

Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar¹

Gender with class: the unequal conciliation between labor and family life

MERCEDES ALCAÑIZ
Universitat Jaume I. Castellón
mercedes.alcaniz@fis.uji.es

RESUMEN

La incorporación de las mujeres al mercado laboral transformó la división sexual del trabajo marcada por el patriarcado el cual asignaba a los hombres al ámbito público y a las mujeres al ámbito doméstico. El acceso al empleo se realizó desde una clase social de origen y con unos estudios concretos, teniendo en cuenta también que cuando las mujeres se incorporan lo hacen con una identidad de género socializada en valores femeninos vinculados con el cuidado y el ser para los demás. La conciliación de la vida laboral y familiar se refiere a la articulación en el desempeño de ambas tareas y en cómo se resuelve mediante la utilización de diversas estrategias. El objetivo de este artículo se centra en analizar las diferentes estrategias de conciliación de la vida laboral y la vida familiar utilizadas por mujeres de diferentes posiciones sociales. La metodología utilizada en la investigación es cualitativa, utilizando la entrevista semiestructurada a una muestra estructural de mujeres urbanas, madres y desempeñando actualmente un empleo en el mercado laboral.

Palabras clave: género, clase social, conciliación de la vida laboral y familiar, desigualdad.

¹ Los resultados incluidos en este artículo forman parte de la investigación "Ciclo económico, desigualdad y empleo: la incorporación de las mujeres al empleo y su impacto sobre la desigualdad" (2009-2011), dirigida por la profesora Olga Salido Cortés, de la Universidad Complutense de Madrid, y subvencionada por el MICINN, referencia CSO2008-SOCI. Agradezco sus sugerencias a un evaluador anónimo.

ABSTRACT

Women incorporation into labour market transformed the sex-segregation of work marked by patriarchy which assigned men to the public work environment and domestic sphere for women. Access to employment was carried out from a social background and with a particular studies, keeping in mind that when women comes into labour market it is done with a gender identity socialized in female principles related with care and to be for the others. The work-life-balance and family life refer how to organize the performance of both activities and how does it resolve through the usage of differents strategies. The main goal in this article is analise the different strategies of work-life-balance and family life used by women of different social background. The methodology used in this investigation is qualitative, using a semi-structured interview to a structural sample of urban women, mothers and workers today in the labor market.

Keywords: *gender, social class, work-life balance, inequality.*

INTRODUCCIÓN

El patriarcado² (Walby, 1990; Lerner, 1990; Amorós y de Miguel, 2005) es el sistema de géneros³ establecido en el siglo XIX que adjudica roles y posiciones diferentes y desiguales a hombres y mujeres y que fue legitimado por las instituciones sociales de la época: el Estado, la iglesia, el sistema educativo y la familia (Fraisie, 1995).

Al mismo tiempo, y como consecuencia de la revolución industrial se configuró una estructura de clases sociales organizada en torno a la ocupación en el sistema productivo, desempeñada mayoritariamente por los hombres, que asignaba la posición de clase al resto de miembros de la familia. Las mujeres quedaban relegadas al espacio doméstico y de cuidado, para el cual, se socializaba a niñas y jóvenes con el denominado “discurso de la domesticidad” (Ballarin, 1995; Conell, 2005). La ocupación desempeñada en el mercado laboral daba la posición en la estructura de clases y se consideraba el mecanismo generador de desigualdad en la sociedad, obviando otros mecanismos como el género, la etnia, la religión, la discapacidad, etc., posteriormente tomados en cuenta (Ferguson, 2013).

A partir de los años sesenta del siglo XX, comienza a producirse una modificación en el sistema de géneros anterior debido a la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral remunerado y a los estudios universitarios⁴ (Durán, 1972; Maruani, 2000; Rodríguez y Larrañaga, 2002-2004). Explicándose este acontecimiento por los siguientes aspectos: en primer lugar, que las mujeres se incorporan al empleo desde una clase social, clase social adjudicada por la posición de su padre y también por el nivel de estudios alcanzado, ya que, como señala Moreno Mínguez (2007), el nivel educativo es un predictor del empleo femenino en los países del sur de Europa. En segundo lugar, que las mujeres se introducen en el trabajo remunerado con una identidad de género⁵, adquirida en el proceso de socialización, y relacionada con el rol de cuidadora y ejecutora de las tareas domésticas, adjudicada en el patriarcado (Mayobre, 2007; Lamas, 2003). Como dice Marcela Lagarde (1997) “las mujeres se incorporan al empleo con su carga de género” y en tercer lugar, no podemos obviar la segmentación y segregación del mercado laboral al cual acceden las mujeres ni las regulaciones laborales establecidas por el Estado y que no son neutras (Piore y Sabel, 1990; Ibáñez, 2008).

² 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”. Aunque el patriarcado ha sido una constante en la historia humana, el significado actual de patriarcado se institucionalizó y normativizó en el siglo XIX con la aprobación del Código Civil Francés o Código Napoleónico en 1804.

³ Procesos y mecanismos que regulan y organizan la sociedad de modo que mujeres y hombres sean, actúen y se consideren diferentes, al mismo tiempo que determina qué áreas sociales son de competencia de un sexo y cuáles de otro (Astelarra, 2005).

⁴ Actualmente hay más mujeres con estudios universitarios que hombres.

⁵ La identidad de género se define como “la autclasificación como hombre o mujer sobre la base de lo que culturalmente se entiende por hombre o mujer”.

El desempeño de las dos actividades, el rol de cuidadora y el rol de trabajadora remunerada, lo denominó Friedan (1983) “doble jornada”, Laura Balbo (1995) “doble presencia” y M^a Ángeles Durán “la jornada interminable” (1986) en referencia a la realización de un “doble trabajo”⁶ debido a la ausencia de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado.

Ante esta situación, a finales de la década de los noventa, la Unión Europea, y posteriormente los Estados miembros, incorporaron en sus políticas de empleo el objetivo de la conciliación de la vida laboral y familiar enmarcándolo como una acción relacionada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, si bien, en realidad, las normativas aprobadas se relacionaban con la vuelta al hogar de muchas mujeres mediante la solicitud de una excedencia temporal y/o una reducción de jornada como estrategia para “facilitar dicha conciliación” sin revisar el contrato entre los géneros establecido en el patriarcado (Pateman, 1995).

Asimismo, las parejas y fundamentalmente las mujeres en calidad de actrices de la “doble presencia” utilizan diversas estrategias para articular su actividad laboral y su actividad familiar, que han sido analizadas por las siguientes autoras, entre otras: Hochschild, 1989; Moen and Yan Yu, 2000; Torres y Vieira da Silva, 1998; Tobío, 2005; Sarraceno, 1995; Trifiletti, s/f; Rivero, 2005; Perrons, 2007; Alcañiz y Guerreiro, 2008; Rodríguez y Peña, 2009; Crompton y Lyonette, 2010; Alcañiz, 2013.

Ahora bien, como hemos señalado anteriormente, las mujeres se incorporan al mercado laboral desde posiciones sociales distintas y con identidades de género construidas por la socialización en el rol de cuidado y doméstico. En base a estos dos ejes —estructural e ideológico— las mujeres optan por una/s estrategia/s u otras.

El objetivo de este artículo se centra en analizar las estrategias de conciliación de la vida laboral y la vida familiar utilizadas por mujeres de diferentes posiciones sociales, teniendo en cuenta los dos ejes o factores señalados, el estructural y el ideológico.

El artículo está estructurado de la siguiente manera: en primer lugar se realiza una breve referencia al estado de la cuestión sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y su relación con otras variables; en segundo lugar, se informa de la metodología utilizada en la investigación; en tercer lugar, se exponen los resultados de la investigación, analizando las estrategias de conciliación de la vida laboral y familiar utilizadas por las mujeres de tres grupos sociales. Finalmente, se exponen las conclusiones en relación con los objetivos propuestos.

ESTADO DE LA CUESTIÓN

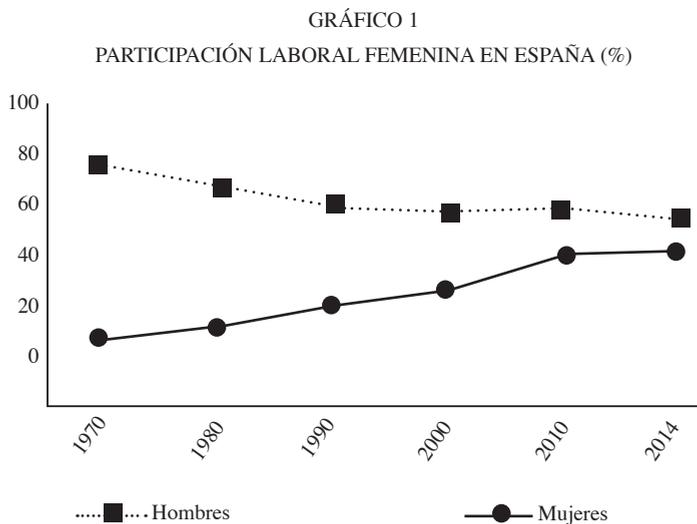
La conciliación de la vida laboral y familiar se incorporó a la agenda pública europea en la década de los noventa⁷ si bien no puede decirse que sea un tema nuevo ya que responde a un

⁶ Si por trabajo entendemos cualquier desgaste físico o psíquico, sin que necesariamente esté remunerado (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994).

