



CUADERNOS DE INVESTIGACIÓN

# La relación de las mujeres con el empleo: actitudes, conflictos y estrategias

M<sup>a</sup> Carmen Salas García  
Directora: Olga Salido Cortés

CI 16/2014  
ISSN: 2530-3570



---

Universidad Complutense de Madrid  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología



# Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	7
<b>3. JUSTIFICACIÓN</b> .....	7
<b>4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA</b> .....	8
4.1. Catherine Hakim: Teoría de la preferencia.....	8
4.2. La sociedad del empleo .....	9
4.3. El enfoque institucional.....	10
4.4. Las estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral.....	11
4.4.1. Concepto de estrategia .....	11
<b>5. METODOLOGÍA</b> .....	13
5.1. Análisis y revisión de la literatura especializada en el problema.....	13
5.2. Análisis estadístico .....	13
5.3. Entrevistas en profundidad .....	13
5.4. Procedimiento.....	16
<b>6. LAS MUJERES Y EL EMPLEO EN ESPAÑA</b> .....	16
6.1. Evolución de la participación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo: 1980-2012 .....	16
6.2. Tasa de actividad y estado civil .....	17
6.3. Mujer y familia: Nuevos modelos familiares .....	18
6.4. Consecuencias demográficas y sociales de los problemas de conciliación.....	19
6.4.1. Miveles de fecundidad y retrasos en la maternidad.....	19
6.4.2. Desigualdad en el uso de los tiempos.....	22
6.5. Las políticas de conciliación en España: Un reto pendiente.....	23
6.5.1. Gasto social en familia e hijos como % del PIB .....	24
6.5.2. Los servicios de atención a la infancia de 0 a 6 años.....	25
6.5.3. Los derechos constituidos en forma de licencias para los progenitores.....	26
<b>7. ANÁLISIS EMPÍRICO</b> .....	29
7.1. La Teoría de la preferencia en su aplicación práctica.....	29
7.1.1. Limitaciones de la teoría de la preferencia.....	32
7.2. Estrategias de conciliación .....	33
7.2.1. Estrategias principales .....	34
7.2.2. Estrategias secundarias .....	42
7.3. El predominio de la mentalidad tradicional y la simultaneidad de otros valores: aparición de conflictos .....	43
<b>8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	46
<b>9. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	48



## Agradecimientos

Desde que la investigación social me conquistó por completo había deseado tener alguna oportunidad de poder iniciarme en este ámbito. Este trabajo es el inicio de lo que espero y deseo que sea mi futura profesión. El primer curso del Máster en Sociología Aplicada a los Problemas Sociales ha sido esencial para mi aprendizaje. He madurado mi forma de pensar el mundo en que vivimos, y he adquirido conocimientos útiles e imprescindibles para la realización de estudios sociales de investigación.

Tengo que agradecer a la profesora Olga Salido Cortés haber dirigido mi trabajo, por su entrega y generosidad así como por haber tenido la paciencia de ir corrigiendo paso a paso. Igualmente agradezco que me haya cedido el material empírico del PROYECTO CICLEDES ya que de otra manera no hubiese sido posible.

A mi compañera de clase y amiga, Laura Martos, por todo lo que aprendimos juntas el curso pasado y por facilitar los trámites administrativos desde la distancia. Muchas gracias.

A todos aquellos que confían en mí, y me han iniciado en esta lucha por conseguir los sueños muy a pesar de la dificultad de los tiempos actuales.

## 1. INTRODUCCIÓN

La realidad de las familias europeas ha experimentado importantes modificaciones en el último cuarto del siglo XX. El proceso de incorporación de la mujer al mundo laboral ha provocado el declive del modelo tradicional de familia basado en el varón sustentador y la mujer dedicada de forma exclusiva al trabajo doméstico. Este modelo ha sido en gran medida sustituido por el de doble sustentador/a, que al menos a priori implica un reparto más igualitario de las tareas dentro de la familia.

De este modo, podemos decir que las tradicionales pautas de acción de las mujeres que garanti-

zaban la función de cuidados y tenencia de hijos se encuentran en transición. En las últimas décadas, las mujeres se han incorporado a la actividad extradoméstica de forma decidida, alcanzando entre las cohortes jóvenes tasas de actividad similares a las de sus coetáneos varones. Estos reajustes en la dedicación laboral por parte de las mujeres plantean a su vez nuevos desafíos para el equilibrio de bienestar de las sociedades contemporáneas (Esping-Andersen y Palier 2010). El descenso alarmante de la tasa de fecundidad amenaza la sostenibilidad a medio plazo del sistema de protección social, por tanto, esta cuestión supone una de las consecuencias más evidentes a nivel social y precisa una respuesta de manera urgente. El dilema de la conciliación se convierte así en un problema social de primer orden, que influye directamente en la formación de la familia y la reproducción de las generaciones futuras (Esping-Andersen 1999, 2003; González, 2006).

Estos desequilibrios se agudizan en los Estados del bienestar llamados ‘mediterráneos’, en los que el papel de la mujer y la familia, en un marco de reducidas políticas familiares, ha resultado tradicionalmente central a la hora de satisfacer las necesidades de cuidado y protección entre sus miembros (Moreno y Salido, 2009, 2012). De ahí que en los últimos tiempos la Conciliación de la vida Familiar y laboral se haya convertido en una cuestión prioritaria en las agendas europeas y nacionales (Guillén, 2009), así como en uno de los objetos de investigación social más relevantes en décadas recientes (Paul-Effinger, 2004).

La incorporación de las mujeres al empleo plantea también una presión añadida para estas, ya que su incorporación a la esfera laboral no ha eximido a las mujeres de seguir plenamente activas en el terreno doméstico y el cuidado de los hijos, dando lugar a una “doble presencia” que a menudo las convierte, como señala el sociólogo Luis Moreno, en “supermujeres” (Moreno, 2004).

Es decir, diríamos que la mujer ha regulado su posición con respecto al trabajo, sin embargo no ha

ocurrido lo mismo con la posición en la familia con respecto al reparto de las actividades de cuidado y reproducción doméstica (Esping- Andersen 2009; Fernández-Cordón y Tobío, 2005). Las estrategias de conciliación desarrolladas por las mujeres y sus hogares reflejan la verdadera faz del nuevo equilibrio social.

Desde este trabajo pretendo contribuir a dicho debate analizando la visión y la realidad del día a día de las mujeres españolas, tanto de aquellas que sin renunciar a su carrera profesional o a la ocupación de un puesto de trabajo han decidido ser madres, como aquellas que han priorizado la familia renunciado a la esfera laboral. Más concretamente, trato de abordar las siguientes cuestiones: ¿cuáles son las orientaciones de las mujeres hacia el mundo laboral?, ¿qué estrategias han adoptado las mujeres españolas para hacer frente a la conciliación entre la vida familiar y laboral?, ¿qué factores influyen en la decisión de las estrategias tomadas?, ¿qué conflictos o dificultades acarrea en el seno de una familia?

Para ello me basaré en el análisis de doce entrevistas en profundidad realizadas a mujeres y madres de hijos menores de edad, llevadas a cabo en Madrid, entre julio y diciembre de 2013 como parte del trabajo de campo del Proyecto de Investigación CIEDES<sup>1</sup>, en cuya realización he participado personalmente. El trabajo sigue la estructura que se describe a continuación. En primer lugar, se aborda el análisis de los principales indicadores de la

relación de las mujeres españolas con el empleo en perspectiva comparada con otros países de la Unión Europea. En segundo lugar, a través del análisis de las entrevistas en profundidad intentamos aproximarnos al significado, valor

<sup>1</sup> Proyecto CIEDES "Ciclo económico, desigualdad y empleo" (MINECO, CSO2011-30179-C02-01). El trabajo de campo se encuentra aún en curso, por lo que agradezco a Olga Salido la posibilidad de acceso al material empírico para utilizarlo en el análisis.

y actitudes hacia el empleo y la familia de las mujeres así como prestaremos

especial atención a las estrategias que desarrollan para hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral en un intento de validar de forma aproximada la Teoría de la Preferencia elaborada por Catherine Hakim (2000), atendiendo al caso de España. Esta teoría parte del supuesto de que las mujeres pueden optar libremente por su estilo de vida particular, y por ende, reconoce una heterogénea gama de orientaciones hacia el empleo en las mismas. Hakim elabora una clasificación de acuerdo con las orientaciones hacia el empleo, distinguiendo entre: mujeres centradas en la familia, orientadas al empleo y adaptativas o ambivalentes.

La clasificación resulta original y novedosa para este tipo de estudios y, por tanto, constituirá uno de los ejes principales a través de los que se desarrollará este análisis. Esta teoría ha sido no obstante criticada por no considerar los posibles anclajes estructurales de las orientaciones y preferencias de las mujeres hacia el empleo y la familia. Crompton y Harris (1996), por ejemplo, defienden la importancia de la clase social en la configuración de las preferencias de las mujeres.

Junto a este enfoque, se tendrán en cuenta también otras perspectivas teóricas que defienden la centralidad del empleo como un valor imperante fruto de la inauguración de la época de la Modernidad que se ha instaurado en nuestra sociedad (Prieto, 2007), así como un enfoque institucionalista en la línea de Moreno Mínguez (2007) o Lewis (1998), en el que se aboga por considerar las estructuras de los diferentes Estados de Bienestar como ejes fundamentales que ayudarían a explicar las orientaciones y preferencias de las mujeres al empleo.

Por último, se plantean los dilemas o conflictos que a nivel social y familiar ha supuesto el proceso de transición de la mujer al mundo laboral

en el terreno de la conciliación de la vida familiar y laboral.

## 2. OBJETIVOS

Los objetivos de este trabajo están relacionados con el reto que implica la conciliación de la vida familiar y laboral tras la masiva incorporación de las mujeres al empleo ocurrida durante las pasadas décadas en nuestro país. Esta cuestión, es en estos momentos un tema muy debatido que necesita ser estudiado y analizado en profundidad.

El estudio se centrará en detectar cuál es la relación de las mujeres con el empleo una vez han formado familia, así como se prestará especial atención a las estrategias utilizadas por las familias españolas para hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral y los conflictos que se generan. De manera más concreta, los objetivos principales son los siguientes:

- Analizar los principales indicadores de la relación de las mujeres españolas con el empleo en perspectiva comparada con otros países de la Unión Europea.
- Examinar las actitudes hacia el empleo y las estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral que utilizan las mujeres españolas atendiendo a la clasificación propuesta por Catherine Hakim (2000, 2005) en su Teoría de la Preferencia y según las distintas capas sociales.
- Reconocer y examinar los conflictos o tensiones que provoca el desigual reparto de las tareas de la casa y el cuidado de los hijos.

## 3. JUSTIFICACIÓN

Una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral forma una parte crucial del reto de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como del

sostenimiento de los sistemas de protección social de las sociedades avanzadas.

La masiva incorporación de la mujer al mundo laboral se ha superpuesto a las antiguas responsabilidades familiares (Tobío, 2005), dando lugar a nuevos escenarios de desigualdad y la aparición de nuevos problemas sociales (Moreno, 2007).

Con la llegada de la Modernidad, los valores de la individualización han despojado al individuo de las relaciones de interdependencia tradicionales como la clase social, y han accedido mediante el mercado laboral a ser actores de su propia vida (Beck, 2010). Esta tesis ha repercutido de forma directa en el planteamiento de las nuevas generaciones a la hora de crear una familia. Tal y como afirma Alberdi en uno de sus estudios (2010), crear una familia aparece como una cuestión complementaria a la realización personal y profesional de cada uno de los miembros de la pareja. Es decir, las mujeres ya no están abocadas a la maternidad y a permanecer dedicadas exclusivamente al cuidado de los hijos por lo que las bases más tradicionales de la familia se han visto alteradas.

Como consecuencia, dentro de un contexto de políticas familiares limitadas en su alcance e intensidad, la sociedad española ha sufrido una reducción acelerada de los niveles de fecundidad en las últimas décadas, hasta situarse entre los países con más baja fecundidad del mundo (Moreno 2007; Castles,

2003). Así como un importante retraso en la edad de la maternidad: cada vez se tienen menos hijos y más tarde (Meil, 2007; Delgado, 2006). Esta realidad supone un desequilibrio en la pirámide social que pone en peligro los sistemas de protección social a medio y largo plazo. Es decir, en el futuro habrá menos personas trabajando que tendrán que sostener las pensiones de un grupo mucho más amplio que ya estará retirado del mercado laboral (Bernardi, 2003). Además, el considerable aumento de la esperanza de vida tendrá como consecuencia un mayor número de personas de avanzada edad que

precisaran cuidados de larga duración y por tanto, presionarán también el sistema público de sanidad.

Por otro lado, en el día a día de las familias con hijos, existe un reparto desigual de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Esto supone una desventaja para las mujeres en su relación con el empleo ya que son las que principalmente siguen ocupando el papel principal de cuidadoras y adaptando sus trayectorias laborales a su papel de madres. De hecho, según la última Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010), las mujeres dedican una media diaria de 3-46 horas en el ámbito del hogar y la familia a diferencia de los hombres, que sólo emplean una cantidad de 2-21 horas de media.

Por tanto, el dilema no resuelto de la conciliación de la vida familiar y laboral responde a un “problema social total” (Alberdi, 2003) que necesita ser estudiado en profundidad para acatar las soluciones más adecuadas dentro del contexto histórico y social al que pertenecemos.

## 4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La incorporación de las mujeres al empleo es uno de los cambios sociales más importantes acontecidos en las últimas décadas, que ha originado importantes transformaciones en el seno de las familias y en el papel de las mujeres en la sociedad en su conjunto.

Estos cambios han derivado en una reorientación de las preferencias y orientaciones de las mujeres hacia el empleo y en el rol que han de ocupar dentro de la familia.

A continuación, se repasan algunas de las teorías o enfoques que han intentado ofrecer una explicación sobre los citados acontecimientos.

### 4.1. Catherinehakim: Teoría de la preferencia

La teoría de la preferencia fue elaborada por Catherine Hakim (2000) entre finales de los años 90 y

principios del siglo XXI. Hakim es una reconocida investigadora inglesa sobre los procesos de mercado de trabajo, empleo de las mujeres y la posición de las mismas en las familias.

En uno de sus estudios aborda la Teoría de la Preferencia, que señala como premisa fundamental que las mujeres actuales tienen actitudes heterogéneas en cuanto a las preferencias relacionadas con la elección de sus estilos de vida y prioridades frente al trabajo y la familia. Reconoce cinco cambios fundamentales como detonantes de la realidad que describe: la aparición y difusión de los anticonceptivos, que va a generar la posibilidad de planificar la fecundidad; la revolución de la Igualdad de oportunidades, “que ha garantizado por primera vez en la historia a las mujeres un acceso igual a todas las posiciones, ocupaciones y carreras en el mercado de trabajo”; la expansión de las ocupaciones de cuello blanco; la creación de trabajo para sustentadores secundarios; y “la creciente importancia de las actitudes, los valores y las preferencias personales en las elecciones de estilos de vida de las sociedades modernas ricas” (Hakim, 2005:8-9).

Según este planteamiento, clasifica a las mujeres en tres grandes grupos, (Hakim, 2000, 2005): centradas en la familia, ambivalentes y centradas en el trabajo. En el Cuadro 1 se recogen los principales rasgos que caracterizarían cada uno de estos grupos, así como su tamaño aproximativo de acuerdo con los resultados del trabajo empírico desarrollado por la propia Hakim en España en los años noventa.

La teoría de la preferencia ofrece una visión original sobre la decisión y expectativas de las mujeres ante la dicotomía trabajo-familia, donde se reconocen la heterogeneidad en cuanto a las decisiones que motivan a las mujeres a incorporarse al mercado laboral o centrarse en el trabajo. El grupo reconocido de mujeres ambivalentes, donde se concentran un mayor número

de mujeres, se enfrentan a una mayor inestabilidad en sus decisiones dependiendo de las circuns-

**Cuadro 1. Características principales de las mujeres según sus preferencias en la Teoría de la Preferencia (Hakim, 2005)**

Centradas en la familia	Ambivalentes	Centradas en el trabajo
Grupo minoritario (20%)	Grupo mayoritario (60%)	Grupo minoritario (20%)
La vida de familia y los niños son sus principales prioridades	Mujeres que compaginan trabajo y familia, sin dar prioridad al mundo profesional	Se trata mayoritariamente de mujeres sin hijos cuya prioridad fundamental es el trabajo en la esfera pública
Prefieren no trabajar	Quieren trabajar, pero no están totalmente comprometidas con la carrera laboral	Muy comprometidas con el trabajo
Aceptan el patriarcado y la división sexual del trabajo	Apuestan por valores intermedios	Rechazan completamente los valores patriarcales
Poco influenciables ante las políticas familiares o del mercado de trabajo	Demandan un buen abanico de recursos laborales y familiares para hacer posible la conciliación de ambas esferas de la vida	No necesitan un fuerte sustento de políticas familiares y laborales
Son las que tienen mayor número de hijos	Tienen menos hijos que las mujeres centradas en la familia	No tienen hijos o muy pocos

Fuente: Hakim (2005)

tancias debido a la dependencia de otros recursos para hacer compatible la vida en el trabajo y en la familia sin renunciar a ninguna de las dos.

En cambio, la línea seguida por Crompton y Lyonette (2005) en sus estudios vierte críticas sobre esta teoría debido fundamentalmente a que considera que las orientaciones y preferencias de las mujeres están influenciadas por el contexto económico, social y cultural. De hecho, Crompton (2006) defiende la persistencia de la “ideología de lo doméstico” como causa principal de que las mujeres sigan ejerciendo como principales cuidadoras en los hogares. Además, en esta línea de pensamiento, Crompton y Harris (1996) han considerado la clase social una de las variables más importantes que determina la trayectoria biográfica de las mujeres.

#### 4.2. La sociedad del empleo

Otra línea de estudios que pretende dar un sentido a la incorporación de las mujeres al mercado

laboral viene de las investigaciones y análisis del sociólogo Carlos Prieto (2007).

Las apreciaciones de Prieto, en un intento de responder a la cuestión de por qué trabajan las mujeres tiene en cuenta la distribución de los valores de nuestro orden social como principal enclave de la cuestión. Es decir, el trabajo con la llegada de la Modernidad ocupa una categoría imperante hasta tal punto que muchos autores llegan a valorar la clasificación como “Sociedad del Empleo” (Prieto, 2007). Dicha centralidad viene determinada en su pensamiento por la regulación y el carácter de legalidad que adoptan las relaciones laborales. Es decir, el hecho de tener un trabajo regulado se convierte en un mecanismo de integración social y forma parte igualmente de un destino vital.

Según la apreciación de este autor, el deseo de tener un trabajo es compartido indistintamente por hombres y mujeres con la diferencia de que pue-

to que la incorporación de las mujeres ha sido más tardía que la del sector masculino, se ha producido de forma más irregular. Sin embargo, y aunque no contempla en sus estudios una visión de la “Sociedad del Empleo” sin tener en cuenta las clases de género, comparte la idea de que la motivación a la entrada y

permanencia al mercado laboral es una cuestión que comparten tanto hombres como mujeres de la misma manera.

### 4.3. El enfoque institucional

El enfoque institucional analiza las relaciones de las mujeres y el empleo a través del estudio comparado de las distintas actuaciones de los regímenes de Estados de Bienestar en Europa en esta materia.

Almudena Moreno Mínguez, en la línea de pensadoras como Lewis y Daly (2011), Pfau-Effinger (2004, 2005) o Leira (2001), ha considerado los distintos Estados de Bienestar europeos como referente para el análisis de los cauces del empleo femenino y la situación de las familias.

España, junto con otros países del sur de Europa (Grecia, Portugal e Italia), muestra para numerosos autores algunas características distintivas, que invitarían a considerarlos como un régimen de bienestar diferenciado de la tipología clásica planteada por Esping-Andersen (Ferrera 1996, Leibfried 1993, Trifiletti 1999, Gal 2010). La articulación de los tres pilares básicos: Estado, Mercado y Familia mostraría peculiaridades propias, que no guardarían coherencia con los tres modelos establecidos por Esping-Andersen (1999): liberal, socialdemócrata, o conservador. Según los mencionados estudiosos sobre el tema, los países del sur de Europa formarían parte de un cuarto tipo de estado de bienestar: el “modelo mediterráneo” (Sarasa y Moreno 1996; Moreno y Mari-Klose 2013).

