



Revista de Estudios de Género. La
ventana

ISSN: 1405-9436

revista_laventana@csh.udg.mx

Universidad de Guadalajara
México

Alcañiz Moscardó, Mercedes
Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y
desigualdad de género
Revista de Estudios de Género. La ventana, vol. V, núm. 46, julio-diciembre, 2017, pp.
244-285
Universidad de Guadalajara
Guadalajara, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88452017010>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género

Mercedes Alcañiz Moscardó¹

¹ Universitat Jaume I. Castellón, España.
Correo electrónico: moscardo@uji.es

Resumen

La participación de las mujeres españolas en el mercado laboral se ha incrementado casi 20 puntos porcentuales en los últimos 30 años. Un análisis más detallado de los datos muestra rasgos diferenciados entre la participación masculina y la femenina que aluden a una menor presencia de mujeres, una mayor discontinuidad temporal y sectorial, puestos de trabajo más precarios y, consecuentemente, una mayor posibilidad de ocupar empleos con menor responsabilidad y menor retribución, generando una desigualdad de género en el mercado de trabajo. La hipótesis que se plantea sugiere que la persistencia del patriarcado, tanto en lo micro (familia) como en lo macro (mercado laboral y estado) frena o ralentiza la posibilidad de alcanzar una igualdad entre mujeres y hombres. La metodología utilizada ha sido cuantitativa y cualitativa: en el primer caso se han consultado fuentes estadísticas oficiales y en el segundo caso se han analizado los discursos de 30 entrevistas semi-estructuradas a mujeres madres ocupadas. Los resultados confirman la situación de mayor precariedad de las mujeres en el mercado laboral debido a su mayor discontinuidad, temporalidad, sub-ocupación y mayor predominio de jornadas a tiempo parcial. Por otra parte, se muestra la perma-

nencia de la distribución tradicional de roles de género en las parejas mediante los discursos proporcionados por las entrevistadas y, finalmente, se referencia que la utilización de las medidas de conciliación es fundamentalmente femenina. Las conclusiones apuntan a la resistencia del patriarcado en la actual sociedad pese a los cambios acaecidos en las relaciones de género, en la legislación y en la sociedad, constatándose que la situación desigual de mujeres y hombres persiste tanto en el interior de la familia como en el mercado laboral.

Palabras clave: trayectoria laboral, desigualdad, género, división sexual del trabajo, precariedad.

Abstract

Spanish women's participation in the labour market has increased by almost 20% in the last 30 years. A more detailed data analysis shows differentiated traits between male and female participation, which indicates fewer females present, greater temporal and sectorial discontinuity, and more precarious job posts and, consequently, a stronger possibility of occupying less responsible and worse paid jobs. This generates gender inequality in the labor market. The hypothesis that we pose suggests that the persistence of the patriarchy at both the micro- (family) and macro- (labour market and State) levels slows down the possibility of accomplishing equality between men and women. The methodology employed was quantitative and qualitative: with the former, official statistical sources were consulted. In the latter, the discourses of 30 semi-structured interviews held with working mothers were analysed.

The results confirmed a more precarious situation for women in the labor market due to their greater discontinuity, temporality, sub-occupation, and part-time jobs predominated among women. Another finding was that the traditional distribution of gender roles persisted in couples, shown in the discourses provided by interviews. Finally, it was found that conciliation arrangements are basically used by females. The conclusions indicate that the patriarchy persists in today's society despite changes made in gender relations, in legislation and in society. This means that an unequal situation for men and women persists in both family life and the labor market.

Keywords: career path, inequality, gender, sexual division at work, precariousness.

RECEPCIÓN: 9 DE MARZO DE 2016/ACEPTACIÓN: 12 DE NOVIEMBRE DE 2016

Introducción²

² Esta comunicación presenta los resultados de la investigación *Ciclo económico, desigualdad y polarización social: tendencias del empleo femenino en el inicio del siglo XXI*. MICINN, referencia CSO2011-30179-C02-01.

³ Gerda Lerner (1990) lo define como “la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y los niños/niñas de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general”.

La expansión del sistema de producción industrial a partir del siglo XIX y la progresiva institucionalización de la sociedad del trabajo y del sistema de género patriarcal³ (Beechey, 1979; Walby, 1990; Lerner, 1990; Amorós y de Miguel, 2005), consolidó la división sexual del trabajo asignando a los hombres el rol de proveedor —en el ámbito públi-

co—, y a las mujeres el rol de cuidadora —en el ámbito privado— (Scott, 1995; Bock, 2001; Morant, 2005).

A partir de los años 60 del pasado siglo, se produjo una ruptura en dicho sistema de géneros al incorporarse las mujeres al mercado laboral. En España, dicha incorporación la iniciaron las mujeres jóvenes y se interrumpía, por imperativo legal⁴ (Nielfa, 2003), al contraer matrimonio ya que se consideraba que la tarea fundamental de las mujeres era el cuidado de la familia (Durán, 1972).⁵

Desde entonces, la participación de las mujeres españolas en el mercado laboral se ha incrementado en 20 puntos porcentuales. Ahora bien, un análisis más detallado de los datos muestra que, si bien la presencia de las mujeres es un hecho social normalizado en la sociedad española actual, se mantienen las diferencias respecto de la población laboral masculina en lo concerniente a las trayectorias laborales así como en las características de dicha participación (Crompton, 2006; Moreno Mínguez, 2007; Torns, 2011; Otaegui, 2014; Alcañiz, 2013; Castaño, 2015; Karamessi y Rubery, 2014).

Las trayectorias laborales, se definen como las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en el mercado laboral a lo largo de su vida (Roberti, 2011). Es un análisis longitudinal, diacrónico, que se entrelaza con otras dimensiones sociales como el contexto socio-histórico, la posición social, la familiar y el género. Así, las trayectorias laborales de las personas se encuentran insertas en una

⁴ El Fuero de los Españoles de 1939 incluía entre sus principios “liberar a las mujeres del taller y de la fábrica”.

⁵ Objetivo encargado a la Sección Femenina por el franquismo. Consistía en que todas las jóvenes españolas realizaran unos meses de “servicio social” en el cual se las adoctrinaba en los principios patriarcales y del nuevo estado. Permaneció hasta la muerte de Franco.

estructura social pero también en un sistema de género. En definitiva, el análisis de dichas trayectorias quiere poner de manifiesto la relación dinámica que se establece entre las condiciones estructurales y las estrategias que ponen en juego los sujetos para enfrentarse a las mismas. Desde una perspectiva de género, serán distintas para mujeres y hombres debido a que las mujeres, junto con los factores estructurales que afectan también a los hombres, añaden el desempeño del rol de cuidados mientras que los hombres, prioritariamente, se centran en su rol de proveedor (Borrás, Carrasquer, Moreno y Torns, 2012).

Las características de la participación laboral de las mujeres y, en el contexto de actual crisis económica, la presencia de las mujeres se caracteriza por ser más precaria. Standing (2011) define los empleos precarios como aquellos realizados a jornada parcial, temporal, con pocas posibilidades de promoción y poco pagados (Torns y Carrasquer, 2007; Castillo, 2009; Guadarrama, Hualde y López, 2012; Castaño, 2015; Karamessini y Rubery, 2014; Alcañiz y Monteiro, 2016).

La división sexual del trabajo establecida en el patriarcado modula las disposiciones laborales según el género (Borrás, Carrasquer, Moreno y Torns, 2012). Las mujeres, al introducirse en el mercado laboral sin abandonar el desempeño de su rol de cuidados, desarrollan estrategias para poder realizar ambos roles o tareas pero la persistencia del rol tradicional de cuidados, condiciona su trayectoria laboral e influye en las características de su presencia en el trabajo.