⁷ Con anterioridad a esta fecha ya se incluía el término en diferentes documentos europeos pero su tratamiento como tema incluido en la agenda política europea se produjo en esta década. En lo que respecta a España, en 1999 se aprueba la Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras siguiendo la directiva europea y se incluyen las Políticas de Conciliación en los sucesivos Planes de Igualdad de ámbito estatal y autonómico.

viejo problema relacionado con la articulación entre la producción de bienes y servicios (o trabajo remunerado) y la reproducción de la fuerza de trabajo (Carrasquer *et al.*, 1998), que incumbe al mantenimiento y sostenibilidad de la vida o tareas de cuidado (Daly y Lewis, 2000; Castelló, 2011; Carrasco, Borderías y Torns, 2011; Tobío, 2012), ámbitos concernientes con la división sexual del trabajo patriarcal que adjudicaba a los hombres el ámbito de la producción, público, y a las mujeres el ámbito reproductivo o privado desde el siglo XIX y la constitución de la sociedad industrial, de clases y patriarcal⁸.

Tanto en la Unión Europea como en España, el planteamiento político de la conciliación se efectuó por dos motivos, a su vez relacionados: el cumplimiento del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, posteriormente incluido en las constituciones estatales, y el progresivo incremento de las mujeres en el mercado laboral, modificador de la división sexual del trabajo⁹. Veamos en el siguiente gráfico, la variación de la participación laboral femenina en España para constatar este hecho:



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Consultado el 23 de septiembre de 2014. www.ine.es

La progresiva equiparación de mujeres y hombres en el mercado laboral, observada en la gráfica anterior, no se corresponde con una similar presencia de los hombres en el ámbito doméstico y de cuidado, tal y como se confirma en la tabla siguiente.

⁸ Esta división sexual del trabajo es en sí misma una estrategia de articulación de los dos ámbitos señalados que discrimina a las mujeres del ámbito público y genera desigualdad en el acceso a los recursos y en la libertad de realización de los propios proyectos y la capacidad de hacerlos (Sen, 1995).

⁹ Las parejas de doble ingreso menores de 65 años (*dual earner*) han pasado de representar el 23,3% en 1991 al 45,8%, mientras que las parejas tradicionales, *male breadwinner*, han descendido desde el 57,6% al 29,3%.

TABLA 1
TIEMPO DIARIO DEDICADO AL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADO POR SEXO

	Mujeres	Hombres
1993	7 h 50'	2 h 30'
1996	7 h 35'	3 h 5'
2001	7 h 22'	3 h 10'
2006	5 h 59'	2 h 20'
2010*	4 h 7'	1 h 54'

Fuente: usos del tiempo, estereotipos, valores y actitudes (2007). *Encuesta sobre usos del tiempo. INE. Elaboración propia.

En la tabla 1 se constata que pese a la reducción en el tiempo dedicado al trabajo doméstico entre mujeres y hombres, la diferencia todavía es notoria permitiéndonos concluir que no se ha producido, de momento, un reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado por lo que difícilmente se alcanzará una igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad al continuar las mujeres desempeñando un “doble trabajo” (Friedan, 1983).

Ante estos hechos que contradecían de manera evidente el objetivo de igualdad incluido en el Tratado de Roma de 1957¹⁰, germen de la Unión Europea, se empieza a tomar consciencia en Europa de la necesidad de regular estas cuestiones.

El término conciliación aparece por primera vez en 1974 (Stratigaki, 2004) en el articulado del Community Social Action Programme: “para asegurarse de que las responsabilidades familiares de todos los interesados puedan conciliarse con sus aspiraciones laborales”¹¹. Posteriormente, en 1989, apareció de nuevo el término en el contexto de las políticas familiares y finalmente, en 1993, en el denominado Libro Blanco “Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas en el siglo XXI” (Informe Delors), se usó con un sentido alejado del objetivo anterior de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, así como de las políticas familiares incorporándose como un objetivo para combatir el desempleo.

Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral implementadas en la Unión Europea y los Estados miembro son diversas y han sido estudiadas por numerosas académicas (Lewis, 1992 y 1997; Daly y Lewis, 2000; O'Connor, 1993; Orloff, 1993; Mandel, 2000; Guillén, 2011; Campillo, 2010; Sainsbury, 1994; Pandolfini, 2014) quienes constatan la relación entre las políticas implementadas y el régimen de Estado de bienestar,

¹⁰ Art. 3. Punto 2. En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

¹¹ 31974Y0212(01) Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme Official Journal C 013, 12/02/1974. http://www.ucc.ie/archive/hdsp/EU-docs-socpol/Poverty_one.htm Consultado el 2 Mayo 2014.

siguiendo la tipología establecida por Esping-Andersen (1993)¹² y criticando, a la vez, la falta de perspectiva de género en el análisis de este autor¹³.

Los diferentes regímenes de bienestar varían en función de los instrumentos¹⁴ utilizados, no obstante, las medidas de conciliación primadas han sido aquellas relacionadas con la reducción de jornada y la excedencia para el cuidado (Campillo, 2010), utilizadas fundamentalmente por las mujeres¹⁵, por lo que no han contribuido a la igualdad entre los géneros en el reparto de las tareas domésticas y de cuidado, sino más bien han favorecido el surgimiento de una nueva desigualdad basada en la creación de dos tipos de presencia en el mercado laboral: a tiempo completo, ocupada fundamentalmente por hombres y por algunas mujeres, y a tiempo parcial, tipo de jornada fundamentalmente femenina¹⁶. Hecho que plantea si la conciliación de la vida laboral y la vida familiar es una cuestión de género o es una cuestión de mujeres (Alcañiz, 2012).

Las feministas y académicas señaladas centraron sus críticas en que dichas políticas no contribuyen a la igualdad entre los géneros sino que pueden contribuir a una mayor desigualdad al constatar que son utilizadas fundamentalmente por las mujeres, reafirmando el desempeño tradicional de los roles de género con el “visto bueno y el permiso” del Estado, el cual no es en absoluto neutro, sino, como bien sabemos, patriarcal (O’Connor, 1993; Bordenas, Carrasco y Alemany, 1994).

En relación con lo anterior, dichas autoras aluden que las políticas de conciliación se han convertido en políticas de empleo: por una parte, se permite la reducción de jornada o el abandono laboral temporal por temas de cuidado y, por otra, se contrata a otra persona que sustituye a la trabajadora. Es decir, que por el precio de una tenemos dos, pero, eso sí, en condiciones precarias de trabajo en lo referido a salario, condiciones laborales, promoción y jubilación (Standing, 2013) generando una nueva desigualdad en el colectivo de las mujeres, hecho que lleva a decir a Torns y Carrasquer (2007) que “la precariedad es la norma que mejor define el empleo femenino” y, por otra parte, no se incide en la corresponsabilidad de

¹² Esping-Andersen clasificó a los Estados de bienestar en tres tipos: el social-demócrata, el conservador o continental y el liberal. Posteriormente, a propuesta de académicos y académicas de estos países, se añadió un cuarto tipo de régimen de bienestar: el Estado de bienestar mediterráneo conformado por Portugal, Grecia, Italia y España, países que comparten un modelo de bienestar caracterizado por una mayor presencia de las relaciones familiares y del modelo familiar patriarcal.

¹³ Críticas que llevaron a Esping-Andersen a añadir en el año 2000 los conceptos de desfamiliarización (políticas que reducen la dependencia individual de la familia) y desmercantilización (grado en que los Estados de bienestar promueven derechos sociales que permiten a los trabajadores mantener un nivel de vida socialmente aceptable independiente de su participación en el mercado) en el análisis de las políticas de conciliación.

¹⁴ Las políticas de conciliación utilizan cuatro instrumentos en su implementación: a) los beneficios monetarios o en especie de la seguridad social y los beneficios fiscales, b) las provisiones relacionadas con el empleo, como los permisos remunerados o no, las excedencias, la flexibilización o reducción del tiempo de trabajo, c) los servicios como la asistencia domiciliaria, las escuelas para la educación infantil, los centros de día, las residencias para personas y d) los incentivos a la creación de empleo o a la provisión de cuidados en el mercado, como los “vales”, la reorganización de las horas de trabajo y los subsidios al sector privado de servicios de cuidado (Daly, 2002).

¹⁵ El 93,8% de las solicitudes de excedencia por cuidado de familiares son solicitadas por mujeres y el 96,9% de las solicitudes de reducción de jornada también (*Mujeres en cifras*, 2013).