Las características definitorias del Estado de Bienestar Español junto a otros países del entorno mediterráneo, destacarían según Ferrera (1996) por:

- 1). Un sistema de rentas muy fragmentado y tendencia “corporativista”, con extremos de generosidad por un lado y amplios vacíos en otras áreas de protección social
- 2). Instauración de principios universalistas en el Sistema Sanitario
- 3). Bajo grado de involucración del Estado en el ámbito del bienestar y una mezcla entre los individuos e instituciones públicas y privadas; 4) La persistencia del clientelismo y la formación en algunos casos– de «máquinas de patronazgo» muy elaboradas para el reparto selectivo de los subsidios monetarios.

Sarasa y Moreno (1993) enmarcan los rasgos del régimen de bienestar español por su tendencia a la descentralización, la debilidad del tejido asociativo, la congestión de políticas fiscales así como la configuración de prácticas tardocorporativistas. Estos rasgos, constituyen retos socioeconómicos para que el conjunto de la ciudadanía pueda disfrutar de cotas más altas de bienestar y justicia social.

Las características de este “régimen de bienestar” han dado lugar a que el papel jugado por las familias en la provisión del bienestar social se constituya como un eje central (Moreno 2002; Naldini 2003). En el caso de España, la escasez de políticas explícitamente orientadas a promover el bienestar de las familias, en parte como reacción a las políticas pro-familistas del régimen franquista, constituye un rasgo distintivo (Salido y Arriba, 2005; León y Salido, 2012).

Además, Inés Campillo (2013) defiende en su tesis que el diseño de las políticas públicas de conciliación de la vida familiar y laboral que se han impulsado en España desde la inauguración de la democracia han tenido muy en cuenta las características conservadoras y rígidas que definen nuestro mercado de trabajo. Esto ha propiciado, según ella, que las medidas hayan estado encaminadas más sobre el sector laboral en forma de fle-

xibilización de las jornadas, licencias parentales, etc., que por el impulso de una red de servicios sociales de apoyo a las familias, como podrían ser las guarderías. Por tanto, la falta de servicios para el cuidado los hijos y personas dependientes ha mantenido el protagonismo ejercido por los miembros de la familia, sobre todo por las mujeres, como principales cuidadoras.

Y es que a pesar de los intentos de convergencia europea sobre los aspectos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral “el significado de reformas que parecen muy similares sobre el papel puede ser muy diferente, debido al contexto en el que aquellas se insertan y porque la motivación que se esconde tras ellas es a menudo diferente” (Lewis y Daly, 1998: 14, citado por Campillo, 2013: 25).

#### **4.4. Las estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral.**

La relación de la mujer con el empleo en la actualidad plantea directamente el dilema no resuelto de la conciliación de la vida familiar y laboral.

En ocasiones, las dificultades se superponen hasta el nivel de que compatibilizar familia y empleo es una cuestión realmente imposible, por ello las mujeres se ven obligadas a elegir una de las dos opciones (Tobío, 2005). Un 41% de las mujeres que se encontraban en situación de inactividad apuntaban a razones familiares como el motivo principal (CES, 2011).

¿De qué va a depender elegir una u otra opción? Tobío (2005) señala que cuando no se tienen hijos la posibilidad de elección es casi absoluta, no obstante, cuando las mujeres se convierten en madres bien se ven en la tesitura de renunciar al empleo o a la promoción y mejora del mismo por incompatibilidad con el cuidado de los hijos.

Uno de los objetivos centrales de este trabajo gira en torno a reconocer cuáles son las principa-

les estrategias utilizadas por las mujeres de cara a la conciliación. Pero, ¿qué es una estrategia?

##### **4.4.1. Concepto de estrategia**

El concepto de estrategia presenta en su planteamiento diversas líneas para su interpretación teórica. Es un término utilizado frecuentemente en la actualidad desde las Ciencias Sociales, pero suele generar un amplio debate sobre las distintas vías de interpretación, debido, en buena parte, al matiz de racionalidad sobreentendido como parte indisoluble del propio concepto (Tobío, 2005). Es decir, al pensar en el término estrategia estamos de alguna manera dando por hecho que son acciones pensadas y planificadas en un tiempo y de forma consciente. Este hecho plantea un cuestionamiento, ¿son las estrategias una acción racional o se piensan de forma inconsciente?

Según Garrido y Gil Calvo (1993) las estrategias no necesitan imperativamente de la intencionalidad, ni aún de la conciencia de sus actores, al encontrarse inmersas en una dinámica social que constriñe tiempos y energías en muchas situaciones condicionadas por factores estructurales.

Uno de los sociólogos contemporáneos más relevantes, como Pierre Bourdieu, sitúa este concepto en un lugar central de su pensamiento y lo formula como estrategias de reproducción (1994; 2000). Para interpretar el sentido de este concepto debemos conocer primeramente la noción de habitus que propone Bourdieu. El término habitus es entendido como el entramado de expectativas y predisposiciones de un individuo que han sido adquiridas a través de su particular experiencia en el campo social. Por tanto, desde este sentido, la designación de estrategia según Bourdieu, no serían actuaciones arbitrarias de los individuos, ni tampoco prácticas sociales puramente racionales, la estrategia, debería entenderse como un producto del “sentido práctico”, del conocimiento del juego y de las posibilidades de innovación que plantea una situación determinada (Escobar de Pavón y Guaygua, 2008).

En palabras del propio Bourdieu (1984: 19; citado por Fernández, 2003): “Las estrategias de las

que yo hablo no son más que acciones objetivamente orientadas hacia fines, que bien pueden no ser los fines subjetivamente buscados”.

Por tanto, las acciones de los individuos en forma de estrategias según Bourdieu, no serían actuaciones orientadas según preferencias individuales únicamente, como expondría Catherine Hakim en su teoría. Las “conscientes prácticas sociales” formarían parte de las reglas del sistema al que se pertenece, así como parte igualmente de las barreras originadas dentro de la propia estructura social.

Sin embargo, una de las críticas que destaca Tobío (2005) es que quizás Bourdieu no matiza de forma suficiente las modificaciones y adecuación de las estrategias en tiempo y espacio. El carácter que imprime esta autora en su propia definición de estrategia prioriza la adaptación al cambio como premisa fundamental en el caso de las madres trabajadoras.

Por tanto, cuando Tobío (2005:40) conceptualiza el término de estrategias de las mujeres, se está refiriendo a aquellas prácticas encaminadas a lograr un cambio en su posición en la familia, en el mundo del trabajo y en la sociedad en general, así como a responder y buscar soluciones para el problema que ello plantea. Esta definición así como la clasificación que elabora sobre las estrategias, distinguiendo entre principales y secundarias, serán los ejes de clasificación y análisis para la parte empírica de este estudio.

Las estrategias principales son definidas como aquellas que por sí mismas son suficientes para hacer lo que la familia nuclear no es capaz de hacer por ella misma (Tobío, 2005: 143). Por otro lado, las estrategias complementarias, según esta autora, no resuelven situaciones por sí mismas pero alivian de algún modo la incompatibilidad de los dos mundos que se oponen.

En la misma línea de Constanza Tobío (2005) encontramos otra definición elaborada en un Informe realizado sobre conciliación de la vida familiar y

laboral por el Instituto de la Mujer (2007: 205), al hablar de estrategias se refieren al “instrumento para hacer compatible la vida familiar con la vida laboral, soportadas en buena medida por las mujeres, quienes van a combinar de forma individual los recursos que en cada caso tengan disponibles, a partir de un marco de restricciones que limita sus oportunidades de actuación”. Esta conceptualización, al igual, hace especial hincapié a que las estrategias recaen tradicionalmente en las mujeres.

Otra línea de análisis del concepto estrategia en este contexto pretende abarcar el terreno de la familia, y por tanto, la cuestión es formulada como estrategias familiares. La aportación más representativa en la línea de Carrido y Gil Calvo (1993) analiza las estrategias familiares como el conjunto de todo tipo de recursos, bienes y actividades que activan los miembros de una familia para adaptarse al entorno social y material. Por tanto, esta noción de estrategia se centra más en el margen de variación de los recursos de que dispone una familia que en los objetivos puramente estratégicos. La capacidad de adaptación y la elasticidad con la que las familias adaptan su comportamiento al entorno es el hito principal en la formación de este concepto.

Es decir, el enfoque de este término pretende de alguna manera involucrar de manera igualitaria a hombres y mujeres en las responsabilidades familiares. La cuestión radica en eliminar los avatares imposibles a los que las “supermujeres”<sup>2</sup> tienen que hacer frente día tras día para conciliar familia y empleo.

---

2 Término empleado por el sociólogo Luis Moreno (2007) para referirse a las enormes dificultades que las mujeres del Sur de Europa han sido capaces de sobrellevar en el intento de conciliar el trabajo no remunerado con las actividades cada vez mayores y más exigentes del mercado laboral.

## 5. METODOLOGÍA

Para un mejor tratamiento de los datos y una mayor comprensión y acercamiento al “problema social total” como señalaría Alberdi (2003) cuando se refiere a la conciliación de la vida familiar y laboral, hemos utilizado la Triangulación Metodológica (Denzin, 1970). Esta estrategia metodológica consiste en la utilización simultánea de diversos enfoques o instrumentos de análisis para la confrontación de los resultados en una investigación. En esta perspectiva se asume que cuanto mayor sea la variedad de las metodologías, datos e investigadores empleados en el análisis de un problema específico, mayor será la fiabilidad de los resultados finales (Rodríguez, 2005).

### 5.1. Análisis y revisión de la literatura especializada en el problema.

A partir del estudio y revisión de investigaciones y trabajos ya formulados sobre el tema en cuestión hemos procedido al planteamiento del problema. Este método nos ha permitido conocer de manera más completa el tema que vamos a estudiar y nos ha proporcionado la ventaja de estudiar de antemano cuáles son los principales focos de análisis en la actualidad y cómo han ido evolucionando. Nos hemos centrado principalmente en analizar la construcción y evolución del problema de la conciliación de la vida familiar y laboral, el estado actual de las políticas y medidas legislativas españolas y europeas y la relación de la mujer con el empleo en una perspectiva comparada.

### 5.2. Análisis estadístico

En la relación de las mujeres con la actividad laboral, hemos revisado fuentes estadísticas nacionales y europeas (INE, Eurostat, Unece...) para conocer cuál es el nivel de incidencia del problema en una perspectiva comparada. De una parte nos adentraremos en lo referente a tasas de actividad, tendencias según el estado civil, según el empleo de ambos progenitores..., así como sobre las consecuencias demográficas relacionadas con las tasas de fecundidad y el retraso en la edad de la primera maternidad.

La utilidad práctica ha sido doble: nos hemos aproximado al conocimiento de la incidencia real que plantea la problemática y, de ahí hemos desarrollado las bases principales para el planteamiento del trabajo empírico.

### 5.3. Entrevistas en profundidad

La técnica utilizada para el análisis cualitativo es la entrevista en profundidad. Nuestro interés es conocer cuál es la actitud de las mujeres y madres al empleo y la familia, las estrategias que utilizan para compatibilizar los dos mundos, así como los posibles conflictos que pueden aparecer fruto de las dificultades.

El método utilizado parte de la finalidad de enmarcar las preferencias y actitudes de las mujeres entrevistadas en sus circunstancias individuales y dentro de su trayectoria vital. A través del análisis del discurso de las entrevistadas pretendemos aproximarnos a las orientaciones y actitudes de las mujeres en el momento actual, al tiempo que el recorrido por los principales acontecimientos de su vida nos indica cómo estas se han ido modelando a través del tiempo. Asimismo, conoceremos las diferentes posiciones (ascenso o descenso) en la estructura social que han culminado con las preferencias, actitudes y orientaciones del momento.

Para intentar aproximarnos al examen de la capacidad explicativa de la Teoría de la Preferencia de Hakim (2000), la entrevista en profundidad resulta mucho más apropiada que la “mini-encuesta”<sup>3</sup> utilizada por la autora para su particular investigación. En España, tal y como reconoce Hakim (2005) en sus estudios, existe una importante limitación en los resultados de las encuestas que viene dada por el “sesgo de corrección política”. Muchas de las respuestas que se obtienen responden en mayor medida a una cuestión de deseabilidad social, es decir, para cumplir con lo que se espera que sea correcto

<sup>3</sup> La encuesta se compone únicamente de cinco preguntas muy concretas y con varias opciones ya dadas para responderlas.

dentro de la “norma social implantada”. El método cualitativo nos permite romper con este sesgo, ya que el entrevistador dispone del conocimiento de técnicas para reducir la censura que pueda limitar la expresión de la realidad en los distintos discursos analizados.

Como ya señalamos, este trabajo se inscribe en el Proyecto CIEDES “Ciclo económico, desigualdad y empleo”<sup>4</sup>, en el que he tenido ocasión de participar activamente durante la realización de este Trabajo de Fin de Máster. Por limitaciones de espacio y debido a las exigencias del mismo hemos seleccionado una submuestra de 12 entrevistas en profundidad (de las 23 llevadas a cabo en total), realizadas entre junio y septiembre de 2013 a mujeres y madres de la Comunidad de Madrid. La selección de esta submuestra ha sido elegida teniendo en cuenta una representación de cada una de las clases sociales procurando diferenciar entre mujeres ocupadas e inactivas. Para la muestra seleccionada hemos tenido en cuenta el criterio de que todas las entrevistadas hayan tenido algún contacto con el mundo laboral en algún momento de su vida y que en el momento actual convivieran con una pareja del sexo opuesto. Además, entre estas características se han seleccionado aquellas que por su claridad y riqueza de información resultaban más relevantes para los objetivos de nuestro estudio.

Las entrevistadas son mujeres y madres de edades comprendidas entre 30 y 45 años que forman familia nuclear cohabitando con una pareja y con hijos menores de 16 años.

El perfil laboral de las mujeres entrevistadas consta de mujeres amas de casa que en la actualidad no están trabajando como de mujeres trabajadoras con diferentes tipos de empleo y estructuración de sus jornadas de trabajo. Así mismo, tendremos muy en cuenta cuál es la situación laboral de la pareja o marido con quien convive y comparte las responsa-

---

4 MINECO, (CSO2011–30179-C02-01), dirigido por la profesora Olga Salido Cortés

bilidades familiares. De esta manera estaremos más cerca del objetivo de interpretar la relación de las mujeres con el empleo y la familia.

La clasificación de la muestra está segmentada por la clase social como eje fundamental para el análisis. Procuraremos, pues, hacer una distinción de las actitudes, preferencias y estrategias de las mujeres de distintos extractos sociales. Sin embargo, ubicar a una persona en un determinado estrato social es una tarea difícil, debida principalmente a que no existe un acuerdo unánime dentro de la sociología. Existen tantas orientaciones como formas de observar e interpretar una misma realidad.

En la línea de Bourdieu (1988), diríamos que la estructura social es un espacio relacional de posiciones que viene determinado por el volumen y la estructura del capital económico, cultural, social y simbólico. Es decir, la clase social según la aproximación teórica de este autor propone atender a la “condición de clase”, determinada por unas condiciones materiales de existencia, así como por sus correspondientes propiedades (materiales y simbólicas) y la “posición de clase” (el lugar ocupado en el espacio social en relación con otros grupos de clase), lo que se manifestará en unas determinadas prácticas que constituyen

el estilo de vida distintivo de cada una de esas posiciones<sup>5</sup>. Por tanto, para

operacionalizar la muestra tendremos especialmente en cuenta la confluencia del conjunto de “capitales” de los individuos. Tal y como distinguiría Carabaña (1993) teniendo en cuenta los recursos de los individuos podríamos diferenciar entre: recursos objetivos de los que cada sujeto puede disponer como recursos económicos y sociales (estaría refiriéndose a relaciones sociales y contactos que pueden convertirse en fuente de movilidad social) así como recursos políticos y culturales. O recursos simbólicos donde aparece la importancia que Cara-

---

5 Es lo que Bourdieu ha definido como habitus

**Cuadro 2. Relación de las mujeres entrevistadas según su ocupación y la de sus parejas**

Entrevistada	Tipo de relación con el trabajo: Mujer (madre)	Tipo de relación con el trabajo: Hombre (padre)
Luna	Camarera: TP	Contable: TC
Saray	Técnico de sonido: TT	Técnico de sonido: TC
Berta	Profesora de Universidad: TC	Abogado: Desempleado
Vega	Imparte cursos: TP	Periodista: TC
Belinda	Puesto alta dirección en empresa multinacional: TC	Puesto alta dirección en empresa de comunicación: TC
Davinia	Secretaria: Ama de casa	Ingeniero Industrial: TC
Clara	Secretaria en la Universidad: TC	Negocio propio (pescadería): TC
Gema	Comercial en inmobiliaria: TP	(Jornada partida muchos días) Empresa inmobiliaria industrial: TP
Pastora	Politóloga: Ama de casa	Empresa multinacional: TC
Laura	Terapeuta ocupacional: Ama de casa	Aparejador: TC
Sara	Enfermera: TC	Médico: TC
Carla	Trabajo en Fundación Internacional: TP	TC: Empresa familiar

Nota: (TT: Trabajo Temporal; TC: Trabaja a tiempo completo; TP: Trabajo a Tiempo Parcial)

**Cuadro 3. Categorías y características clasificatorias de los perfiles de las mujeres entrevistadas**

Perfil A: Clases Populares	Trabajadoras no cualificadas
Perfil B: Clases Medias	Profesionales técnicas
Perfil C: Clase Media-Alta	Profesionales o pequeñas empresarias
Perfil D: Clases Altas Grandes	Empresarias, directivas y señoras de la casa

baña concede a la pertenencia a una “buena o mala” familia.

Según estos aportes teóricos hemos clasificado los perfiles en las siguientes categorías:

#### 5.4. Procedimiento

Las entrevistas cualitativas han sido realizadas por personal experto en investigación cualitativa dentro del mencionado Proyecto CIEDES, procurando en todo momento la creación de un ambiente cálido y de cercanía con la intención de que los discursos fuesen lo más próximos a la realidad posible. Personalmente he participado en la realización de dos de estas entrevistas.

Las entrevistas, siempre con la autorización de las mujeres entrevistadas, han sido grabadas para proceder a una posterior transcripción y un análisis individual de cada una de ellas. Principalmente nuestra atención en el análisis se ha centrado en los siguientes puntos:

- Actitudes, orientaciones y preferencias hacia el trabajo y la familia, siguiendo el esquema de Hakim (2000).

- Estrategias primarias y secundarias; utilizaremos la clasificación de Constanza Tobío (2005).

- Diferencias de clase social como eje clasificatorio en el desarrollo de las estrategias, siguiendo la perspectiva de Crompton y Harris (1996).

- Dilemas o conflictos familiares fruto de la “mala conciliación”.

## 6. LAS MUJERES Y EL EMPLEO EN ESPAÑA

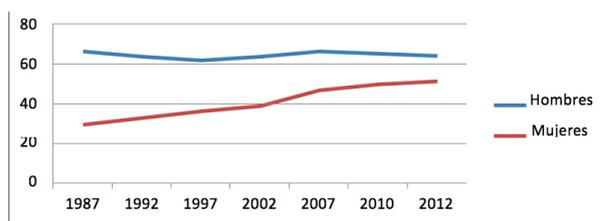
### 6.1. Evolución de la participación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo: 1980-2012

La incorporación de la mujer al mundo laboral en España se inicia en la década de los 80 a un ritmo acelerado y según lo previsible seguirá siendo una

constante en las próximas generaciones. Con la intención de aproximarnos a la realidad contemporánea del dilema entre familia y empleo que viven las mujeres españolas, vamos a analizar las tendencias de empleo en las mujeres en una perspectiva comparada, bajo el supuesto de que la independencia económica creciente del sector femenino constituye un factor clave para explicar la diversidad de las estructuras familiares y las orientaciones de las mujeres hacia el empleo y la familia (Moreno Mínguez, 2005).

