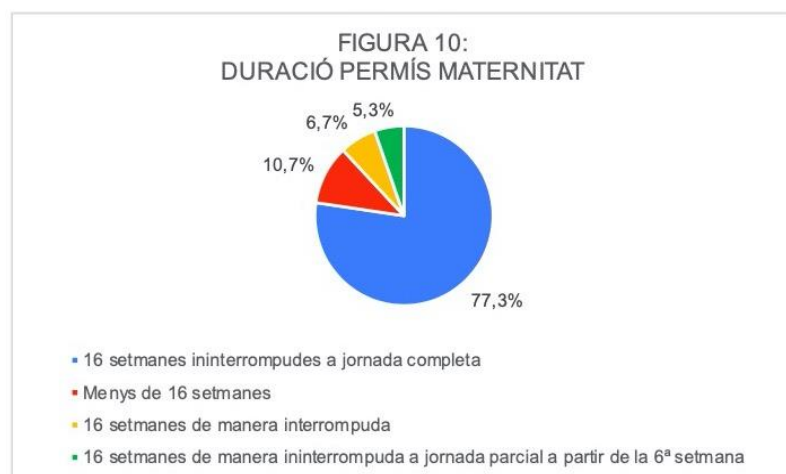


Font: Elaboració pròpia.

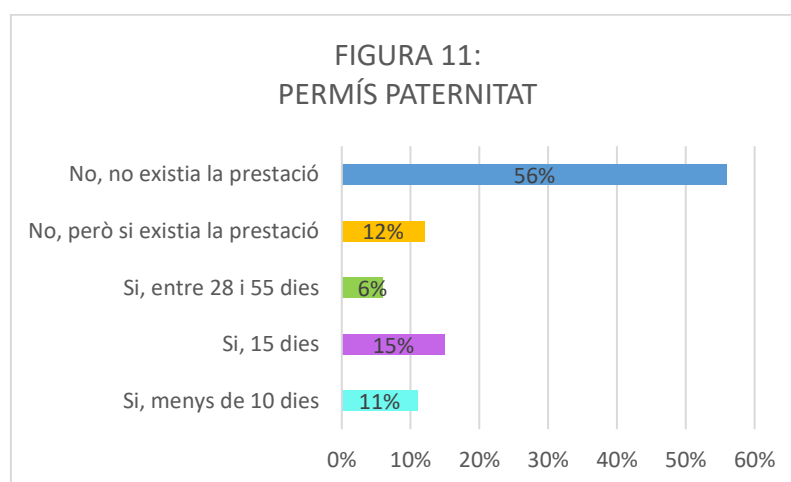
FIGURA 9:
PERMÍS DE MATERNITAT



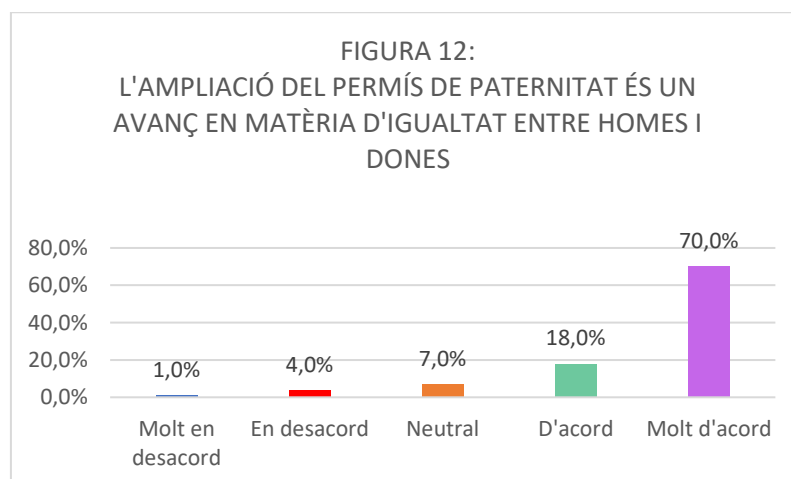
Font: Elaboració pròpia.



Font: Elaboració pròpia.

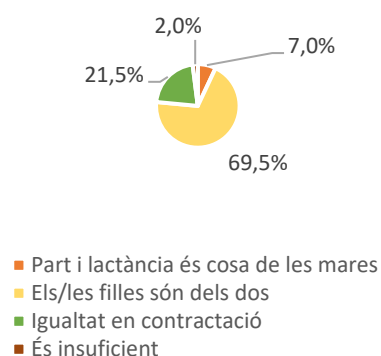


Font: Elaboració pròpia.



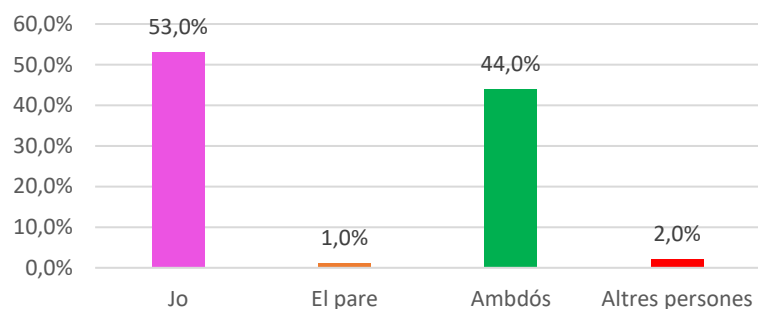
Font: Elaboració pròpia.

FIGURA 13:
RAONS PER LES QUE ÉS -O NO- UN AVANÇ L'AMPLIACIÓ
DEL PERMÍS DE PATERNITAT



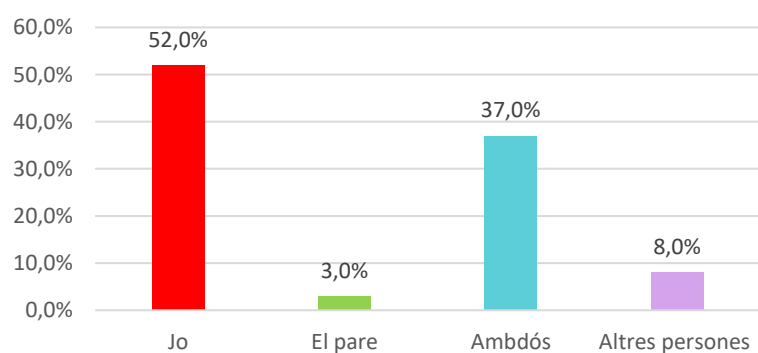
Font: Elaboració pròpia.