¹⁶ En España, el 72,6% de las personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres. Y de las mujeres que trabajan, el 35,32% lo hacen a tiempo parcial (EPA, 2º trimestre 2014. INE).

las tareas laborales y familiares, que sería, sin duda alguna, el mecanismo para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

A esta nueva situación¹⁷, la denomina Walby (1990) “patriarcado público”¹⁸, Webb (2010) “neopatriarcado”¹⁹ y de Miguel (Martínez García, 2013) “patriarcado blando”²⁰. En todos los casos, expresan un escenario caracterizado por la permanencia de la desigualdad pese a la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Ahora bien, y como se ha comentado con anterioridad, no todas las mujeres son iguales, es decir, que la condición sexual que las caracteriza como mujeres no permite concluir que su posición social sea la misma²¹. Sin adentrarnos en el debate iniciado entre las feministas socialistas y las feministas radicales (Beltrán y Maquieira, 2002; Amorós y de Miguel, 2005) sobre qué origina antes la desigualdad, la clase social o el género,²² ni en las diversas teorías elaboradas sobre las clases sociales²³, se aludirá, aunque sea de forma escueta, a la relación entre la clase social y el género, como mecanismos de generación de desigualdad social.

La crítica feminista al análisis de las clases sociales fue realizada por Michele Stanworth (1984) en respuesta al artículo publicado por John Golthorpe “Women and class analysis” (1983). Este autor propuso un esquema de clases basado en la actividad de los hombres pese al incremento progresivo de las mujeres en el mercado laboral, justificándolo por la endogamia en el matrimonio que lleva a que las parejas contraigan matrimonio con personas de su misma clase social por lo que bastaba con la ocupación del hombre. Posteriormente, Rosemary Crompton (1989) publica “Class Theory and gender”: en este artículo, retoma la importancia de la clase social en los análisis sobre la desigualdad entre los géneros frente a otras propuestas teóricas centradas más en el agente social o el individuo (Romero, 1995). Estudios posteriores realizados por Crompton y Lyonette (2010) respecto a la relación entre la clase y el género aluden a que “la clase social está presente. Incluso la habilidad para conciliar tiene un significado social de clase, así como una dimensión de género”.

A la publicación del artículo de Catherine Hakim (1998) exponiendo la teoría de la preferencia²⁴, le responden Crompton y Harris (1998) con la afirmación de que “las razones de la elección de las mujeres (respecto al mercado laboral) surgen del contexto estructural y no

¹⁷ En un contexto global de neoliberalismo, desregulación laboral y precariedad.

¹⁸ El patriarcado público lo opone Walby (1990) al patriarcado privado. El primero se caracteriza por la segregación de las mujeres en el mercado laboral mientras que el privado se caracteriza por la exclusión de las mujeres de la vida pública y su reclusión en el ámbito privado.

¹⁹ Jan Webb (2010) argumenta que hay una lógica neopatriarcal en el mercado laboral que afianza e intensifica la segregación y la desigualdad de las mujeres.

²⁰ El “patriarcado blando” ha eliminado la discriminación legal entre mujeres y hombres pero mantiene la importancia de la biología en las diferencias entre mujeres y hombres y añade un nuevo fundamento: la libertad de elección, uno de los pilares del orden político liberal (Martínez García, 2013).

²¹ Afirmación realizada por el feminismo negro en los Estados Unidos en los años sesenta criticando al “feminismo oficial” por considerarlo exclusivamente centrado en las mujeres blancas y de clase media.

²² Para las feministas socialistas la desigualdad se origina en el capitalismo mientras que para las feministas radicales, es el patriarcado.

²³ Sobre el debate de las clases sociales, véase Carabaña, 1995; Romero, 1996, Bauman, 2011; Martínez García, 2013.

²⁴ La teoría de la preferencia plantea que son las mujeres las que eligen incorporarse o permanecer en el mercado laboral o quedarse en el ámbito doméstico y de cuidado.

exclusivamente de la preferencia”. Las mujeres eligen pero también están constreñidas por su posición en la estructura social y por sus circunstancias personales. Este debate entre la “preferencia individual” o la “estructura” en lo que se refiere a la elección de las mujeres permanece en la actualidad (Yerkes, 2013) y se relaciona con el entorno actual de crisis económica, que conduce a una mayor presencia en el mercado laboral de las mujeres, por lo que la elección quedaría limitada al tipo de jornada laboral o al tipo de ocupación que mejor cuadre con la conciliación de la vida laboral y familiar, aspectos que consideraremos posteriormente en el análisis de los resultados.

Para la teoría de la interseccionalidad, tanto la clase como el género, junto con la etnia, la sexualidad, la edad, la religión, etc., son variables explicativas de la desigualdad en la sociedad (McCall, 2005; Yuval-Davis, 2011; Ferguson, 2013).

Esta teoría sociológica, que propone y examina cómo diferentes categorías de discriminación, construidas social y culturalmente, interactúan en múltiples niveles, contribuyendo con ello a reforzar la desigualdad social (Yuval-Davis, 2006), resulta, pues, de gran interés como referente teórico en nuestra investigación y en el presente artículo, centrado, como hemos dicho con anterioridad, en conocer las estrategias de conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres de distintas clases sociales y su efecto en la conciliación.

Desde la teoría feminista, la investigación de Benería y Roldán (1992) impulsó la consideración de las interrelaciones entre el género y la clase social como ejes de inequidad social afirmando que la división sexual del trabajo es el mecanismo explicativo en la relación entre la clase y el género (Ariza y de Oliveira, 1999). De esta manera, el género y la clase social se refuerzan: una mayor dedicación al trabajo doméstico y de cuidado tiene un efecto discriminatorio en el mercado laboral, y una participación en empleos poco cualificados reproduce la estructura de clases.

METODOLOGÍA

Para la realización de la investigación, se optó por la utilización de la metodología cualitativa. Ello se debe a que, junto con la información estructural de las entrevistadas, lo que nos interesa saber es la influencia de los factores ideológicos en la elección de las diferentes estrategias²⁵; por ello, se consideró que dicha metodología es la más apropiada al permitirnos captar mediante los discursos (Vallés, 2009), los significados que los actores (actrices en este caso) atribuyen a sus decisiones desde sus propios marcos interpretativos (Masseroni, 2007).

Como señala Alonso (1998), la investigación cualitativa es un proceso interpretativo, una forma de acercamiento a la realidad en donde los casos individuales son significativos y representativos de conjuntos de permanencia. Por ello, y dentro de este contexto, consideramos que la técnica más apropiada para obtener un discurso coherente de la ideología y las prácticas de las mujeres es la entrevista semiestructurada²⁶. La elección de esta técnica en la

²⁵ Los datos objetivos o posicionales ya están incluidos en el diseño muestral.

²⁶ Por entrevista semiestructurada entendemos la entrevista realizada mediante un “guión” que incluye una serie

investigación se debió a que tiene un formato más flexible que la entrevista estructurada al no centrarse de manera cerrada en un guión sino que permite la incorporación de nuevas preguntas por parte del entrevistador/a lo cual da lugar a que los discursos obtenidos proporcionen un acceso a los marcos interpretativos y a la justificación-construcción de las estrategias elegidas por las entrevistadas.

Mediante la realización de las entrevistas buscábamos contextualizar la situación familiar y personal de las mujeres entrevistadas con la elección de las estrategias para conciliar la vida familiar y laboral mediante el análisis del discurso obtenido en las entrevistas²⁷.

Respecto a la muestra, optamos por una muestra estructural de mujeres urbanas, trabajadoras remuneradas con hijos/as de entre 32 y 48 años²⁸, representativa de las diferentes clases sociales²⁹, optando por el criterio³⁰ de la ocupación para agrupar a las mujeres. Sobre dicho criterio establecimos tres grupos basados en su nivel de cualificación: mujeres empleadas en puestos de trabajo sin cualificar, mujeres ocupadas en empleos de cuello blanco y mujeres profesionales en empleos cualificados. Asimismo, se optó por una muestra de mujeres urbanas exclusivamente a efectos de homogeneidad en las condiciones de vida y en la mayor oportunidad de encontrar mujeres empleadas en los tres grupos considerados.

El número de entrevistas realizadas fueron 30: 15 en Madrid y 15 en Valencia. De las 30 mujeres: 10 eran mujeres que ocupaban empleos sin cualificar, 10 mujeres con empleos de cuello blanco y 10 profesionales con empleos cualificados. La muestra se seleccionó en función de los perfiles propuestos, bien por contacto directo o mediante la “bola de nieve”. Se concertó telefónicamente la cita para la realización de la entrevista, normalmente en la casa de la entrevistada o en alguna cafetería.

El trabajo de campo se llevó a cabo entre los meses de febrero-junio de 2010.

A efectos operativos, se ha clasificado como Grupo 1 a las mujeres en empleos no cualificados (entrevistas E1-E10; a las mujeres en empleos de cuello blanco como Grupo 2 (entrevistas E11-E20) y a las mujeres en empleos cualificados o profesionales como Grupo 3 (entrevistas E21-E30)³¹.

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 semiestructurada genera un ámbito coloquial que facilita la comunicación entre quienes interactúan (Díaz Martínez, 2004).

²⁷ El diseño de la entrevista incluía una guía con los siguientes bloques temáticos: a) biografía personal y familiar de la entrevistada; b) biografía laboral de la entrevistada y de su pareja, c) actitudes hacia el trabajo remunerado y hacia la familia, d) estrategias y recursos de conciliación.

²⁸ No hemos incluido casos de cuidados a personas mayores o dependientes.

²⁹ Por motivos obvios de extensión, no podemos extendernos sobre el debate de las clases sociales, para ello véase (Carabaña, 1995; Romero, 1996; Bauman, 2011; Golthorpe, 2012; Martínez García, 2013).