Según recoge la Encuesta de Población Activa (EPA)<sup>6</sup>, en 1987 la tasa de actividad para las mujeres era del 31,83% a diferencia de la tasa de actividad de los hombres que alcanzaba casi el 70%. Sin embargo, el proceso acelerado de incorporación de la mujer al mundo laboral ha destacado por una evolución favorable para las mujeres tal y como podemos apreciar en el siguiente gráfico. La desigualdad en las tasas de actividad entre ambos sexos sigue presente al igual que la distancia de la media europea de empleo femenino, pero la diferencia porcentual es mucho menor desde que se inició el proceso en los años 80. De hecho, en el año 2007 en España, momento anterior al período de crisis económica, la distancia entre las tasas de actividad entre hombres (69,3%) y mujeres (49,8%) era tan sólo de 20 puntos porcentuales frente a los 40 puntos de distancia de finales de los años 80. momentos desde el inicio de la incorporación de la mujer al mundo laboral.

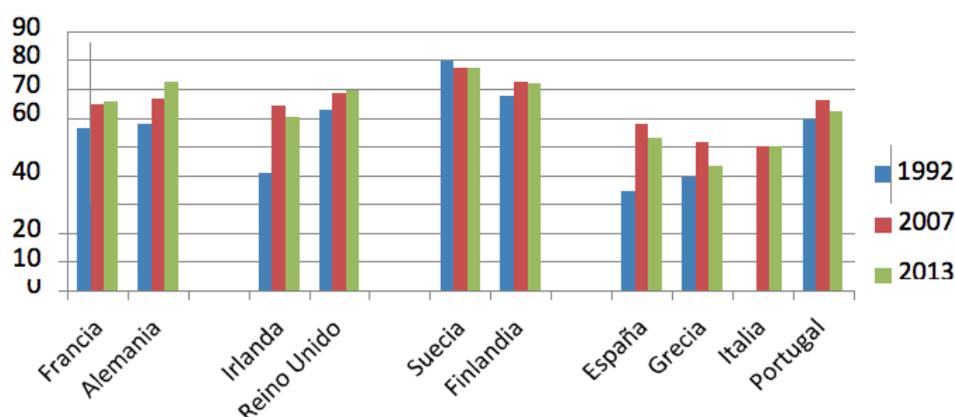
**Cuadro 4. Tasa de Actividad de Hombres y Mujeres en España en diferentes**



Fuente: INE  
(Encuesta de Población Activa/Tasas de actividad)

<sup>6</sup> Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

**Cuadro 5. Tasa de ocupación en mujeres europeas en perspectiva comparada en los años 1992, 2007, 2013**



Elaboración propia. Fuente: Eurostat Database (epp.eurostat.ec.europa.eu/)

La recesión económica española es un hito fundamental para el empleo femenino debido a que ha experimentado un importante ascenso llegando a alcanzar tasas de actividad muy similares a la de los hombres como se puede visualizar en la gráfica anterior.

En el contexto europeo el bloque de los países “mediterráneos” entre los que se encuentra España, destacan por una menor tasa de ocupación en el sector femenino con respecto a la media europea. De hecho, en el año 2005, España era uno de los tres países con mayor distancia de la media en empleo femenino en Europa. Sin embargo, la evolución temporal ha sido favorable para España y el conjunto de los países mediterráneos llegando a alcanzar cifras mucho más próximas a la media de la Unión. En el año 2013 la distancia de España con respecto a la media<sup>7</sup> europea no alcanza los 10 puntos, un dato mucho más positivo que los 20 puntos por debajo de la media en el año 1995 (Salido y Moreno, 2007).

## 6.2. Tasa de actividad y estado civil

En este apartado vamos a introducir la variable del estado civil desagregada por sexos y grupos de edad en la relación con el empleo. Interesa saber

<sup>7</sup> La media europea de empleabilidad femenina es del 62,6 por ciento y en España es de un 53,1 por ciento

cuál es la pauta laboral de las mujeres tanto por su edad como por el hecho de contraer matrimonio desde una perspectiva comparada.

Según las fuentes de la EPA que recoge el Instituto Nacional de Estadística, en 1987 la tendencia en cuanto a la tasa de actividad masculina es que se mantenga o incluso aumente en los diferentes grupos de edad entre los casados. En este mismo año, clave en los cambios laborales para las mujeres, la pauta en las mujeres es completamente distinta: la tasa de actividad disminuye con la edad, y decrece en casi más de cuatro puntos cuando se refiere a mujeres casadas. Es decir, mientras la tasa de actividad es en 1987 para las mujeres solteras de 30 a 34 años de un 85,62%, registramos en el mismo grupo de edad y para las mujeres casadas un 41,14% del total.

En 1987, la incorporación de la mujer al mundo laboral era relativamente “reciente” para España por lo que de algún modo podemos entender esta tendencia. Pero, ¿qué ocurre con esta tendencia en la actualidad?, ¿qué tasa de actividad representan las mujeres casadas?

De acuerdo con Fernández y Tobío (2006) cada vez son menos las mujeres que abandonan su lugar de trabajo cuando llega el tiempo del matrimonio y la maternidad. De hecho, siguiendo datos

de la EPA, la tasa de actividad del grupo de edad de 30 a 34 años en el año 2012 se corresponde con un porcentaje del 80,53%. Aunque en comparación con los hombres casados en ese mismo grupo de edad, sigue correspondiendo un mayor porcentaje para estos, la propensión tiende a ser cada vez más similar. Según CES (2011), estas diferencias, pasarían a incrementarse con la maternidad más que por el hecho contraer matrimonio. Es decir, pese a la evolución en la relación de la mujer con el empleo cuando aparecen dificultades de compatibilización siguen siendo las mujeres las que mayoritariamente optan por abandonar temporal o permanente del mercado laboral (40 por ciento de mujeres frente al 20 de hombres atribuye a razones familiares la inactividad en el mercado laboral). Igualmente relevante es el hecho de que las mujeres a medida que van aumentando su edad siguen formando parte de las tasas de actividad. Esta tendencia ha variado debido a que las mujeres del siglo pasado mostraban predilección a abandonar mucho antes el mercado laboral (Fernández y Tobío, 2006).

### 6.3. Mujer y familia: Nuevos modelos familiares

La incorporación de la mujer al mundo laboral es un hecho que ha ido evolucionado en España desde finales de los 80 y principios de los 90 como hicimos referencia anteriormente. Ahora bien, en lo que concierne a la estructura familiar, ¿persiste el modelo del varón sustentador en España?, ¿qué nivel de representatividad ostenta el modelo familiar donde trabajan hombres y mujeres?

Según las cifras que recoge United Nations Economic Commission for Europe UNECE (2010), en España, casi un 40% de las parejas con hijos tienen trabajo a tiempo completo ambos progenitores. Aunque este modelo familiar de “doble sustentador” eleva las cifras cuando nos referimos a parejas que no tienen hijos (alcanzando porcentajes del 53,6%). Sin embargo, la incidencia de este modelo de una pareja con dos salarios e hijos es mayor en países nórdicos como Finlandia alcanzando una representatividad que supera al 60 por ciento. España, posee unos valores similares a otros países medite-

rráneos como Italia (34,4%) o conservadores como Alemania (30,2%).

Otra de las pautas familiares predominantes en España se corresponde la permanencia del modelo tradicional (Ranci, 2010) en el que coexiste la figura del varón sustentador y la mujer en situación de desempleo (30,7%) cuando se tienen hijos. Este patrón es mucho menos representativo en países como Finlandia, ya que los valores no llegan ni al 20 por ciento.

Sin embargo, esta tendencia observada en España es propia de los países del sur de Europa como una seña de identidad propia que se intensifica cuando se tienen hijos como parte de una estrategia de adaptación a las dificultades socioeconómicas que dificultan la compatibilización de la vida familiar y laboral (CES, 2011).

Según EUROSTAT, un 3,8% de mujeres españolas dejaron de trabajar en 2011 para cuidar a sus hijos menores de ocho años. En países como Francia y Alemania los resultados oscilan entre el 13 y el 14 por ciento de mujeres respectivamente. Sin embargo, los países nórdicos como Finlandia no llegan ni al uno por ciento de mujeres que abandonaron su puesto de trabajo por el cuidado de sus hijos menores.

Por tanto, se puede comprobar que los efectos negativos de los hijos sobre el empleo femenino son mayores en los países del sur de Europa y en los países conservadores (Moreno Mínguez, 2007).

Uno de los motivos puede ser la orientación “familista” que ha caracterizado a nuestro Estado de Bienestar en el que ha predominado una fuente de microsolidaridad entre los miembros de la familia para la asunción de los cuidados (Flaquer, 2004) y además la escasez de una red adecuada de políticas de conciliación que proporcionen unos servicios o recursos al alcance de la demanda de la población.

En la misma línea cabe preguntarse, ¿cuál es el impacto del trabajo a Tiempo Parcial? Como señala Hakim (2005), el mercado laboral español ha po-

tenciado el trabajo a tiempo completo en detrimento del trabajo a tiempo parcial. El trabajo a tiempo parcial en 2013 según la EPA sería de un 10% para las mujeres y sólo un 4,2% para los hombres. Estas cifras no alcanzan la media europea tanto en el caso de los hombres (4,7%), como de las mujeres (14%) con respecto al total de las tasas de empleo. Otros países como Alemania el trabajo a tiempo parcial supera la media europea con un 21% para las mujeres y un 5% para los hombres.

Estas características del mercado laboral español han limitado la externalización de los servicios familiares, la incorporación de la mujer con cargas familiares al mercado laboral y han favorecido el mantenimiento de la figura del varón sustentador como norma (Moreno 2005:137; Salido y Moreno, 2012).

En definitiva, de acuerdo con Jurado (2008), las mujeres han sido las principales protagonistas del cambio familiar en España. La evolución favorable en las tasas de empleo femenino ha sido el principal motor del cambio, sin embargo, el proceso no ha surgido en paralelo a la creación de medidas laborales y políticas familiares adecuadas. Esto conlleva a que sigan siendo las mujeres las principales perjudicadas y ejecutoras a la hora de emplear estrategias para conciliar la vida familiar y laboral. El conjunto de consecuencias observadas como resultado de todas estas transformaciones serán analizadas en el apartado próximo.

## 6.4. Consecuencias demográficas y sociales de los problemas de conciliación

### 6.4.1. Miveles de fecundidad y retrasos en la maternidad

Solé y Parella (2004) realizaron un estudio en el que pretendían elaborar una aproximación al significado de la maternidad prestando especial atención en el perfil de madres con carreras profesionales exitosas. Una de las hipótesis de partida para el estudio de la expresión de la maternidad requiere partir tanto del contexto global de la transformación de la

institución familiar como de la emancipación del colectivo femenino. Es decir, según estas autoras “la maternidad deja de ser el único elemento central del proyecto vital y de las trayectorias biográficas de las mujeres y pasa a ser un complemento de su profesión, una profesión que en algunos casos se coloca en primera posición en su escala de valores” (Solé y Parella, 2004:72). Es decir, la “natural y directa” relación mujer-madre ha sido cuestionada, y por ende, la concepción de la maternidad ha sufrido cambios al igual que ha ocurrido con los sistemas familiares más tradicionales. Por ejemplo, tal y como señala Martín Criado (2004), el modelo de “buena madre” actual huye de la mujer “esclavizada” y “encerrada” en su familia, legitimando un modelo en que la mujer cuenta con una serie de derechos propios. La redefinición de las relaciones de género, implican, según este autor, que la nueva mujer que ha adquirido un importante capital escolar a diferencia de antaño, ha de estar abierta a los nuevos espacios de sociabilidad y aprendizaje.

En este tránsito posmoderno, las expectativas individuales de las mujeres y los procesos de reproducción en un contexto limitado laboral y políticamente influye, según el Informe del CES (2011), en las tasas de fecundidad. Como señalaba Meil (2007) en uno de sus estudios: “Los hijos ya no vienen, sino se tienen”. Los potenciales padres deben fijar el momento temporal más adecuado para tener hijos, sin que sean la consecuencia “natural” de mantener relaciones sexuales y/o iniciar un proyecto de vida en común (Meil, 2007:12).

Sin ánimo de generar conclusiones imprecisas, es totalmente necesario reconocer que no se trata de que las mujeres por lo general no deseen tener hijos como resultado de un cambio total del conjunto de valores (Esping- Andersen, 2004), sino que el contexto ha modificado las circunstancias. Un estudio realizado para España por el Centro de Investigaciones Sociológicas en 2006 sobre “Fecundidad y valores en el siglo XXI”<sup>8</sup> señala que más de un 80%

<sup>8</sup> Estudio CIS. Fecundidad y valores. N<sup>o</sup> 2639 (

de las mujeres entrevistadas sí desean tener hijos, aunque en la práctica la realidad sea muy distinta: cada vez se tienen menos hijos y más tarde (Delgado, 2006).

Uno de los obstáculos que explican el retraso en la edad de la maternidad según Jurado (2008) es la prolongación de la etapa estudiantil y por ende, una emancipación tardía del domicilio de los padres. Este hecho conlleva que se alargue el momento de tener hijos y se reduzca el número de los mismos. En las sociedades modernas ha aumentado la sensación de riesgo (Beck, 1998) y plantearse la decisión de formar un nuevo hogar y más aún la tenencia de hijos plantea un conjunto de incertidumbres hacia el futuro que prolonga la emancipación familiar (Gil Calvo, 2004). Por una parte, este autor plantea el coste profesional<sup>9</sup> y material que “demanda” la era actual a la hora de tener hijos en una situación de inestabilidad y baja calidad laboral de los más jóvenes. Por otra, identifica los procesos de emancipación tardía como parte de una estrategia familiar que consiste en invertir todo tipo de esfuerzos para pensar que

en la actualidad tener un hijo supone una dificultad para la vida profesional de la mujer. mantener, o al menos conservar una posición equivalente o superior a la de los miembros de la familia.

Los indicadores sociales del INE demuestran como la edad media del nacimiento del primer hijo ha ido aumentando desde principios de los noventa hasta nuestros días.

El valor más alto se da en 2010 con una media de edad de 31,21 años<sup>10</sup>. Este registro de edad es mucho menos elevado en otros países vecinos como por ejemplo Finlandia, que en el mismo año 2010 databa un valor de 30,18, o Alemania con una media de 30,38 años. El dato más alarmante es quizás que España junto a Irlanda es uno de los países europeos que obtiene mayores cifras en la edad media de la maternidad, lo que se traduce en un déficit reproductivo importante que no contrarresta el activo envejecimiento de la población (Esping-Andersen, 2004).

**Cuadro 6. Edad media de la maternidad en España**

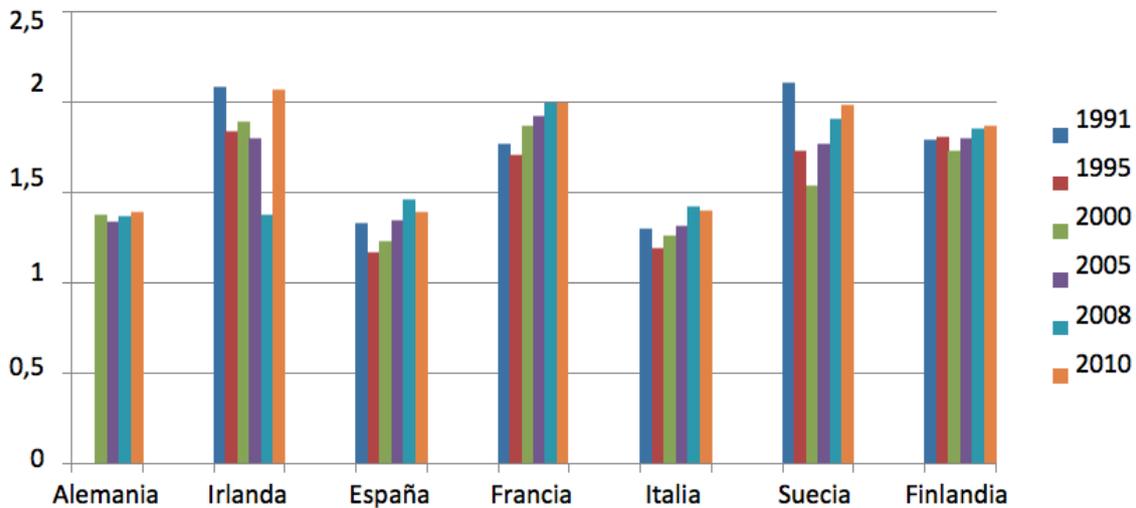
	1991	1995	2000	2005	2008	2010
España	29,04	29,96	30,72	30,91	30,83	31,21
Alemania	...	...	28,80	29,50	30,06	30,38
Irlanda	29,88	30,24	30,43	31,17	31,21	31,22
Francia	28,40	28,98	29,38	29,71	29,90	...
Italia	29,06	29,80	30,38	30,87	31,10	...
Finlandia	28,86	29,29	29,59	29,91	30,10	30,18

Elaboración propia. Fuente: INE (Análisis sociales/ Familia y Relaciones Sociales)

<sup>9</sup> El estudio citado sobre “Fecundidad y valores” (2006), recoge que el 58% del total de las encuestadas

<sup>10</sup> Dato disponible más actualizado

**Cuadro 7. Tasa de fecundidad. Años 1991, 1995, 2000, 2005, 2008, 2010**



Fuente: Elaboración propia a partir de INE (Indicadores Sociales)

Sobre esta cuestión, Badinter (2010) afirma en una de sus entrevistas para una revista cultural<sup>11</sup> a raíz de la publicación de su libro “El conflicto: mujer y madre”, que los hombres han quedado liberados de la carga de las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Por ello, ante la realidad de que la mayoría de las mujeres trabajan y se desarrollan profesionalmente tienen que retrasar el momento de tener los hijos.

En una línea similar, las investigadoras Solé y Parella (2004) citan en su estudio que estos resultados son la confluencia de factores individuales como la emergencia de nuevos estilos de vida, así como otros de tipo estructural que de alguna manera dificultan la posibilidad de tener los hijos como el acceso a la vivienda o la precariedad económica.

Otras de las cuestiones directamente relacionadas con el retraso en la edad de la maternidad es la reducción de las tasas de fecundidad.

Los datos presentan para España una subida de la tasa de fecundidad en alguno de los períodos señalados. Sin embargo, es preciso reconocer que

este repunte en los índices de fecundidad viene originado por los fuertes flujos de inmigración, y que aún así continúan siendo baja en comparación con otros países de la unión (CES, 2011). En general, España, junto con otros países del sur de Europa como Italia, parece haber caído en un “equilibrio de baja fecundidad” (Esping-Andersen, 2004) ya que permanecen estancados en una media que no llega al 1,5 hijo por mujer. Los países nórdicos, al igual que Francia (con cifras cercanas a los 2 hijos por mujer), con un enérgico desarrollo de las políticas natalistas muestran una correlación mucho más positiva en las tasas de fecundidad.

El estudio “Fecundidad y valores” (2006) obtiene como respuesta mayoritaria que el 52,9% coincide en la preferencia de tener dos hijos. Por tanto, lo que puede estar sucediendo es que “el nuevo modelo de mujer trabajadora entra en contradicción con los intereses de los hijos, quizá porque no hay todavía un nuevo modelo de cuidado acorde con dos perceptores” (Tobío, 2005:114). Esta cuestión inmersa en un marco de restringidas políticas familiares ha dado lugar a un vacío institucional en la prestación de estos servicios que ha repercutido de forma negativa sobre los datos de fecundidad (Moreno Mínguez, 2005).