FIGURA 14:
RESPONSABILITAT DE DUR AL/LA FILLA A LES
VISITES MÈDIQUES

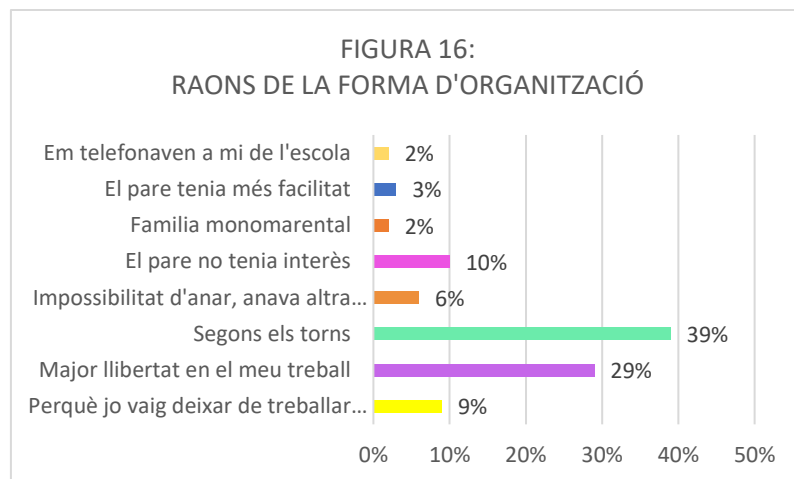


Font: Elaboració pròpia.

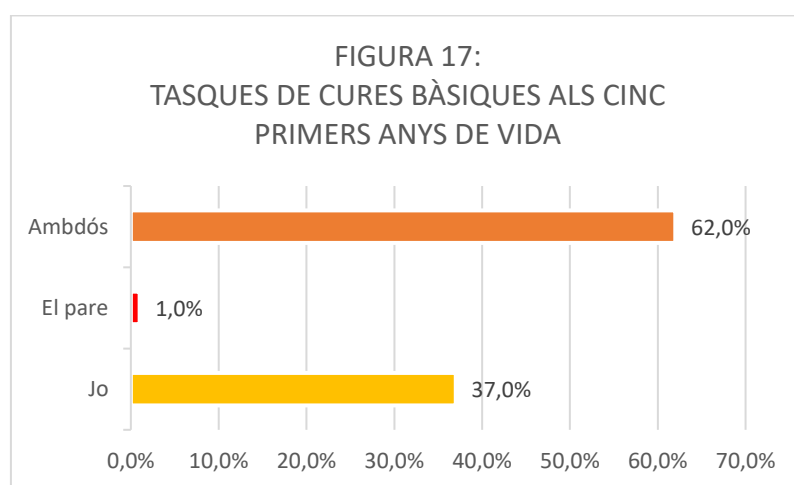
FIGURA 15:
ATENCIÓ DAVANT UNA URGÈNCIA ESCOLAR



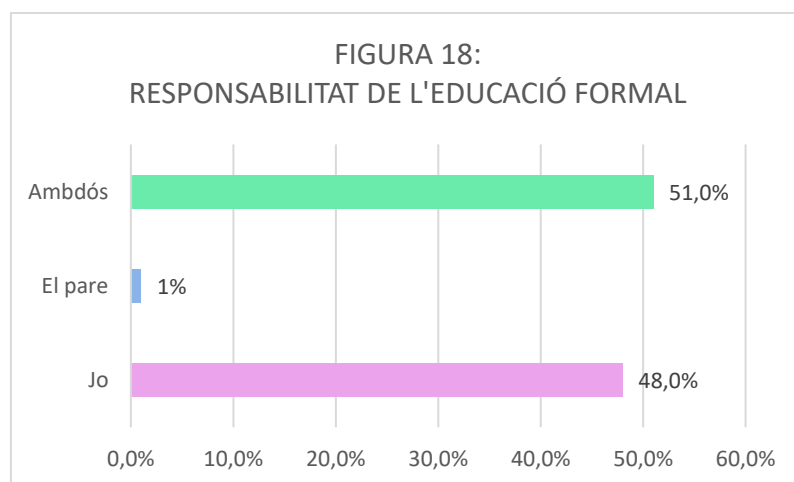
Font: Elaboració pròpia.



Font: Elaboració pròpia.

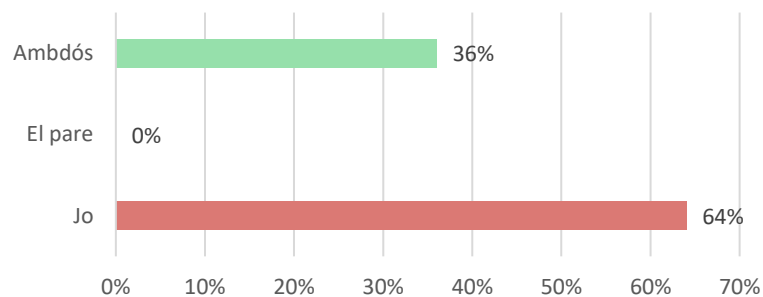


Font: Elaboració pròpia.



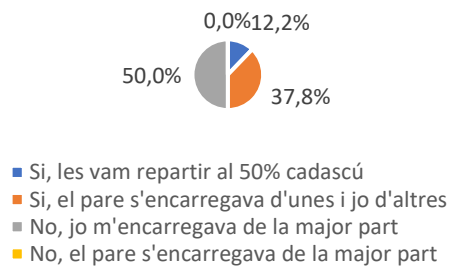
Font: Elaboració pròpia.

FIGURA 19:
RESPONSABILITAT DE LES TASQUES
COMPLEMENTÀRIES A L'ORGANITZACIÓ



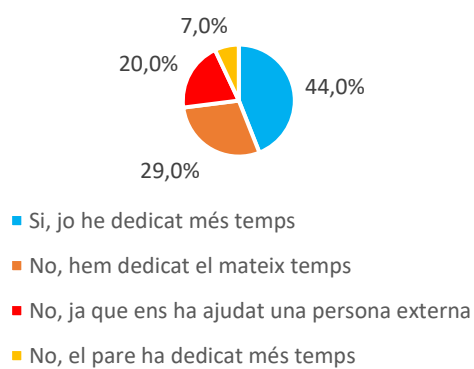
Font: Elaboració pròpia.