³⁰ El criterio elegido, similar al de otras investigaciones realizadas (Scott, Crompton y Lyonette, 2010), se realizó por la importancia central que el empleo tiene en la estratificación de las sociedades actuales.

³¹ En el Anexo final se encuentra la tabla con los perfiles de cada una de las entrevistadas.

GÉNERO CON CLASE. ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

En este punto se exponen los resultados de la investigación realizada, ateniéndonos a los discursos proporcionados por las mujeres entrevistadas pertenecientes a los tres grupos sociales considerados, contextualizando su posición en la estructura social según su ocupación actual, la ocupación de su pareja y la ocupación que desempeñaron su padre y su madre siendo conscientes de que en la época en la que las entrevistadas fueron niñas, la visibilidad de las mujeres en el mercado laboral era escasa.

Grupo 1. Mujeres en empleos sin cualificar: la conciliación de supervivencia

Las mujeres de este grupo ocupan puestos de trabajo de tipo manual que no exigen ningún tipo de estudios ni preparación. En España, en la categoría de “ocupaciones elementales”, el 62,47% son mujeres y en la categoría de “trabajadores de los servicios, de restauración, personales, protección y vendedores”, el 58,47% también (EPA, 2º Trimestre 2014). Como indica Torns (2011), son estas mujeres las que se caracterizan por una situación laboral más precaria en alusión a los sueldos más bajos y a peores condiciones laborales y son, además, las que ejecutan la totalidad del trabajo doméstico como analizaremos a continuación.

Ninguna de ellas tiene estudios universitarios pero algunas estudiaron un módulo de formación profesional aunque, actualmente, no ocupen un puesto de trabajo vinculado con dicha formación, por lo que, al igual que ocurre con algunas mujeres de cuello blanco, se consideran subocupadas o sobrecualificadas al estar realizando una actividad por debajo de su formación. A la pregunta de por qué no siguieron estudiando, la mayoría responde que porque no les gustaba, señalando en algún caso que sus padres no podían pagar los estudios.

“Estudí hasta 2º de BUP, pero entré en una tienda de ropa y como veía que ganaba dinero pues me quedé. De todas formas yo no quería hacer ninguna carrera” (Ent. 6).

Su socialización fue tradicional³² y su discurso actual continúa siéndolo, en mayor medida que el resto de las mujeres de otros grupos, relacionándose su identidad con el desempeño de tareas domésticas y de cuidado, “ser ama de casa”, y manifestando explícitamente que su dedicación al trabajo remunerado es puramente crematística, en términos de que es necesario para vivir.

“Yo empecé a trabajar por el tema económico, Yo sería más feliz cuidando de mi hija, habiendo tenido otro hijo o dos más... A mí no me importa reconocer que yo quiero ser maruja, quiero ser ama de casa, quiero cuidar de mi familia...” (Ent. 1).

³² Por tradicional entendemos el padre ganapanes y la madre cuidadora. Aproximadamente el periodo que nacieron nuestras entrevistadas se sitúa entre 1960 y 1978. Entre esos años se inició el cambio social y económico (que no político) pero los padres y madres —como agentes socializadores— provenían de la época franquista.

“Sinceramente, trabajo porque lo necesito, porque una mujer si no lo necesita... no hace falta que trabaje, con su casa y sus hijos ya va bien...” (Ent. 5).

En este sentido, queda claro que para las mujeres sin cualificar “estar casada es estar ocupada domésticamente” (Izquierdo, 1998) sin hacer ninguna referencia al discurso moderno de la individualidad interiorizado por otras mujeres (Beck y Beck-Gernsheim, 2003).

Sus parejas ocupan empleos manuales en su mayor parte también sin cualificar siendo sus jornadas laborales más dilatadas, con jornada partida en empresas, por lo que la salida del trabajo se puede alargar hasta las 8 de la tarde.

A la identidad de género relacionada con el rol tradicional de las mujeres se añade el que las parejas masculinas tienen interiorizado también su rol masculino tradicional, exclusivamente centrado en el rol de *bread winner*, con lo cual los roles de género se mantienen y las mujeres desempeñan casi en exclusiva las tareas domésticas y de cuidado, hecho que las mujeres justifican por su mayor dedicación al trabajo remunerado, reflejando así la consideración de su sueldo como secundario (Hakim, 2005).

“Mi marido me ayuda en lo que puede, pobre. Yo estoy más tiempo en casa y por eso hago más. Si estoy toda la mañana en casa no voy a estar sentada en el sofá, ni de compras por ahí, pues evidentemente lo tengo que hacer yo. Si le mando, hace las cosas pero por su voluntad no le sale” (Ent. 3).

La anterior entrevistada (Ent. 3) trabaja a turnos con jornada completa en una gran superficie, sin embargo, considera que cuando está en casa por las mañanas tiene que realizar ella el trabajo doméstico, claro ejemplo de la interiorización del rol doméstico y de la ejecución del “doble trabajo”. El discurso obtenido en las entrevistas revela que los maridos o parejas colaboran cuando ellas están trabajando, siendo las principales organizadoras y ejecutoras de las tareas domésticas y de cuidado.

“Mi marido se encarga del cuidado de la niña los días que yo trabajo de tardes. Mi marido ‘ayuda’. Nos dividimos las faenas pero siempre toca un poquito más a nosotras pero bueno... sobre todo en limpieza” (Ent. 2).

La persistencia del modelo tradicional de hombre alejado del rol doméstico se manifiesta con claridad en el caso de la pareja de una entrevistada que pese a estar en paro no se encarga de la totalidad de las tareas, como haría una mujer sin empleo remunerado, sino que solo lo hace cuando ella le toca turno de noche.

En este contexto de empleos precarios y parejas con jornadas extensas y pocas ganas de colaborar, ¿qué estrategias utilizan estas mujeres sin cualificar?

Las entrevistadas manejan una serie de estrategias para poder realizar la doble jornada entre las que se sitúan las siguientes:

- El cambio a un empleo con horario más flexible que se adecúe mejor a sus intereses en relación con el cuidado.

“Antes trabajaba en una empresa pero cuando nació la niña lo dejé y empecé a trabajar en casas... era más flexible y hasta hoy estoy trabajando así” (Ent. 7).

- La reducción de jornada, acogiéndose a las medidas proporcionadas por las políticas de conciliación. Medidas que son utilizadas fundamentalmente por las mujeres y que suponen una priorización del rol doméstico sobre el laboral y consecuentemente un perjuicio en lo referente a las posibilidades de promoción laboral, de disminución de sueldo y de jubilación futura.

“Tengo un horario reducido por hijos... con la reducción de jornada gano menos pero estoy más con ellos” (Ent. 2).

- Y los turnos como mecanismo de conciliación que les permite una flexibilidad, si bien, ciertamente esta estrategia la tienen que combinar con otras en los casos que no cuadra el horario escolar y el laboral. Aunque por otra parte, obliga a las parejas a corresponsabilizarse más cuando ellas están trabajando.

“Cuando yo trabajo de noche... ya tiene él que encargarse de los biberones y eso...” (Ent. 10).

La opción por estas medidas produce una causalidad circular en el sentido de que se refuerza su desigualdad en la pareja y en la sociedad. Como señala Rivero Recuenco (2005) “el mercado de trabajo discrimina en función de la disponibilidad o falta de disponibilidad de un tiempo para sí”.

La ayuda familiar está muy presente y excepto en los casos en los que la familia extensa viva fuera o muy lejos, se recurre a ella de manera continua reflejando el *familismo* que caracteriza a los denominados Estados de bienestar mediterráneos (Sarraceno, 1995).

Ninguna de las mujeres entrevistadas mercantiliza el cuidado de los hijos/as ni las tareas domésticas. En casos de necesidad se cuenta con la ayuda de una vecina o una amiga a la que luego se le recompensa de alguna manera pero no puede considerarse como una mercantilización de la acción realizada.

“Yo entro a trabajar a las 8,30. Los dejo desayunados... y mi vecina les toca a la puerta y se los lleva al cole y a las 5 ya los recojo yo” (Ent. 6).

Denomino a la conciliación que realiza este grupo de mujeres como “conciliación de supervivencia” (Torres y Vieira da Silva, 1998) porque aunque su preferencia sea la de quedarse en casa realizando las tareas domésticas, salen a trabajar porque no les queda más remedio; pero en esta salida, eligen, o lo intentan, un puesto de trabajo que les permita desempeñar lo que consideran su rol principal, el rol doméstico y de cuidado³³. Este grupo de mujeres realizan de manera asimétrica las tareas domésticas y de cuidado en la pareja,

³³ Como dice Hakim (2005), “las mujeres no eligen la ocupación sino el puesto de trabajo”.

contando con ayuda de la red familiar para el cuidado de los niños/as y utilizando en algún caso los instrumentos legales de conciliación.

Grupo 2. Mujeres en empleos de cuello blanco: la conciliación organizada

Las denominadas “mujeres de cuello blanco”³⁴ se caracterizan por ocupar puestos de trabajo en los que se realizan tareas semiprofesionales o profesionales de oficina, administración, etc., en los cuales se exige algún tipo de nivel de estudios.