11 [http://edant.revistaenie.clarin.com/notas/2010/04/30/\\_-02189856.htm](http://edant.revistaenie.clarin.com/notas/2010/04/30/_-02189856.htm)

Por una parte, “el hombre y la mujer se están volviendo ahora visibles como individuos separados, cada cual vinculado a la familia mediante diferentes expectativas e intereses, cada cual con diferentes oportunidades y responsabilidades” (Beck, 2003), pero esta realidad no ha mermado las responsabilidades que tradicionalmente han enfrentado las mujeres. Esto ha conllevado que se desarrollen estrategias de planificación mientras que anteriormente eran acontecimientos fruto del destino de la “divina naturaleza”. En definitiva, tal y como expone Esping-Andersen (2004) si las familias no están cumpliendo sus expectativas no sólo estamos asistiendo a un déficit de bienestar colectivo sino que también implica al plano de los individuos (León y Salido, 2012).

#### 6.4.2. Desigualdad en el uso de los tiempos

Uno de los aspectos cruciales en lo referente a la cuestión de la conciliación de la vida familiar y laboral recae en la justa y equilibrada distribución del uso de los tiempos. Esta cuestión representa un desafío crucial en nuestra sociedad debido a que las nuevas responsabilidades laborales de las mujeres se han superpuesto a sus viejas responsabilidades domésticas sin que la familia y la organización social hayan experimentado grandes cambios (Tobío, 2005).

La Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 muestra una mayor disponibilidad laboral por parte de los varones en la distribución de los tiempos (8:19) que de las mujeres (6:55) (Prieto y Guzmán, 2013), con una diferencia de casi dos horas. Como contrapartida, las mujeres (3:46) casi duplican su participación en el ámbito del hogar y la familia con respecto a los hombres (2:21). En otras actividades, sin embargo, los resultados son muy similares según la distribución por sexos.

La sensación que se percibe al leer estos datos es que las mujeres dedican menos tiempo al terreno profesional para compensarlo en el hogar y la familia (Prieto y Guzmán, 2013). Además, otra de las cuestiones que estos autores consideran relevante en el estudio del tiempo es que la actividad en el mercado

**Cuadro 8. Duración media diaria dedicada a las distintas actividades por las personas**

	Varones	Mujeres
Cuidados personales (*)	10:52	10:48
Trabajo remunerado	8:19	6:55
Estudios	2:25	2:34
Hogar y familia	2:21	3:46
Trabajo voluntario y reuniones	1:55	1:43
Vida social y diversión	1:41	1:29
Deportes y actividades al aire libre	1:43	1:31
Aficiones e informática	1:33	1:16
Medios de comunicación	2:20	2:02
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:31	1:32

Fuente: INE, Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010).

laboral se relaciona con una menor participación de los hombres en el ámbito doméstico, sin embargo, el sector femenino participa casi al mismo nivel con independencia de la clase de actividad.

**Cuadro 9. Porcentaje (%) de participación de hombres y mujeres en el ámbito del Hogar y la Familia según estén ocupados o en paro.**

	Varones	Mujeres
Ocupados	74,5	93,3
Parados	82,6	95,7

Fuente: INE, Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010)

Sin embargo, pese a que los resultados demuestran que no existe un equilibrio en el reparto de las tareas del hogar y la familia, se han producido avances en este terreno, con una reducción de la diferencia en casi una hora con respecto a 2002-2003 (CES, 2011) Aunque de forma muy lenta es posible reconocer cambios en el proceso de incorporación de los hombres a lo doméstico. Con respecto a otros países de la Unión Europea, los datos de Eurostat muestran que pese a la evolución, España sigue

mostrando una de las cifras más bajas de implicación en el trabajo no remunerado por parte de los hombres. En consonancia con nuestro país, otros países del bloque mediterráneo muestran igualmente resultados muy parecidos. En Alemania o Finlandia la participación de los hombres en actividades de trabajo no remunerado es algo mayor que en España.

Numerosos investigadores han introducido variables muy diferentes en sus estudios para encontrar algún tipo de relación en esta desequilibrada distribución de los tiempos. Sin embargo, la variable sexo es el elemento diferenciador más influyente que explica el hecho de que no exista un reparto justo entre el ámbito laboral y el doméstico o familiar (Ramos, 1990).

Esta desigualdad en el uso de los tiempos según Jurado (2008), puede ser una consecuencia del segmentado mercado laboral por sexos ya que de alguna manera influye en el mantenimiento de la ideología tradicional y los roles de género que asigna a las mujeres como principales cuidadoras. Es decir, según esta autora las mujeres lo tendrían mucho más difícil en el sentido que han de enfrentarse por un lado a las limitaciones del mercado laboral, y por otro, a promover la igualdad en el reparto de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos. En palabras de Prieto (2006), el sentido de la “estricta igualdad”<sup>12</sup>, basada en la igualdad real en la vida diaria entre hombres y mujeres tal y como presupone nuestra actual Ley de Igualdad<sup>13</sup>, ha de extenderse a los dos tipos de actividad: trabajo (esfera pública) y cuidados (esfera privada). Es decir, las medidas legislativas deben impulsar medidas que tengan en cuenta que para que las madres puedan seguir trabajando libremente en igualdad de condiciones con respecto a los hombres,

---

12 Prieto (2006). Utiliza el término “estricta igualdad” para referirse a la igualdad propiamente dicha. El empleo del citado término es consecuencia de los objetivos que plantea la Ley de Conciliación (1999) en España

13 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

tienen que disponer de servicios que sustituyan la función de sus cuidados y no únicamente la posibilidad de acogerse a licencias o jornadas flexibles.

Los resultados muestran que la revolución de los valores igualitarios que Hakim (2005) reconocía como hito de cambio fundamental no se ha traducido en una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral entre hombres y mujeres. Es decir, la expansión de los ideales igualitarios no han supuesto que en la práctica el trabajo remunerado de las mujeres signifique automáticamente un equilibrio en la relación de pareja (Dema, 2006; Esping-Andersen, 2009). Esta situación implica, la mayoría de las veces que las mujeres que no renuncian a permanecer activas en el mercado laboral se vean abocadas a emplear estrategias como “la doble carga” es decir, la acumulación simultánea de la doble responsabilidad laboral y familiar, o la “secuenciación de las dedicaciones” con el coste físico, emocional y profesional que esto puede suponer para la vida de las mujeres (Salido, O. 2006).

## 6.5. Las políticas de conciliación en España: Un reto pendiente

El desarrollo de las Políticas de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral es uno de los instrumentos básicos para la compatibilización de las esferas familiar y laboral como hemos ido comprobando en el desarrollo de este estudio. Estas políticas pueden condicionar las pautas de las familias en la relación hogar- empleo y en las estrategias que se desarrollen, así como influir en la orientación, actitudes y valoración de las mujeres hacia el empleo remunerado.

Es decir, las políticas de “conciliación” han intentado, por un lado, que las mujeres pudieran compatibilizar su trabajo asalariado con la maternidad y el cuidado familiar (Castro y Pazos, 2007) y, por otro, que los hombres se fuesen incorporando a las tareas del hogar y al cuidado de la familia (Borrás, Moreno, y Recio, 2009).

Existe una extraordinaria variación en el contorno de los países europeos en cuanto a sus caracterís-

ticas básicas, “asociada al grado en que se combinen aspectos tales como la titularidad de los derechos (si se define como un derecho indistinto de ambos progenitores, preferente o exclusivo de uno de ellos en función de la edad de los hijos o como un recurso “activable” bajo demostración de necesidad), la generosidad de las licencias (si se ofrecen retornos monetarios a cambio y la cuantía de los mismos), su duración o la flexibilidad temporal de su disfrute (si son compatibles con el trabajo a tiempo parcial, por ejemplo)” (León y Salido, 2012). Es decir, las políticas de conciliación son plurales por la variada combinación de instrumentos de política pública que movilizan, pero también por los contextos ideológicos e institucionales que las modelan y que son a su vez modelados por ellas (Campillo, 2013).

Atendiendo a estas cuestiones, la distribución de la muestra de países a analizar será asumiendo la tipología de Estados de Bienestar propuesta por Esping-Andersen (1999) (Modelo socialdemócrata, liberal, o conservador), y considerando a España dentro de un Modelo Mediterráneo o de países del sur de Europa debido a las características que autores como Ferrera (1996) han diferenciado de esa primera clasificación.

### 6.5.1. Gasto social en familia e hijos como % del PIB

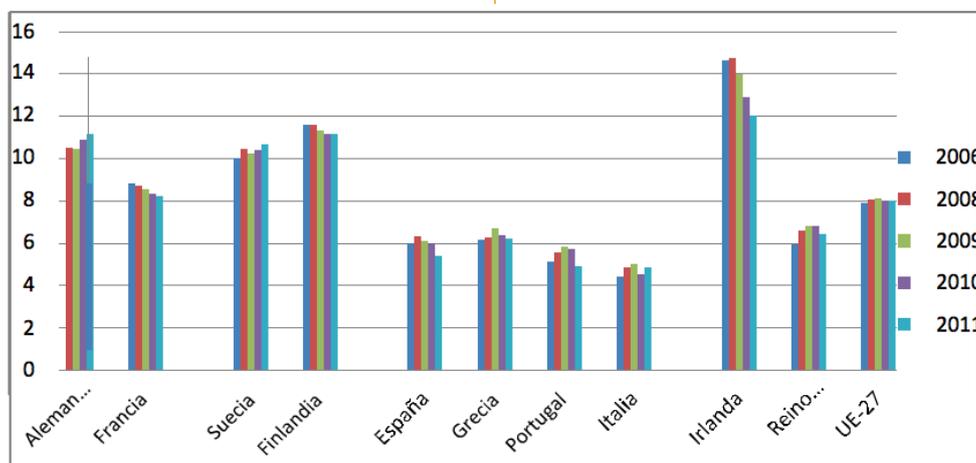
La siguiente gráfica, procedente de EUROS-TAT, recoge el conjunto de prestaciones, ya sean en

efectivo o en especie, destinada a la función familia/hijos.

Los países con un régimen de bienestar “mediterráneo”, se caracterizan, como se puede ver en la gráfica, por dedicar muy pocos recursos a la Compensación Pública de Cargas Familiares (Meil, 2007) por parte del Estado de Bienestar. Este déficit en la protección a las familias es compensando por la tendencia al “familismo” que podría estar legitimada por la ciudadanía en la importancia concedida a la solidaridad intergeneracional, sobre todo entre miembros de una misma familia, como elemento clave en el bienestar y protección social (León y Salido, 2012).

La situación de España refleja la menor protección en el terreno de las familias en comparación con otros países europeos. Esto justifica en el caso de los países del sur de Europa, la menor incidencia de las denominadas nuevas formas de familia y la persistencia de formas tradicionales tales como la familia extensa (Moreno Mínguez, 2005). Las tasas de empleo femenino y el gasto social en familia en los países mediterráneos se mantienen por debajo de la media de los países de la Unión Europea (Campillo, 2013), de esta forma se cuestiona el debilitamiento y/o transformación del tradicional familismo mediterráneo (Alberdi, 1999; Delgado, Meil y Zamora, 2008).

**Cuadro 10. Prestaciones sociales familia/niños como % del total de beneficios**



Fuente: Elaboración Propia a partir de Eurostat Database.

Sin embargo, la trayectoria de Alemania o Francia (de trascendencia más bien conservadora) no difiere excesivamente de Suecia y Finlandia, caracterizados por un elevado intervencionismo del Estado, sobrepasando a España en más de cuatro puntos.

### 6.5.2. Los servicios de atención a la infancia de 0 a 6 años

Los servicios de cuidado y atención que pueden considerarse como principal recurso son las guarderías. Una buena red articulada de servicios da la posibilidad de externalizar las funciones de cuidado, de manera que estaríamos liberando sobre todo a las mujeres del tiempo que necesitan para participar en la esfera laboral. De ahí que sea una consecuencia directa para hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral.

A parte de la cuestión de “empuje” laboral que puede resultar para las mujeres la existencia de guarderías, se considera una pieza central a la hora de garantizar los derechos de la infancia, la igualdad de oportunidades educativas y la cohesión social (León, 2009; León y Salido, 2012). De hecho, tal y como expone Esping-Andersen (2007), invertir en niños no es sólo contribuir a paliar los costes de la maternidad para las mujeres y a elevar las tasas de fecundidad. Un sistema educativo de cobertura universal para los más pequeños supondría el mismo

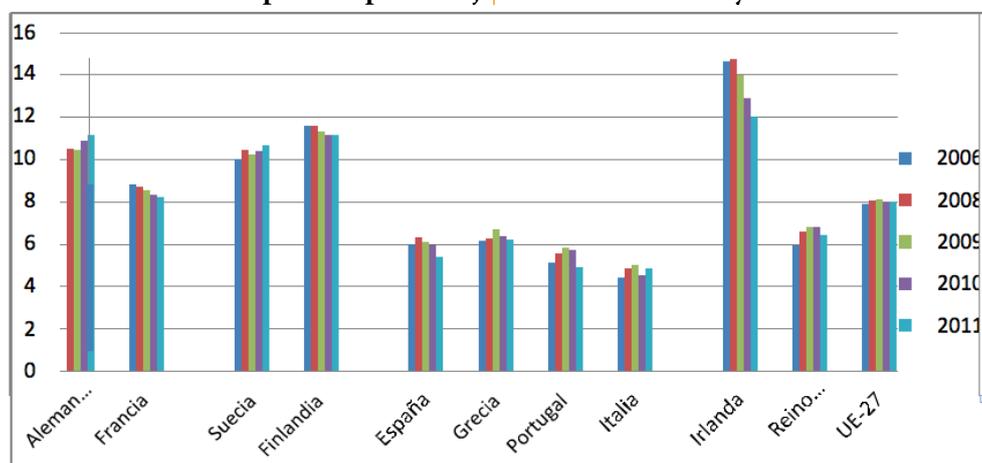
punto de partida en educación para todos los niños con independencia del nivel educativo y económico de sus padres, lo que evitaría desigualdades en el futuro y la minimización de riesgos. Por tanto, según Esping-Andersen, todo el gasto público que se vierta sobre los niños en un momento determinado serán beneficios positivos a largo plazo.

Los gastos públicos en guarderías presentan resultados muy homogéneos entre países. El componente ideológico en este caso puede operar con gran influencia debido a que aunque un país emplee un importante nivel de gasto en la función familia/hijos puede no estar contribuyendo a que se externalicen los cuidados en los primeros años de vida.

En Alemania, el grado de involucración por parte del estado guarda más simpatía con las prestaciones económicas. Esta distribución presupuestaria puede estar ligada a la tradición conservadora que ha caracterizado a este país a lo largo de su historia.

Suecia, a diferencia de Finlandia que está muy por debajo, presenta el índice de gasto más alto debido al extenso desarrollo en servicios que hay disponible en este país. La justificación de Finlandia puede estar encaminada a que los progenitores disponen de una amplia licencia parental lo que conlleva que en menor medida se desarrolle este servi-

**Cuadro 11. Gasto público en guarderías y educación preescolar con respecto al porcentaje del PIB entre 2006 y 2009**



Elaboración Propia. Fuente: OCDE

cio. Aún así, los datos disponibles registran un gasto muy por encima del bloque mediterráneo.

El conjunto de países mediterráneos presenta un gasto muy por debajo de la media con una clara estabilidad en el tiempo mayor que en el resto de países. Estas restricciones en las políticas de servicios familiares de atención a la infancia desarrolladas han generado un escenario negativo sobre el empleo de las madres con hijos menores de tres años (Moreno, 2005).

Además, la escasa cobertura pública motiva a que se creen centros privados, pero el coste de estos es relativamente elevado para una familia media, según reconoce Moreno (2005). Esta cuestión plantea dificultades a la hora del acceso igualitario.

En definitiva, los progresos que se han hecho en tal sentido en la Unión Europea son limitados, “tanto en lo que a cobertura se refiere, como en la accesibilidad por precio a dichos recursos por parte de las familias” (Meil, 2007).

### **6.5.3. Los derechos constituidos en forma de licencias para los progenitores**

Las licencias en el ámbito del trabajo para asuntos de cuidado en la familia suponen una reconceptualización de la relación entre el Estado, la familia y el mercado, estableciendo, en este caso concreto, una prioridad de la reproducción sobre la producción (Fernández y Tobío, 2005: 56). Estas estrategias implican por tanto una reorganización del equilibrio entre la familia y el mercado, favoreciendo que los padres asuman las tareas de cuidado dentro del hogar (León y Salido, 2012).

Los permisos convertidos en licencias pueden constituirse de diferentes formas según a quienes vayan dirigidos. Por tanto podemos establecer diferencias entre: licencias de maternidad, licencias de paternidad y licencias parentales.

#### **6.5.3.1. Licencias de maternidad**

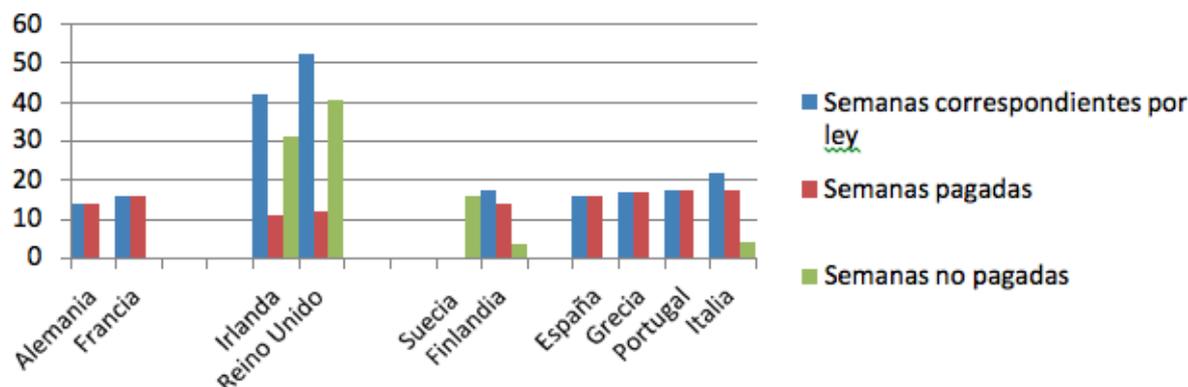
El siguiente gráfico recoge las diferencias entre países en cuanto a las licencias de maternidad atendiendo al número de semanas y si son remuneradas o no. En este aspecto se da una tendencia más lineal en la mayoría de los países, incluso los valores del bloque mediterráneo guardan elevada similitud con el resto. Sin embargo, destacan los países nórdicos con unos valores considerablemente más altos.

España alcanza la media debido a que concede un total de 16 semanas y remunera económicamente el mismo valor. El resto de países enmarcados dentro del modelo de bienestar mediterráneo mantiene una tendencia muy parecida a la de nuestro país.

El modelo liberal en Irlanda y Reino Unido es el componente más llamativo debido a que concede en materia legal un elevado número de semanas, pero no alcanza a remunerar ni la mitad de las mismas.

En esta mención merecen especial atención el modelo socialdemócrata de los países nórdicos. Suecia, el país pionero en conceder el permiso de maternidad, sin embargo, ha sido el primero en deshacerse de él. El valor que figura en la gráfica en realidad pertenecería a una licencia parental que la madre ha de compartir con el padre obligatoriamente. Así, en algunos países, singularmente los escandinavos y Portugal, la legislación no recoge los tres tipos de permisos como figuras legales específicas, sino que establece un permiso parental genérico, donde hay un período obligatorio para la madre, otro obligatorio para el padre y uno tercero que pueden repartirse entre los padres como deseen (Moss, 2010). La intencionalidad de este tipo de medidas es hacer efectiva una igualdad de género e involucrar al sector masculino en los cuidados y atención infantiles, como reconocen los estudios de Meil (2007). Podemos, por tanto, deducir que los modelos de bienestar socialdemócratas destacan sobre el resto en este tipo de medidas.

**Cuadro 12. Licencia de maternidad en semanas**  
(correspondientes por derecho, pagadas 100%, no pagadas) Año 2013



Elaboración propia. Fuente: OCDE(Base de datos)

### 6.5.3.2. Licencias de paternidad

En esta ocasión, las características de los permisos de paternidad destacan por una importante heterogeneidad en su constitución como se puede observar en la gráfica.