FIGURA 20:
REPARTIMENT EQUITATIU DE LES TASQUES
REPRODUCTIVES

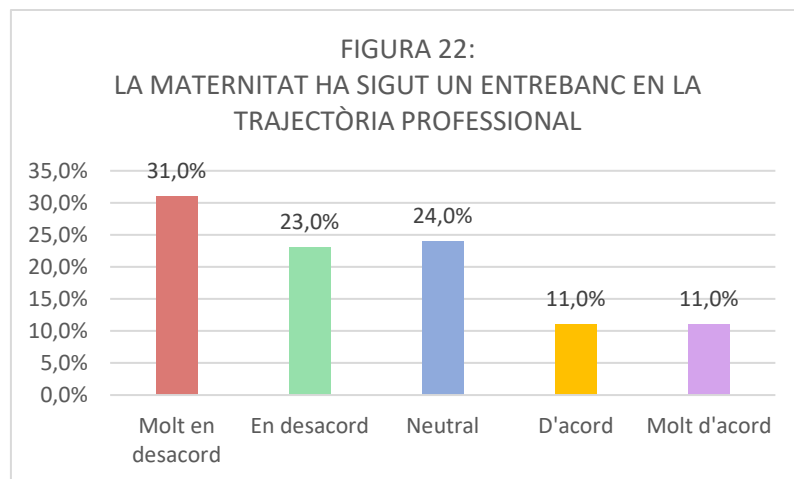


Font: Elaboració pròpia.

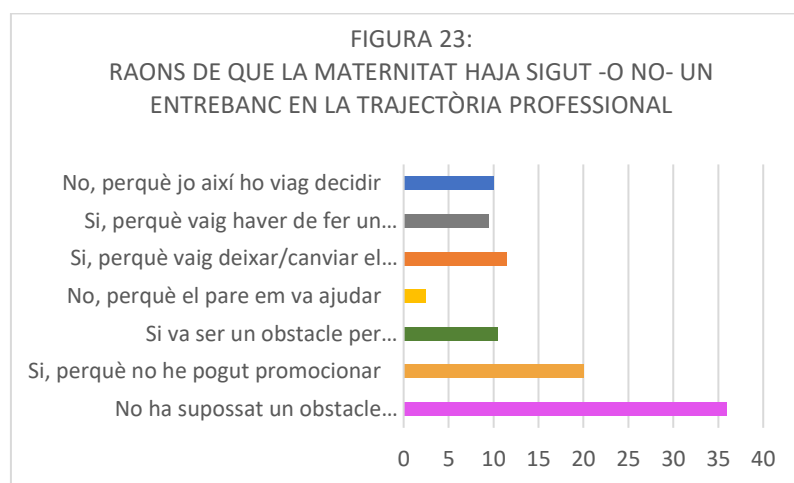
FIGURA 21:
REPERCUSIÓ DEL T.REPRODUCTIU EN EL T.PRODUCTIU



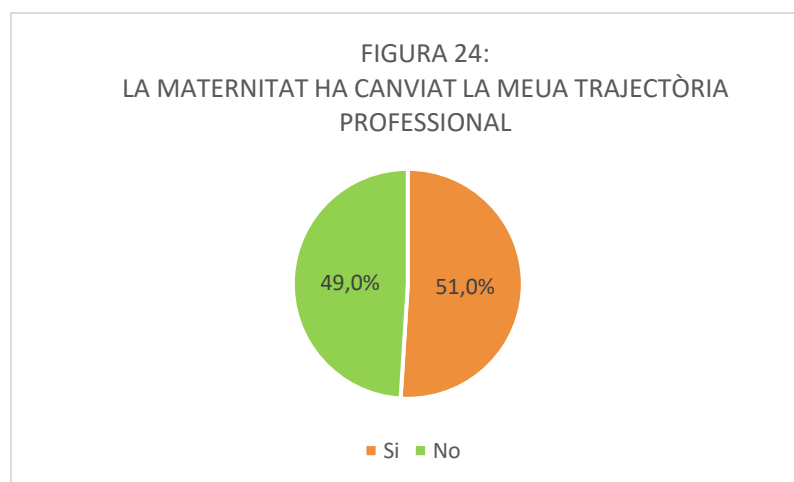
Font: Elaboració pròpia.



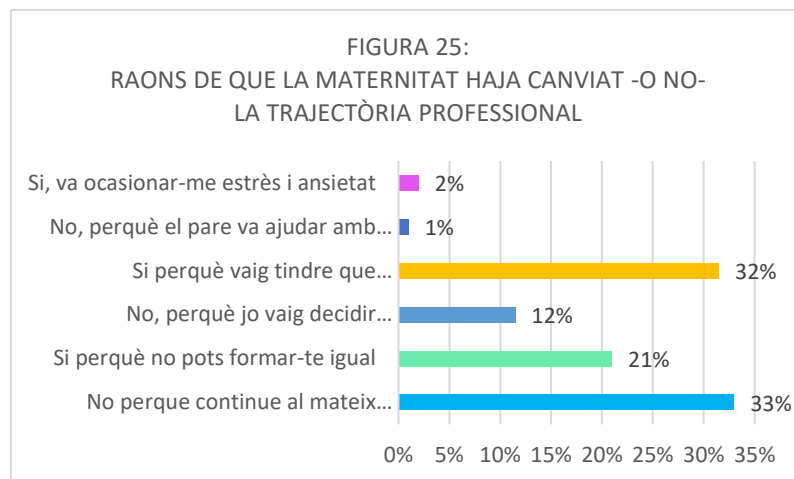
Font: Elaboració pròpia.



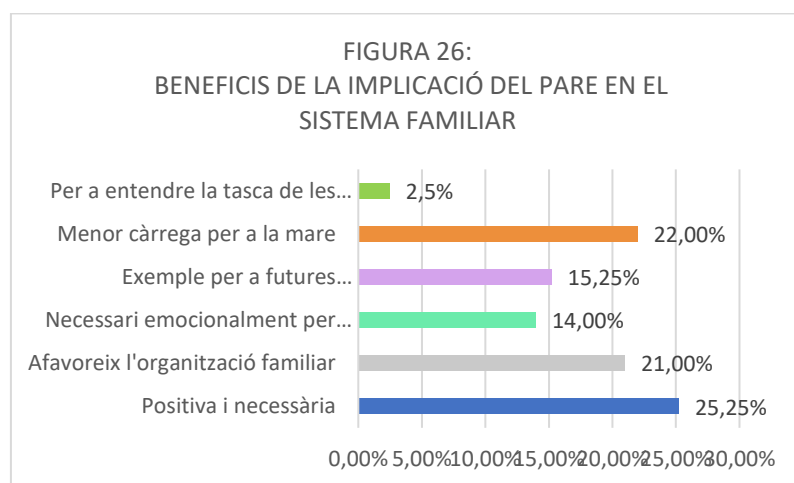
Font: Elaboració pròpia.