Hipótesis y objetivos

La hipótesis que se plantea en el presente artículo sugiere que la persistencia del patriarcado (Beechey, 1979; Lerner, 1990; Walby, 1990; Cobo, 1995; Puleo, 2005; Bosch, Ferrer & Alzamora, 2006), tanto en lo micro (familia) como en lo macro (mercado laboral) frena o ralentiza la posibilidad de alcanzar una igualdad entre mujeres y hombres.

En lo micro (familia) porque sigue dándose una desigualdad en el reparto de roles de cuidado a pesar de la incorporación de las mujeres al empleo, hecho que manifiesta la presencia del patriarcado. En lo macro (mercado laboral), porque esto condiciona las trayectorias laborales y la presencia laboral femenina así como las características de su participación, en relación a la jornada, el sector de ocupación, el puesto de trabajo y el sueldo.

Los objetivos del artículo se centran, en primer lugar, en exponer la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral mediante un listado de indicadores sociales que manifiesten la mayor precariedad y desigualdad de las mujeres. En segundo lugar, mostrar las diferentes estrategias para articular la vida laboral y la vida familiar utilizadas por las mujeres ocupadas en el trabajo y cómo dicha articulación ha afectado a su trayectoria.

Metodología

El doble objetivo del presente texto conduce a la utilización de una doble metodología: cuantitativa para el primero de los objeti-

vos señalados (análisis estadístico) y cualitativa para el segundo (análisis del discurso).

La metodología cuantitativa utilizada en la investigación ha consistido en la elección de unos indicadores⁶ sociales que mues-

⁶ Carmona (1977) define los indicadores sociales como "la medida estadística de un concepto o de una dimensión de un concepto o de una parte de aquella, basado en un análisis teórico previo e integrado en un sistema coherente de medidas semejantes que sirva para describir el estado de la sociedad".

⁷ El período analizado comprende tres etapas diferentes: expansión económica (entre 2001 y 2008); crisis económica (2009-2014); actualidad (2015-2016).

tren, por una parte, la situación de precariedad y de segregación de las mujeres en el mercado laboral y por otra, la mayor dedicación de las mujeres a las tareas de cuidado y domésticas. Para ello recurrimos al análisis de fuentes estadísticas oficiales españolas provenientes del Ministerio de Empleo, del Instituto Nacional de Estadística y del Instituto de la Mujer. El ámbito temporal abarca los años comprendidos entre 2001-2016.⁷

Los indicadores elegidos se relacionan con el marco teórico de la precariedad (Standing, 2011) y la desigualdad de género, seleccionando para ello los siguientes:

- a) Presencia y ausencia de las mujeres en el mercado laboral: número de mujeres activas y número de mujeres inactivas por motivos de cuidado.
- b) La organización laboral del tiempo: tipo de jornadas (completo o parcial) y horarios (matutinos, vespertinos, nocturnos; semanales y de fin de semana; a turnos).
- c) La distribución del tiempo diario como eje de desigualdad: horas/minutos dedicados al trabajo remunerado y de cuidado; a estudios y tiempo libre.

La metodología cualitativa ha utilizado la técnica de entrevistas semi-estructuradas.⁸ La elección se debió al centrarse los objetivos de la investigación en conocer los discursos elaborados por las mujeres en torno a la articulación de la vida laboral y la vida familiar después de ser madre y cómo había afectado en su trayectoria laboral. Se consideró que esta metodología era la más apropiada al permitir captar mediante los discursos (Alonso, 1998; Vallés, 2009; Conde, 2009), los significados que los actores /actrices atribuyen a sus decisiones desde sus propios marcos interpretativos (Taylor y Bogdan, 2002).

Respecto a la muestra, se optó por una muestra estructural de mujeres viviendo en contexto urbano, con edades comprendidas entre los 32 y los 50 años⁹, representativas de diferentes clases sociales optando por el criterio de la ocupación laboral para su búsqueda (Scott, Crompton y Lyonette, 2010; Trifiletti, Gusmano y Salmieri, 2013; Campillo y Arnijo, 2016). Todas ellas vivían en pareja, con hijos e hijas, trabajaban fuera de casa o habían trabajado y lo dejaron con la maternidad.

El número de entrevistas realizadas fue de 30: 20 estaban actualmente empleadas y 10 habían dejado de trabajar de manera remunerada para dedicarse exclusivamente al cuidado de los hijos e hijas. 5 ocupaban u ocupan empleos sin cualificar, 15 en empleos semi-cualificados o de cuello blanco y 10 trabajaban o trabajan como profesionales en puestos cualificados.

⁸ Por entrevista semi-estructurada se entiende la entrevista realizada mediante un "guión" que incluye una serie de temas a tratar. Sin embargo, el orden en el que se abordan los temas puede ser flexible e incluso se podría añadir alguna pregunta sobre la marcha. La entrevista semi-estructurada genera un ámbito coloquial que facilita la comunicación entre quienes interactúan (Díaz Martínez, 2004).

⁹ Este criterio se utilizó teniendo en cuenta que la edad a la que las mujeres españolas tienen su primer hijo/a es de 31,4 años. Dada esta edad y el que los hijos/hijas abandonan tarde el hogar familiar en España la crianza se hace larga y por ello se decidió alargar hasta los 50 años la edad de las entrevistadas.

La muestra se seleccionó en función de los perfiles propuestos, bien por contacto directo o bien mediante “bola de nieve”. Se concertó telefónicamente la cita y se grabó con el consentimiento de la entrevistada.

La guía de la entrevista incluía los siguientes bloques temáticos:

- a) Biografía personal y familiar de la entrevistada: referencia a su origen familiar, a la profesión del padre/madre, a las relaciones de género entre su padre y su madre, a la socialización recibida y a los estudios realizados. Auto-ubicación de clase social.
- b) Biografía laboral de la entrevistada y de su pareja: trayectoria laboral de la entrevistada, periodos sin actividad laboral, empleo actual de ella y de su pareja, condiciones de trabajo y jornada laboral.
- c) Actitudes hacia el trabajo remunerado y hacia la familia: satisfacción en el trabajo, importancia del empleo y de la familia en su vida, obstáculos encontrados en el desempeño del trabajo remunerado, número de hijos/as que tiene y número deseado.
- d) Estrategias y recursos de conciliación: reparto de tareas entre ella y su pareja, valoración personal sobre si considera que es equilibrado, estrategias utilizadas para conciliar.

El trabajo de campo se llevó a cabo entre los meses de febrero-junio de 2014 y septiembre-diciembre de 2014 y el análisis de las entrevistas, una vez realizada la transcripción literal, se realizó utilizando el programa Atlas ti. Versión 7.

El perfil de las entrevistadas se encuentra en el anexo final de la comunicación.

Tiempos laborales y tiempos de cuidado

Presencia y ausencia de las mujeres en el mercado laboral

En el contexto del régimen patriarcal franquista¹⁰, la participación laboral de las mujeres en España en 1970 era baja: sólo un 20% de la población femenina (Durán, 1972) estaba incorporada al mercado laboral y de esta cantidad, el mayor porcentaje correspondía a mujeres jóvenes, solteras y sin descendencia. Este hecho se debía, sin duda alguna, a la consideración patriarcal de la división sexual del trabajo que consideraba que el lugar de las mujeres era el de “cuidadora del hogar”. Así, cuando una mujer trabajadora se casaba se le daba un finiquito en la empresa y a partir de este momento su marido recibía en la nómina mensual una “ayuda” por cónyuge.

¹⁰ Consideramos el régimen franquista como patriarcal al considerar y promover la desigualdad entre los géneros de manera explícita, bien por normativas legales (Fuero de los Españoles, 1945) bien por el aparato ideológico creado para ello, la Sección Femenina.

En la Tabla 1 se describe la población activa, definida como la población que está en disposición de ofrecer su fuerza de trabajo por una remuneración en el mercado laboral.

