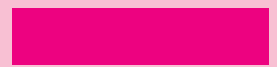


*en familia*



ELLAS GANAN

MÁS

**Texto** Elena Castells

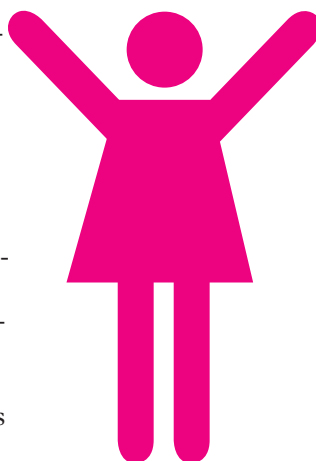
Cada vez son más las mujeres con mejores ingresos que sus parejas, pero pocas se atreven a decirlo en voz alta. Resulta curioso comprobar que aún hay hombres poco dispuestos a aceptar que ellas tengan un mayor peso económico

Ella pide una cerveza. Él, un refresco. A los pocos minutos llega el camarero y deja enfrente de ella el refresco y delante de él, la cerveza y la cuenta. ¿Por qué socialmente se da por hecho que el hombre es el que bebe alcohol y además paga la cuenta? Por suerte, son situaciones que van desapareciendo con otros tics machistas. La realidad es que hoy en día la cuenta se paga a medias o un día él y otro ella. Aunque existe otra realidad cada vez más extendida: la cuenta la paga ella y no precisamente la de las copas. Hace unos años la norma era que el marido fuera el que aportase el salario principal a la familia, mientras que la mujer tenía un sueldo secundario o ni eso y se encargaba exclusivamente de las tareas domésticas y de los niños.

Pero la incorporación de la mujer al mercado laboral y sobre todo a los puestos y responsabilidades hasta ahora masculinos ha hecho aflorar una nueva estructura familiar en la que ella aporta el sueldo mayoritario. Llegados a este punto, ¿qué pasa cuando la mujer gana más que el marido? Para empezar, buscar parejas que manifiesten abiertamente esta situación no es nada fácil. La mayoría calla. O prefiere mantenerse en el anonimato. Señal inequívoca de que la situación origina conflicto. ¿Es una cuestión de tiempo? ¿De asimilar que los papeles van cambiando? Como dice Raquel Ballesteros, psicóloga del Instituto Superior de Estudios Psicológicos (Isep), “todo requiere un proceso de asimilación. También hace unos años era impensable tener relaciones sexuales antes del matrimonio y ahora lo extraño es casarse, y más llegar virgen”.

Por una cuestión cultural, de educación y de creencias en una sociedad androcéntrica, siempre se ha aceptado que es el hombre quien debe llevar el dinero a casa y encargarse de la manutención de la familia. “Las relaciones de antaño, en las que el hombre era quien trabajaba y ganaba dinero y la que se encargaba de la casa y los niños era la mujer, estaban basadas en el control. Los papeles estaban muy definidos y cada uno tenía claras sus obligaciones. Ahora, en cambio, trabajan los dos y ambos se encargan de la casa y de los niños. Todo requiere una negociación”, expone Ballesteros. Pero en la mayoría de los casos, el varón es el que sigue aportando el salario principal, aunque cada vez hay más parejas en las que la tortilla se está dando la vuelta.

En los casos en los que la mujer gana más se da con frecuencia que el hombre se siente más vulnerable. “Otros sentimientos que se originan –añade la psicóloga– son la inseguridad, los celos, la vergüenza, la baja autoestima o la rivalidad”. De ahí que muchas parejas no logren superar estos problemas y acaben separándose. Lluís Sáez, profesor de sociología de Esade, asegura que es cuestión de tiempo: “Las mentalidades están evolucionando pero mucho más lentamente de lo que sería previsible. Quizás aún deben pasar seis o siete generaciones para que se vea como algo normal que la mujer gane más”. Los conflictos ocasionados por este motivo dependen tanto del hombre como de la mujer. Existen hombres que han recibido una educación muy tradicional, machista, con ausencia total de los valores de igualdad, por lo que no pueden asimilar



que su mujer adopte el papel de cabeza de familia. En otros casos, la mujer contribuye a reforzar este tipo de conducta –baja autoestima, vergüenza e inseguridad por parte del hombre– cuando se siente culpable por el hecho de ganar más y se justifica continuamente por ello. “De esta manera, dando explicaciones y justificándose, la mujer está confirmando al hombre que esa situación no es normal”, relata la psicóloga de Isep. Este punto lo confirma la profesora de sociología de la Universidad de Oviedo Sandra Dema: “La tendencia es que la mujer que gana más es como si pidiera perdón, parece que se excusa”.