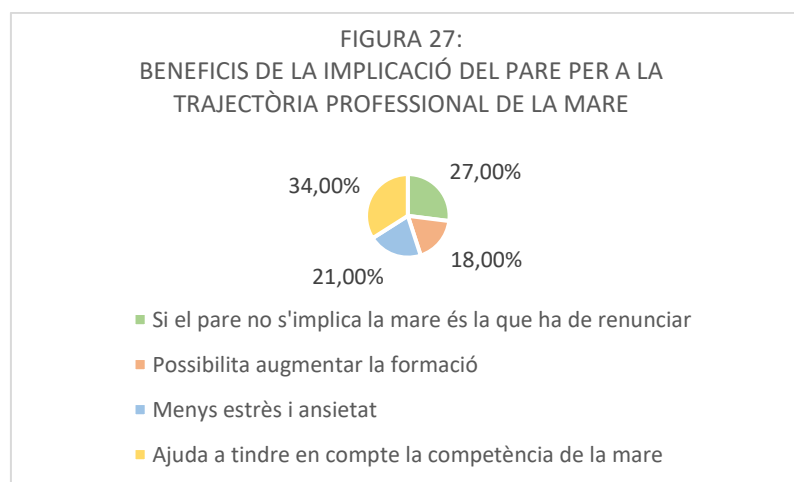
Font: Elaboració pròpia.



Font: Elaboració pròpia.

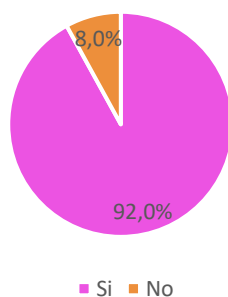


Font: Elaboració pròpia.



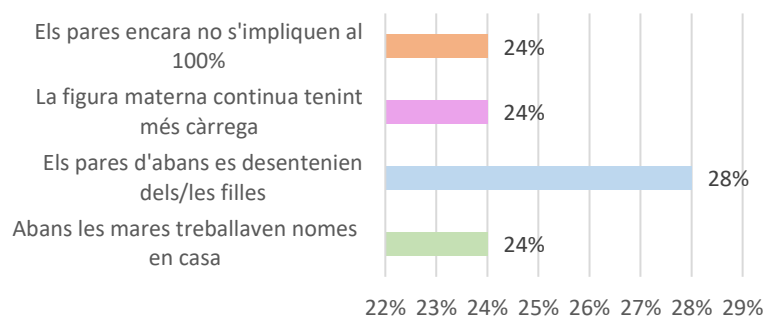
Font: Elaboració pròpia.

FIGURA 28:
CANVIS EN LA CRIANÇA DELS PARES RESPECTE A
GENERACIONS ANTERIORS



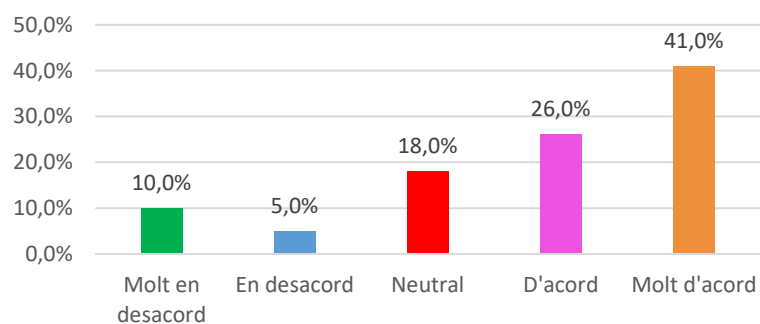
Font: Elaboració pròpia.

FIGURA 29:
MOTIUS DELS CANVIS EN LA CRIANÇA EXERCIDA PELS
PARES



Font: Elaboració pròpia.

FIGURA 30:
EL PARE DELS/LES MEUES FILLES HA EXERCIT UNA
PATERNITAT POSITIVA



Font: Elaboració pròpia.

9.4. ANNEX IV: RESPOSTES DE LES ENTREVISTES

9.4.1. ENTREVISTA I

- 1. Com consideres que afecten els rols de gènere a la trajectòria professional de les mares? I a la dels pares? // *¿Cómo consideras que afectan los roles de género a la trayectoria profesional de las madres? ¿Y a la de los padres?***

Creo que a las mujeres se nos impone en cierta manera que debemos anteponer la maternidad a cualquier otro aspecto de nuestra vida, entre ellos nuestra trayectoria profesional. De las mujeres siempre se ha esperado que nos casemos, tengamos hijos y llevemos nuestra casa. De los hombres lo único que se espera es que nos traigan el dinero a casa.

Claro que los roles de género afectan a la trayectoria profesional, tanto de hombres como de mujeres. Lo que la sociedad espera de cada persona determina en parte las decisiones que se toman. Conozco muchas madres que han renunciado a su trabajo o han tenido que pedir una reducción de jornada para hacerse cargo de los hijos, pero no conozco ningún caso en el que esto mismo lo haya hecho el padre del mismo hijo.

- 2. Què suposa per a tu la corresponsabilitat? // *¿Qué supone para ti la corresponsabilidad?***

Para mi forma de ver la corresponsabilidad implica que los dos miembros (padre y madre) asuman el 50% de las tareas, no solo respecto a los hijos, sino en general. No me refiero a que si hay que llevar al médico al niño 10 veces cinco lo lleve el padre y cinco lo lleve la madre, sino que tanto el padre como la madre se adapten a las circunstancias personales de cada uno para que los dos tengan que renunciar a lo menos posible. No sé si me estoy explicando...

Lo que quiero decir es que hoy en día, para mi, se confunde el término corresponsabilidad. Si el padre hace la cena, baja al niño al parque o lo baña (por poner algunos ejemplos) ya parece que tanto el padre como la madre hacen las mismas cosas y comparten responsabilidades. Pero la corresponsabilidad va más allá. Creo que cualquier madre trabajadora del siglo XXI sabe a qué me refiero. Un hijo, una casa, una familia suponen muchas más responsabilidades que normalmente no se comparten de verdad. Las mujeres llevamos sobre nuestras espaldas mucha más carga de la que se quiere hacer ver.

- 3. Com afecta en el teu cas la corresponsabilitat exercida pel pare dels/les teues filles -o l'absència d'ella- a la teua trajectòria professional? // *¿Cómo afecta en tu caso la corresponsabilidad en cuanto a lxs hijxs -o la ausencia de ella- a tu trayectoria profesional?***

Creo que en mi caso me puedo considerar afortunada en este sentido. Mi pareja si se ha implicado en el cuidado de nuestros hijos, y esto sin duda ha ayudado a que yo no tenga que renunciar a ciertos aspectos que exige mi trabajo.

Aunque considero que nuestra implicación no ha sido la misma, si me comparo con otras madres que conozco, mi pareja ha sido un apoyo en este sentido. Muchas veces yo he podido asistir a reuniones fuera del horario laboral porque sabía que el padre podía quedarse con los niños, por ejemplo. Si esto no hubiese sido así, si mi pareja en lugar de facilidades me hubiese puesto obstáculos no habría podido llegar a tener el puesto que tengo actualmente.