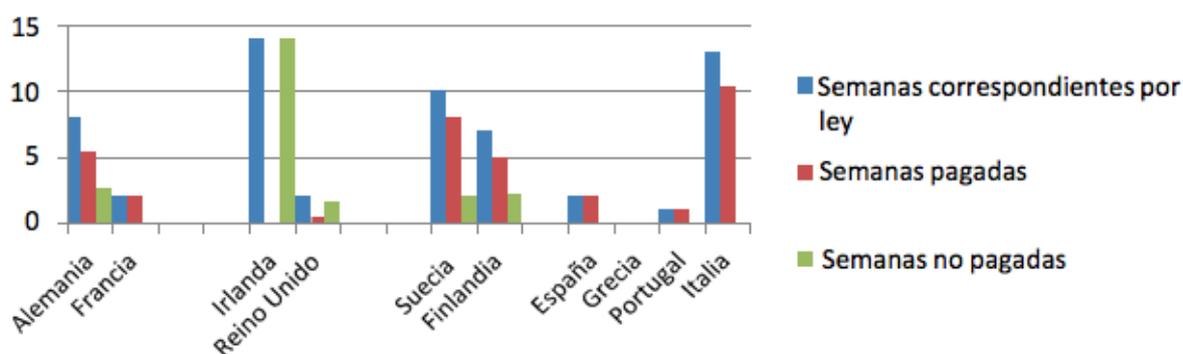
No obstante, este tipo de permisos, pueden constituir, una pieza fundamental para que los padres se involucren en el cuidado de los hijos (Botía, 2013).

Alemania, presenta un permiso de paternidad con valores bastante elevados, a diferencia de Francia que se asimila en esta ocasión a la trayectoria de los países mediterráneos. Destaca Reino Unido por

no conceder de forma remunerada ningún período de tiempo, o Grecia que no reconoce ningún día. Vuelve a ser objeto de especial atención el modelo de bienestar socialdemócrata por conceder una mayor cantidad de tiempo de permiso a los padres. Hay que destacar que en Suecia, como ya mencionamos anteriormente obliga al padre a compartir 60 días mínimos de la licencia parental y que además dispone de diez días hábiles justo después del parto. Estos son los datos registrados, pero de mutuo acuerdo con la madre puede optar a mayor cantidad de días.

Italia destaca por el reconocimiento elevado de las licencias de paternidad pero hay que reconocer

**Cuadro 13. Licencia de paternidad en semanas**  
(correspondientes por derecho, pagadas, no pagadas) Año 2013



Elaboración propia. Fuente: OCDE(Base de datos)

que este permiso se disfruta cuando es transferido por la madre.

En el caso de España, existe un permiso de paternidad de 14 días que difiere bastante de las 16 semanas de permiso paternal. Permisos de paternidad tan reducidos no pueden generar dinámicas estables e igualitarias que se mantengan a largo plazo en el cuidado de los hijos. Botías (2013)

Ahora veremos si algunas de las limitaciones temporales y de género son compensadas por las licencias parentales conjuntas. ¿Qué características las definen?

### 6.5.3.3 Licencias parentales

Esta gráfica representa una gran disparidad en los datos como viene siendo lo habitual en el desarrollo de este tipo de políticas.

Lo que establece “la directiva europea sobre permisos parentales se dirige explícitamente tanto a padres como a madres y hace de la igualdad de género, tanto en el hogar como en el lugar de trabajo, uno de sus objetivos, la realidad es que la inmensa mayoría de las personas que se benefician de los mismos son mujeres” (Moss and Deven, 2000; OCDE, 2001; citado en Fernández y Tobío, 2005:57). Esta declaración quizás ponga de manifiesto la “otra cara

de la moneda” de estas iniciativas. De ahí que ahora veremos cómo los países nórdicos contemplan ciertas normas en su uso.

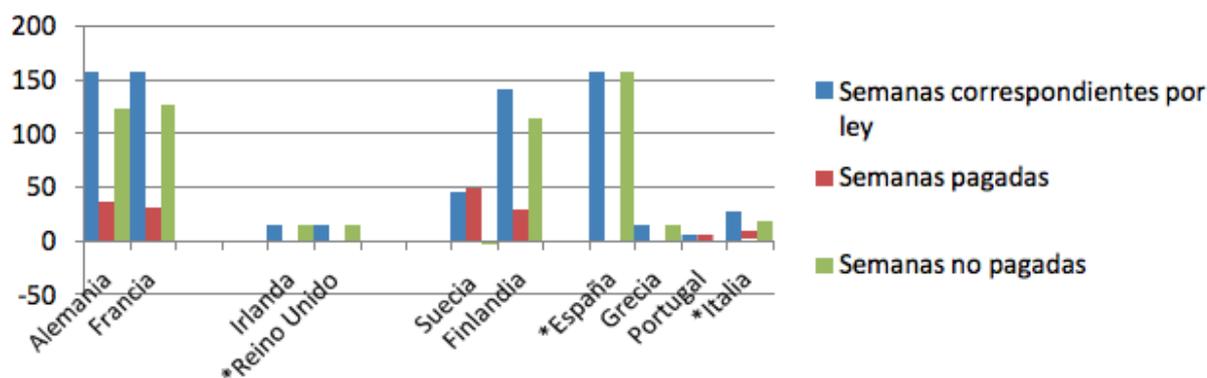
Los países como Suecia y Finlandia son quienes tienen los permisos parentales más espléndidos y a su vez más equitativos: tienen la obligación de ser compartido entre ambos progenitores.

Siguiendo en esta línea hay que destacar a España por su amplitud legal en cuanto a los permisos parentales, pero, hay que añadir el matiz de no remuneración. Esto implica una limitación importante para muchas familias.

Sólo aquellas que puedan permitirse económicamente podrán acogerse a este tipo de permisos.

En definitiva, centrándonos concretamente en España y de acuerdo con Campillo (2013) el diseño de estas políticas de conciliación, por las características que las definen y las diferencias de otros contextos, parecen ser el resultado de un proceso promovido por la Unión Europea. Esto ha dado lugar a que los resultados hayan sustentado principios económicos y de activación del mercado laboral más que la “estricta igualdad” propiamente dicha (Guillén y León, 2009).

**Cuadro 14. Licencias parentales en semanas (correspondientes por derecho, pagadas, no pagadas)**



Fuente: OCDE (Base de datos) (\*Los datos pertenecen al año 2009)

## 7. ANÁLISIS EMPÍRICO

### 7.1. La Teoría de la preferencia en su aplicación práctica

Uno de los objetivos fundamentales de este trabajo de investigación se centra en arrojar alguna evidencia empírica sobre la Teoría de la Preferencia elaborada por Catherine Hakim para España (2000, 2005).

¿Podremos catalogar a las mujeres entrevistadas según sus preferencias y orientación al trabajo según los grupos establecidos por Hakim (2000, 2005)? Hakim (2000, 2005) en su teoría intenta explicar cómo los cambios sociales acontecidos en la Modernidad han influido fuertemente en las preferencias de las mujeres en el trabajo. Reconoce una importante heterogeneidad en las disposiciones

hacia el mundo laboral por parte de las mujeres que resume en tres grupos fundamentalmente tal y como revisamos en apartados anteriores:

- Centradas en la familia: Prefieren no trabajar.
- Adaptativas: Trabajan pero no priorizan el mercado laboral por encima de la familia.
- Centradas en el trabajo: Mujeres muy comprometidas con el trabajo.

Atendiendo a las características principales de cada uno de los grupos de mujeres en sus orientaciones y preferencias al mercado de trabajo, y teniendo en cuenta la clase social, el resultado sería el siguiente:

**Cuadro 15. Clasificación de las mujeres entrevistadas según clase social y orientación al empleo/familia**

	Centradas en la familia	Adaptativas	Centradas en el trabajo
Perfil A: Clases Populares (Trabajadoras no cualificadas)	Davinia	Luna Saray	
Perfil B: Clase media (Profesionales técnicas)	Laura	Vega Sonia	Clara
Perfil C: Clase media-alta (Profesionales y pequeñas empresarias)		Berta Carla Belinda	
Perfil D: Clase alta (Directivas, grandes empresarias y señoras de la casa)	Pastora	Gema	

Elaboración propia

A simple vista, en relación al volumen de los grupos, se cumple la premisa que Catherine Hakim (2000, 2005) expuso para el cumplimiento de su teoría. El grupo mayoritario es el de las mujeres ambivalentes, y los otros dos, centradas en la familia y en el trabajo, están representados por un número de mujeres mucho menor. En el caso de mujeres centradas en el trabajo sólo contemplamos un único caso y es debido, a que el marco de esta investigación aún se encuentra en curso y entre las mujeres que han sido entrevistadas hasta el momento sólo hemos encontrado un caso. Por otra parte, una de las características esenciales de este perfil de mujeres, según Hakim (2000), es la de no tener hijos. Por tanto, surge la necesidad de tener en cuenta durante el transcurso de este estudio a mujeres que orientadas a desarrollarse profesionalmente hayan renunciado a tener hijos como parte de una estrategia.

El grupo de mujeres adaptativas, es decir, aquellas que compaginan su vida familiar y laboral sin otorgar prioridad al mundo del trabajo. Esta clasificación es la más heterogénea ya que puede comprobarse como operan en ella las distintas clases sociales.

Un ejemplo muy claro de mujeres adaptativas o ambivalentes sería el de Sonia, de 31 años, de clase media y con una larga trayectoria laboral:

*“O sea, para mí es prioritario estar aquí en casa en familia, y con la niña, y no perderme las cosas que hace por ir a trabajar. Vamos, es que en cuanto pueda reducirme la jornada, me la reduzco”*

(Sonia, mujer adaptativa de clase media)

Enfermera por vocación, y convencida totalmente del gusto que siente por su trabajo muestra abiertamente que el mundo laboral es un complemento para su vida que está muy por debajo de su interés por vivir a fondo la experiencia de la maternidad.

Sin embargo, hemos podido observar que dentro de la clasificación encontramos importantes dis-

crepancias. A diferencia de la claridad con que Sonia expresa que no prioriza en absoluto el mundo profesional, Vega, argumenta en su discurso, que a pesar de estar completamente volcada con el cuidado de su hijo de dos años, y dispuesta a tener más, considera el trabajo un elemento crucial para la vida de una mujer y madre. En cambio, piensa que a través de su proceso de socialización ha adquirido ciertos valores que como mujer le impiden priorizar su carrera profesional, incluso reconociendo los aspectos positivos que tuvo su reincorporación al mundo laboral tras la maternidad. Considera que la transición a un modelo de madre completamente centrada en el trabajo es una cuestión pendiente que resulta mucho más fácil para los hombres.

*“O sea, que yo todavía lo profesional lo pongo en un lugar secundario y creo que es un problema mío y creo que tengo que... todavía hacer una revolución intelectual para priorizar lo profesional. Y Carlos tiene... o sea y él tiene como muchas limitaciones en cuanto a cuidado, tareas domésticas...”*

(Vega, madre trabajadora de clase media) Belinda, madre de tres hijos de clase media-alta y con un puesto de trabajo de elevada responsabilidad en una empresa multinacional, dejó de trabajar cuando tuvo su primer hijo y se reincorporó después de tener a su segundo hijo porque la empresa la necesitaba. Pero, cuando regresó de la baja de maternidad de su tercera hija comprobó que la habían descendido de nivel. Sin embargo, puesto que prioriza la familia muy por encima del mundo laboral no contempla el hecho con una actitud negativa:

*“...ahí sí que nosotras tenemos que hacer un balance, en qué decides, tu vida profesional o tu vida personal. Entonces, obviamente, cada uno, pues hace y se balancea hacia el lado que más le interesa, entonces a mí eso no me importó, porque si no podía haberme ido, o sea, podía haber buscado trabajo y me podía haber marchado a otro sitio, pero decidí que no, que prefería así, porque así podía estar más tiempo con mis hijos, o sea que, en eso,*

*pues yo creo que a nosotras, a las mujeres, nos pasa muy a menudo esto”.*

(Belinda, madre de tres hijos de clase media-alta)

Las mujeres ambivalentes de clases populares, valoran su trabajo pero éste tiene mucha importancia debido a la satisfacción de necesidad económica que representa. Pero además, el hecho de que no sea una categoría cualificada les genera inseguridad de cara al futuro:

*“Alomejor una persona con más estudios y más que se pueda llegar a dedicar a algo que le gusta o a lo que ha dedicado su vida de estudio pues es más fácil.*

*Pero tal y como pintan las cosas yo lo veo difícil porque con cuarenta y pico años no creo que me quieran en hostelería... Ehh, no sé cuando vamos a dejar de pagar nuestra deuda, cada vez es más difícil y, y cada vez se pone más difícil”.*

(Luna, madre adaptativa de clase popular)

Observamos pues, que pese a la heterogeneidad de perfiles de las mujeres adaptativas, la clase social opera sobretodo en el caso de las clases populares, ya que estas mujeres no les ha quedado más remedio que trabajar. La cuestión de trabajar no es tanto un sentimiento de realización sino como una cuestión de necesidad incluso cuando la compatibilización familiar y laboral se torna casi imposible.

En el análisis del perfil de mujeres que renunciaron al desarrollo de su vida laboral para centrarse exclusivamente en la familia nos encontramos con la maternidad como factor común a la hora de tomar la decisión. Davinia lo expresa así: “quería criar a mis hijas”, y abandonó su puesto de trabajo para tal menester. Sin embargo, ahora que sus hijas han crecido confiesa haberse planteado la posibilidad de volver al mercado laboral y recuperar relaciones sociales.

*“...o estás o te dedicas al trabajo o te dedicas a los hijos. A lo mejor por ser perfeccio-*

*nista digo: “Pues bueno, yo sí me voy a dedicar a criar a mis hijos, pues al 100%”. Y si me hubiera dedicado al mundo laboral, pues al 100%. Que ahora ya son mayores, la verdad es que ahora sí, no me importaría ahora, a lo mejor, trabajar”.*

(Davinia, mujer orientada a la familia de clase popular)

Laura planificó el momento de su embarazo y la llegada de su primera hija, para ello, pactó un despido con su empresa. Consideraba que la dedicación de mucho tiempo y de calidad era crucial para el desarrollo de su hija. En cambio, sin haber llegado a afirmar directamente si se muestra arrepentida de la decisión de haber dejado de trabajar, opina de la vida de ama de casa:

*“Es súper monótono. Monótono. Todos los días es lo mismo. Dices: “Bueno, vale. El trabajo también es lo mismo”. No es lo mismo porque aunque hagas cosas siempre son distintas. Pero es que con la niña es sota, caballo y rey porque además tienes que ser sota, caballo y rey”.*

(Laura, ama de casa de clase media)

La crianza de sus hijos fue el principal motivo para dejar el mercado laboral, sin embargo, en sus discursos observamos cómo antes de tomar la decisión barajaron posibilidades de compatibilización de manera que no se pusiera punto y final a sus trayectorias laborales. Además, el paso del tiempo ha generado una sensación de incertidumbre que incita a tener contacto con el mundo laboral.

Aunque el discurso es el mismo, las circunstancias son muy diferentes cuando la referencia es a mujeres de clase alta. La opción de abandonar el mercado laboral es mucho menos sopesada que en

los casos anteriores. Es decir, este perfil destaca por una “ideología de género” mucho más enraizada.

*“(...) yo tuve... nosotros tuvimos hijos sabiendo que queríamos tener niños y, y con responsabilidad”.*

*“(...) pero que a mí no me importa, no estar trabajando. Al contrario, le veo el lado positivo y digo “pues mira que bien”,*

(Pastora, mujer de clase alta dedicada a la familia)

Ahora bien, dentro de lo que Hakim (2005) consideraría mujeres centradas en el trabajo distinguimos el perfil de Clara: a lo largo de su trayectoria vital ha priorizado su trabajo. Su estrategia principal fue la decisión de tener sólo un hijo para no renunciar a su vida laboral:

*“...yo no voy a supereditar mi vida, mi vida laboral, mi vida personal para tener hijos. No. Como que no. Yo quiero un hijo. Claro que me gustan, claro que los quiero pero (...)”*

(Clara, madre orientada al trabajo)

Manifiesta que para tener más hijos uno de los cónyuges tiene que renunciar a su desarrollo laboral y por ello, de forma consensuada decidió con su marido no tener más hijos.

Carla, durante toda su vida ha priorizado mucho la cuestión laboral, de hecho se reincorporó al trabajo tras la baja maternal porque padeció el fenómeno: “se me cae la casa encima”. Sin embargo, a pesar de que sigue considerando su empleo como un eje central que le apasiona siente que ha perdido peso con la maternidad:

*“(...) Pero mi vida dejó de girar en torno al trabajo hace bastantes años”*

(Carla, madre trabajadora, clase media-alta)

El análisis de las orientaciones y preferencias de las mujeres y madres en el mercado laboral atendiendo a la clasificación de Hakim (2000) es real-

mente compleja al menos en España. La sensación que se percibe tras los discursos es que conviven dos realidades opuestas en un mismo mundo. Como reconoce Alberdi (2000), por un lado permanecen tradiciones, valores y normas que continúan señalando a la mujer como la principal encargada de los cuidados y del hogar, es decir, como si las raíces fundamentales de las sociedades antiguas hubiesen permanecido inalterables. Por otra parte, los valores individualistas están emergiendo con fuerza proponiendo un modelo de mujer libre e independiente con aspiraciones a construir su propia vida y a ser un “yo” despegado de la figura del varón sustentador.

### **7.1.1. Limitaciones de la teoría de la preferencia**

La heterogeneidad en las orientaciones y preferencias hacia el empleo que defendió Hakim (2000) en su teoría es posible observarla en este análisis. Sin embargo, los distintos modelos que categoriza según las orientaciones y preferencias de las mujeres españolas hacia el empleo y la familia, resulta una cuestión realmente compleja reconocerla en nuestro contexto.

El principal motivo que se detecta tras el análisis es que tal y como reconocimos anteriormente, la coexistencia de un mundo tradicional con otro mucho más moderno (Alberdi, 2000), plantea dificultades para que los valores sean compartidos por el grosso de la población. La existencia de valores ambivalentes influye enormemente a la hora de orientarse al trabajo creando perspectivas muy diferentes entre sí. Además, la influencia de factores estructurales, sociales, y/o individuales, tesis defendida por Crompton (2005), puede determinar las preferencias de las mujeres. Por tanto, debido a la confluencia de valores y a la cantidad de factores que operan en las decisiones individuales, la clasificación de Hakim (2000, 2005) presenta algunas dificultades para revelar cuáles son las tendencias actuales en las orientaciones hacia el empleo de las mujeres. Según expone Hakim (2005), la categoría de mujeres ambivalentes es el punto intermedio de otros dos extremos muy diferenciados. Sin embargo, la diversidad dentro de este grupo es tan amplia

que es necesario introducir aspectos como la clase social para establecer nuevas diferencias. Por tanto, el análisis de la diversidad de las mujeres adaptativas, por ser las principales protagonistas de la “doble presencia” merecen especial atención, para no caer en el error de que se difuminen modelos o realidades dentro de esta clasificación. La clase social en este grupo de mujeres tiene relevancia, como hemos señalado anteriormente, porque influye en la orientación de las decisiones. Por ejemplo, una mujer de clase popular que tiene un trabajo no cualificado por mucha prioridad que otorgue al mundo familiar no puede permitirse el lujo de abandonar el mercado laboral por razones económicas. El caso de mujeres de clases populares inactivas, como es el caso de Davinia, es porque sus parejas tienen un alto salario. En el caso de las mujeres de clase media, tanto el factor económico y/o la necesidad de desempeñar sus profesiones les lleva en su gran mayoría a estar presente en ambos mundos aunque en condiciones poco igualitarias con respecto a sus parejas.

De acuerdo con Hakim (2005), estamos presenciando en España actualmente un proceso de transformación social inacabado, por esta razón, la relación de la mujer con el empleo es tan compleja. Es decir, una “revolución inacabada” que ha estado tan centrada en los aspectos económicos que ha dejado “al aire” muchos aspectos de la vida familiar repercutiendo en su mayor parte a las mujeres (Esping-Andersen, 2009).