El trabajo de oficina o administrativo se considera un sector feminizado si nos atenemos a los datos de la EPA del 3º trimestre de 2014, cuyos resultados nos indican que un 65,45% de la categoría “empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina” son mujeres.

Si bien para ocupar estos puestos de trabajo no se necesita un título superior, algunas entrevistadas son universitarias, constatando, así, la sobrecualificación de muchas mujeres en el mercado laboral en España, reflejando que la elección de empleos acordes con una jornada laboral compatible con el desempeño del rol familiar se puede considerar como una estrategia de conciliación al ocupar puestos inferiores a su cualificación porque de esta manera, las exigencias laborales, al ser menores no interferirán en sus tareas domésticas y de cuidado (Rivero Recuenco, 2005).

“Lo mejor de mi trabajo es el horario que es de 8 a 15 h. Porque anteriormente trabajaba en una ONG y me exigían un horario muy dilatado..., así que mi objetivo era buscar algo de 8 a 15 h y ya lo demás me daba igual” (Ent. 13).

Si hay algo que coincide en el discurso de este grupo de mujeres es el referido a la comodidad del horario que realizan: jornada continua de 8 a 15 h. Consideran que es el horario perfecto para conciliar y que dicha jornada es lo que más les gusta de su trabajo, habiendo sacrificado otras opciones laborales a la actual por una cuestión de horario.

No obstante, las mujeres entrevistadas con estudios manifiestan cierta frustración en su discurso al no haber podido ocupar empleos adecuados a su cualificación.

“No me gusta mi trabajo, no tiene nada que ver con lo que yo he estudiado, de lo que yo había hecho...” (Ent. 15).

Al igual que con las mujeres cualificadas, su socialización fue tradicional transcurriendo su infancia en un hogar con un padre *bread-winner* y una madre cuidadora, si bien algunas de ellas trabajaron antes de casarse, produciéndose una interiorización del rol de género asociado al cuidado y al desempeño de las tareas tradicionales.

³⁴ Traducción literal del vocablo inglés *white-collar worker*, surgido para diferenciarse de los trabajadores de cuello azul, *blue-collar worker*, sin cualificar.

Las parejas en su gran mayoría ocupan puestos de trabajo también de cuello blanco por lo que la similitud de horarios les permite una mayor corresponsabilidad y conciliación.

Tres de las entrevistadas realizan una jornada a turnos, sobre la cual están satisfechas porque les permite una mejor conciliación: en el caso de la entrevistada policía, comparte con el marido *shift work* (Crompton y Lyonnette, 2010), es decir, que ella trabaja por la tarde y el marido por la mañana; la auxiliar de enfermería hace turnos de 12 horas y luego libra tres días y la azafata de tierra, tiene flexibilidad para elegir turnos por lo que lo hace en función de los viajes del marido.

Solo una de ellas, trabaja con jornada partida expresando un gran descontento y malestar por lo poco que ve a su hijo.

A continuación, exponemos las estrategias seleccionadas por las entrevistadas. Como primera estrategia utilizada aludiremos a la elección de una jornada laboral adecuada para realizar dicha conciliación, en muchos casos es preciso la ayuda de la red familiar o la ayuda externa pagada para completar la realización del rol laboral debido a la no coincidencia en la entrada de las escuelas y del trabajo.

“Cuando nació mi segundo hijo le planteé al notario si podía hacer la jornada continua de 8 a 15 h y una tarde a la semana” (Ent. 14).

“Cuando el niño tenía 2 años, decidí que no podía estar trabajando en jornada partida... el niño pasaba todo el día entre la guardería y la casa de mi madre... entonces llegué a un límite y dije que necesitaba trabajar menos horas... y entonces me ofrecieron la jornada continua, es decir trabajar de 8 a 16 h. y yo dije que sí” (Ent. 19).

La familia es un apoyo que está presente en el discurso de las entrevistadas, si bien solo en dos de los casos se convierte en una estrategia diaria de conciliación y ello debido a que las criaturas no han iniciado todavía la guardería, siendo en el resto de los casos un apoyo en casos puntuales de enfermedad, vacaciones, etc. El recurrir a las abuelas o abuelos se relaciona con el *familismo* anteriormente nombrado pero también a que las mujeres de la anterior generación han desempeñado en gran número el rol de género tradicional. Un análisis futuro sobre las estrategias utilizadas para conciliar, nos mostrará si dicha estrategia está en decadencia con la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y su imposibilidad de ejercer de “abuelas cuidadoras”.

“El niño está con su abuela desde las 8,30 de la mañana hasta las 7 de la tarde que lo recojo” (Ent. 15).

“Tengo a mis padres, a mi hermana, sin ellos desde luego yo no habría podido trabajar” (Ent. E19).

Respecto a la posibilidad de solicitar reducción de jornada o excedencia, no ha sido lo habitual ya que solo una de ellas solicitó una excedencia de seis meses después del nacimiento y otra tiene jornada reducida por cuidado. La comodidad de la jornada y la necesidad del sueldo para complementar los ingresos familiares evitan utilizar esta estrategia.

“Me he cogido jornada reducida desde que nació el niño y tengo la ventaja de que en vez de trabajar todos los días 4 horas, esas 4 horas las junto en 3 días y son días que van rodando” (Ent. 17).

Otra cuestión interesante que surge del análisis del discurso de las entrevistadas es el relacionado con la ayuda doméstica pagada. Se contrata a una mujer semanalmente para realizar en exclusiva las tareas domésticas “más duras”, no para el cuidado de las criaturas, y el resto lo realizan ellas, en colaboración con sus maridos, pero y al igual que sucede con las mujeres cualificadas, ellas siguen siendo las organizadoras y las que llevan más peso.

“Nos repartimos el trabajo doméstico entre los dos pero... digamos que el control de lo que hay que cenar, hay esto, hay lo otro, lo llevo yo” (Ent. 11).

En resumen, este grupo de mujeres, a las que podríamos calificar como *adaptativas* en la terminología de Hakim (2005), y que denominamos *organizadas* a la conciliación que realizan, trabaja fuera de casa y dentro de casa de manera más o menos equilibrada porque sus horarios se lo permiten; no pudiendo considerarse como mujeres que desean realizar una carrera por lo que en definitiva, la estrategia final desarrollada es adecuar su empleo a un puesto de trabajo que les permita articular las tareas de cuidado en el sentido dado por Hakim (2005). Se podría apuntar que han sacrificado una mejor carrera laboral a un empleo con una jornada de *conciación*. Su sueldo les permite mercantilizar parte del trabajo doméstico por lo que su situación de tensión y estrés entre las dos presencias no es la misma que en las mujeres sin cualificar.

Grupo 3. Mujeres en empleos cualificados o profesionales: la conciliación mercantilizada

Según datos de la EPA (2º trimestre de 2014), hay en España 233.300 mujeres directoras y gerentes (un 30,29% del total), y 1.670.500 técnicas, profesionales científicas e intelectuales (un 54,97% del total). Esta última categoría se ha incrementado de manera sustancial en las últimas décadas debido a la incorporación de las mujeres a los estudios universitarios y su posterior acceso al mercado laboral (Torns, 2011; Martínez García, 2013).

El grupo de mujeres cualificadas en nuestra investigación³⁵ está compuesto por mujeres con estudios universitarios desempeñando en la actualidad un trabajo profesional en el sector servicios, sector predominantemente femenino y desarrollado con la extensión del Estado de bienestar y de la sociedad postindustrial.

Si bien el origen social de las mujeres entrevistadas cualificadas es bastante similar, con padres profesionales³⁶ o en trabajos de cuello blanco, en dos casos los padres eran trabajadores manuales o con escasa cualificación; el hecho de tener hijas profesionales manifiesta el efecto de la movilidad social general, y femenina en particular, que tuvo lugar en España debido al efecto de la incorporación masiva de las mujeres a los estudios universitarios, datos

³⁵ Véase el Anexo al final del artículo.

³⁶ En la tabla del Anexo se indica la ocupación de la madre, dado que la infancia y adolescencia de las entrevistadas transcurrió en la época franquista pocas de ellas trabajaron fuera de casa mientras cuidaban a los hijos e hijas.

ya comentados con anterioridad, y a la creación de empleos en el sector servicios (Salido, 2001).

Las parejas o maridos desempeñan también profesiones cualificadas excepto uno de ellos que se encuentra en el paro. El tiempo dedicado al trabajo varía según el sector, disponiendo de menos tiempo aquellos que trabajan en la empresa privada que en la pública.

La socialización que recibieron en la niñez fue tradicional (Izquierdo, 2013), interiorizándose en la niñez las normas, los roles y el poder de la división sexual del trabajo que incidirán posteriormente en su vida adulta (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994).

Ahora bien, el hecho de incorporarse a la universidad en una época en la que se reivindicaba la igualdad entre mujeres y hombres³⁷ generó la interiorización de nuevos valores individualistas, de realización personal y de emancipación económica como mecanismo para alcanzar la independencia y la liberación, discurso predominante en el feminismo de los años sesenta y setenta del siglo XX. Es decir, que al estar más cerca del discurso igualitario, la incorporación individual de los nuevos valores se asumió con rapidez.