- 4. La trajectòria professional del pare dels/les teues filles s'ha vist afectada per la paternitat? Creus que açò ha ocorregut en igual, major o menor mesura que t'ha pogut ocórrer a tu? // *¿La trayectoria profesional del padre de tus hijxs se ha visto afectada por la paternidad? ¿Crees que esto ha ocurrido en igual, mayor o menor medida que te ha podido ocurrir a ti?***

En su caso no se ha visto afectada porque en su trabajo no hay movilidad, no puede ascender. De todas formas, tengo serias dudas de si él habría renunciado a ciertos privilegios laborales, habría dado por hecho que la que debía hacer estas renunciaciones era yo.

En nuestro caso ninguno de los dos ha renunciado a nada, pero yo he tenido que esforzarme más para que mi trayectoria no se viera afectada. Ya digo que igual este no es el mejor ejemplo, ya que su trabajo no exige mucho en este aspecto. Pero, por ejemplo, cuando alguno de nuestros hijos se ha encontrado mal, si ninguno de los abuelos podía quedarse con ellos era yo la que faltaba a mi puesto de trabajo, no él, aunque mi puesto es de mayor responsabilidad. Por lo tanto, aunque no hemos renunciado ninguno, mi carrera se ha visto más afectada por la maternidad de lo que se haya podido ver la suya por la paternidad.

- 5. Alguna volta t'has sentit 'mala mare' per no poder abastar tot el que s'espera de tu com a dona, mare i treballadora? Creus que el pare s'ha sentit mal alguna volta per aquest mateix motiu? // *¿Alguna vez te has sentido 'mala madre' por no***

poder abarcar todo lo que se espera de ti como mujer, madre y trabajadora? ¿Crees que el padre se ha sentido mal alguna vez por esto mismo?

Aunque repita un poco la respuesta de la segunda pregunta, creo que cualquier madre trabajadora (que somos casi todas) del siglo XXI se ha sentido mala madre por no poder hacerse cargo de todo.

Es muy difícil compaginar el trabajo, la casa, los hijos... Se espera de las mujeres que siempre estemos dispuestas, que seamos las mejores madres, las mejores esposas, las mejores en nuestro trabajo y todo sin casi despeinarnos. Es IMPOSIBLE llegar a todo lo que se pretende que hagamos. El tiempo no da para todo, y muchas veces las fuerzas tampoco. Las madres somos humanas, y tenemos momentos de debilidad, como todo el mundo.

No digo que los padres no estén agobiados en muchas ocasiones, pero creo que no lo sienten como una obligación, como nosotras. A ellos no se les impone. Si ellos salen una noche de cena con sus amigos no se suele escandalizar nadie, pero si lo hace la madre siempre hay alguien que tiene algo que objetar.

6. Consideres que la conciliación entre la vida profesional i la vida personal és una opció o una obligació? // *¿Consideras que la conciliación entre la vida profesional y la vida personal es una opción o es una obligación?*

Se ofrece como una opción, pero realmente se impone. Muy pocas familias pueden hoy en día vivir con un solo sueldo, y la gran mayoría quieren tener hijos. Pero como ya he dicho antes, las mujeres solemos hacernos cargo de la mayor parte de cosas relativas a la familia, y sobre todo a los hijos. Al final las que conciliamos somos nosotras, se nos acaba perjudicando (menor sueldo, más trabajo en menos tiempo...). Los hombres no sienten esta obligación. Creo que debería imponerse de alguna forma, no sé muy bien como, que no sea siempre la mujer la que opte por las “facilidades” de la conciliación, porque sino por muy buena intención que tengan las leyes que favorecen la conciliación, acaban recayendo sobre nosotras.

7. Consideres que les polítiques públiques fomenten la corresponsabilitat o atribueixen a la figura materna tota -o la major part- de la responsabilitat? // *¿Consideras que las políticas públicas fomentan la corresponsabilidad o atribuyen a la figura materna toda -o la mayor parte- de la responsabilidad?*

Repitiendo un poco la respuesta anterior, las leyes que están haciéndose últimamente se nota que pretenden que la responsabilidad sea realmente compartida entre el padre y la madre. No obstante, si no hay ninguna forma de controlar que así sea la

responsabilidad recae mayormente sobre nosotras. Si el padre no está concienciado de la necesidad de estas leyes y del beneficio que pueden suponer (tanto para la madre como para el padre), simplemente no se acogerá a las facilidades que proporcionan. En este caso, o se puede dejar a los hijos con los abuelos o pagar a alguien, o es la madre la que acaba haciéndose cargo. Y como bien he dicho antes, las madres no llegamos a todo, y acaba teniendo repercusiones o en nuestro trabajo, o en nuestra salud.

- 8. Consideres que, tot i amb les mesures legals de conciliació, és possible que aquesta existisca si el pare dels/les filles i l'entorn laboral no la promouen? //**
¿Consideras que, pese a las medidas legales de conciliación, es posible que exista ésta si el padre de los/las hijas y el entorno laboral no lo promueven?

Claro que no. Si desde las empresas no se ponen facilidades a los hombres y solo se nos ponen a las mujeres, es lógico que seamos nosotras las que acabemos viéndonos perjudicadas en nuestra carrera. Respecto a lo del padre, ya lo he respondido en la pregunta anterior: si ellos no creen en la necesidad de estas leyes, aunque existan no se acogerán a ellas, y la responsabilidad volverá a recaer en las mujeres.

Si las empresas y los padres de los hijos no hacen porque estas leyes se cumplan serán palabras sin más, todo seguirá igual.

9.4.2. ENTREVISTA II

1. **Com consideres que afecten els rols de gènere a la trajectòria professional de les mares? I a la dels pares? // *¿Cómo consideras que afectan los roles de género a la trayectoria profesional de las madres? ¿Y a la de los padres?***

Supose que afecten d'alguna forma. Jo sempre he vist a ma mare en casa i a mon pare treballant. Sempre es diu que repetim allò que veiem. Que la dona ha de fer-se càrrec de la casa i l'home de treballar fora d'aquesta s'ha vist durant molts anys, és un discurs massa interioritzat. I encara que cada volta som més les dones que treballem encara tenim la sensació de que si el pare o la mare hem de quedar-se a casa, tenim nosaltres l'obligació de fer-ho.

Igualment, també afecten als homes, als pares en aquest cas. Si un pare de família es queda en atur, sobre ell recauen (d'alguna forma) més responsabilitats que si és la mare la que es queda en atur. El pare, "cap de família", és qui ha de proporcionar a la família els mitjans per viure. Si un home es queda sense treball, probablement, ho visca de manera més traumàtica, ja que no està fent el que s'espera d'un home.