Tabla 1. Tasa de actividad por sexos (%)

	1991	1996	2001	2006	2010	2012	2014	2016
Hombres	68.09	65.17	66.55	69.0	67.72	66.93	66.02	65.26
Mujeres	34.98	38.54	40.96	48.5	52.60	53.39	53.35	53.61

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA, III Trimestre 1991, 1996, 2001, 2006, 2010, 2012, 2014 y 2016, Instituto Nacional de Estadística (INE). Elaboración propia. www.ine.es

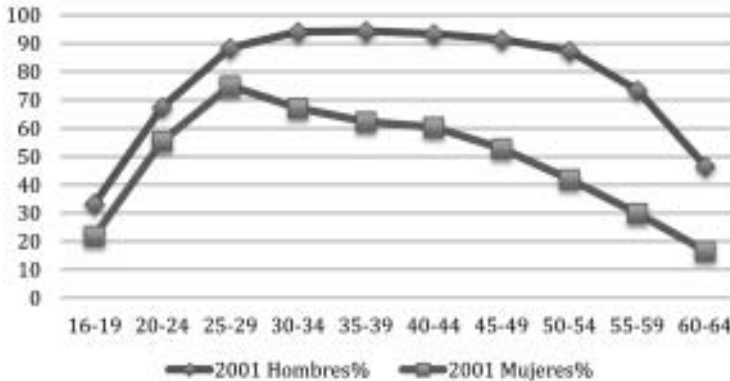
Como se observa en la tabla anterior, la tasa de actividad femenina ha aumentado 19.63 puntos entre 1991 y 2016. Si bien todavía está lejos de los objetivos de la Estrategia Europea 2020 referidos a que el índice de ocupación de las personas con edades comprendidas entre 20 y 64 años sea del 75% para dicha fecha. No obstante, el crecimiento de la tasa de ocupación femenina en España se considera de las más rápidas acaecidas en el conjunto de la Unión Europea (Eurostat).

Entre 2001 y 2016, período de nuestra investigación, la participación femenina se acerca progresivamente a la masculina, lo cual indica que el abandono laboral por motivos de cuidado familiar se ha reducido (Otaegui, 2014), bien por la necesidad del sueldo de las mujeres para el conjunto familiar, bien porque el trabajar de forma remunerada se ha incorporado en la identidad femenina, así como en la práctica cotidiana de las mujeres.

Las dos gráficas siguientes muestran los cambios acaecidos entre los dos años contemplados, observándose una mayor similitud entre la tasa de actividad masculina y femenina indicando el me-

nor abandono del empleo por parte de las mujeres en los grupos de edad con más exigencias de cuidado de criaturas.

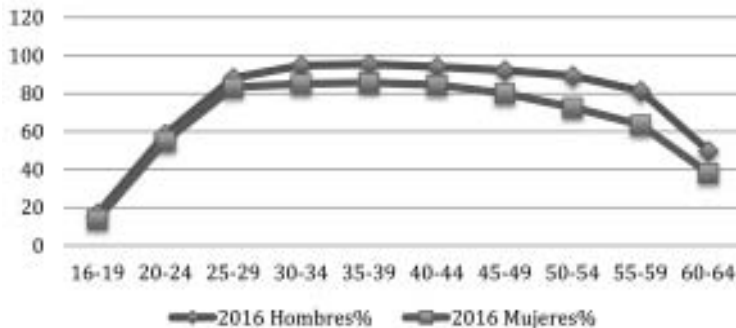
Gráfica 1. Tasa de actividad por edad y sexo 2001 (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), III Trimestre de 2001, (INE). www.ine.es

Elaboración propia.

Gráfica 2. Tasa de actividad por edad y sexo 2016 (%)

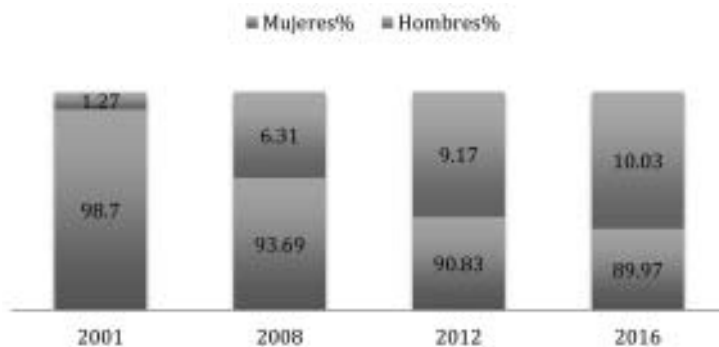


Fuente: EPA, III Trimestre de 2016, (INE). www.ine.es Elaboración propia.

¹¹ Las otras categorías son: Jubiladas/os; Estudiantes; Incapacidad permanente; Perceptor de pensión distinta de la de jubilación o prejubilación; Realizar sin remuneración trabajos sociales y actividades benéficas.

Respecto a la “ausencia” de las mujeres en el mercado laboral, dentro de las categorías incluidas como población inactiva¹¹ destacan las mujeres dedicadas a “labores domésticas”, si bien este grupo, tal como se indica en la gráfica siguiente, ve descender su proporción en el conjunto de la población inactiva e incrementarse ligeramente la proporción de los hombres dedicados a estas tareas consideradas anteriormente como exclusivamente femeninas.

Gráfica 3. Inactivos/as dedicados a labores de hogar (%)



Fuente: EPA, III Trimestre de 2002, 2005, 2008, 2012, 2014 y 2016 (INE). www.ine.es

Elaboración propia.

Junto al “viejo modelo laboral” de ruptura respecto a la trayectoria laboral al tener que dedicarse a las tareas domésticas y de cuidado, se observa una mayor continuidad en la presencia de las mujeres en el mercado laboral y cómo analizaremos posteriormente en una situación diferente a la de los varones.

La organización laboral del tiempo

Focalizar sobre las diferencias entre la presencia masculina y femenina en el mercado laboral nos lleva a analizar, por una parte, el tipo de jornada laboral, diferenciando entre jornada laboral a tiempo completo (relacionada con el paradigma fordista) (Alonso, 2007) o jornada laboral a tiempo parcial (relacionada con el paradigma de flexibilidad) (Ortiz, 2014; Lyonette, 2015) y, por otra parte, a las formas atípicas de empleo, definidas como los empleos a turnos o realizados los fines de semana y opuestos al empleo fordista de jornada semanal establecida (Casaca, 2012).

La flexibilización de las condiciones laborales, apoyada por Real Decreto-Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral ha favorecido el progresivo incremento en la proporción de personas que trabajan a tiempo parcial. Así, en 1991, la jornada a tiempo parcial la realizaban el 4.6% sobre el total de ocupados/as; en 2001, se incrementó hasta alcanzar el 7.97%; en 2011, era del 13.8% y en 2014, la proporción de personas trabajando a tiempo parcial se ha incrementado al 15%; de los cuales, el 73% son mujeres y el 27% hombres, por lo que se puede concluir que el trabajo a tiempo parcial es más femenino que masculino y, como señalan Torns y Carrasquer (2007), se convierte en una forma de precariedad en femenino. En la gráfica siguiente se observan las diferencias en el período analizado.

Esta modalidad de jornada laboral supone que las personas que trabajan a tiempo parcial se ven desfavorecidas respecto de las que trabajan a tiempo completo, debido a que tienen menores

Gráfica 4. Jornada a tiempo parcial por sexo (%)

Fuente: EPA, III Trimestre de 2002, 2006, 2010 y 2016 INE. www.ine.es Elaboración propia. Nota: En la EPA de 2001 todavía no se incluían datos sobre la jornada a tiempo parcial.

ingresos, a que carecen de algunas prestaciones y beneficios sociales, y a que tienen mayores dificultades en el desarrollo de la carrera profesional. Así pues, la sobre-representación de las mujeres en este tipo de jornada tiene una lectura negativa desde el punto de vista de la igualdad (Maruani, Rogerat y Torns, 2000; Carrasco, 2003; Alcañiz y Monteiro, 2016).