Estas mujeres estudiaron carrera, algunas de ellas cursaron posteriormente un máster o viajaron al extranjero y encontraron empleo adecuado a su preparación. Ahora bien, al formar pareja y posteriormente ser madres, su vida cotidiana se alteró y tuvieron que articular los tiempos para desempeñar el nuevo rol de cuidado que conlleva la maternidad.

A pesar de la tensión y el cansancio provocado por el desempeño de los dos roles en los momentos del ciclo vital en los que las demandas de las criaturas están más presente, las mujeres profesionales no piensan en renunciar a su trabajo pese a haber recibido ofertas por parte de sus parejas de dejarse el trabajo y dedicarse en exclusiva al rol de cuidadora.

“Mi marido me planteó que dejara de trabajar pero yo no quise. Incluso sus padres decían que dejar yo de trabajar y que ellos nos daban el dinero que yo ganaba y así nos ayudaban” (Ent. 21).

Los discursos obtenidos de las entrevistas manifiestan las negociaciones de las mujeres para corresponsabilizar a la pareja, así como las decisiones tomadas para articular su rol de cuidado y su rol laboral y las consecuencias respecto a si se ha alterado su vida o no.

“Cuando regresé al trabajo después de la excedencia, le planteé a mi marido que era el momento de que él empezara a asumir un papel importante, porque yo no iba a pedir reducción” (Ent. 28).

El poder de negociación de las mujeres cualificadas es superior al del resto de mujeres debido a su mejor posición sociolaboral (en términos de estatus y ganancias), lo cual les permite exigir mayor corresponsabilidad al marido o pareja. A su mejor posición laboral, se une la utilización del argumento de la igualdad como justificación para no desempeñar en exclusividad el rol doméstico y de cuidado por el hecho de ser mujeres. Es decir, su posición

³⁷ Las primeras jornadas feministas celebradas en España tuvieron lugar en diciembre de 1975 en Madrid, al poco de morir Franco. Preciso es anotar que a la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en México en 1975 todavía asistió la Sección Femenina en representación del Estado español.

social es mejor pero también su capacidad negociadora y su identidad individual, no exclusivamente relacionada con el *ser para los otros* en palabras de Beauvoir (1995).

¿Cómo se manifiesta esta capacidad negociadora de las mujeres cualificadas a la hora de decidir la conciliación de la vida laboral y familiar juntamente con su pareja? Las entrevistas nos muestran que por delante de la posición estructural de las mujeres, en este caso favorable a ellas, se sitúa la posición estructural de ellos (tiempo de trabajo) así como su disposición, relacionada con su identidad y socialización de género.

Las prácticas respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar de los varones se clasifican en un *continuum* con tres posiciones: la primera posición se sitúa en el desempeño absoluto del rol tradicional masculino, con dedicación plena al trabajo y nula participación en las tareas domésticas excepto fines de semana y vacaciones.

“Mi marido trabaja 12 horas, entonces es imposible que nos repartamos las faenas. Los fines de semana sí que nos repartimos pero soy yo la que llevo la batuta” (Ent. 26).

Esta entrevistada reconoce que el marido es el sustentador principal y que ella ha sacrificado su carrera para atender a la familia.

En segundo lugar, se situarían aquellos hombres que realizan una colaboración puntual en momentos que no interfieren en su rol laboral/personal.

“Mi marido la arregla por la mañana y la lleva al cole, ya no hace nada más” (Ent. 28).

En este caso, el marido es empresario, y la empresa le absorbe mucho tiempo. Ella tuvo que decirle que se tenía que implicar más en las tareas de cuidado.

En tercer lugar, se sitúan aquellos que ejercen la corresponsabilidad, compartiendo tiempo y responsabilidad en las tareas de cuidado, especialmente en lo referido a la atención de los hijos e hijas.

“Mi marido trabajaba en una multinacional y viajaba mucho, entonces decidimos que... Como no había manera de ofertar menos tiempo aunque fuera menos salario... al ver que eso era imposible en empresas privadas pues decidimos que una manera de poder conciliar los dos y tener tiempos más equitativos era que preparara una oposición para un Ministerio” (Ent. 25).

Los maridos corresponsables tienen jornadas continuas de 8 a 15 horas y aunque se ocupan del cuidado de los hijos/as lo hacen con apoyo de la ayuda mercantilizada. No se responsabilizan ellos solos de las tareas domésticas y de cuidado; aun así, las entrevistadas señalan estar más tranquilas al saber que su marido está pendiente.

“Yo llevo los niños al colegio y mi marido los recoge porque él sale a las 3. Para mí es una tranquilidad saber que él está en casa” (Ent. 30).

Respecto de la utilización de las medidas facilitadas por la legislación, solo dos de las entrevistadas han solicitado excedencia por cuidados de un año: en ambos casos (Ent. 26 y

Ent. 28), los maridos son empresarios y “se lo pudieron permitir” aun a costa de suponer parones en sus carreras profesionales. Ninguna de las entrevistadas ha solicitado reducción de jornada justificando su decisión en que no “queda muy bien”.

“La jornada reducida te la puedes coger, el problema es que te pagan muy poco... y luego que tampoco está muy bien visto” (Ent. 22).

Entre nuestras entrevistadas y sus parejas, la estrategia más habitual es la de recurrir a la ayuda externa pagada para realizar el rol que anteriormente ejecutaba la mujer, es decir, encargarse de cuidar a los niños/as y realizar el trabajo doméstico. En los casos en los que ya las criaturas no necesitan tanta atención, la ayuda pagada se limita al trabajo doméstico.

La utilización de la estrategia de mercantilizar las tareas domésticas y de cuidado es, pues, la que más diferencia a las mujeres de los tres grupos contemplados. Como afirman Crompton y Lyonette (2010) “la posibilidad de pagar está ahí y decide las elecciones realizadas” y en este caso, no todas las mujeres disponen de las mismas posibilidades por lo que ya se produce una desigualdad inicial. Es decir, que las mujeres cualificadas priorizan su permanencia en el mercado laboral aun a costa de contratar a otra persona, mujer, que le sustituya en el trabajo doméstico y de cuidado. Esta sustitución al ser realizada por otra mujer, en muchos caso de posición social inferior o inmigrante (Hochschild, 2010) no altera ni el sistema de géneros, una mujer por otra, ni el de clases.

La solución de la mercantilización es una elección individual, alejada de la *desmercantilización* de la que habla Esping-Andersen, y desigualitaria, en el sentido de que perjudica a aquellas mujeres cuyo salario individual o familiar no les permite contratar a otra mujer que las sustituya.

La ayuda familiar es puntual, solo en un caso es más habitual, pero lo normal es que se cuente con dicha ayuda en caso de enfermedad de las criaturas o para salidas de ocio de fin de semana, no como una estrategia continua que suplante el trabajo de cuidados. Como señalan Cromton y Lyonette (2011), para las mujeres y parejas cualificadas, el recurrir a los abuelos y abuelas se considera más un beneficio emocional para las criaturas que una necesidad de ayuda.

Para concluir con este grupo de mujeres, y visto las prácticas o estrategias utilizadas para conciliar la vida laboral y la familiar, es preciso apuntar al discurso referido a su apreciación de quien se implica más en la gestión de la cotidianidad así como a su, en muchos casos, justificación del hecho.

“Mi marido hace más tareas del hogar que yo... pero yo sigo teniendo el peso de la organización, yo organizo pero él hace más” (Ent. 29).

En resumen, he calificado a la conciliación de este grupo de mujeres como “mercantilizada” ya que pagan para que otra mujer realice el trabajo que ellas por mandato de género deberían de realizar pero que su inclusión en el mercado laboral, realizando una carrera profesional, les impide llevar a cabo y sus parejas, aunque se corresponsabilicen, lo hacen con la ayuda pagada.

CONCLUSIONES. LA CONCILIACIÓN DESIGUAL

La incorporación de las mujeres al mercado laboral remunerado ha reestructurado los roles desempeñados por las mujeres, ajustando las tareas de cuidado en el hogar a las exigencias horarias de los empleos.

El hecho de tener que articular y compaginar la doble tarea supone la elección de estrategias de conciliación entre un ámbito y otro, entre la vida laboral y la familiar: estrategias o soluciones limitadas en un principio al ámbito privado y posteriormente incluidas en la agenda pública del Estado, el cual intervino mediante la aprobación de leyes y políticas públicas que implementaban medidas para conciliar ambos ámbitos y que pese a su aprobación “neutra” respecto del género, han sido utilizadas fundamentalmente por las mujeres tal y como se ha indicado con anterioridad.

Teniendo en cuenta que las mujeres se incorporan al trabajo remunerado desde posiciones sociales distintas, el artículo se ha centrado en exponer las diferentes estrategias utilizadas por las mujeres de tres grupos sociales relacionados con empleos más o menos cualificados.

Los resultados obtenidos en la investigación manifiestan que, si bien, hay una pluralidad de estrategias, algunas de ellas transversales a los grupos, la manera de priorizarlas y combinarlas difiere en los distintos grupos de mujeres. Así, en el grupo de mujeres en empleos sin cualificar prevalece la realización del rol doméstico y de cuidado, el cual sería el único que realizarían si pudieran, pero la situación de crisis actual y la necesidad de su salario para la economía familiar las abocan a seguir en el mercado laboral. Estas mujeres, siguiendo a Hakim (2005), no eligen la ocupación sino un puesto de trabajo que se adecúe a la priorización de su rol de cuidado, de ahí que cambien de empleo o de jornada laboral si ello les permite el desempeño de dicho rol. En caso de producirse una incompatibilidad entre los horarios, se recurre a la red familiar para el cuidado de niños/as y nunca a una ayuda pagada, lógicamente por una cuestión crematística debido a sus salarios. Las parejas se encargan de las tareas de cuidado solo si ellas están trabajando fuera.