2. **Què suposa per a tu la corresponsabilitat? // *¿Qué supone para ti la corresponsabilidad?***

La corresponsabilitat és compartir les tasques pròpies d'una família. No és que l'home ajude a la dona en casa, com sol dir-se. No és una ajuda, si dues persones embruten una casa, ambdues tenen la responsabilitat de netejar-la. Si dues persones tenen fills, les dues són responsables d'aquests. I així amb tot.

És molt freqüent sentir allò de "uy quina sort que tens que el teu home t'ajuda a açò o açò altre". Com que ajuda? Que la casa o els fills són només de la mare? Corresponsabilitat és deixar de parlar d'ajuda, i començar a parlar de compartir responsabilitats. Les dones ja no només ens dediquem a fer-nos càrrec de la casa i dels fills, per tant ja no és el nostre treball. Abans encara podia entendre's el terme ajuda, perquè aquesta es considerava la feina de la dona; però hui en dia treballen moltíssimes dones, quasi totes diria jo. Aleshores perquè continua gastant-se aquest terme?

El pare i la mare han de ser conscients de que ambdós tenen els mateixos deures i responsabilitats. Moltes vegades som les mares les que no ens deixem ajudar.

3. **Com afecta en el teu cas la corresponsabilitat exercida pel pare dels/les teues filles -o l'absència d'ella- a la teua trajectòria professional? // *¿Cómo afecta en tu***

caso la corresponsabilidad en cuanto a lxs hijxs -o la ausencia de ella- a tu trayectoria profesional?

La meua ex parella no ha sigut un pare exemplar en quant a corresponsabilitat es refereix. La seua falta d'implicació ha afectat prou a la meua trajectòria professional, ja que jo sentia (i ell em feia sentir) que era jo la que havia de fer-me càrrec de tot i semblava que el meu treball era menys important que el seu. Ambdós cobràvem pràcticament el mateix sou, però ell sempre donava més importància al seu treball que al meu. Tanta va ser la pressió que jo sentia per no poder fer front al treball de casa i al de fora de casa que quan van oferir-me un canvi en el treball amb major responsabilitat, vaig rebutjar-lo. Sentia que sense que ell es fera càrrec de més coses, jo no podria fer bé ni el meu treball ni atendre bé als meus fills. Evidentment ell no tenia cap intenció d'augmentar les seues responsabilitats per a que jo poguera acceptar aquell canvi de puesto.

- 4. La trajectòria professional del pare dels/les teues filles s'ha vist afectada per la paternitat? Creus que açò ha ocorregut en igual, major o menor mesura que t'ha pogut ocórrer a tu? // *¿La trayectoria profesional del padre de tus hijxs se ha visto afectada por la paternidad? ¿Crees que esto ha ocurrido en igual, mayor o menor medida que te ha podido ocurrir a ti?***

Bueno, crec que he contestat un poc amb l'anterior resposta. Com jo vaig renunciar a aquell canvi de puesto, ell no es va veure obligat a renunciar a res, encara que dubte molt que si jo haguera acceptat ell haguera experimentat cap canvi en el seu treball. Suppose que haguérem recurrit a les àvies o contractat alguna persona per a que es fera càrrec.

Per tant, puc dir que a ell li va afectar en menor mesura (cap) que a mi.

- 5. Alguna volta t'has sentit 'mala mare' per no poder abastar tot el que s'espera de tu com a dona, mare i treballadora? Creus que el pare s'ha sentit mal alguna volta per aquest mateix motiu? // *¿Alguna vez te has sentido 'mala madre' por no poder abarcar todo lo que se espera de ti como mujer, madre y trabajadora? ¿Crees que el padre se ha sentido mal alguna vez por esto mismo?***

Clar, com totes, no? Precisament amb l'exemple que he explicat. Quan em van proposar aquell 'ascens' jo estava molt il·lusionada, duia molt de temps esperant una cosa així, m'havia esforçat per aconseguir-ho. Encara així, quan pensava que no podria atendre als meus fills com ho feia fins eixe moment, ni tindre la casa tan arreglada, ni totes eixes coses que totes "sabem que hem de fer", em sentia fatal. Com pot ser?

Havia treballat de valent per aconseguir millorar la meua categoria, però no podia acceptar-la perquè no podria fer front a tot, i així va ser finalment.

El pare dels meus fills no crec que s'haguera sentit igual si s'haguera vist en aquesta situació. Estic segura de que hi ha pares que potser si experimenten la mateixa sensació que jo vaig sentir, però jo parle des de la meua experiència, i no, no seria igual.

- 6. Consideres que la conciliació entre la vida professional i la vida personal és una opció o una obligació? // *¿Consideras que la conciliación entre la vida profesional y la vida personal es una opción o es una obligación?***

Crec que és clarament una obligació. Si no feren mesures de conciliació, moltíssimes dones deixarien de treballar.

- 7. Consideres que les polítiques públiques fomenten la corresponsabilitat o atribueixen a la figura materna tota -o la major part- de la responsabilitat? // *¿Consideras que las políticas públicas fomentan la corresponsabilidad o atribuyen a la figura materna toda -o la mayor parte- de la responsabilidad?***

Jo crec que tracten de promoure la corresponsabilitat, però lamentablement no ho aconsegueixen. Probablement, com he dit en la primera pregunta, les dones assumim la responsabilitat de manera inconscient, i això dóna als pares la llibertat de poder renunciar a les mesures que es prenen per fomentar la corresponsabilitat.

- 8. Consideres que, tot i amb les mesures legals de conciliació, és possible que aquesta existisca si el pare dels/les filles i l'entorn laboral no la promouen? // *¿Consideras que, pese a las medidas legales de conciliación, es posible que exista ésta si el padre de los/las hijas y el entorno laboral no lo promueven?***

No, crec que la meua experiència és un clar exemple d'açò. Jo sóc una dona preparada, vaig estudiar i tindre accés a un bon treball, però com el pare dels meus fills no va ficar de la seua part, al final jo vaig tindre que renunciar a tot allò per a lo que m'havia preparat.

9.4.3. ENTREVISTA III

1. **Com consideres que afecten els rols de gènere a la trajectòria professional de les mares? I a la dels pares? // *¿Cómo consideras que afectan los roles de género a la trayectoria profesional de las madres? ¿Y a la de los padres?***

Si los roles de género son las cosas que tradicionalmente han hecho hombres y mujeres, supongo que afectan de algún modo, a padres y a madres.