Además, una de las dificultades para el análisis de las orientaciones laborales del sector femenino español radica en la incoherencia de los ideales con sus comportamientos (Jurado y González, 2010): ¿Hasta qué punto las pautas de empleo de las personas entrevistadas coinciden con sus preferencias?

La casuística es muy diversa y pese a nuestra limitada muestra hemos observado que mujeres que optaron voluntariamente por dedicarse al cuidado de sus hijos, con el paso del tiempo sienten que necesitan un trabajo como complemento esencial para sus vidas. De igual forma, encontramos muje-

res adaptativas que pese a no renunciar a tener un puesto de trabajo flexibilizarían su jornada para hacer posible la compatibilización laboral y familiar. Asimismo, hemos mencionado cómo mujeres completamente orientadas al trabajo desde muy jóvenes han modificado sus pautas de empleo para cuidar a sus hijos. En este caso, la hipótesis de Crompton y Harris (1998) en la que exponen las “multiorientaciones simultáneas” como una característica básica en el proceso de formación de las preferencias encuentra significado únicamente en parte. Es decir, es probable que algunas mujeres se orienten de forma diferente a la misma vez, pero, la gran mayoría de ellas modifican sus preferencias con el paso del tiempo. Por tanto, sí sería oportuno plantearse si una misma persona puede estar en las diferentes clasificaciones a lo largo de su vida.

El carácter de temporalidad en la formación de las preferencias ha sido una de las cuestiones más observadas en este análisis. Las preferencias y orientaciones al empleo no son estables a lo largo de la vida y vienen determinadas en parte por hitos fundamentales como la maternidad. Además, no están diseñadas en un contexto vacío, sino que están influenciadas por valores, normas, e instituciones. La escasa flexibilidad del mercado laboral español (Moreno, 2008), y las deficientes políticas familiares (Esping-Andersen, 2007) imposibilitan y/o influyen en la creación de preferencias. Es decir, las orientaciones de las mujeres no están motivadas únicamente por los valores de la individualización tal y como expone Hakim (2005), sino que forman parte de un tiempo y espacio determinado.

## 7.2. Estrategias de conciliación

En el apartado anterior hemos destacado la inestabilidad de las preferencias y actitudes hacia el empleo y la familia como una de las características fundamentales a lo largo del ciclo vital de las mujeres. Un hito fundamental fácilmente reconocible en sus trayectorias vitales es la maternidad, debido entre otras muchas cosas a la “revolución” que a veces origina a la hora de hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral. Por ende, un aspecto cru-

cial que determina aún en la actualidad la relación de las mujeres con el empleo parte de la disponibilidad de recursos para conciliar la vida familiar y laboral.

Al hablar de estrategias, como referimos en el apartado teórico, estamos reconociendo instrumentos y recursos de toda índole que se utilizan para mediar entre la dualidad de los dos mundos: “trabajo y familia”. Nos interesa conocer cuáles son las tendencias actuales en esta materia ya que así estaremos directamente sumergidos en la realidad de una madre que trabaja, ya que siguen siendo ellas quienes principalmente se encargan de organizar y planificar los medios dentro de las restricciones que envuelven la situación. Es decir, las estrategias que se van a utilizar para mediar en la conciliación de la vida familiar y laboral es un asunto que se decide y sopesa

en pareja pero siguen siendo las mujeres quienes se encargan del control, funcionamiento, imprevistos y todo lo relacionado con la aplicación de las mismas en la vida diaria.

Siguiendo a Tobío (2005) podemos diferenciar entre estrategias principales y secundarias. Analizaremos la intensidad en la utilización de las mismas según las diferentes capas sociales.

### 7.2.1. Estrategias principales

Las estrategias principales son definidas como aquellas que por sí mismas son suficientes para hacer lo que la familia nuclear no es capaz de hacer por ella misma (Tobío, 2005: 143). Las estrategias de conciliación surgen, tal y como expone el Informe de Conciliación (2007), como formas de adminis-

**Cuadro 16. Estrategias principales**

	Orientadas a la familia	Adaptativas	Centradas en el trabajo
Perfil A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abandono del mercado laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abuelos cuidadores</li> <li>Guardería pública</li> <li>Flexibilización de la jornada laboral</li> </ul>	...
Perfil B	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abuelos cuidadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Guardería autogestionada y pública</li> <li>Abuelas cuidadoras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Guardería</li> <li>Colegio con comedor</li> <li>Abuelos cuidadores</li> <li>Reducción del número de hijos</li> </ul>
Perfil C		<ul style="list-style-type: none"> <li>Guardería pública y privada</li> <li>Servicio doméstico algunas horas semanales</li> <li>Abuelos cuidadores</li> <li>Flexibilización jornada laboral</li> </ul>	
Perfil D	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abandono del mercado laboral</li> <li>Servicio doméstico</li> <li>Guardería privada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Servicio doméstico todos los días</li> <li>Abuelos cuidadores</li> </ul>	

Elaboración propia

trar el tiempo, de aliviar la rigidez que las condiciones laborales imponen a la vida familiar, sobre todo a las mujeres, como hemos reconocido anteriormente. Esta constituiría la estrategia más directa y recurrente de las madres españolas frente a los cuidados.

### Estrategias extremas

El abandono del mercado laboral se reconoce como una estrategia extrema según Tobío (2005) utilizada por un sector de las mujeres españolas. De hecho, el Informe CES (2011) expone que un 41% de las mujeres que están inactivas mantienen como principal razón los cuidados familiares. Según este mismo informe con respecto al año 2008 ha descendido el porcentaje en más de 8 puntos, pero consideran que ha sido fruto de la reincorporación de muchas mujeres al mercado laboral a causa del “desmantelamiento” del empleo masculino.

La intensidad del uso de esta estrategia tiene relación con la clase social tal y como se señaló en el apartado anterior. Es decir, el abandono del mercado laboral lo utilizan principalmente mujeres de clases populares y clases altas. La diferencia en el uso es que en las primeras la decisión de tomar la estrategia es normalmente una cuestión planificada y sopesada con otras posibilidades antes de abandonar el mercado laboral aunque se tenga como prioridad la crianza de los hijos. De algún modo, en este caso concreto se traduce la idea de Tobío (2005), “cuando ya no queda más remedio”.

*Y ahí ya cuando, bueno, ya me había casado, me quedé embarazada y por el horario... También les propuse si me daban, si podía tener algún permiso de 3, bueno claro, 3 años es mucho pedirles. Yo quería criar a mis hijos, entonces, lo estuve pensando. Ellos me dijeron que me daban un año o bueno, la excedencia habitual. Lo pensé y al final me di de baja. Entonces ya dejé de trabajar, desde entonces...”*

(Davinia, clase popular)

*(...)”Pero fue una decisión meditada y sopesada, o sea, en el momento que tuve al niño lo decidimos así “(“...)*

(Laura, clase media)

El paso del tiempo juega un papel fundamental en las mujeres de clases populares y media que tomaron la decisión de abandonar el mercado laboral y es que de alguna manera ha reaparecido el deseo de mantener contacto con el mundo laboral. Bien porque necesitan recuperar relaciones sociales o porque literalmente “se les ha caído la casa encima”. Cabe plantearse si estas decisiones son más fruto de circunstancias que de preferencias individuales como catalogaría Hakim (2005).

*“Cuando no trabajas estás muy despistado, muy disperso. O a mí me pasa eso.*

*Entonces, me gusta trabajar. Me siento útil y además me viene bien para mi forma de ver la vida y para mi forma de organizarme, tener una responsabilidad”.*

(Laura, clase media)

Sin embargo, las mujeres de clase alta que abandonan el mercado laboral a modo de estrategia, como es el caso de Pilar viven la situación de una forma mucho más “natural” y se entiende como parte del proceso de la maternidad. Quizás, de alguna manera las clases superiores conservan de manera más arraigada los discursos tradicionales que el resto de mujeres de clases medias y populares.

Además, llama la atención como las mujeres de clases populares y media que abandonan el mercado laboral no hacen uso de más estrategias. Es decir, ellas se encargan del trabajo doméstico y la crianza de los hijos. Esta dedicación exclusiva ha provocado que mujeres como Laura describan su día a día de forma negativa y con un sentimiento de frustración muy grande. En cambio, las mujeres de clase alta que están en situación de inactividad laboral hacen uso del servicio doméstico para las tareas del hogar como una estrategia.

El sector femenino que se encuentra en situación activa en el mercado de trabajo y además con la responsabilidad de ejercer unos cuidados se observa un despliegue mucho más amplio de estrategias que “permitan o ayuden a sostener” la situación de realizar trabajo extra e intradoméstico.

La reducción del número de hijos es otra de las estrategias extremas según la clasificación de Tobío (2005). El uso de esta medida se centra sobre todo en las clases medias y medias-altas activas en el mercado laboral, es decir, mujeres que se han centrado en el trabajo o adaptativas. Es decir, según lo que señala Hakim (2005), reducir el número de hijos podría formar parte de una estrategia de conciliación de la vida familiar y laboral:

*(...)” yo no voy a supeditar mi vida, mi vida laboral, mi vida personal a tener hijo. No. Como que no. Yo quiero un hijo y se acabó “(“...)*

(Carla, mujer centrada en el trabajo)

Es decir, la “doble presencia” juega un papel importante en el desarrollo de esta estrategia ya que de nuevo aparece la maternidad como el motivo principal que influye en el desarrollo profesional:

*“Es que te digo que ha habido un parón en mi vida profesional y vital que ya estoy empezando a solventar que no voy a tener otro bebé”.*

(Belinda, madre trabajadora clase media-alta)

### **Institucionalización de la primera infancia**

Una de las estrategias principales de las madres trabajadoras españolas son las guarderías infantiles. La externalización de los cuidados de los menores es un recurso utilizado de forma bastante generalizada que ayuda a sostener la situación de las familias de “doble sustentador” durante las jornadas de trabajo. Esta estrategia, por constituirse además como un recurso educativo de cara a los primeros años de socialización, se trata de un recurso asimilado por las

familias españolas sin apreciar distinción de clase. Sólo aprecia algunas resistencias cuando se trata de hijos demasiado pequeños:

*“Entonces, yo lo vi tan chiquitito que me dio muchísima lástima” (...)*

(Carla, madre orientada al trabajo)

Pero en la gran mayoría de los casos los centros infantiles son el recurso más solicitado por las madres para compaginar el mundo familiar con el laboral. Sin embargo, este servicio de cuidados infantiles se ve limitado por la inexistencia de una red adecuada de guarderías. Esto conlleva importantes restricciones para acceder al servicio y unos costes materiales elevados que no están al alcance de todas las familias, especialmente de las clases populares y medias.

*“Es que llevarla a una guardería es... Bueno, y yo tuve suerte que uno de los años me cogieron en una de las públicas y entonces pagaba mucho menos.*

*¡Pero bueno, pagaba 170 euros! Que quieras que no es un dinero, ¿sabes?”*

(Luna, clase popular)

*“Pues habíamos pedido guardes, no nos dieron en la pública porque, bueno, hay esa cosa tan absurda, que supongo que sabrás que es que tienen que estar los dos trabajando para tener alguna mínima posibilidad de entrar”.*

(Vega, clase media)

*“...con uno en paro no te admiten en las escuelas infantiles públicas. Son cinco puntos menos. En una privada son cuatrocientos euros, mínimo. Y si uno no está trabajando, tampoco te dan el cheque ese de los cien euros. ¿Cómo coño buscas curro, o cómo te reciclas profesionalmente, o cómo... no?”*

(Berta, clase media-alta)

El material recogido en los discursos de las mujeres entrevistadas guarda total coherencia con los datos que aportamos sobre el estado de la red de servicios de guardería en España en los apartados anteriores. De esta forma, la propuesta de Esping-Andersen (2007) en la que propone el impulso de una red de guarderías para España como un hecho de carácter urgente encuentra sentido absoluto en el análisis de estos discursos. Y en la misma línea, el enfoque de Moreno Mínguez (2007) que señalaba las instituciones como elementos determinantes en la relación del empleo de las mujeres.

La red de guarderías públicas plantea dificultades tanto en el nivel de gasto que supone para las familias españolas como en el de plazas ofertadas y las características que se exigen como medio de acceso. Esta situación ha provocado que algunas familias se hayan visto en la necesidad de crear nuevas alternativas. Dos de las madres trabajadoras que han participado en nuestro estudio han creado un modelo de guardería autogestionada. Este proyecto lo componen un conjunto de familias con hijos pequeños que bajo la misma premisa de no tener plaza en un centro público y no poseer medios para acceder a un centro privado optaron por montar una guardería en hogares propios. Los cuidadores en este caso son los mismos padres sólo que ejercen su función como tales mediante la creación de unos turnos. La dinámica interna del servicio es diseñada y controlada por los propios padres a través de reuniones de coordinación y un programa establecido. Esta ha sido la forma en la que Vega y Berta han logrado disponer de un servicio de guardería para sus hijos y beneficiarse de las posibilidades que a nivel de conciliación y educación para sus pequeños les ofrece.

*“Entonces nos juntábamos cuatro familias en dos casas, (...). Entonces lo hacíamos en las casas, nos quedábamos dos adultos y hacíamos turnos. Pero así como con horario de guarderías, o sea de 9 a 3, y les dábamos la comida y todo. Entonces eso me liberaba de dos días. Y entonces así fue como empecé a currar”.*

(Vega, madre de un hijo con inestabilidad laboral)

## La familia como recurso

La familia como recurso o lo que es lo mismo, los abuelos cuidadores es una de las estrategias utilizadas por las mujeres españolas. La utilización del recurso es generalizada y se extiende a todas las clases sociales. Esto nos lleva a confirmar la tesis que autores como Ferrera, Moreno o Naldini argumentaron sobre nuestro modelo de bienestar mediterráneo, se considera a la familia un pilar básico junto con las políticas y el mercado. La solidaridad intergeneracional supone pues para las familias españolas una de las estrategias principales que otorga una seguridad y disponibilidad para el cuidado de los hijos más pequeños. Esto permite que muchas madres trabajadoras estén presentes en el mundo familiar y laboral (Tobío, 2005). El hecho de que exista este recurso como estrategia garantiza que las abuelas ofrezcan un importante margen de maniobra en cuanto a horarios y tiempo de dedicación. Además proporciona a las madres trabajadoras una tranquilidad y seguridad a la hora de dejar a sus hijos a un coste cero.

*El uso de la familia como recurso es extensivo a todos los grupos y clases sociales, sin embargo apreciamos diferencias en la intensidad del uso. Por ejemplo las madres que no trabajan hacen un uso mucho más moderado de la estrategia. Sin embargo, son las mujeres adaptativas las que tienen en cuenta la figura de los abuelos como una fuente de recursos casi imprescindibles:*

*“Luego también cuando yo empecé a trabajar así más regular, o sea, en la inmobiliaria, yo también les dije a mis suegros, dije: “Mira, yo me voy a poner a trabajar en esto pero vamos a necesitar vuestra ayuda porque solos no podemos”*

(Gema, clase alta)

*(...) “si no llega a ser por mis padres, mis hijos no hubiesen... o sea, no hubiésemos podido desarrollar ninguno. No hubiésemos podido ni desarrollar mi profesión, ni ellos pu-*

*dieran haber hecho una vida medianamente normal. Porque hubiesen estado siempre en manos de personas desconocidas”.*

(Belinda, clase media-alta)

*“Tenemos abuelas cuidadoras. Si no, no podríamos vivir sin ellas, vamos”.*

(Vega, clase media)

*“Pues la verdad que desde que está mi madre me quita bastante trabajo porque ella hace muchas comidas y muchas cenas”*

(Luna, clase popular)

Es necesario matizar que las mujeres de clase alta aunque cuentan con los abuelos para la tarea de los cuidados suelen tener fijado el servicio doméstico como el recurso principal. Las mujeres de clase media y clases populares, a diferencia de las anteriores hacen un uso más intenso.

En definitiva, la tradición y los rasgos propios de nuestro Estado de Bienestar Mediterráneo convierten a la familia en un pilar básico fuente de toda solidaridad. Esta teoría es posible testarla en la medida que la utilización del recurso es extensivo a todas las capas sociales. Sin embargo, comprobamos que en algunos casos más que una cuestión de solidaridad es de necesidad, ya que no hay posibilidad de acceder a otros servicios o estrategias.

Las abuelas, y cada vez más los abuelos, ejecutan las tareas básicas de la vida diaria de sus nietos como si de sus propios padres se trataran. Laura, lo expresa de la siguiente forma en su entrevista:

*Entrevistador: ¿Qué hacen los abuelos?  
No sé. Jugar con ella. Vamos, lo que haría un padre pero un abuelo. Un poco más limitado porque no se pueden tirar al suelo. Ni cogerla en brazos muchas veces porque, claro, ya las fuerzas no son las mismas pero... la atienden bastante. Cambiarle el pañal. No sé. Darla de comer. Prepararle el biberón.*

(Laura, clase media)

La flexibilidad que ofrecen los abuelos cuidadores permite a los ocupados padres “enfrentarse” a los contratietempos con la garantía de que siempre, y bajo cualquier concepto van a estar disponibles. Sonia, y su pareja responden a un modelo de familia en el que los dos trabajan a tiempo completo y aunque están muy bien organizados reconoce claramente que dispone de los abuelos para cualquier momento:

*“Entre diario casi no... a la que me voy yo a la guardería, subo a que les vea, a que le digan “hola”, pero vamos, no la ven más. Pero si necesito algo, está él de guardia, cualquier cosa, en un momento bajan, o sea que muy bien”.*

(Laura, clase media)

Hemos detectado que la participación en mayor o menor medida de los abuelos en el cuidado de los hijos influye directa y proporcionalmente en el hecho de que la mujer trabaje. Pero además, hay una circunstancia que influye de la posición laboral, nos estamos refiriendo a la posición económica como es el caso de Saray. El “coste cero” que implica el cuidado de los hijos por parte de los abuelos significa para muchas familias un elemento crucial que reduce el elevado “precio” de la compatibilización.

*“Hombre, prefiero que sea alguien de la familia sobretodo porque no nos cobran. La chica hay que pagarla, entonces... En fin”.*

(Saray, clase popular)

*“Que ahora mismo, todo pasa por pagar. O sea, cuando no tienes una abuela, todo pa... O un abuelo, pasa por pagar”.*

(Carla, clase media-alta)

Es muy probable que la falta o escasez de servicios de atención a los cuidados infantiles que particularizan a la sociedad española intensifique aún más que se produzcan estas formas de solidaridad familiar. Según Meil (2007), la tipología de régimen de bienestar que se ha desarrollado en España habría implicado que mientras otras dimensiones de la vida

familiar han experimentado un importante cambio fruto del proceso de individualización apenas ha generado cambios en la pautas de solidaridad familiar.

### La contratación de servicio doméstico

Otra de las estrategias que hemos detectado como un recurso para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral recae en la contratación remunerada para que alguien externo desempeñe tareas como el cuidado de los hijos o la limpieza y el mantenimiento de los hogares. Este servicio nace en España en la década de los noventa, es decir, junto con el proceso de incorporación de la mujer al mundo laboral (Tobío, 2005).

En este estudio los resultados demuestran que principalmente se recurre a esta estrategia para las tareas del hogar, y en menor medida para el cuidado de los niños pequeños.

¿Qué motivos implica la elección de esta estrategia?

El hecho de recurrir al “mercado”<sup>14</sup> como estrategia principal, parte de la necesidad de que el hogar siga siendo un lugar lo más parecido posible si la madre de familia estuviese a tiempo completo, es decir, lo básico e imprescindible para cubrir las necesidades de la vida diaria debe estar cubierto (Díaz y Tobío, 2004: 130). Es una manera de compensar la salida del hogar por parte de la madre y un recurso para “aliviar” la tensión que produce estar presente en ambos mundos.