Que las mujeres realicen un mayor número de jornadas a tiempo parcial no quiere decir que sea su voluntad, en la mayoría de los casos el motivo se debe a no encontrar un empleo a jornada completa. Sólo en un porcentaje menor de casos, el motivo aducido es el de poder conciliar mejor la vida familiar y la laboral: un 21% de las mujeres que manifiestan realizar este tipo de jornada así lo declaran, frente a un 66% que aducen estar realizando este tipo de

jornada por no haber encontrado un empleo con jornada completa (Otaegui, 2014).

Esta nueva modalidad laboral, cada vez más generalizada en el conjunto de la Unión Europea, da lugar a una dualidad de jornadas laborales en las que se observa claramente una connotación de género: el tiempo completo tiene género masculino y el tiempo parcial, femenino. Se reproduce el modelo tradicional asimétrico de relaciones de género, perjudicando la consecución del objetivo de igualdad perseguido y generando nuevas desigualdades como la menor posibilidad de autonomía —al disminuir los salarios— la imposibilidad de promocionar, y por lo tanto, un menor acceso a los puestos de control, así como el riesgo de caer en la precariedad en el contexto del proceso de feminización de la pobreza. Sin olvidar el tema de las jubilaciones menores, dadas las cotizaciones más reducidas a lo largo de su vida laboral (Scott, Crompton y Lyonette, 2010).

Por otra parte, junto con el tipo de jornada señalada, completa o parcial, se sitúa también el horario desempeñado por los y las trabajadoras. A continuación, la Tabla 2 muestra la distribución del horario.

Las mujeres predominan en la realización de una jornada continua de mañana en relación con su mayor presencia en el sector público y es un reflejo también de esa división de tareas, la denominada *doble jornada*, *doble presencia* o *jornada interminable* (Friedan, 1983; Durán, 1986; Balbo, 1994) a la que las mujeres se ven abocadas por su rol de género.

Tabla 2. Horario de trabajo habitual según sexo %

	Hombre	Mujer	Total
Jornada partida: mañana y tarde	46.9	32.6	40.2
Continua (fijo/mañana)	22.2	36.0	28.6
Continua (fijo/mañana)	2.3	7.1	4.6
Continua (fijo/mañana)	2.2	1.2	1.7
Turnos (mañana/tarde)	14.6	14.5	14.5
Turnos (mañana/tarde/noche)	8.4	5.9	7.2
Variable/irregular	2.6	2.4	2.5
NS/NC	0.1	0.2	0.2

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Ministerio de Empleo, Sanidad y Seguridad Social, 2011.

Con respecto a los denominados horarios anti-sociales o jornadas atípicas, como pueden ser los turnos, u horarios impredecibles, considerados como una de las manifestaciones más evidentes de la flexibilización, representan en las mujeres el 22.8% (Turnos+ Variable/irregular).

La Tabla 2, muestra también la proporción nada desdeñable de mujeres que trabajan a turnos, hecho que hubiera sido impensable en épocas anteriores en las que se consideraba que la dedicación de las mujeres al cuidado debía de ser lo primero.

Con respecto de las jornadas en sábado o en domingo, la Tabla 3 muestra los resultados.

Tabla 3. Trabajo en sábado o domingo/días festivos por sexo %

	Sábado	Domingo/festivos
Hombres	29.1	15.5
Mujeres	35.7	18.1

Fuente: VII Encuesta Nacional de condiciones de Trabajo (2011). Elaboración propia.

Estos horarios laborales son más usuales en el sector agrario y en el de servicios (hostelería, comercio y reparaciones y, actividades sanitarias y sociales), en los centros entre 1 y 10 trabajadores/as, en el tipo de trabajo temporal, en inmigrantes y en jóvenes (VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011).

La distribución del tiempo diario como eje de desigualdad

El punto anterior ha expuesto las diferencias en el uso del tiempo laboral, en referencia a la jornada a tiempo completo o parcial y al tipo de jornada. En el presente punto se hace referencia al tiempo dedicado por mujeres y hombres en el desempeño de las tareas domésticas y de cuidado en el hogar (Durán y Rogero, 2009; Prieto, 2015).

La Tabla 5 señala la variación entre los años considerados, confirmando el progresivo aumento en la dedicación de tiempo laboral por las mujeres y disminución de los hombres. Se muestra también la gran diferencia entre unos y otras en lo referido al tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado, el denominado ámbito

Tabla 4. Usos del tiempo según sexo*

	2002-2003		2009-2010	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Cuidados personales	11h 21'	11h 24'	11h 26'	11h 33'
Hogar y familia	4h 24'	1h 30'	4h 7'	1h 54'
Estudios	0h 43'	0h 42'	0h 39'	0h 39'
Trabajo remunerado	1h 57'	4h 4'	2h 9'	3h 25'
Tiempo libre	4h 26'	5h 20'	4h 32'	5h 23'

Fuente: Encuesta de Tiempo del INE (2002-2009). Elaboración propia.

* El uso del tiempo está referido a un día. El dato es una media de las respuestas obtenidas en la encuesta. No se han elaborado en España encuestas más recientes a estas fechas.

reproductivo, y que se constituye en un factor explicativo en las desigualdades que tienen lugar en el ámbito productivo.

Respecto al tiempo libre, tiempo dedicado a uno/una mismo/misma, los datos indican el mayor tiempo libre que tienen los hombres con respecto de las mujeres. El tiempo privado, en palabras de Soledad Murillo (2006) es diferente para un sexo y otro: en las mujeres el tiempo privado se confunde con el doméstico mientras que en el hombre, es tiempo para sí mismo.

En la Tabla 5 se observa la gran diferencia en la dedicación de tiempo entre mujeres y hombres en lo que se refiere a las actividades domésticas y de cuidado. Las tareas con menos diferencia son las compras y servicios y el cuidado de los niños; y la tarea con mayor distancia entre mujeres y hombres es la cocina, actividad

Tabla 5. Tiempo dedicado al hogar y familia, según tipo de actividad*

	2002-2003		2009-2010	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Actividades no especificadas	—	—	0h 15'	0h 4'
Actividades culinarias	1h 38'	0h 22'	1h 24'	0h 26'
Mantenimiento hogar	0h 56'	0h 13'	0h 49'	0h 17'
Confección y cuidado de ropa	0h 29'	0h 1'	0h 23'	0h 1'
Compras y servicios	0h 32'	0h 18'	0h 31'	0h 20'
Cuidado niños	0h 24'	0h 10'	0h 32'	0h 18'

Fuente: Encuesta de Usos del Tiempo del INE. Elaboración propia.

* El uso del tiempo está referido a un día. El dato es una media de las respuestas obtenidas en la encuesta. No se han elaborado en España encuestas más recientes a estas fechas.

que parece ser desempeñada mayoritariamente por las mujeres. Yee Kan y Gershuny (2010) consideran que también se produce segregación por género en las tareas domésticas. Las mujeres realizan más las tareas rutinarias que son las más rígidas y los hombres, realizan aquellas menos rutinarias.

La mayor similitud en el tiempo dedicado al cuidado a niños y niñas, la explicación la sitúan estos autores en la recompensa emocional que supone dicha dedicación, mayor sin duda alguna, a las tareas domésticas más duras.

Trayectorias laborales y desigualdad de género

La incorporación de las mujeres al mercado laboral a partir de la década de los sesenta del siglo pasado, tuvo como consecuencia una reestructuración de los roles y de la división sexual del trabajo en los hogares teniendo que desempeñar las mujeres, en su gran mayoría, dos roles: el tradicional, centrado en el cuidado; y el nuevo, en el mercado laboral (Tobío, 2005; González y Jurado, 2015). Esta *doble jornada* o *doble presencia* (Friedan, 1983; Balbo, 1994; Lagarde, 1997) conlleva una dedicación temporal y emocional, se relaciona con las ideologías de género recibidas en el proceso de socialización así como con el planteamiento de la necesidad del sueldo de la mujer para la economía familiar (Scott, Crompton y Lyonette, 2010; Campillo y Arnijo, 2016).