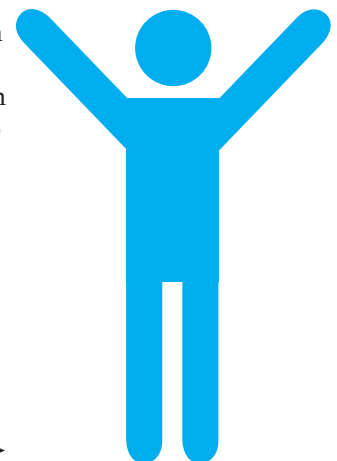
Dema es autora del libro *Una pareja, dos salarios*. El dinero y las relaciones de poder en las parejas de doble ingreso. “A las parejas que hemos entrevistado les cuesta aceptar que ellas sean las principales proveedoras del hogar y los salarios masculinos sean los marginales, por lo que utilizan estrategias para ocultar la diferencia de ingresos para que los varones no pierdan su papel de principales proveedores del hogar”, concluye. Una estrategia habitual que practican algunas de las parejas entrevistadas por la socióloga es destinar el dinero de las mujeres a hacer frente a la compra de bienes menos visibles pero más cuantiosos y fungibles, por ejemplo aquellos relacionados con gastos cotidianos del hogar. Mientras que el dinero de los varones que ganan menos que sus parejas se destina a comprar los bienes menos cuantiosos, más visibles y que pasan a formar parte del patrimonio familiar, generalmente el pago de la hipoteca. “Esta división de gastos facilita a los varones que ganan menos que sus compañeras una mayor autonomía económica”, argumenta Dema.

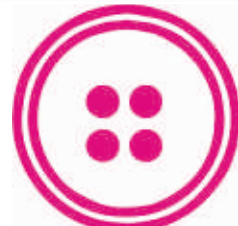
Existen diferentes motivos por los que pueden originarse los conflictos: cómo se gestionan las cuentas, con qué dinero se cubren las necesidades de ocio de los dos miembros, quién decide en qué se gasta, quién decide el destino de vacaciones... “Aunque nadie lo admita, el que gana más se cree con el derecho a decidir”, asiente Ballesteros; por eso recomienda dejarlo todo claro desde el principio, antes de que surja el conflicto. Por el contrario, Sandra Dema asegura que esa no es la conducta observada en sus investigaciones. “En las parejas en las que las mujeres ganan más, éstas no tienen un mayor poder de decisión derivado de la diferencia de ingresos. Los mayores recursos de las mujeres no tienen los mismos efectos que los de los varones. El dinero no es un instrumento a través del cual las mujeres ejercen el poder en el hogar y no lo utilizan como una forma de imponer decisiones favorables a sus intereses, sino que su significado está más bien ligado a su autonomía personal. Muchas mujeres lo utilizan para construirse como individuos autónomos y no dependientes de su pareja”.

Otra cuestión llamativa está en las pautas de gasto. “Las mujeres que ganan menos que los varones suelen restringir sus gastos personales para evitar la dependencia económica. Este tipo de pauta, por el contrario, no la hemos encontrado en los varones que ganan menos que sus parejas”, dice Dema. Debido a la crisis económica, algunas parejas ven ▶

SI GANAN  
MÁS QUE SUS  
MARIDOS,  
ELLAS  
PREFIEREN  
OCULTARLO

EL TENER  
MÁS DINERO  
NO SUELE DAR  
EL PODER A  
LAS MUJERES  
EN EL HOGAR





## DESIGUALDADES ECONÓMICAS

Cada cierto tiempo aparecen en la prensa informes comparativos que concluyen que las mujeres ganan menos que los hombres. El último, en marzo, aseguraba que las trabajadoras europeas ganan como media un 17,4% menos que los hombres. Una de las explicaciones es que “la mujer, a pesar de estar cada vez más formada, acaba renunciando a puestos de más responsabilidad o a complementos económicos debido a la maternidad u otras cargas familiares”, explica Ester Sánchez, profesora de derecho laboral de Esade. “En el inconsciente colectivo la mujer siempre tiene un papel secundario; además, los hombres se valoran más a sí mismos que las mujeres, por lo que se reafirma esa idea. Se venden muy bien a sí mismos, es el llamado efecto pavo real”, añade.