Gema, es una madre trabajadora con jornada partida la mayoría de los días y con tres hijos pequeños. Ella afirma claramente la idea de cómo el servicio doméstico es una estrategia que media entre la difícil situación de compaginar el mundo laboral y familiar. Cuando se le pregunta el motivo por el

que cuentan con esta estrategia la respuesta que nos ofrece es:

*“Y eso ayuda mucho, ¿eh? Con el tema de las... de compartir las tareas, cuando él trabajaba tanto pues tener una persona ayuda muchísimo cuando los niños son pequeños. Ayuda bastante al matrimonio y la situación en general”.*

(Gema, clase alta)

El coste de estos servicios domésticos suele suponer un importante nivel de gasto, por tanto, limita su utilización a aquellas familias que dispongan de un nivel económico medio y bajo. Es decir, la contratación de servicio doméstico de forma diaria está casi reservado para las familias con un nivel económico alto. El resto, como el caso de Berta afirma en su discurso como la decisión de contratar a alguien fue una cuestión bastante meditada por la familia debido a la cuestión económica que implica:

*“Y de eso ha sido de las cosas que hemos discutido mucho, sobre si nos lo podíamos permitir o no. Y llegamos a la conclusión de que... pfff, que es que ya sólo faltaba... vamos, que nos lo teníamos que poder permitir”.*

(Berta, madre de dos hijos y trabajadora a tiempo completo)

Al igual que ha ocurrido con el uso de otras estrategias, las madres trabajadoras son las que principalmente gestionan y toman la iniciativa de contratar estos servicios. Por el contrario, quienes permanecen a tiempo completo en el domicilio no manifiestan la necesidad de hacer uso de estas estrategias; a excepción de las clases altas que tengan una posición económica muy desahogada, como es el caso de Pastora.

Encontramos además que el tiempo de contratación también suele ser muy variable debido igualmente a la incidencia de la clase social. Mientras en algunos de los hogares familiares el servicio doméstico acapara gran parte de las tareas domésticas o de

<sup>14</sup> La característica común es que sean personas sin contratos ni estén inscritas en la Seguridad Social

cuidado (clases altas principalmente), en el resto de estratos sociales este tipo de servicios atiende a lo más necesario y práctico. Es decir, lo que vendríamos a llamar “salir del paso”.

Este es el caso de Sonia o Berta, madres trabajadoras de clase media: para ellas el servicio doméstico cubre una parte de las necesidades básicas de limpieza y arreglo del hogar, pero no contemplan la posibilidad de establecer el servicio para el cuidado de los hijos. En los discursos analizados, nuestras entrevistadas señalan el cuidado infantil en guarderías una estrategia mucho más legítima que el dejar a los hijos a cargo de una persona contratada. Puede que esta última opción se aproxime mucho más al concepto de “abandono” por parte de la madre, esto conlleva que sea una elección menos valorada.

*“O sea, yo no voy a meter a una mujer aquí para que me cuide a la niña para yo trabajar más horas. Prefiero trabajar menos horas y cuidar yo a mi hija”.*

(Sonia, enfermera a tiempo completo)

Pastora, de clase alta y ama de casa también elabora un discurso en la línea de las anteriores. El servicio doméstico no debe penetrar en el terreno familiar sino atender a cuestiones de limpieza y mantenimiento del hogar.

*“Primero, no quiero delegar en terceras personas que cuiden de los niños, personas que trabajan en casa, porque creo que, o sea que puedan llegar las internas, ¿no? Que ahora, la gente que tiene un determinado nivel tiene interna, al final son... es para, yo creo que es para que te ayuden con la casa. Pero yo los niños tienen una edad, no tanto cuando son bebés, porque cuando son bebés sus necesidades son cubiertas cambiándole el pañal, y bueno, pues paseándoles y haciéndoles cuatro carantoñas. Pero cuando ya van cumpliendo años es cuando más te necesitan”.*

(Pastora, ama de casa, clase alta)

Sin embargo, en el otro extremo encontramos casos como el de Gema o Belinda, madres de clase alta y con una carrera profesional en curso que han tenido una chica contratada a tiempo completo desde que sus hijos eran pequeños como una estrategia principal para hacer posible la “doble presencia”.

## Flexibilidad en el mercado laboral

La maternidad, según aprecian las mujeres entrevistadas, marca un hito fundamental en sus trayectorias vitales que determina en gran parte la entrada y salida del mercado laboral. Pero debemos tener en cuenta que esta determinación entre producción y reproducción viene muy influenciada por las políticas de empleo, igualdad y servicios sociales (Gómez Bueno, 2001).

¿Qué estrategias de flexibilidad adoptan o les gustaría adoptar a las madres españolas para hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral?

Como hemos desarrollado a lo largo de este estudio, las mujeres ambivalentes, cuyas preferencias se encuentran en un punto intermedio entre el trabajo y la familia, han sido las que principalmente se han acogido a este tipo de trabajo. Suelen tener muy en cuenta las facilidades que les ofrece el mercado laboral como parte de las estrategias principales.

La reducción de jornada o lo que es lo mismo el trabajo a tiempo parcial, es la estrategia más demandada y utilizada por nuestras entrevistadas en la jornada laboral. Este recurso permite a las mujeres estar presentes en el mercado laboral y a la vez, dedicarse al cuidado de sus hijos. Principalmente, las mujeres activas que se han acogido a este tipo de medidas pertenecen a clases populares y clases media.

Luna de clase popular lo tuvo bastante claro, era la única opción que le permitiría continuar estando presente en ambos mundos:

*“Pedí reducción de jornada para poder estar con ella porque sino no podía. Como mi*

*marido trabaja, trabajaba hasta tarde pues claro si no tenía quien cuidara a la niña, entonces para poder pedir un turno que acabara más o menos pronto tenía que pedir reducción de jornada. Sino yo no hubiese reducido, yo hubiese seguido con las cuarenta horas pero es que era la única opción”.*

(Luna, madre trabajadora a tiempo parcial)

Esta modalidad de trabajo a tiempo parcial, según Moreno Mínguez (2007) puede considerarse un instrumento para que las mujeres se incorporen al mundo laboral de manera que les permita mantenerse en activo en una jornada de menos horas y de esta forma ser capaces de simultanear el trabajo extradomiciliario con las labores y crianza de los hijos. Pero, ¿qué dificultades puede representar en sus trayectorias profesionales?

En algunos contextos puede ocurrir que este tipo de estrategias laborales contribuyan a reducir las posibilidades de impulso y cualificación de las mujeres en las empresas (Moreno Mínguez, 2007). De ahí que en la modalidad de uso las mujeres con trabajos profesionales o de elevada responsabilidad no se acojan a este tipo de estrategias.

El caso de Belinda pone de manifiesto en su discurso que solicita la reducción de jornada cuando comprueba tras su incorporación de la baja por maternidad que había descendido de nivel en su empresa. Ella relaciona en su discurso trabajo a tiempo parcial con menor categoría, y por ende, menor responsabilidad. Ambas premisas fueron de hecho el impulso que le motivó a la reducción de jornada. En este aspecto cobra sentido la idea que Hakim (2005) defendió referente a la sobrevaloración del trabajo a tiempo completo en detrimento de la jornada parcial en España.

*(...) “o sea, mi idea no era, o sea mi idea era no pedirme la reducción de jornada, sino seguir con... normal, pero al bajarme de nivel, entonces me pedí la reducción de jornada”.*

(Belinda, clase media-alta)

Sin embargo, para acceder por primera vez al mercado laboral si puede significar una importante vía de entrada para muchas mujeres con hijos. Pero la rigidez del mercado laboral español ha supuesto que el trabajo a tiempo parcial sea un modelo con una reducción de derechos y cobertura inferior frente al tiempo completo, además adquiriendo en muchas ocasiones el carácter de temporalidad (Salido, 2007). De ahí que la propuesta de Moreno Mínguez (2007) consista en la promoción de un trabajo a tiempo parcial de carácter cualificado.

El caso de Sonia es ilustrativo en lo referente a esta cuestión debido a que pese a tener una profesión cualificada y estar trabajando a tiempo completo desearía poder contar con una jornada reducida para cuidar a su hija pequeña. Sin embargo, refleja que no es una opción que puedan elegir libremente, sino que encuentra verdaderas barreras laborales para acogerse a tal medida.

*“Vamos, es que en cuanto pueda reducirme la jornada, me la reduzco. No me atreví a pedirla por si me traía problemas”.*

(Sonia, madre adaptativa de clase media)

*“Sí, pues mira cuando yo trabajaba pues eso, reducción de jornada para poder elegir turno, pero aún así está, es por ley y demás y era algo como impensable cuando yo lo pedí hace unos años. Todo el mundo me miraba mal, pero me miraban mal hombres, mujeres, jefes, no jefes,... O sea era como: “Deberías hacer un esfuerzo”*

(Luna, clase popular)

En segundo lugar, teniendo en cuenta el significado que adquiere la maternidad para la trayectoria vital de las mujeres, cabe preguntarse qué razones han llevado a que principalmente mujeres ocupadas se acogieran a esta modalidad dentro de su jornada laboral.

Por un lado las mujeres entrevistadas reconocen que existe una importante falta de servicios para

el cuidado de los niños, y además son excesivamente caros. De hecho, casi un 54% de las mujeres activas que se acogen a este tipo de medidas señalan como razón principal el elevado precio de los servicios, según el Módulo de conciliación de la vida familiar y laboral del INE (2010). Ante esta situación, las mujeres adaptativas de clase media y populares, encuentran rentabilidad en ampararse en una reducción de jornada antes que llevar a los hijos a una guardería. Por ejemplo, el caso de Luna:

*“Sale más caro. El llevarla a guardería..., sale mucho más caro que lo que a ti te quitan por reducir jornada. Es que llevarla a una guardería es...”*

(Luna, clase popular)

La reducción de jornada laboral es una estrategia que se está convirtiendo en una preferencia entre las madres trabajadoras españolas con el objetivo de hacer posible la “doble presencia”.

*“O sea, a mí lo de trabajar a media jornada, por ejemplo, durante los primeros años,*

*me parece bastante... que en mí, podría haber encajado muy bien”.*

(Belinda, trabajadora a tiempo completo)

### 7.2.2. Estrategias secundarias

Por otro lado, las estrategias complementarias, según Tobío (2005), no resuelven situaciones por ellas mismas pero si alivian de algún modo la incompatibilidad de los dos mundos que en muchas ocasiones se oponen.

Las estrategias secundarias destacadas en los discursos de las personas entrevistadas están íntimamente relacionadas con la relevancia que las redes familiares adquieren para la gran mayoría de las familias españolas. Más concretamente se trataría de estrategias espacio-temporales (Tobío, 2005) relacionadas con la distancia entre el domicilio de los abuelos y el de la familia nuclear. En esta misma línea destacamos estrategias como el traslado de los abuelos al domicilio familiar para ejercer de cuidadores o la proximidad del domicilio propio o de algún familiar al centro escolar de los pequeños.

**Cuadro 17. Estrategias secundarias**

	Orientadas a la familia	Adaptativas	Centradas en el trabajo
Perfil A	...	Abuelas que se trasladan al domicilio para ejercer de cuidadores	
Perfil B		Proximidad geográfica de los familiares directos	Colegios cercanos al domicilio y con servicio de comedor
Perfil C		Proximidad geográfica de los familiares directos	
Perfil D	...	Proximidad geográfica de los familiares directos	

Elaboración propia

La tendencia en el uso de estas estrategias es similar al resto debido a que hacen uso de ellas mujeres ambivalentes y mujeres centradas en el trabajo ya que son las que realmente se enfrentan al dilema de la conciliación. La utilización de estas estrategias supondría acortar distancias y flexibilizar las tareas de cuidado estando presente en el mercado laboral. En este espacio, la fuente de microsolidaridad entre los miembros de una familia llega a obtener tal relevancia que se crean pautas, normas y tendencias en la vida diaria de las familias españolas.

Carla, madre trabajadora con un hijo pequeño afirma de forma rotunda: “No es tontería que mi hermana y yo vivamos edificio con edificio. Al final, siempre hemos ido buscando estar muy cerca la familia”. Resulta, según su testimonio una fuente de seguridad y comodidad para dar respuestas a demandas de urgencia.

Estas estrategias suelen causar en las madres una sensación de tranquilidad e incluso han superado las expectativas de quienes pensaban que tener a sus suegros tan cerca podría resultar problemático o crear conflictos:

*E: ¿Por qué se trasladan vuestros suegros cerca de donde vosotros vivís? L: Pues porque, él se quedó por razón de salud se quedó sin trabajo y la pensión que tenía pues no le llegaba para... que vivían en Pozuelo. Entonces se fueron a vivir ahí al lado donde vivimos nosotros. Por temas económicos y demás, por eso más que por otra cosa. Pero a mí me ha venido muy bien, gracias a Dios.*

(Luna, clase popular)

### **7.3. El predominio de la mentalidad tradicional y la simultaneidad de otros valores: aparición de conflictos**

La utilización de las distintas estrategias posibles para hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral hemos comprobado que es una cuestión controvertida que depende de las circunstancias económicas familiares, las motivaciones per-

sonales y la red de estructuras sociales disponibles. Es decir, las estrategias que permiten de algún modo conciliar la vida familiar y laboral se construyen en base a los valores, normas y criterios que conviven en nuestro mundo social.

El análisis de los discursos analizados ha puesto de manifiesto que las madres españolas, en el terreno de la conciliación de la vida familiar y laboral, están presentes en dos mundos tal y como señaló Inés Alberdi (2003): la maternidad y el desarrollo de su vida personal. En el plano de la maternidad se sitúan, según esta autora, los cuidados y las relaciones afectivas. Como señalaría Martín Criado (2004) la necesidad de sentirse “buena madre”. Sin embargo, según este autor la redefinición del modelo de “buena madre” se ha ido redefiniendo al igual que las relaciones de género. Sin embargo, en la actualidad el resultado de dicha redefinición plantea una situación controvertida: “El valor entrega a la familia coexiste y se halla en tensión con la afirmación del derecho a tener un tiempo propio, no absorbido por las tareas domésticas” (Martín Criado, 2004).

El otro mundo formaría parte del proceso de desarrollo personal, con expectativas de desenvolverse en el ámbito profesional y formar parte de la acción exterior. Por tanto, la teoría de Alberdi (2003) parte de que las mujeres españolas estarían conviviendo simultáneamente con un discurso meramente tradicional que las sigue ubicando como principales cuidadoras y responsables de todo aquello relacionado con el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, y, por otra parte, estarían recibiendo señales sobre el moderno proceso de “individualización” (Beck, 1986) que aboga por un desarrollo de las motivaciones en todos los ámbitos de la vida.

Estar presente en una sociedad en la que ambos discursos están vigentes casi al mismo nivel genera la aparición de dilemas y conflictos sobre todo a la hora de conciliar la familia y el empleo y en el que como hemos comprobado la mujer sigue siendo la “gran perjudicada”.

Uno de los principales conflictos que han salido a relucir parte de la desigualdad en el uso de los tiempos dentro de la pareja. Aunque se percibe un proceso de incorporación de los hombres a lo doméstico, la mujer sigue acaparando la mayor parte del trabajo del hogar y los hijos. Esta situación genera conflictos dentro de la pareja y sobretodo ayuda a mantener el modelo de “supermujer” que señalaba Moreno (2007). Es decir, mujeres que trabajan fuera del hogar y a la vez han de ser las principales encargadas de los cuidados del hogar y sus hijos.

*“Yo trabajo menos horas porque trabajo menos horas entiendo que yo tenga más tiempo para hacer cosas de la casa. Entonces que haya muchas cosas que las tenga que hacer yo, en vez de él. Que yo eso no quiere decir que él, saliendo de él, no, no debiera hacer muchas otras cosas. Y además, no echarme más trabajo encima”*

...

*“En lo de ocuparse de cosas de los hijos, pues lo mismo, yo tengo trifurcas con él porque le digo que no entiendo por qué si es hija de los dos tengo yo que pensar encargarme de todas esas cosas”*

(Luna, madre ambivalente, clase popular)

*“A mí me gustaría que saliera un poco más de ellos. “Joe, que va a venir mi madre o que va a venir mi mujer y tengo la ropa ahí...” Pues no. Pues no. Claro que me mosqueo.”*

(Carla, orientada al trabajo, clase media)

Los discursos exponen la problemática de la desigualdad de los tiempos como un problema para la conciliación de la vida familiar y laboral. Sin embargo, hay quien a pesar de reconocer un desequilibrado reparto de las tareas intenta justificar la situación con diferentes argumentos. Carla, mujer orientada al trabajo, y con una trayectoria vital de independencia y superación justifica la situación de falta de corresponsabilidad en su pareja a través del cansancio que genera el trabajo a su marido.

La sensación es como si el trabajo realizado por el hombre estuviese más valorado.

*“Pero luego llega, y es que se sienta y está roto. No le puedes decir: “Oye, que te pongas a recogerme la ropa. O que te pongas...” Es inhumano. ¿Sabes lo que te digo? Entonces, por eso te digo que soy yo la que más... Pues eso, el tema de los papeles, el tema del chaval, el tema...”*

(Carla, clase media)

Este tipo de casos es aún más frecuente en las familias de clase popular donde las mujeres no trabajan o en familias de clase media en la que las mujeres trabajan en una jornada más reducida que sus parejas. Estas situaciones de alguna manera “eximen” a los hombres del trabajo doméstico y el cuidado de los hijos. En cambio, las mujeres de clase alta con un capital escolar alto, a diferencia de las anteriores, tienden a implantar prácticas más igualitarias en sus familias.

La naturalización de la desigualdad de género se expresa en los discursos además como parte de la construcción del género. Laura, entiende la situación de esta manera:

*“Y actualmente el concepto de maternidad es para la madre no para el padre. O sea, ese concepto de paternidad de volcarse en el hijo, de tener ese instinto no se favorece en el hombre”*

*... “¿Por qué lo hacen? Uno, porque les sale de dentro antes que al hombre. Lo primero. Cuando alguien se pone malo. ¿Quién se ofrece a cuidar? La mujer siempre. Luego en segundo lugar, porque hemos... nos han educado con unos roles aunque no nos guste. Entonces, el rol del cuidador generalmente lo lleva la mujer. Y en tercer lugar quizás sería porque, mal que nos pese, si en una familia los dos trabajan, generalmente, la que menos aporta es la mujer, entonces, frente a la situación de “vamos a perder un ingreso” es mejor*

*que pierda el ingreso la mujer que no el hombre”*

(Laura, clase media)

Laura, siendo una mujer con ansias de desarrollarse profesionalmente, atribuye características propias de la misma naturaleza de ser mujer para la predisposición a los cuidados. Vega, ofrece una visión muy similar para explicar la desigualdad en los tiempos de cuidado y realización de las tareas domésticas:

*“yo priorizo los cuidados por cuestiones de género, entonces hay que hacer todo el rato como un esfuerzo para que yo esté priorizando lo profesional porque de alguna manera tengo claro que es lo que quiero y él tiene que estar como haciendo un esfuerzo en poner carne en el asador en lo, pues eso, en el cuidado en lo afectivo y tal...”*

(Vega, clase media)

Los discursos hacen un intento de aproximación sobre lo que se “debe hacer”, es decir al ideal social que implica la igualdad entre hombres y mujeres, sin embargo, a lo largo de la entrevista fluyen las tensiones como muestras de la desigualdad.

Un dilema o conflicto interno sobre la maternidad que nos parece realmente ilustrativo es el caso de Berta, mujer altamente cualificada y con una amplia trayectoria laboral. La crisis económica deja a su marido en paro y la situación implica que ella tenga que continuar trabajando, y su marido pase a ocupar el lugar de cuidador y “amo de casa”. La manera en que ella como mujer y madre vive esta situación deja constancia de la presión social que siente por adecuarse a los patrones que ella ha percibido como “buena madre” (Martín Criado, 2004):

*“Vamos, que mi pareja, que ha estado... hemos tenido cambio de roles, no ha sido fácil para ninguno de los dos. Yo me he sentido culpable por no llegar a casa a tiempo, por no pasar más tiempo con los niños, por no... Ve-*

*nía corriendo para liberarle a él “de”, ¿no? Y él lo ha pasado mal, porque bueno, tenemos muy metido lo del traer dinero a casa, lo de tal... Que, en el fondo, ha sido una suerte que se haya quedado sin curro en este momento...”*

*... “(...) he tenido esa presión de... ¿no? De tener que ir a compensar, ¿no? Y, a veces, me he visto corriendo en el curro, corriendo para llegar a casa, corriendo tal, para que “eh, eh, eh”.*

(Berta, clase media-alta)

El “cambio de los roles” tal y como ella lo denomina, más que una nueva situación familiar supuso una modificación de las pautas ya establecidas que hizo realmente difícil sobrellevar la situación. Es decir, los valores que demandan la salida del hogar por parte de la mujer, entran en conflicto con la tradicional entre y sacrificio que le “corresponde” a la “buena madre” Martín Criado (2004).