A continuación se exponen las soluciones, a modo de tipología de estrategias, adoptadas por las mujeres en relación a la articulación de familia/empleo. Se ha realizado una clasificación en tres grupos según los siguientes criterios: priorizar el cuidado familiar y abandonar el empleo (trayectoria de ruptura); modificar la actividad laboral para adecuarla a las tareas de cuidado (trayectoria de ajuste) y, por último, no modificar su actividad laboral (trayectoria de continuidad).

Ruptura de la trayectoria laboral. El regreso al hogar

En este grupo se ha incluido a las mujeres que abandonan el mercado laboral con posterioridad al nacimiento de hijo/s o hija/s para dedicarse temporal o definitivamente al cuidado de la familia.

En ambos casos, abandono temporal o definitivo, los discursos expuestos por las entrevistadas de este grupo aluden a que quieren “cuidar bien a sus hijos/as” y a que “si han tenido hijos/as es para cuidarlos ellas”. Si bien, esta ideología de cuidados maternos intensivos centrada en la necesidad de atenciones al niño o niña por parte de la madre, y en anteponer dichas necesidades a los intereses de la misma, también la exponen mujeres que no han abandonado el mercado laboral, por lo que en este grupo se lleva al extremo, ya que para estas mujeres el empleo pasa a un segundo lugar en el orden de preferencias (Hochschild, 1989; Hakim, 1998 y 2005; Yerkes, 2013; González y Jurado, 2015).

La decisión de abandonar temporalmente el empleo está respaldada por la Ley 3/2007 de Igualdad efectiva de mujeres y hombres¹², permitiendo solicitar una excedencia —no remunerada— de hasta tres años por motivos de cuidado. Si bien, la excedencia puede ser solicitada tanto por el padre como por la madre, lo cierto es que el 93.33% (2015) de las excedencias son solicitadas por la madre. Autoras como Mandel (2010), Orloff (2009) y Stratigaki (2004) plantean los efectos contraproducentes que esta decisión tiene en sus carreras.

La decisión de solicitar la excedencia se realiza por mujeres empleadas con contratos definitivos, sin puestos de responsabilidad y cuando su sueldo no es estrictamente necesario para el sustento familiar. Las profesionales cualificadas son las que en menor número solicitan la excedencia al ocupar puestos de responsabi-

¹² Anteriormente la Ley 39/1999 de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

dad, ser conscientes de lo mal visto que está en su empresa y un obstáculo en su carrera profesional.

Las mujeres que han abandonado definitivamente el empleo manifiestan una heterogeneidad de motivos en sus decisiones: junto a la priorización del cuidado maternal, considerado como valor

¹³ En España, las jornadas partidas consisten en una jornada matutina, un descanso de dos horas para la comida y una jornada vespertina.

más importante en sus vidas, se sitúan las dificultades de las jornadas laborales partidas¹³ para conciliar la vida laboral y familiar; los despidos o cierre de empresas por motivos de la crisis iniciada en 2008;

la poca colaboración por parte de la pareja debido a sus viajes o jornadas extensas o el traslado de ciudad de la pareja:

Yo trabajaba de 9 de la mañana a 7 de la tarde. Que era lo malo de la gestoría... entonces, al tener al niño, pues con ese horario...no me parecía... ni dejarlo en una guardería ni dejárselo a mis padres... porque de hecho, si tenía un hijo, pues quería estar con él (E4).

Debido a la crisis, el despacho donde trabajaba empezó a ir mal y acordé el despido con el dueño y me fui al paro...y decidí que si podíamos permitirnoslo económicamente durante unos años me dedicaría a los niños...vamos...lo decidimos mi marido y yo (E6).

Estas mujeres trabajadoras que abandonan el empleo para dedicarse exclusivamente al cuidado, incluyen en sus discursos la provi-

sionalidad de la situación “mientras los niños sean pequeños” pero posteriormente, y cuando ya han pasado unos años, precisamente cuando la crisis se ha agudizado, y quieren volver a incorporarse al mercado laboral, las condiciones ya no son las mismas y al ver reducido su sueldo debido a la rebaja generalizada de los salarios en España o a que por su baja cualificación no pueden acceder a empleos con mejores retribuciones, deciden permanecer inactivas.

La conciliación de la mujer con el trabajo, yo creo que sigue siendo más complicada que para el hombre... y es verdad, porque normalmente encima ganamos menos, siempre decidimos nosotras dejar de trabajar (E9).

Trayectoria de ajuste. Empleo que permita cuidar

En esta segunda estrategia, las mujeres entrevistadas han alterado su trayectoria laboral con el nacimiento del hijo o hija para dedicarse a su cuidado. Dicha alteración se manifiesta de las siguientes maneras: reduciendo su jornada laboral; desempeñando trabajos temporales o puntuales; cambiando de empleo a uno más *family-friendly* o modificando horarios. En contraposición, las mujeres indican que la vida laboral de sus parejas o maridos no se ha visto modificada en nada, en clara alusión a que la conciliación de los roles atañe exclusivamente a las mujeres (Alcañiz, 2012).

La reducción de la jornada laboral —o jornada a tiempo parcial— por motivos de cuidado está contemplada en la legislación laboral española siendo utilizada por las mujeres en el 98% de los

casos. Señalan Maruani, Rogerat y Torns (2000) que dicha jornada laboral es una forma de sub-empleo reservada fundamentalmente para las mujeres y que como muestran las actuales dinámicas del mercado laboral se configura como un vector más de segregación entre los sexos (Casaca, 2012) en el que las mujeres quedan particularmente perjudicadas de manera laboral al disminuir su salario, dificultades para promocionar menores jubilaciones y mayor riesgo de caer en la pobreza (Ortiz, 2014; Carrasquer, 2014; Torns, 2005; Otaegui, 2014; Alcañiz, 2013).

A la vez, la jornada a tiempo parcial tiene una causalidad circular, ya que cuando una mujer asume dicha jornada se produce automáticamente una reducción por parte de su pareja a las tareas familiares de cuidado, contribuyendo, pues, a la continuidad en el desempeño del modelo asimétrico de relaciones de género (Rodríguez y Peña, 2009).

La reducción de jornada me ha afectado claramente... yo creo que ahí, ahí, sí que nosotras tenemos que hacer un balance, en que decides tu vida profesional o tu vida personal. Entonces... entonces a mí no me importó... pero decidí que no, que prefería así, porque así podía estar más tiempo con mis hijos (E28).

Otra posibilidad de modificación de la jornada laboral no alude a la reducción en el número de horas sino a la realización de turnos. Obviamente, este tipo de jornada se realiza en determinados sec-

tores como son comercios con horarios intensivos, sanidad, policía, bomberos, aeropuertos, empresas de plataformas tecnológicas con horarios 24x7.

Si bien en algunos casos la jornada a turnos es impuesta, en otros es elegida y el motivo dado por las mujeres entrevistadas se refiere a la mayor facilidad para combinar el desempeño de los dos roles —familiar y laboral— así como de disponer de un poco de tiempo libre y tranquilidad por las mañanas cuando todos los miembros de la familia están fuera. A la vez, de manera subrepticia, obligan a la pareja a hacerse cargo de los hijos/hijas en caso de su ausencia vespertina o de fin de semana.

Yo hago turnos, 2 mañanas, 2 tardes, 2 noches y 6 días de descanso. Así me arreglo bien con los niños. Mi marido se ocupa de ellos cuando yo estoy ocupada pero el tener 6 días libres me compensa (E27).