La mujer ha mejorado su formación y su posición ante el empleo. “Nuestras responsabilidades y competencias se han ido incrementando en la medida en que nuestra disponibilidad nos ha permitido la dedicación y preparación que toda empresa exige a sus trabajadores”, comenta María Ángeles Tejada, miembro del consejo ejecutivo de Randstad y presidenta de la Fundación Internacional de la Mujer Em-

### EL EJEMPLO ALEMÁN

En Alemania, las cosas parecen un poco más evolucionadas. Al menos las parejas consultadas no han tenido reparos en dar sus nombres y explicar su situación. Es el caso de Andreas Karisch, arquitecto de 48 años, y Petra Johnen, jurista de 38, con un hijo en común. Son pareja desde hace cuatro años y desde hace dos Petra gana más que él. Su situación es conocida por todo su entorno y ambos explican que nunca ha habido ningún problema al respecto. Es más, debido al éxito profesional de ella, ha sido él quien se ha cogido

la baja por paternidad y está cuidando del hijo que tienen. “He adoptado el papel clásico de una madre, que cuida del bebé y hace las tareas del hogar”, explica Andreas. En su opinión, “todavía existen hombres y mujeres que están anclados en clichés desfasados y les resulta difícil reconocer con naturalidad las nuevas circunstancias”. Para Petra y Andreas es necesario que cada vez sea más frecuente y habitual que la mujer aporte el sueldo principal para que la sociedad lo acepte como algo normal. “Ocurre lo mismo con las bajas por nacimiento de un hijo: cuantos más hombres la cogen, más natural es”, dice él. Una historia similar es la de Barbara Haller, directora de proyectos de

telecomunicaciones, y Rolf Kuhlmann, artista, que tienen dos hijas. Ella aporta el sueldo principal mientras él se encarga de la casa y las niñas, y cocina como los ángeles”, dice Barbara. Aunque aseguran que no existen conflictos debido a la estructura de ingresos, reconocen que, cuando es necesario, hablan sobre el tema. Según Rolf, “existen muchos hombres frustrados que piensan que por el hecho de no ganar más que sus mujeres no cumplen con las obligaciones de un hombre como Dios manda”. En su opinión, para normalizar esta situación es necesario “libertad y tolerancia en la elección de papeles dentro de la familia y el trabajo, con una valoración más equivalente”.

prendedora (Fidem). No obstante, el mercado laboral sigue diferenciando entre puestos masculinos y femeninos, algo que ya se refleja en las propias aulas universitarias. Las carreras técnicas continúan presentando mayoría masculina, mientras que las titulaciones más sociales cuentan entre sus filas con una manifiesta presencia femenina. Y, como es lógico, esto trasciende al mercado laboral: “A día de hoy, las mujeres tienen una mayor penetración en puestos vinculados a los recursos humanos, comercial o marketing y menor en los puestos técnicos”, comenta Tejada.

El sociólogo Lluís Sáez añade que la estructura del mundo laboral es masculina y “para alcanzar el éxito profesional la mujer debe masculinizarse: horarios maratonianos, pasar muchas horas en el trabajo aunque no se trabaje, reuniones a última hora de la tarde...”. “Por este motivo, –prosigue– se debería cuestionar el androcentrismo laboral, social y familiar. Es necesario un cambio cultural global y eso es un proceso lento que requiere tiempo”.

María Ángeles Tejada mantiene que día a día se valora más a las mujeres para puestos de promoción, pero “debemos ser conscientes de que los ascensos profesionales acostumbra a ir vinculados a la experiencia. Las mujeres y los hombres siguen un proceso de promoción cuando han cumplido sus

primeros 5 a 8 años de vinculación profesional”, afirma.

Y es aquí cuando la mujer se encuentra en una encrucijada. “La mujer a partir de los 32 años en adelante puede optar a más oportunidades, pero esa etapa suele coincidir con su aspiración de ser madre y, en muchas ocasiones, opta por una dedicación familiar que conlleva jornada reducida, lo que no permite una dedicación acorde a las posiciones de mayor responsabilidad”. Algo que también se traduce en la forma de acceder al trabajo: los hombres prefieren trabajos a jornada completa y sólo un 19% elegiría una jornada laboral intensiva, mientras que las mujeres optan por un horario intensivo en un 34% de los casos y sólo un 25% escoge la jornada completa, según los datos registrados por Randstad en cuanto a las preferencias de los trabajadores.