## 8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

“La mejor madre es aquella que no está frustrada, aunque eso suponga ser una madre mediocre”. (Elisabeth Badinter, 2010)

La propuesta de este apartado es exponer cuáles han sido las principales conclusiones extraídas tras este recorrido analítico en la relación de las mujeres con el empleo y la familia.

El alcance del trabajo realizado para esta investigación no permite plantear conclusiones definitivas, sino más bien apunta ideas e hipótesis sobre las que profundizar para próximos proyectos en esta línea de análisis.

El análisis y contextualización del tema estudiado es uno de los objetivos básicos de este estudio y se constituye como base preliminar para el posterior análisis empírico a través de las entrevistas en profundidad. Una de las principales conclusiones, de acuerdo con Hakim (2005), es que el proceso de incorporación de las mujeres al mundo laboral iniciado a principios de los años 80 en España aún no ha finalizado. Las cifras en las tasas de actividad entre hombres y mujeres son cada vez más similares pero es posible observar que esta activación del mercado laboral, aún sin completar, ha dejado al descubierto cuestiones relacionadas directamente con la vida familiar. Es decir, tal y como expresaría Esping-Andersen (2009) estamos asistiendo a una revolución incompleta en el ámbito de la igualdad de oportunidades.

El estado civil, sobretudo el hecho de contraer matrimonio, ha dejado de constituirse un hito fundamental de entrada y salida del mercado laboral para la mayoría de las mujeres. De la misma manera, hay una clara tendencia por parte del sector femenino a permanecer durante más años de forma activa en el mercado laboral. En la actualidad, la maternidad es el hito primordial que determina realmente las trayectorias laborales de las mujeres así como las orientaciones y preferencias hacia el trabajo y la familia.

En cierta medida, se explica debido a los problemas y dificultades que entraña la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dicho proceso de incorporación de las mujeres a la vida laboral ha redefinido los modelos familiares tradicionales del varón como único sustentador y la mujer dedicada exclusivamente al entorno doméstico. En la actualidad, existen nuevos modelos familiares de dos sustentadores económicos en los que ambos miembros de la pareja trabajan de forma remunerada y extradomiciliaria. Esta salida del entorno doméstico de ambos progenitores que debería implicar un reparto igualitario de las tareas domésticas y la crianza de los hijos es un proceso incompleto al menos para España. Las mujeres, sobre todo cuando son madres, se reconocen cómo las más responsables en todo lo relacionado con los cuidados y el mantenimiento del hogar. Las principales consecuencias sociales y demográficas que sobrevienen tras esta situación están relacionadas con un importante descenso del nivel de fecundidad, la reducción del número de hijos y un retraso en la edad de la primera maternidad. Este fenómeno es mucho más acuciante en España y otros países del contexto mediterráneo que en otros del contorno europeo. Por tanto, es posible apreciar como las características definitorias de los modelos o regímenes de bienestar ejercen influencia sobre determinadas pautas de actuación en los habitantes de su población.

Al contrario de la apreciación de Hakim, nuestra evidencia empírica muestra que las orientaciones y patrones de actuación hacia el mundo laboral y familiar de las mujeres no vienen moldeadas única y exclusivamente por preferencias individuales sino que el componente estructural ejerce una destacada influencia. Si hemos podido reconocer la clasificación de mujeres en tres categorías diferenciadas: centradas en el trabajo, ambivalentes y centradas en la familia. Sin embargo, este estudio ha mostrado especial interés en el análisis de las mujeres ambivalentes de clase media y media-alta y, se ha observado una importante diversidad de mujeres dentro de la categoría. Es muy probable que con una muestra

más amplia puedan visualizarse nuevos grupos dentro de la clasificación. Además, el recorrido sobre el ciclo vital de las mujeres a través de las entrevistas en profundidad nos ha evidenciado cómo las mujeres pasan a lo largo de la vida a estar orientada a las distintas clasificaciones según el acontecimiento de hitos fundamentales como podría ser la maternidad.

Una apreciación que es realmente destacable es que de diferentes modos, y sobre todo según las circunstancias y posición socioeconómica de las familias, las mujeres situadas en el “extremo familia”, han expresado algún sentimiento de anhelo o recreaciones de situaciones futuras sobre tener un empleo. Sin embargo, probablemente como una estrategia para reafirmarse dentro de su tipología es “combatir” con los argumentos totalmente contrarios, ejerciendo duras críticas sobre las mujeres que se orientan al trabajo teniendo hijos. No podemos argumentar si la tendencia en el grupo “extremo trabajo” sucede de forma similar ya que la muestra analizada no nos ha permitido conocer a mujeres puramente orientadas al trabajo tal y como han sido definidas por Hakim (2000). Las mujeres adaptativas o ambivalentes concentradas en las clases medias mayoritariamente son las principales protagonistas a la hora de planificar, organizar y tomar la iniciativa a la hora de acogerse a las diferentes estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral.

La evidencia observada en las mujeres orientadas al trabajo es que las de clases populares y medias han adoptado esta estrategia porque era la opción más viable después de haberlo meditado. En cambio, las mujeres de clase alta mantienen un discurso familiar más tradicional y consideran el abandono de la actividad laboral una situación más idónea para la crianza de los hijos.

El análisis de las estrategias en las mujeres puede tomarse como una “radiografía” de las características que han definido el Estado de Bienestar “Mediterráneo”. La fuerte solidaridad intergeneracional, en forma de abuelas cuidadoras primordialmente, se constituye como una estrategia principal según la

clasificación de Tobío (2005) y su uso se extiende a todos los estratos sociales. No obstante, la figura de las abuelas se convierte en una pieza realmente imprescindible en hogares donde la situación económica limita la adopción de otras estrategias. En la línea del reflejo de estos lazos solidarios entre los miembros de una misma familia, se encuentran evidencias como la tendencia a instalarse en domicilios cercanos a la red familiar más directa y en definir a los abuelos a través del criterio de disponibilidad permanente. De esta forma, la ayuda y la relación por parte de los miembros de la familia se intensifica y se ejerce de forma más continuada.

En cuanto a la prestación de servicios para el cuidado y atención de los hijos, el servicio más demandado son las guarderías. Sin embargo, el déficit en el desarrollo de este servicio en España, ha creado una desigualdad en el acceso a estas instituciones ya que hay plazas limitadas y el acceso a las guarderías privadas por su elevado coste sólo es accesible para familias que puedan permitírselo económicamente.

El servicio doméstico según la definición de Tobío (2005) se constituye como estrategia secundaria para la mayoría de mujeres ambivalentes de clase media y media-alta debido a que el uso es sólo ocasional ya que resuelve situaciones únicamente relacionadas mantenimiento del hogar. La contratación de servicios para el hogar de forma diaria únicamente constituye una estrategia principal para familias con un nivel adquisitivo alto.

En definitiva, las estrategias a las que optan las mujeres españolas, siguiendo la idea de Campillo (2013) en el desarrollo de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, forman parte de un contexto institucional e ideológico que las moldea y que a la misma vez son moldeados por ellas. Por tanto, las decisiones y trayectorias laborales de las mujeres están influenciadas por el contexto social, institucional y económico en que se han enmarcado sus circunstancias individuales.

La destacada posición de inferioridad de España en comparación con otros países europeos en el desarrollo de sus políticas familiares convierte la conciliación de la vida familiar y laboral en un reto y convierte tal y como señalé al principio de este estudio la situación en un “problema social total” (Alberdi, 2003).

Además de estas barreras propiamente estructurales, este período de transición inaugurado con la incorporación de la mujer al mundo laboral, contempla la coexistencia de valores opuestos de forma simultánea. Es decir, como planteaba Alberdi (2003) las mujeres conviven con el “discurso moderno” que invita al desarrollo personal de cada individuo y a la vez siguen vigentes los valores tradicionales que las asignan como principales responsables y cuidadoras de todo lo relacionado con el ámbito familiar y doméstico.

Esto plantea conflictos internos sobre todo cuando son madres ya que se cuestionan así mismas en muchas ocasiones cuál es el “valor de la buena madre” (Martín Criado, 2004). Otras veces la persistencia de estos dos mundos de valores opuestos, da lugar a que se reconozcan las situaciones de desigualdad de las mujeres con respecto a los hombres pero a la misma vez se generan argumentos para justificar la permanencia de los valores y escenarios de desigualdad. Esta última evidencia reflejada en los discursos me parece de un alto interés sociológico y creo conveniente que se profundicen en los mecanismos que conducen a las mujeres a justificar las situaciones de desigualdad a partir de razones biológicas, o parte indisoluble de nuestro sistema social y cultural.

España, al igual que lo han ido haciendo otros países del entorno Europeo, y muy especialmente como los países nórdicos, necesita un fuerte impulso de sus políticas familiares para no sólo aliviar la “sobrecarga” de las mujeres españolas sino para a la misma vez hacer sostenible nuestro sistema de protección social a largo plazo.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

Alberdi, I. (2000). Las mujeres jóvenes en España. Ediciones la caixa, Barcelona, 2000.

— “Conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares de hombres y mujeres” en LA FAMILIA EN LA SOCIEDAD DEL SIGLO XXI. Libro de ponencias. Madrid. Fundación de Ayuda Contra la Drogadicción, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comunidad de Madrid, Ayuntamiento de Madrid. 2003.

Beck, U. (1986). La sociedad del Riesgo. Hacia una nueva modernidad

— (2003). La individualización. Paidós. Barcelona

Bernardi, F. (2003) El déficit de la natalidad en España: análisis y propuestas para la intervención pública. Fundación Alternativas. 13/2003

Botía, C. (2013). Paternidades en transición en España. Dinámicas y tensiones en las relaciones de género de jóvenes padres que viven en pareja y acaban de tener su primer bebé. Informe de resultados de Tesis doctoral no publicada. Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, España.

Bourdieu, P. Questions de sociologie, Les Éditions de Minuit, París, 1984. Campillo Poza, I. (2013). ¿Adiós al familiarismo? : Las Políticas de Conciliación de la vida laboral y familiar en España, 1997-2010. Tesis doctoral. Universidad Complutense, Madrid, España.

Carabaña, J. (1993): Educación y estrategias familiares de reproducción, en Garrido, L. y E. Gil Calvo (eds.): Estrategias Familiares. Madrid: Alianza Universal.

Castro, C y Pazos, M. (2007) Permiso de maternidad, permiso de paternidad y parentales en Europa: Algunos elementos para el análisis de la

situación actual. (185-222) En María Pazos Morán (ed): Economía e Igualdad de Género: Retos de la Hacienda Pública en el Siglo XXI. Instituto de Estudios Fiscales.

Consejo Económico y Social (CES) (2011) Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española.

Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. Conciliación de la vida familiar y laboral: Situación actuales, necesidades y demandas. Informe de resultados. (2005).

Crompton, R (2006) *Employment and The Family. Reconfiguration of Work and*

*Family Life in Contemporary Societies*, Cambridge University Press.

Crompton, R. y Harris, F. (1998): Explaining women's employment patterns: 'orientations to work' revisited. *British Journal of Sociology*.

Crompton, R y Lyonette, C. (2005): The new gender essentialism- domestic and family choices and their relation to attitudes, *The British Journal of Sociology*, Vol 26 (4): 601-620.

Degado, M. (2006) *Encuesta Fecundidad y valores*. Madrid: CIS (2006)

Del Pino, Eloísa y M<sup>a</sup> Josefa Rubio (editoras) (2013): *Los Estados de Bienestar en la Encrucijada. Políticas Sociales en Perspectiva Comparada*. Madrid: Tecnos.

Dema, S. (2006). Una pareja dos salarios. El dinero y las relaciones de poder en las parejas de doble ingreso. Centro Investigaciones Sociológicas Madrid.

Denzin, N. K. (1970). *Sociological Methods: a Source Book*. Aldine Publishing Company. Chicago.

Esping-Andersen, G. (2000): *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Barcelona: Ariel.

\_ (2004) *La política familiar y la nueva demografía*. ICE. Consecuencias de la evolución demográfica en la economía. Mayo-Junio, 2004. Nº 815.

\_ (2007) *Un nuevo equilibrio de bienestar*. *Revista Política y Sociedad*, vol 4. Núm 2: 11-30

\_ (2009) *The incomplete revolution: adapting to women's new roles*

Fernández, J. A. y Tobío, C. (2005) *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas. 79/2005. Madrid.

Ferrera, M. (1996) 'The 'Southern Model' of Welfare in Social Europe'. *Journal of European Social Policy*. 6 (1): 17-37.

Flaquer, Lluís (2000) *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*.

Colección Estudios Sociales núm. 3. Barcelona: Fundación "La Caixa".

Garrido, L y Gil Calvo, E (1993), eds.: *Estrategias familiares*, Alianza, Madrid.

Gil Calvo, E. (2002) *Emancipación tardía y estrategia familiar. Los hijos que ni se casan ni se van de casa*. Estudios de juventud. Nº 58/02.

González, M.J. y Jurado, T. (2006) "Is There a Minimal Set of Conditions Before Having a Baby? The Experience of the 1955-1982 Female Cohort in West Germany, France, Italy and Spain" En Gøsta Esping-Andersen (Ed.) *Family*

*Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*. P.p. 33-92. Madrid: Fundación BBVA.

Jurado, T (2008). Las nuevas familias españolas en González, J y Requena, M. (eds). Tres décadas de cambio social en España. Madrid (2008): Alianza.

Gracia, P y Bellani, D. (2007) Las políticas de conciliación en España y sus efectos: un análisis de las desigualdades de género en el trabajo del hogar y el empleo. Fundación Alternativas.

Guillén, A. M., Moreno, N. y González, S. 2009. Conciliación de la vida laboral y familiar en España. El impacto de las políticas de la Unión Europea, Documentación social, 154, 119–38.

Hakim, C. (2000) *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford University Press

–(2005) Modelos de familia en las sociedades modernas. Ideales y realidades, Madrid, CIS, Colección Monografías 215.

Jurado, T. y González, M. J. (2010). ¿Por qué mujeres con preferencias igualitarias no crean modelos familiares igualitarios? Discrepancias entre ideales y realidad en los modelos de familia y empleo en España. Documento presentado en X Congreso Español de Sociología, Pamplona 01 a 03 de julio de 2010. Navarra.UNED

Leira, Arnlaug (2001). «Familia pública y al” estado cuidando “. El cambio de la familia y de la reforma política en los países nórdicos., En el cambio de los patrones de la solidaridad entre los sexos y la generaciones. Transformaciones en Europa.Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, Amsterdam.

León, M. (2009): *Gender equality and the European employment strategy: the work/family balance debate*. Social policy and society. 197-209. Cambridge University Press.

León, M, y Salido, O. (2012) “Las políticas de protección a las familias en perspectiva comparada:

divergencias nacionales frente a desafíos compartidos”, en Del Pino, E. y Rubio, M<sup>a</sup> J. (eds.) (2012) *Los Estados de Bienestar en la encrucijada: políticas sociales en perspectiva comparada*, Madrid: Tecnos.

Lewis, J. (ed.) (1998): *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*. Ashgate, Aldershot.

Lewis, J y Daly, M. (2011) en Carrasco, C, Borderías, C y Torns, T. (eds) (2011) *El trabajo de cuidados*. Historia, teoría y políticas. Madrid: Catarata.

Martín Criado, E. (2004): El valor de la buena madre. Oficio de ama de casa, alimentación y salud entre las mujeres de clases populares. *Revista Española de Sociología*, 4: 93-118.

Meil, G. (2007): “Consecuencias de la caída de la fecundidad sobre los intercambios entre las generaciones”. *Revista Internacional de Sociología*, 48, 9-31.

\_ (2011) “Individualización y solidaridad familiar”. Colección de estudios sociales, Fundación la Caixa

Moreno Mínguez, A. (2005): Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo de varón sustentador, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

\_(2007): “Modelos familiares y empleo de la mujer en el Estado de bienestar” español, Fundación Alternativas.

\_(2007): Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa, CIS, Madrid.

\_(2012): “Familia, empleo femenino y reproducción en España: incidencia de los factores estructurales”, *Revista Papers de Sociología* 2012, 97/2 461-495.

Moreno, L. (2002) Bienestar mediterráneo y “supermujeres” CSIC. 41-53

Moreno, L y Sarasa, S. (1993) Génesis y desarrollo del bienestar en España. 27-69. CSIC

Moreno, L. y Marí-Klose, Pau (2013) “Las transformaciones del Estado de bienestar mediterráneo: trayectorias y retos de un régimen en transición”, en en Del Pino, E. y Rubio, M<sup>a</sup> J. (eds.) Los estados de bienestar en la encrucijada. Madrid: Tecnos, pp. 126-146.

Moss, P. (ed.) (2010): International Review of Leave Policies and Related

Research 2010, Employment Relations Research. Series N° 115.

Moss, P, y Deven, F. (eds.) (2000), Parental Leave: Progress or Pitfall? Bruselas. NIDI/CBGS Publications.

Naldini, M. (2002): The Family in the Mediterranean Welfare States, London: Frank Cass.

Palier, B. (Ed.) (2010), A Long Goodbye to Bismarck? The Politics of Welfare

Reform in Continental Europe, Amsterdam: Amsterdam University Press.

Pfau-Effinger, B. (2004). Development of culture, welfare states and women’s

employment in Europe, Aldershot: Ashgate.

Prieto C., (2000), Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis), Revista Política y Sociedad, n° 34, 2000

\_(2007) De la perfecta casada a la conciliación de la vida familiar y laboral. Trabajo, género y tiempo social. Edit Madrid/Barcelona.

\_ Prieto, C. y Guzmán, S. (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. Reis. Rev.Esp.Investig.Sociol. N° 141, Enero - Marzo 2013, pp. 113-132

Ramos, R. (1990), Cronos dividido. Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer.

Ranci, C. (2010). Social Vulnerability in Europe. The New Configurations of

Social Ris., New York: Palgrave Macmillan

Rodriguez, O. (2005) “La Triangulación como Estrategia de Investigación en Ciencias Sociales”. Revista de Investigación en Gestión de la Innovación y Tecnología. N° 31, septiembre 2005.

Salido, O. (2006) “La participación laboral de las mujeres: un reto para el bienestar social”, DT 06-09 CCHS-IPP (CSIC) (Disponible en: <http://digital.csic.es/bitstream/10261/1668/1/dt-0609.pdf>).

\_(2011) “Female employment and work-life balance policies in Spain”, en Guillén, A. M. y León, M. (2009) (eds.) The Spanish Welfare State in the European Context, Ashgate Publishing.

Salido, O. y Moreno, L (2007) Bienestar y políticas familiares en España. Política y Sociedad, 2007, Vol. 44 Núm. 2: 101-114

\_(2009) “Familia y género”, en Moreno, L., (ed.) Reformas de las Políticas del Bienestar en España, Madrid: Siglo XXI.

\_(2012) “Female employment and welfare development in Spain”, en Ayse Bugra y Yalçın Özkan (eds.) Trajectories of female employment in the Mediterranean, Palgrave MacMillan.

Sarasa, S. y Moreno, L. (eds.) (1996) El Estado de Bienestar en la Europa del Sur. Madrid: CSIC.

Solé, C. y Parella, S. (2004). “Nuevas” expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales “exitosas”. Revista Española de Sociología, nº 4.

Trifiletti, R. (1999): “Southern welfare regimes and the worsening position of women”. Journal of European Social Policy, 9 (1), 49-64.

Tobío, C. (2005): Madres que Trabajan: Dilemas y Estrategias. Madrid: Cátedra.