La modificación laboral más drástica se refiere a la de cambio de empleo. Se busca un empleo que sea más *family-friendly* aunque en ocasiones suponga una pérdida de salario o la ocupación de un puesto de trabajo por debajo de la cualificación adquirida por la mujer. El perfil de estas mujeres se adecuaría a lo sugerido por Hakim (1998) en el sentido de que las mujeres buscan un puesto de trabajo y no hacer una carrera. Las siguientes citas ilustran sobre ello:

Me da igual un trabajo que otro siempre y cuando me cuadren las horas... siempre que sea un turno de mañana y lo cuadre con las horas... Bien, me da igual trabajar en un sitio que en otro (E13).

Pero con 7 horas que trabajaba y yendo a Toledo...tenía la sensación de no llego, no llego, no llego... de no estar haciéndolo bien en mi casa, ni con mi hijo, ni en el trabajo. Y ahí, ahí fue cuando inicié el momento de tengo que buscar otra cosa, esto no lo quiero, no quiero sentirme así constantemente, porque siento que hago mal mi trabajo y lo demás... (E25).

Finalmente, las mujeres entrevistadas aludieron a la realización de empleos con horarios y jornadas puntuales en referencia a trabajos a comisión, planificación de la jornada laboral mensual en lugares de trabajo concretos. En este caso, la vida cotidiana se centra en la familia pero puntualmente se realizan actividades que permiten a las mujeres continuar vinculadas al mercado laboral.

O sea, yo he sacrificado mi mundo, mi vida laboral por mis hijos... pero convencida, con ganas y feliz. Yo quería estar, cuidar a mi hijo... cuando nació el segundo, cambié el horario, de hacer jornada de lunes a viernes a hacer sólo guardias localizadas. Es muy compatible con tener un bebé (E26).

Esta estrategia muestra la realización de los dos roles por parte de las mujeres —el nuevo y el tradicional— si bien se sigue priorizando el de cuidado a la familia.

Si se cruza la variable nivel de estudios con el empleo desempeñado por las mujeres entrevistadas, se observa que hay mujeres que teniendo estudios universitarios están ocupando un puesto de trabajo inferior a su cualificación. Consideramos que esta situación de sub-empleo la utilizan las mujeres como estrategia para conciliar ya que en un empleo con menores exigencias laborales les permite disponer de más tiempo para cuidar a su familia. Es, pues, una estrategia laboral que manifiesta una clara preferencia hacia el cuidado y supone la elección de un empleo en función de su jornada laboral y de su menor exigencia.

Hoy en día la prioridad para mí no es el trabajo, son mis hijos. Y hay muy pocos trabajos que te permitan compatibilizarlo con una vida familiar. Entonces, yo me he tenido que amoldar a un trabajo por mi vida familiar. No es el trabajo de mis sueños, pero bueno, no estoy mal, estoy cómoda (E20).

Continuidad en la trayectoria laboral. Las ayudas externas

En las entrevistas realizadas, hay un grupo de mujeres que no han modificado su trayectoria laboral al ser madres. Estas mujeres tienen que ajustar sus tiempos para poder realizar sus tareas en el puesto de trabajo y su responsabilidad como madres. Dicha articulación se realiza mediante la utilización de tres estrategias, las cua-

les no son excluyentes y en muchos casos se complementan: la utilización de servicios de guardería públicos o privados; el recurso a la ayuda externa pagada; la ayuda de la red familiar (Alcañiz, 2013).

Desde que las mujeres se han incorporado de forma masiva al mercado laboral, los estados europeos han implementado políticas de apoyo familiar centradas en un incremento de la oferta de plazas públicas en guarderías para niños o niñas menores de tres años. En estados familistas como el español (Esping-Andersen, 1993; Moreno Mínguez, 2007; Guillén, 2011; León y Lombardo, 2015) la inversión ha sido menor al considerarse que el cuidado

era un tema interno, a resolver por las familias. Si bien durante la década pasada se inició un incremento de plazas escolares¹⁴, con la llegada de la crisis en 2008 la inversión pública en guarderías se ralentizó y la mayoría de plazas para niños y niñas entre cero y tres años de edad son privadas, y resultan caras para la mayoría de las familias pese al apoyo recibido por las madres con hijos e hijas de estas edades.¹⁵ En la investigación realizada sólo una mujer llevó a su hijo a la guardería con posterioridad a la baja maternal¹⁶; lo más habitual es buscarse una cuidadora pagada o recibir ayuda familiar de los abuelos y abuelas por lo menos el primer año.¹⁷

¹⁴ Plan Educa 3 de creación de plazas públicas para escolarizar a niños y niñas entre 0 y 3 años.

¹⁵ El Estado español concede una ayuda de 100 euros mensuales a las madres con hijos e hijas menores de 3 años.

¹⁶ En España la baja por maternidad son 16 semanas de las cuales 4 semanas son obligatoriamente disfrutadas por la madre y el resto pueden disfrutarlas indistintamente la madre o el padre si bien el número de padres que la utilizan es ínfimo. Los padres disfrutan de un permiso de 15 días con posterioridad al nacimiento.

¹⁷ Según datos del Ministerio de Educación (2015), en España están escolarizados el 9,8% de los menores de 1 año; el 32,6% entre 1 y 2 años y el 51,8% entre 2 y 3 años.

Por externalización o mercantilización del trabajo doméstico se entiende la ayuda privada pagada a la que tienen que acudir las familias para atender las necesidades de cuidado exigidas por las

criaturas y realizar las tareas domésticas. El denominado “servicio doméstico” ha existido a lo largo de la historia (Fraisie y Perrot, 1995) pero no tenía el mismo significado que en la actualidad: de signo de status y reflejo de una estructura de clases en la que estaba mal visto que la mujer trabajara, se ha pasado a considerar este servicio como sustituto del realizado con anterioridad por la mujer, antes de iniciar su incorporación al mercado laboral.

Dada su cualidad crematística, es la estrategia que manifiesta con más intensidad las diferencias de clase social entre las mujeres entrevistadas. No obstante, se establece en el contenido de los discursos de las entrevistadas la diferencia entre acudir a la ayuda externa pagada “por necesidad” para cuidar a las criaturas y el recurrir al servicio doméstico para sustituir en todos los aspectos el trabajo desempeñado anteriormente por las mujeres. Si nos centramos en las tareas domésticas, ninguna de las mujeres entrevistadas “no cualificadas” tiene contratada a una mujer para su realización. Por el contrario, todas las mujeres profesionales cuentan con ayuda doméstica pagada tanto para realizar las tareas domésticas como para cuidar a los niños y niñas. Esta ayuda va desde un par de días a la semana, a la diaria de lunes a viernes, e incluso a la convivencia en el mismo hogar.

Siempre tuve ayuda pagada, servicio, vamos... la verdad, nunca tuve que cuidar, que estar con tres bebés y haciendo todas las cosas de la casa (E23).

El tener ayuda pagada, exime a la mujer de realizar en su totalidad las tareas domésticas y de cuidado pero no las exime de seguir siendo las encargadas de la organización del hogar, de ser las “cabezas pensantes”, por lo que se sigue produciendo una continuidad en el reparto de roles y consecuentemente una mayor sobrecarga de trabajo y de esfuerzo psicológico en las mujeres. En este argumento coinciden la mayoría de las mujeres entrevistadas, tanto del ámbito urbano como del rural, y desde las profesionales a las que ocupan puestos de trabajo con mejor cualificación.

La ayuda sustitutoria de la familia, especialmente de las abuelas y abuelos o de otros miembros femeninos de la familia, se reduce a las tareas de cuidado de las criaturas. Dada la baja participación laboral femenina en España hasta décadas recientes, las mujeres actuales han podido disfrutar de la ayuda de sus madres y suegras en las tareas de cuidado. Estas mujeres, dedicadas siempre al desempeño de su rol tradicional, continúan haciéndolo con sus nietos y nietas.

Yo trabajo hasta las 3 de la tarde, entonces, los días que mi marido no trabaja (lo hace a turnos), mi madre recoge a los niños a mediodía y se los lleva a casa a comer. Luego los vuelve a llevar. Yo cuando salgo del trabajo muchos días también voy a comer (E28).