En las entrevistadas que ocupan empleos de cuello blanco, destaca también la búsqueda de un puesto de trabajo compatible con el cuidado familiar aunque ello les suponga en ocasiones no ocupar un empleo acorde con su cualificación. La jornada de 8 a 15 horas es la más deseada al permitirles conciliar; dado que el sector administrativo se considera un sector feminizado y que el incremento del sector servicios en los últimos años se ha incrementado, muchas mujeres han encontrado un puesto de trabajo en él. Este grupo se incluiría en el grupo denominado por Hakim (2005) de mujeres adaptativas. Sus mejores posibilidades económicas les permiten contratar ayuda pagada cuando las criaturas son pequeñas y mantenerla posteriormente un día a la semana para realizar limpieza doméstica a fondo. En algún caso puntual se recurre a la abuela o abuelo para hacerse cargo de las criaturas.

Las mujeres profesionales se caracterizan por su nivel universitario y por ocupar empleos cualificados y bien retribuidos. Todas las entrevistadas se consideran las responsables del cuidado y de la organización de la casa, pero esto no quiere decir que sean ellas las que lo ejecuten. Como decían Crompton y Lyonette (2010), la posibilidad de pagar está ahí y la decisión de contratar ayuda externa para realizar las tareas domésticas y de cuidado les permite centrarse más en lo laboral y dejar que otra mujer se encargue de lo doméstico. Su

posición social les proporciona un poder de negociación en la pareja en lo referido a la coresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, comprometiendo a los hombres a una mayor responsabilidad en las tareas de cuidado de los niños y niñas.

Para concluir, las estrategias de conciliación seleccionadas por las mujeres entrevistadas muestran que la conciliación es desigual debido a la diferente posibilidad de unas y otras de acceder a la oportunidad de sustituir su dedicación doméstica y seguir en las mismas condiciones laborales o tener que hacerse cargo de dicha dedicación y buscarse otra ocupación u otra jornada laboral que les permita realizarla. Estas diferencias y desigualdades se relacionan con su situación de partida en cuanto a su origen social y al nivel de estudios adquirido pero, también, a la mayor o menor presencia del rol de cuidado en su toma de decisiones. Citando de nuevo a Crompton y Lyonette (2010), la habilidad para conciliar tiene un significado social de clase, así como una dimensión de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcañiz, 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.
- Alcañiz, M. (2013), “Estrategias de conciliación y segmentación social. La doble desigualdad”, *Sociología. Problemas e prácticas*, 73: 35-58.
- Alcañiz, M. y Guerreiro, M^a. D. (2009), “Tiempos, trabajos e identidades: análisis comparativo entre mujeres españolas y portuguesas”, *Asparkia*, 20: 123-145.
- Alonso, L. E. (1998), *La mirada cualitativa en sociología*, Madrid, Fundamentos.
- Amorós, C. y Miguel A. (eds.) (2005), *Teoría Feminista. De la Ilustración a la Globalización*, 3 vols., Madrid, Minerva.
- Ariza, M. y De Oliveira, O. (1999), “Inequidades de género y clase”, *Nueva sociedad*, 164: 70-81.
- Astelarra, J. (2005), *Veinte años de políticas de igualdad*, Madrid, Cátedra.
- Balbo, L. (1994), “La doble presencia”, en C. Borderías, C. Carrasco, C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria.
- Bauman, Z. (2011), *Memorias de clase. La prehistoria y la sobrevida de las clases*, Buenos Aires, Nueva Visión.
- Beauvoir, S. (2000), *El segundo sexo*, Madrid, Cátedra.
- Beck, U. y Beck-Gernsheim, E. (2003), *La Individualización. El Individualismo Institucionalizado y sus Consecuencias Sociales y Políticas*, Barcelona, Paidós.
- Benería, L. y Roldán, M. (1992), *Las encrucijadas de clase y género: trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*, El Colegio de México.
- Beltrán, E. y Maquieira, V. (eds.) (2002), *Feminismos. Debates Teóricos Contemporáneos*, Madrid, Alianza.
- Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C. (1994), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Madrid, Icaria. EUHEM.
- Bourdieu, P. (1988), *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*, Madrid, Taurus.
- Campillo, I. (2010), “Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España”, *Política y sociedad*, 47 (1): 189-213.

- Carabaña, J. (ed.) (1995), *Desigualdad y clases sociales. Un Seminario en torno a Erik O. Wright*, Madrid, Visor-Argentaria.
- Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E. y Romero, A. (1998), "El trabajo reproductivo", *Papers*, 55: 95-114.
- Carrasquer, P. y Torns, T. (2007), "Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género", *Sociedad y Utopía*, 29: 139-156.
- Castelló, L. (2011), *La gestió quotidiana de la cura. Una qüestió de gènere i classe*. Tesis doctoral. www.quit.cat
- Clark, S. C. (2000), "Work-family border theory: a new theory of work-family balance", *Human Relations*, 53 (6): 747-770.
- Conell, R. (2005), "A really good husband work life balance, gender equity and social change", *Australian Journal of Social Issues*, 40 (3): 369-383.
- Crompton R. (1989), "Class theory and gender", *The British Journal of Sociology*, 40 (4): 565-587.
- Crompton, R. (2006), *Employment and the family. The reconfiguration of work and family life in contemporary societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Crompton, R. (2010), "Family, class and gender strategies in mother employment and childcare", en Scott, J., Crompton, R. y Lyonnette, C., *Gender inequalities in the 21st century. New barriers and continuity constraints*, Cheltenham, Edward E.
- Crompton, R. y Harris, F. (1998), "Explaining women's employment patterns: 'orientation to work revisited'", *British Journal of Sociology*, 49 (1): 118-136.
- Crompton, R., Lewis, S. y Lyonette, C. (eds.) (2007), *Women, men, work and family in Europe*, United Kingdom, Palgrave, McMillan.
- Daly, M. y Lewis, J. (2000), "The concept of social care and the analysis of contemporary Welfare State", *The British Journal of Sociology*, 51 (2): 281-298.
- Daly, M. (2002), "Care as a good for Social Policy", *Journal of Social Policy*, 31 (2): 251-270.
- Díaz Martínez, C. (2004), *Teoría y metodología de los estudios de la mujer y el género*, Argentina, Polycopiado, Neuquén.
- Díaz Martínez, C. y Dema Moreno, S. (2013), *Sociología y género*, Madrid, Tecnos.
- Durán, M^a. A. (1986), *La jornada interminable*, Barcelona, Icaria.
- Durán, M^a. A. (1972), *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*, Madrid, Tecnos.
- Esping-Andersen, G. (1993), *Los tres mundos del estado de bienestar*, Valencia, Institutió Alfons el Magnánim.
- Ferguson, Susan J. (2013), *Race, gender, sexuality and Social class, Dimensions of Inequality*, Sage Publications.
- Fraisse, G. y Perrot, M. (1995), *Historia de las mujeres*, vol. IV, "Siglo XIX", Barcelona, Círculo de Lectores.
- Friedan, B. (1983), *La segunda fase*, Barcelona, Plaza&Janés.
- 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).
- Hakim, C. (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, Pinguen.
- Hochschild, A. (2001), "Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional", en A. Giddens y W. Hutton (coords.), *En el Límite*, Barcelona, Tusquets.