Todos estos factores también inciden en el salario final de las mujeres, que a día de hoy sigue estando por debajo del de sus compañeros. En este sentido, destaca que la mujer presenta un recorrido profesional más corto que el hombre, por su incorporación más tardía al mercado profesional, su elección de jornadas laborales más cortas o su desvinculación del empleo cuando son madres, lo que lleva a acumular menos bagaje profesional y se relaciona con salarios más bajos.

## CONFLICTOS

### Negociaciones

La toma de decisiones ahora resulta más democrática ya que al ser los dos independientes económicamente se debe llegar siempre a un consenso; si no, es cuando cada uno tira por un lado. A más negociación, más discusiones

### Rivalidad

El hombre, al perder su papel de cabeza de familia, se siente más vulnerable y puede desarrollar sentimientos como inseguridad, celos, vergüenza, baja autoestima o rivalidad. De ahí que muchas parejas no logren superar estos problemas y acaben separándose

### Gestión

Otra fuente de conflicto puede ser cómo se gestionan las cuentas, con qué dinero se cubren las necesidades de ocio de los dos miembros, quién decide en qué se gasta, quién decide el destino de vacaciones...

### Tareas domésticas

Otro conflicto surge cuando la mujer dedica más tiempo al trabajo profesional que a casa por lo que las tareas domésticas o el cuidado de los hijos recaen más en el hombre y éste no está dispuesto a ello

### Exigencia

Algunas mujeres cuando empiezan a prosperar profesionalmente exigen, de alguna manera, lo mismo a sus compañeros, y de no hacerlo menosprecian la capacidad de ellos

### Aventuras

Cuando ella trabaja más horas fuera de casa se relaciona más con otras personas, con lo que pueden surgir aventuras sentimentales, antes consideradas sólo cosa de hombres

► cómo el trabajo de él pasa a un segundo plano (su sueldo también) y dependen de los ingresos de ella. Es el caso de Julia, nombre ficticio de una profesional liberal que ha visto como el negocio de su marido ha ido menguando. Cubiertas las necesidades básicas de la familia, Julia ha visto cómo ha tenido que sacrificar a la mujer de la limpieza – “es como si fuera un capricho mío”-, renunciar a las vacaciones – “es un tema tabú” – y salir menos a cenar de restaurante – “como él gana menos dinero no quiere salir porque se siente como si yo le invitara”.

Otro conflicto surge cuando la mujer dedica más tiempo al trabajo profesional que a casa, por lo que las tareas domésticas o el cuidado de los hijos recaen más en el hombre y éste no está dispuesto a ello. La experiencia de la abogada matrimonialista Montse Ayuso confirma otro aspecto: cuando el éxito profesional y la mayor remuneración salarial de ella hace diminuto al hombre. “Ocurre que cuando muchas mujeres empiezan a prosperar profesionalmente exigen, de alguna manera, lo mismo a sus compañeros, y de no hacerlo menosprecian la capacidad de ellos”, explica. Ayuso conoce varios casos que han acabado en divorcio. Y es cuando se produce la separación que sucede un comportamiento sorprendente para la abogada: “Mientras que durante la convivencia la mujer aportaba más dinero y por lo tanto trabajaba más horas fuera de casa y el marido cuidaba más de los niños, al producirse la separación la mujer quiere acaparar todas las responsabilidades (trabajo, casa, hijos) volviendo a un esquema antiguo y tradicional y relega al padre a un papel secundario, meramente de canguro”. Existen casos, excepcionales, en los que tras la separación la mujer – que es la que aportaba más dinero a la relación – debe pasar una pensión compensatoria al marido. “Ocurre en grandes fortunas y cuando el hombre, aunque esté trabajando, demuestra que no puede llevar el mismo nivel de vida que llevaba cuando estaba casado”.

Según el sociólogo Lluís Sáez existen tres tipos de parejas: las hipergámicas, las mesogámicas y las hipogámicas. El primer grupo, el más tradicional y que va de capa caída, está formado por un hombre con más nivel académico, un trabajo mejor cualificado y más ingresos que la mujer, mientras esta adopta un papel secundario. En las parejas mesogámicas tanto el hombre como la mujer tienen el mismo nivel de formación y los dos tienen trabajos igualmente cualificados. En este grupo la tendencia es que el hombre gane más porque él continúa su carrera profesional mientras ella debe hacer parones y renuncias debido a la maternidad. En ocasiones, la mujer gana más. Por último, las parejas hipogámicas son las formadas por una mujer con más titulación académica que el hombre lo que muchas veces se traduce en que ella gana más. Son las parejas que más se separan. ¿La principal causa? Los hombres llevan fatal el éxito de la mujer. Este tipo de hombre encarna el papel de mantenido y la mujer, de cabeza de familia. Este es el caso de Ana, nombre inventado porque, con sus propias palabras, “contar esto me puede traer problemas con mi marido”. Ella tiene carrera universitaria y un trabajo más cualificado y mejor remunerado que el de su

## PAUTAS PARA SUPERAR LOS PROBLEMAS

### Conversar

Encontrar el momento adecuado para mantener una conversación.