No obstante, creo que la sociedad está cambiando, y las formas de entender la vida también. Hace mucho tiempo que las mujeres nos incorporamos al mercado laboral, nos preparamos para conseguir buenos puestos de trabajo y peleamos por nuestros derechos. Esto no quita que las mujeres, en lo profesional, juguemos con desventaja. Llevamos menos tiempo en el mercado de trabajo y tenemos que demostrar el doble para llegar al mismo sitio, se nos exige mucho más precisamente por ser mujeres. Creo que todavía queda gente que nos cree incapaces, como se nos creía antaño.

2. **Què suposa per a tu la coresponsabilitat? // *¿Qué supone para ti la coresponsabilidad?***

Compartir. Compartir todo. Que no seamos siempre las madres las que, muchas veces de manera inconsciente, nos hacemos cargo de TODO. Para mi coresponsabilidad es que tanto el padre como la madre sean conscientes de todas las tareas y responsabilidades y juntos decidan compartir estas tareas y responsabilidades.

Creo que, si este ‘compartir tareas y responsabilidades’ se impone, realmente no se está ejerciendo coresponsabilidad. Lo veo en cierto modo como caridad. Se hace porque se pide, no porque realmente se piense que hay que hacerlo.

3. **Com afecta en el teu cas la coresponsabilitat exercida pel pare dels/les teues filles -o l'absència d'ella- a la teua trajectòria professional? // *¿Cómo afecta en tu caso la coresponsabilidad en cuanto a lxs hijxs -o la ausencia de ella- a tu trayectoria profesional?***

En mi caso, el padre de mis hijos es bastante consciente de todo lo que he explicado en la pregunta anterior. Él ha sido consciente desde el primer momento de todo lo que supone tener hijos, y lo que supone para mí alcanzar mis objetivos profesionales. Tal vez porque ambos somos conscientes de lo que supone para el otro su trayectoria profesional hemos intentado coresponsabilizarnos de todo y que ninguno de los dos tengamos que renunciar a nuestras responsabilidades profesionales.

El padre de mis hijas es consciente de que yo me he preparado igual que él para llegar a donde estoy y por eso supongo que no cree que mi trabajo sea menos importante que el suyo. También es consciente de que los hijos son tan suyos como míos, y que tiene la obligación de hacerse cargo de ellos igual que yo. En este sentido nos compaginamos perfectamente.

- 4. La trajectòria professional del pare dels/les teues filles s'ha vist afectada per la paternitat? Creus que açò ha ocorregut en igual, major o menor mesura que t'ha pogut ocórrer a tu? // ¿La trayectoria profesional del padre de tus hijxs se ha visto afectada por la paternidad? ¿Crees que esto ha ocurrido en igual, mayor o menor medida que te ha podido ocurrir a ti?**

Si, claro, igual que la mía. Tener hijos te cambia la vida, en todos los sentidos. Antes de tener hijos tanto él como yo estábamos mucho más implicados en nuestro trabajo, por decirlo de alguna forma.

Al tener que estar constantemente pendiente de un hijo, los dos hemos tenido que hacer un esfuerzo extra para que no afectara a nuestra forma de desarrollar nuestro trabajo.

- 5. Alguna volta t'has sentit 'mala mare' per no poder abastar tot el que s'espera de tu com a dona, mare i treballadora? Creus que el pare s'ha sentit mal alguna volta per aquest mateix motiu? // ¿Alguna vez te has sentido 'mala madre' por no poder abarcar todo lo que se espera de ti como mujer, madre y trabajadora? ¿Crees que el padre se ha sentido mal alguna vez por esto mismo?**

No me considero una mala madre, pero supongo que en algún momento si ha pasado ese pensamiento por mi cabeza. Es muy difícil hacerlo todo bien y llegar a todo, especialmente cuando los niños son pequeños y necesitan mucha más atención.

Creo que el padre de mi hijo alguna vez igual también lo ha pensado. Aunque es un hombre bastante concienciado de las desigualdades, supongo que habrá sido en menor medida. Por lo que hablábamos antes de los roles de género. Está mucho peor visto ser mala madre que ser mal padre.

Aún así, estoy convencida de que los dos en algún momento hemos sentido que no éramos todo lo buenos padres que queríamos. Repito que es muy complicado tener una familia y un trabajo y poder compaginarlo todo a la perfección.

- 6. Consideres que la conciliació entre la vida professional i la vida personal és una opció o una obligació? // ¿Consideras que la conciliación entre la vida profesional y la vida personal es una opción o es una obligación?**

Creo que nos lo venden como una ventaja o un avance, pero realmente no es más que la exigencia del mundo capitalista en el que vivimos. Cada vez tenemos que trabajar más por menos dinero. La conciliación simplemente intenta ser un parche.

- 7. Consideres que les polítiques públiques fomenten la corresponsabilitat o atribueixen a la figura materna tota -o la major part- de la responsabilitat? //**
¿Consideras que las políticas públicas fomentan la corresponsabilidad o atribuyen a la figura materna toda -o la mayor parte- de la responsabilidad?

Creo que las políticas que se han venido haciendo en favor de la corresponsabilidad tratan de que tanto el padre como la madre asuman el mismo grado de responsabilidad frente a los hijos. Pero es muy complicado que esto cambie de un día para otro. Por desgracia, vivimos en una sociedad muy desigual y las mujeres suelen ser las que, de una forma u otra, tienen más responsabilidades en cuanto a los hijos. Aunque esto está cambiando, todavía queda mucho por hacer.

Creo que antes de lanzar medidas en favor de la corresponsabilidad habría que concienciar a la población, especialmente a los hombres, de la necesidad de estas políticas. Solo así estas medidas serían efectivas.

- 8. Consideres que, tot i amb les mesures legals de conciliació, és possible que aquesta existisca si el pare dels/les filles i l'entorn laboral no la promouen? //**
¿Consideras que, pese a las medidas legales de conciliación, es posible que exista ésta si el padre de los/las hijas y el entorno laboral no lo promueven?

No, si el padre no es consciente de la necesidad de que ambos se corresponsabilicen no hay nada que hacer.

Por otro lado, las empresas suelen poner bastantes trabas, especialmente a los hombres. Cuando mi pareja dijo en su trabajo que iba a coger el permiso de paternidad que le correspondía (que por aquél entonces era bastante menor que ahora), casi todo el mundo se extrañó. ¿Cómo van a asumir los hombres sus responsabilidades como padres si desde su trabajo se les juzga por ello? Afortunadamente, esto cada vez pasa menos, pero hay que controlar de alguna forma que los padres no tengan represalias en su trabajo cuando exigen sus derechos. Solo así podremos conseguir que hombres y mujeres seamos iguales en el ámbito profesional. ¿Por qué se da por hecho que una madre va a disfrutar su permiso de maternidad? Pues lo que hablábamos en la primera pregunta, al fin y al cabo, se sigue manteniendo un poco el mito de que la madre cuida y el padre trae el dinero a casa.