Las ayudas oscilan desde tiempo completo —tener a las criaturas en casa hasta que empiezan en la guardería; llevarlas y recogerlas

de la guardería; darles la comida— a cuestiones puntuales como cuando se ponen enfermos o enfermas, en épocas de vacaciones o en las tardes en que no pueden el padre o la madre ir a recogerlos a la escuela (Radl Philipp, 2003).

La red familiar sigue siendo una ayuda fundamental en España, es el colchón de bienestar que sustituye en muchos casos la ausencia de estrategias públicas de políticas familiares (Salido y Moreno, 2007; Guillén, 2011 y Moreno, 2012). Ahora bien, en una perspectiva futura, se debería de plantear qué estrategias sustituirán a la ayuda familiar cuando las generaciones de mujeres incorporadas masivamente al mercado laboral se conviertan en abuelas y no puedan prestar esta ayuda a sus hijas o hijos por encontrarse todavía empleadas.¹⁸

¹⁸ Y teniendo en cuenta que la edad de jubilación se está incrementando progresivamente.

Conclusiones

Las conclusiones apuntan a la resistencia del patriarcado en la actual sociedad pese a la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, constatándose que la situación desigual de mujeres y hombres persiste tanto en el interior de la familia como en el mercado laboral pese a la modificación del sistema de roles de género.

La continuidad del patriarcado se revela en la diferente participación de mujeres y hombres en el mercado laboral. Las mujeres, al incorporarse al empleo siguen llevando la “carga de género” (Lagarde, 1997) por lo que tienen que “conciliar” su vida laboral con su vida familiar. Ello supone una menor dedicación femenina

al trabajo remunerado constatada con la mayor participación en jornadas laborales a tiempo parcial y, consecuentemente, una mayor dedicación de las mujeres a las tareas domésticas y de cuidado. Por otra parte, y tal como expresan los discursos de las entrevistadas, son ellas las que principalmente asumen la conciliación de la vida laboral y familiar teniendo que decidir entre las tres estrategias apuntadas: abandonar el empleo para dedicarse en exclusiva al rol de cuidadora, adecuarlo a las exigencias de cuidado demandadas por la familia o continuar en la misma situación laboral buscando soluciones para la conciliación en la familia extensa, los servicios institucionales de cuidado y la ayuda remunerada de otras personas.

La necesidad de conciliar la vida laboral y familiar afecta, sin duda alguna, a sus trayectorias laborales manifestándose situaciones de discontinuidad —mujeres que abandonan el mercado laboral mediante el uso de la excedencia aprobada por la Ley 3/2007— y de precariedad —al optar en muchas ocasiones por jornadas a tiempo parcial o por reducir su jornada por motivo de cuidado tal y como también está contemplado en la Ley—. Ambos hechos, discontinuidad y precariedad, corroboran que la desigualdad de las mujeres respecto de los hombres tanto a nivel micro —en la familia— como macro —en el mercado laboral— continúa. Por lo que nos lleva a concluir que el patriarcado *muta* pero permanece, y que no se producirá un cambio hasta que los hombres no se introduzcan en las tareas de cuidado y se produzca un equilibrio similar entre el cuidado y el empleo tanto en mujeres como en hombres.

Bibliografía

- ALCANIZ, M. (2012). "Conciliación de la vida laboral y familiar. ¿Cuestión de género o cuestión de mujeres?". En G. VÉLEZ BAUTISTA y N. BACA TAVIRA (eds.) *Género y desigualdades en Iberoamérica*. Buenos Aires: Mnemosyne.
- (2013). Estrategias de conciliación y segmentación social: la doble desigualdad. *Sociología. Problemas e prácticas*. (73), pp 35-58.
- y MONTEIRO, R. (2016). She-austerity. Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el Sur de Europa. *Revista Española de Sociología* (23), pp 20-56.
- ALONSO, L. E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología*. Madrid: Fundamentos.
- (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.
- AMORÓS, C. y DE MIGUEL, A. (2005). *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*. 3 Vol. Madrid: Minerva.
- BALBO, L. (1994). "La doble presencia". En Borderías; Carrasco y Alemany (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.
- BEECHY, V. (1979). On patriarchy. *Feminist Review* (3), pp 66-82.
- BOCK, G. (2001). *Las mujeres en la historia de Europa*. Barcelona: Crítica.
- BORDERÍAS, C., CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid: Icaria.
- BORRÁS, V., CARRASQUER, P., MORENO, S., TORNIS, T. (2012). "Trayectorias laborales y de vida. Una aproximación al modelo de empleo español". *Inguruak. Revista Vasca de Sociología* (51-52), pp. 131-146.

- BOSCH, E., FERRER, V. y ALZAMORA, A. (2006). *El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*. Madrid. Anthropos.
- CAMPILLO, I. y ARNIJO, L. (2016). Lifestyle Preferences and Strategies of Spanish Working Mothers: a matter of Choice? *South European Society and Politics*, DOI 10.1080/13608746.2016.1160528
- CARMONA, J. A. (1977). *Los indicadores sociales hoy*. Madrid: CIS.
- CARRASCO, C. (2003). *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- CARRASQUER, P. (2014). El empleo parcial en España hoy: una cuestión de género y de generación. CCOO *Federación Servicios*. Recuperado de <http://www.ccoo-servicios.es/html/32188.html>
- CASACA, S. F. (2012). *Mudanças laborais e relações de género*. Coimbra: Almedina.
- CASTAÑO, C. (ed) (2015). *Las mujeres en la Gran Recesión*. Madrid (Spain): Ediciones Cátedra.
- CASTILLO, D. (2009). *Los nuevos trabajadores precarios*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- COBO, R. (1995). *Fundamentos del patriarcado moderno*. Jean Jacques Rousseau. Madrid: Cátedra.
- CONDE, F. (2009). *Análisis sociológico del sistema de discursos*. Madrid: CIS.
- CROMPTON, R. (2006). *Employment and the family. The reconfiguration of work and family life in contemporary societies*. Cambridge (UK): Cambridge University Press,
- DÍAZ MARTÍNEZ, C. (2004). *Teoría y metodología de los estudios de la mujer y el género*. Policopiado. Neuquen, Argentina.

- DURÁN, Ma. Á. (1986). *La jornada interminable*. Barcelona: Icaria.
- (1972). *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*. Madrid: Tecnos.
- y ROGERO GARCÍA, J. (2009). *La investigación sobre el uso del tiempo*. España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO (2011). Madrid. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de www.empleo.gob.es
- ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA). Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de www.ine.es
- ESPING-ANDERSEN, G. (1993). *Los tres mundos del estado de bienestar*. Valencia: Institució Alfons el Magnànim.
- FRAISSE, G. y PERROT, M. (1995). *Historia de las mujeres Vol. IV. El siglo XIX*. Barcelona: Círculo de Lectores.
- FRIEDAN, B. (1983). *La segunda fase*. Barcelona: Plaza&Janés.
- GONZÁLEZ, M^a J. y JURADO, T. (eds) (2015). *Padres y madres corresponsables. Una utopía real*. Madrid: Catarata.
- GUADARRAMA, R., HUALDE, A. y LÓPEZ, S. (2012). “Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica”. *Revista Mexicana de Sociología*, 74 (2), pp 213-243.
- GUILLÉN, A. (2011). *El Estado de Bienestar español en el contexto europeo*. Londres: Ashgate.
- HAKIM, C. (1998). “Developing a theory for the twenty-first century: preference theory”. *British Journal of Sociology* 49 (1).
- (2005). *Modelos de familia en las sociedades modernas. Ideales y realidades*. Madrid: CIS.