Que sea en un entorno agradable y que los dos miembros estén relajados

### Sin reproches

No empezar con reproches o con un tono agresivo o acusando al otro ya que así la otra parte se pondrá a la defensiva. Empezar explicando cómo se siente uno y que es lo que cree que no funciona

### Ser prácticos

Abordar el problema con hechos prácticos. Recordando casos concretos en los que ha habido conflicto y hablar sobre cómo nos hemos sentido en esos momentos

### Propuestas

Hacer una propuesta de cómo podemos solucionar el problema. Buscar soluciones concretas

### Libertad

Dar libertad para que el otro asimile todo lo que hemos hablado y madure sus pensamientos

pareja. Esto es así desde el inicio de la relación, hace casi 20 años. Pero en su caso, las tareas domésticas no se reparten al 50%. Ella tiene más responsabilidades, sobre todo con los hijos. Los problemas por la diferencia de salario han existido siempre, pero se han ido reconduciendo. Por ejemplo, Ana explica que al principio los dos sueldos iban a una cuenta común. “Pero él quería controlar/gestionar todo el dinero y yo lo corté por lo sano. Yo considero que si gano más puedo gastar más y no tengo que rendir cuentas a nadie”. Ahora, el marido de Ana no controla lo que ella gasta en sus cosas, “básicamente libros, música, cultura y en salir”. Y añade que él dispone de “todos los últimos aparatos tecnológicos del mercado”. Confiesa que se ha esforzado mucho para que “él no tenga la sensación de que no puede coger el dinero de la cuenta común para sus cosas”.

A pesar de estos problemas iniciales, Ana considera que hacer un fondo común con los dos sueldos es lo mejor para no marcar diferencias. En otros asuntos como elegir el destino vacacional se ponen fácilmente de acuerdo, igual que en la compra de otros bienes comunes como el coche. En cambio, el piso lo compraron porque la nómina de ella era lo suficientemente alta, “algo que a él todavía le supone sentimiento de inferioridad”. Ana asume que el ritmo de vida que lleva toda la familia es gracias a ella y, de cara al entorno familiar y social, “a él no le resulta fácil asumir que todo me lo debe a mí”. Pero más allá de la diferencia salarial lo que comporta más problemas a Ana y su marido es el diferente nivel cultural. “El tema del dinero siempre se puede hablar y llegar a un acuerdo pero las inquietudes culturales, no”. Por este motivo, Ana confiesa que tiene dos vidas paralelas: una familiar y otra más social, en la que da rienda suelta a sus necesidades culturales. Estas parejas sufren una gran presión en su entorno familiar y social porque culturalmente no se entiende este cambio de papeles, según Sáez. Además, el hombre suele resistirse a cambiar de papel y tomar mayor protagonismo, por ejemplo, en el cuidado de los niños y la casa. “Esto ocurre porque históricamente el trabajo doméstico ha estado desvalorizado”, detalla.

En este punto, Ester Sánchez, profesora de derecho laboral de Esade, afirma que el gran reto de futuro es de los hombres: “Su mundo se tambalea, las mujeres están adoptando los papeles tradicionalmente masculinos, a ellos les toca ocupar un papel más doméstico y se dan cuenta de sus limitaciones... Si no empiezan a desarrollar habilidades, las mujeres se lo comerán todo”. Sáez añade que es una crisis de identidad en toda regla, porque “el hombre ve que pierde autoridad en todos los ámbitos que antes dominaba y se acaba preguntando ¿para qué sirvo?”. Para la socióloga Dema el cambio sólo puede venir con la construcción de un modelo de sociedad igualitario en las relaciones entre hombres y mujeres y la economía. “Mientras los tradicionales papeles asignados a hombres y mujeres sigan influyendo en nuestras vidas y el dinero sea un recurso de poder en la sociedad, difícilmente las parejas establecerán modelos de relación diferentes y difícilmente la sociedad va a aceptar que las mujeres ganen más que los varones”, argumenta. ■