9.4.4. ENTREVISTA IV

1. **Com consideres que afecten els rols de gènere a la trajectòria professional de les mares? I a la dels pares? // *¿Cómo consideras que afectan los roles de género a la trayectoria profesional de las madres? ¿Y a la de los padres?***

Los roles de género todavía están muy interiorizados en hombres y mujeres hoy en día y se dan como hechos, sin tan siquiera plantearse que han de cambiar. Creo que esto sucede mucho mas de lo que hombres y mujeres nos planteamos; con esto quiero hacer ver que creemos que hemos cambiado mucho en estos aspectos, pero realmente y en el fondo, no se ha cambiado de forma evidente y significativa. Las mujeres siguen siendo de una manera muy evidente las que se ocupan de una manera muy importante de las tareas de crianza y de las tareas del hogar, aunque muchas veces piensan que lo hacen en “igualdad” porque los hombres hoy en día “colaboran o ayudan” pero no de una manera significativa ni paritaria. Si muchas mujeres siguen pensando que una pequeña ayuda es suficiente para la igualdad en las tareas reproductivas, en mucha mayor medida lo siguen pensando los hombres. Está todavía muy interiorizado que estas tareas corresponden a las mujeres, que ellas las deben de hacer porque las hacen mejor, etc...

2. **Què suposa per a tu la corresponsabilitat? // *¿Qué supone para ti la corresponsabilidad?***

La corresponsabilidad supone una responsabilidad totalmente igualitaria en todas las tareas de la vida, por parte del hombre y de la mujer. También en todo lo que corresponde al ámbito emocional de nuestros/as hijas, mayores, etc. Todo esto desde lo mas profundo de nuestra manera de pensar y de actuar, lo cual, hace que tal vez no lo consigamos hasta que no hayan varias generaciones que lo tengan interiorizado desde el mismo momento de su nacimiento.

3. **Com afecta en el teu cas la corresponsabilitat exercida pel pare dels/les teues filles -o l'absència d'ella- a la teua trajectòria professional? // *¿Cómo afecta en tu caso la corresponsabilidad en cuanto a lxs hijxs -o la ausencia de ella- a tu trayectoria profesional?***

La corresponsabilidad en mi trayectoria profesional ha tenido dos fases: en la primera de ellas, afectó de manera evidente, no pudiendo desarrollar la rama elegida profesionalmente y en la especialidad que me había formado. En la segunda etapa, mi

pareja se corresponsabilizó de una manera mucho mas evidente e igualitaria, y mi trayectoria profesional no se vio mermada.

- 4. La trajectòria professional del pare dels/les teues filles s'ha vist afectada per la paternitat? Creus que açò ha ocorregut en igual, major o menor mesura que t'ha pogut ocórrer a tu? // ¿La trayectoria profesional del padre de tus hijxs se ha visto afectada por la paternidad? ¿Crees que esto ha ocurrido en igual, mayor o menor medida que te ha podido ocurrir a ti?**

La carrera profesional de mi pareja en ningún momento se ha visto afectada por la paternidad. Esto ha ocurrido en mayor medida que ha ocurrido en mi: no le ha afectado en nada a su trayectoria profesional.

- 5. Alguna volta t'has sentit 'mala mare' per no poder abastar tot el que s'espera de tu com a dona, mare i treballadora? Creus que el pare s'ha sentit mal alguna volta per aquest mateix motiu? // ¿Alguna vez te has sentido 'mala madre' por no poder abarcar todo lo que se espera de ti como mujer, madre y trabajadora? ¿Crees que el padre se ha sentido mal alguna vez por esto mismo?**

En muchas ocasiones me he sentido “mala madre” por no poder abarcar todo lo que “se esperaba de mi” como madre, mujer y trabajadora y esto ha influido en unos grados de estrés altísimos en mi día a día. En el trabajo me ha afectado ya que si utilizaba mas horas pensaba que debía volver para estar con mis hijas; con mis hijas ha sido constante y a diario, sobre todo en ciertas etapas que el trabajo me solicitaba mayor dedicación y que además siempre coincidía en épocas que los niños tienen vacaciones.

- 6. Consideres que la conciliació entre la vida professional i la vida personal és una opció o una obligació? // ¿Consideras que la conciliación entre la vida profesional y la vida personal es una opción o es una obligación?**

La conciliación entre la vida profesional y personal es, sin lugar a dudas, una obligación que desde el ámbito público se debe promocionar hasta que la igualdad entre hombres y mujeres sea real y al 100% y también y una vez conseguida la igualdad, para promover la conciliación en sí misma.

- 7. Consideres que les polítiques públiques fomenten la corresponsabilitat o atribueixen a la figura materna tota -o la major part- de la responsabilitat? // ¿Consideras que las políticas públicas fomentan la corresponsabilidad o atribuyen a la figura materna toda -o la mayor parte- de la responsabilidad?**

Las políticas públicas están legislando hace años para que la corresponsabilidad sea un hecho, pero mientras sigan habiendo muchos mas hombres en los puestos mas altos,

esto no podrá convertirse en una realidad, ya que se sigue viendo como “normal y habitual” que una mujer tenga que interrumpir sus obligaciones profesionales diarias para hacerse cargo de sus hijos/as o mayores (con todo lo que puede suponer en negativo para su carrera profesional), en cambio no se puede ver como “normal” que lo haga el hombre. Además, se sigue teniendo muy en cuenta en las contrataciones o en las promociones profesionales, que la mujer esté en un momento de ser madre o de tener hijos/as pequeñas, y esto le afecta siempre de manera muy negativa, en cambio a los padres no les afecta, o les afecta positivamente, ya que se plantea como que van a necesitar mas ingresos por este motivo, y entonces van a rendir mejor.

- 8. Consideres que, tot i amb les mesures legals de conciliació, és possible que aquesta existisca si el pare dels/les filles i l'entorn laboral no la promouen? //**
¿Consideras que, pese a las medidas legales de conciliación, es posible que exista ésta si el padre de los/las hijas y el entorno laboral no lo promueven?

Es imprescindible que los hombres, sobre todo los hombres en puestos de mayor relevancia y/o poder promuevan la conciliación y la corresponsabilidad para que llegue a ser algo real y no solo algo “legal” que no llega a convertirse en algo real. Es por ello por lo que pienso que los puestos de poder deben estar repartidos al 50% entre sexos, para que, tras varias generaciones de concienciación desde dentro mismo de los puestos de relevancia y/o poder, acabe llegando a interiorizarse en generaciones futuras, desde el mismo momento del nacimiento.