- HOCHSCHILD, A. (1989). *The second shift. Working families and the revolution at home*. London: Pinguin.
- KARAMESSINI, M. y RUBERY, J. (eds) (2014). *Women and austerity. The economic crisis and the future for gender equality*. New York: Routledge.
- LAGARDE, M. (1997). *Los cautiverios de las mujeres. Madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México: UNAM.
- LEÓN, M. y Lombardo, E. (2015). "Igualdad de género y políticas sociales". En C. TORRES, (ed) España. *Situación social*. Madrid: CIS.
- LERNER, G. (1990). *La creación del patriarcado*. Barcelona: Crítica.
- LYONETTE, C. (2015). Part-time work, work-life balance and gender equality. *Journal of Social Welfare and Family Law*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1080/09649069.2015.1081225>
- MANDEL, H. (2010). Winners and Losers: The Consequences of Welfare State Policies for Gender Wage Inequalities. *European Sociological Review* 28 (2), pp 241-262. DOI:10.1093/esr/jcq061
- MARUANI, M., ROGERAT, C. y TORNIS, T. (eds) (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria.
- MORANT, I. (2005). *Historia de las mujeres en España y América Latina*. Madrid: Cátedra.
- MORENO, L. (2012). *La Europa asocial. Crisis y Estado del Bienestar*. Barcelona: Península.
- MORENO MÍNGUEZ, A. (2007). *Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa*. Madrid: CIS.
- MURILLO, S. (2006). *El mito de la vida privada*. Madrid: Siglo XXI.

- NIELFA, G. (2003). "Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral". En C. SARASÚA y L. GÁLVEZ, (eds) *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Alicante: Publicaciones de la Universidad de Alicante.
- OTAEGUI, A. (2014). *El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- ORLOFF, A. S. (2009). "Gendering the Comparative Analysis of Welfare States: An Unfinished Agenda". *Sociological Theory* 27(3) pp 317-343
- ORTIZ, P. (2014). "El trabajo a tiempo parcial. ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?". En *Sociología del Trabajo* (82), pp 73-92
- PRIETO, C. (dir) (2015). *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española*. Madrid: Cinca.
- PULEO, A. (2005). "El patriarcado ¿una organización social superada?". *Temas de debate* (133), pp39-42.
- RADL PHILIPP, R. (2003). "Transformaciones en el comportamiento en función del género en la vejez: el caso de las relaciones familiares actuales entre abuelas, abuelos y nietas y nietos". *Papers* (70), pp 117-134.
- Real Decreto-Ley 3/2012, 10 febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076
- ROBERTI, Ma. E. (2011). *El enfoque biográfico en el análisis social: una aproximación a los aspectos teórico-metodológicos de los estudios con trayectorias laborales*. Tesis de doctorado. Recuperado de <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>

- RODRÍGUEZ, Ma. C. y PEÑA, J. V. (2009). "¿Es posible compatibilizar familia y trabajo? Análisis cualitativo del discurso sobre la conciliación de la vida laboral y familiar". En *Documentación Social* (152), pp 185-202.
- SALIDO, O. y MORENO, L. (2007). Bienestar y políticas familiares en España. *Política y sociedad* 44 (2), pp 101-114.
- SCOTT, J. (1995). "La mujer trabajadora en el siglo XIX". En G. DUBY y M. PERROT. *Historia de las Mujeres IV. El siglo XIX*. Barcelona: Círculo de Lectores.
- , CROMPTON, R. y LYONETTE, C. (eds.) (2010). *Gender inequalities in the 21st century. New barriers an continuing constraints*. Cheltenham: Edward Elgar.
- STANDING, G. (2011). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado&Presente.
- STRATIGAKI, M. (2004). The cooptation of Gender concepts in the European Union Policies: the case of Reconciliation of work and family. *Social Politics* 11(1). pp 30-56.
- TAYLOR, S. y BOGDAN, R. (2002). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Madrid: Paidós.
- TOBÍO, C. (2005). *Madres que Trabajan. Dilemas y Estrategias*, Cátedra, Feminismos. Madrid.
- TORNS, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 23 (1), pp. 15-33.
- y CARRASQUER, P. (2007). "Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva del género". *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, (29). pp 139-156.

- TORNS, T. (2011) "Las mujeres y el empleo en España. ¿Un futuro venturoso?". En *Retos y oportunidades para la igualdad de género*. Madrid: FOREM.
- TRIFILETTI, R., GUSMANO, B. y SALMIERI, L. (2013), *Qualitative Interviews with Households About Work and Care*, Workpackage, 5. Recuperado de www.abdn.ac.uk
- VALLES, M. S. (2009). *Entrevistas cualitativas*. Madrid: CIS.
- YEE KAN, M. y GERSHUNY, J. (2010). "Gender segregation and bargaining in domestic labour: evidence from longitudinal time-use data". En Scott, Crompton y Lyonette, *Gender Inequalities in the 21st Century. New Barriers and Continuing Constraints*. Edward Elgar Publishing.
- YERKES, M. (2013). "Choice or constraint? Women's weekly working hours in comparative perspective". *Sociología. Problemas e Prácticas* (72), pp 9-30.
- WALBY, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Oxford, UK Cambridge, Massachusetts, USA: Wiley-Blackwell.

Anexo. Perfiles de las mujeres entrevistadas

1. Mujeres que abandonaron el empleo para dedicarse al cuidado

Núm. de entrevista	Edad	Estudios	Hijos/as	Empleo pareja	Empleo anterior
1	41	FP Administrativa	3	Conductor camiones	Teleoperadora
2	43	Peluquería	1	Carpintero	Dependiente
3	48	FP Secretariado y Márquetin	2	Ingeniero en telefónica	Secretaria de dirección
4	45	FP Administración y finanzas	1	Empresa familiar	Gestoría
5	39	Graduada Terapia ocupacional	1	Aparejador	Auxiliar administrativo
6	35	Graduada Derecho y Ciencias del Trabajo. Master RRHH	2 emb.	Informático	Ejecutiva empresa
7	43	Graduada Ciencias Políticas	2	Ejecutivo empresa	Empresa familiar
8	52	Técnico radiología	2	Ejecutivo empresa	Hospital
9	47	Graduada Derecho	3	Banca	Despacho abogados
10	47	Secundaria	2	Ejecutivo empresa	Consulta médica

2. Mujeres empleadas y cuidadoras

11	39	FP Electrónica	2	Tatuador autónomo	JTP Empresa electrónica
12	35	Primarios	2	Asesor energético autónomo	Turnos. Hostelería
13	30	Primarios	1	Empleado empresa aeronáutica	Comercial
14	34	Secundarios	1	Repartidor	Comercial
15	36	FP Técnico sonido	2	Técnico sonido empresa	Técnico sonido empresa. Puntual
16	40	Graduada comunicación. Máster en comunicación política	1	Mono-marental	JTP Instructora de pilates
17	47	FP Administrativa	1	Propietario tienda pescadería	Administrativa
18	48	Graduada y Máster en Economía	3	Propietario naves y edificios industriales	Inmobiliaria a comisión

Núm. de entrevista	Edad	Estudios	Hijos/as	Empleo pareja	Empleo anterior
19	45	Graduada periodismo	2	Albañil	Administrativa
20	32	Graduada trabajo social Máster	2	Periodista	Administrativa
21	35	Graduada filología inglesa	1	Monitor natación	Administrativa
22	30	Enfermería	1	Médico	Enfermera
23	43	Graduada económicas	3	Dentista	Asesora empresas
24	33	Graduada derecho	2	Periodista	Despacho abogados
25	34	Graduada y doctorado en químicas	2	Desempleado	Docente Universidad privada. JTP
26	37	Graduada periodismo	1	Empresa familiar	Fundación Tercer sector JTP
27	38	Enfermería	2	Empresa familiar	Enfermera. Guardas localizadas
28	48	Graduada publicidad	3	Directivo	Directiva en paro. Montando una empresa
29	40	Graduada Derecho	3	Alto funcionario Ministerio	Alta funcionaria Ministerio
30	42	Graduada CC Políticas	1	Periodista	Tercer sector