- Ibáñez, M. (2008), “La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas”, *REIS*, 123: 87-122.
- Instituto de la Mujer (2013), *Mujeres en cifras*, consultado el 8 de octubre de 2013, www.inmujer.gob.es.
- Instituto Nacional de Estadística (INE), consultado el 5 de mayo de 2013, www.ine.es.
- Izquierdo, M^a. J. (1998), *El malestar en la desigualdad*, Madrid, Cátedra.
- Izquierdo, M^a. J. (2013), “La socialización de género”, en C. Díaz y S. Dema, *Sociología y Género*, Madrid, Tecnos.
- Lagarde, M. (1997), *Los cautiverios de las mujeres. Madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México, UNAM.
- Lamas, M. (2003), *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*, México, PUEG.
- Lerner, G. (1990), *La creación del patriarcado*, Barcelona, Crítica.
- Lewis, J. (1992), “Gender and the development of Welfare Regimes”, *Journal of European Social Policy*, 2 (3):159-173.
- Lewis, J. (1997), “Gender and Welfare States: Further Thoughts”, *Social Politics Summer 1997*.
- Mandel, H. (2000), “Configurations of gender inequality: the consequences of ideology and public policy”, *British Journal of Sociology*, 60 (4): 693-719.
- McCall, L. (2005), “The complexity of Intersectionality”, *Signs* 3: 1771-1800.
- Martínez García, J. S. (2013), *Estructura Social y desigualdad en España*, Madrid, La Catarata.
- Maruani, M. (ed.) (2000), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria.
- Masseroni, S. (comp.) (2007), *Interpretando la experiencia. Estudios cualitativos en ciencias sociales*, Buenos Aires, Mnemosyne.
- Mayobre, P. (2007), “La formación de la identidad de género. Una mirada desde la filosofía”, *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 12: 28.
- Moen, P. y Yan Yu (2000), “Effective work/life strategies”, *Social Problems*, 47 (3): 291-326.
- Moreno Mínguez, A. (2007), *Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del Sur de Europa*, Madrid, CIS.
- O’Connor, J. (1993), “Gender, class and citizenship in the comparative analyses of Welfare State regimes: theoretical and methodological issues”, *British Journal of Sociology*, 44 (3): 501-518.
- Orloff, A. S. (1993), “Gender and the Social Rights of Citizenship: the comparative analysis of gender relations and Welfare States”, *American Sociological Review*, 58 (3): 303-328.
- Pandolfini, V. (2014), “Families, Care and Work in European Mediterranean Countries: findings and Lessons from a comparative analysis of work-life balance policies”, *Italian Sociological Review*, 4 (1): 93-116.
- Pateman, C. (1995), *El contrato sexual*, Madrid, Anthropos.
- Perrons, D., McDowell, L., Fagan, C., Ray, K. y Ward, K. (2007), “Gender, Social Class and Work-Life Balance in the New Economy”, R. Crompton, S. Lewis y C. Lyonette, *op. cit.*
- Piore, M. y Sabel, C. (1990), *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza.
- Rivero Recuento, A. (dir.) (2005), *Conciliación de la vida familiar y laboral: situación actual, necesidades y demandas*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Rodríguez, A. y Larrañaga, M. (2002-2004), *El trabajo de las mujeres: claves para entender la desigualdad laboral*, Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea.
- Rodríguez, M. 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”, *Documentación Social*, 152: 185-202.

- Romero, A. (1995), *¿Trayectorias de clase o trayectorias de género?*, tesis doctoral, Departamento de Sociología, UAB, consultado el 5 de julio de 2013.
- Sainsbury, D. (ed.) (1994), *Gendering Welfare State*, London, Sage.
- Salido, O. (2001), *La movilidad ocupacional de las mujeres en España. Por una sociología de la movilidad femenina*, Madrid, CIS.
- Sarasa, S. y Moreno, L. (1995), *El Estado del bienestar en la Europa del sur*, Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Sarraceno, C. (1995), "Familismo ambivalente y clientelismo categórico en el Estado del bienestar en Sarasa y Moreno", *op. cit.*, 261-288.
- Scott, J., Crompton, R. y Lyonette, C. (eds.) (2010), "Gender inequalities in the 21st century", *New barriers an continuing constraints*, UK Cheltenham, Edward E.
- Sen, A. (1995), *Nuevo examen de la desigualdad*, Madrid, Alianza.
- Stanworth, M. (1984), "Women and class Analysis: a reply to John Glothorpe", *Sociology*, 18 (2): 159-170.
- Standing, G. (2013), *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): 30-56.
- Tobío, C. (2005), *Madres que Trabajan. Dilemas y Estrategias*, Madrid, Cátedra, Feminismos.
- Tobío, C. (2012), "Cuidado e identidad de género", *RIS*, 70 (2): 399-422.
- Torns, T. (2005), "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1): 15-33.
- Torns, T. (2011), "Las mujeres y el empleo en España. ¿Un futuro venturoso?", *Retos y oportunidades para la igualdad de género*, Madrid, FOREM.
- Torns, T., Borràs, V., Recio, C., Moreno, S. (2011), "El temps de treball i el benestar quotidià", *Arxius*, 24: 35-46.
- Torres, A. y Vieira, F. (1998), "Guarda das crianças e divisao do trabalho entre homens e mulheres". *Sociologia. Problemas e Práticas*, 28: 9-65.
- Trifiletti, R., Gusmano, B. y Salmieri, L. (2009), "Qualitative Interviews with Households About Work and Care", *Workpackage*, 5, consultado el 17 de mayo de 2013, www.abdn.ac.uk.
- Valles, Miguel S. (2009), *Entrevistas cualitativas*, Madrid, CIS.
- Walby, S. (1990), *Theorising Patriarchy*, Oxford, Blackwell.
- Webb, J. (2010), "Gender and the post-industrial shift" en J. Scott, R. Crompton y C. Lyonette, *op. cit.*
- Yerkes, M. (2013), "Choice or constraint? Women's weekly working hours in comparative perspective", *Sociología. Problemas e Práticas*, 72: 9-30.
- Yuval-Davis, N. (2006), "Intersectionality and Feminist Politics", *European Journal of Women's Studies*, 13 (3): 193-209.
- Yuval-Davis, N. (2011), "Beyond the Recognition and Re-distribution Dichotomy: Intersectionality and Stratification", en H. Lutz, M^a. T. Herrera Vivar y L. Supik, *Framing Intersectionality: Debates on a multi-faceted. Concept in Gender Studies*, Londres, Ashgate.

ANEXO

TABLA 2
PERFILES DE LAS MUJERES ENTREVISTADAS

Nº	Edad	Nº hijos/hijas	Estudios	Ocupación	Ocupación pareja	Ocupación padre/madre
Grupo 1. Mujeres sin cualificar						
E1	43	Hija 8 años	Secundaria	Taquillera metro	Empleado ADIF	Fábrica y ama de casa
E2	34	2 hijos de 9 y 4 años	Primaria	Cajera supermercado	Empleado empresa	Colchonero y ama de casa
E3	34	Hijo 3 años	Primaria	Dependiente gran superficie	Inspector Vía	Fábrica y luego los dos en bar
E4	40	Hija 9 años e hijo 6	FP Peluquería	Peluquera	Empleado fábrica	Joyero y ama de casa
E5	42	2 hijas de 11 y 4 años	Primaria	Portera	Comercial	Fábrica y limpiadora
E6	30	2 Hijos de 11 y 8 años	Primaria	Empleada empresa	Pluriempleado	Vendedores en el mercado
E7	44	Hija 20 años, hijo 12	FP Hostelería	Limpiadora	Camarero	Herrero y ama de casa
E8	47	Hijos de 28 y 26 años	Primaria	Limpiadora empresa		Capataz y ama de casa
E9	41	Hijas de 11 y 6	FP 2º Grado	Conserje	Personal técnico AP	Funcionario SS y ama de casa
E10	33	Hijo 9 años e hija 6	Secundaria	Consortio de bomberos	Parado	Fábrica y ama de casa
Grupo 2. Mujeres de cuello blanco						
E11	43	Hijo 4 años	Diplomada en Derecho	Administrativa en ayuntamiento	Idem	Agricultor propietario y ama de casa
E12	46	Hijo 15 años e hija 10 años	Selectivo	Policía local	Idem	Policía Municipal y ama de casa
E13	38	Hija 5 años	Trabajo Social	Administrativa ETT		Telefónica y ama de casa
E14	41	Hijos 8 y 6 años	Secundaria	Empleada notaría	Empleado Agencia Publicidad	Comercial y ama de casa
E15	37	Hija año y medio	Lda. en Periodismo	Administrativa empresa privada	Técnico comercial	Albañil y ama de casa
E16	41	Hijo 2 años	FP Auxiliar clínica	Auxiliar clínica hospital	Prejubilado	Mínero y carpintero y ama de casa
E17	33	Hijo 2 años	Lda. Comunicación Social y Periodismo	Azafata de tierra	Autónomo	Funcionario y Azafata tierra
E18	46	Hijo 13 años	Selectividad	Administrativa	Fisioterapeuta	Jornalero y antenista y ama de casa

TABLA 2
PERFILES DE LAS MUJERES ENTREVISTADAS (cont.)

Nº	Edad	Nº hijos/hijas	Estudios	Ocupación	Ocupación pareja	Ocupación padre/madre
E19	37	Hijo 5 años	Lda. Periodismo	Administrativa	Detective privado	Sastre y ama de casa
E20	43	Hija 15 años	Secundaria	Administrativa		
Grupo 3. Mujeres profesionales						
E21	48	Hijos de 21 y 18 años	Enfermería y Lda. en Sociología	ATS y prof. asociada universidad	Médico	Administrativo A.P. y ama de casa
E22	36	Hijos de 10 y 2 años e hijas de 7 años y 10 meses	Medicina.	Médica en el Institut Valencià d'Oncologia. Ejerce Privada	Empresario	Médico y documentalista
E23	43	Hijo 6 años	Lda. en Psicología Máster	Directora Universidad Privada	Autónomo	Ganadero propietario y ama de casa
E24	42	Hija 5 años	Lda. filología	Profesora instituto	Administrador sistemas	Fábrica y ama de casa
E25	47	Hijas de 22 y 20 años. Hijo 13 años	Lda. Filosofía. Máster	Profesora Secundaria	Funcionario Ministerio	Funcionario y madre enfermera
E26	41	Hijas de 10 y 4 años. Hijo de 7 años	Lda. Bellas Artes	Empleo temporal en ayuntamiento	Empresario	Funcionario y ama de casa
E27	36	Hijo 2 años	Lda. Económicas. Máster	Directora sucursal banco	Funcionario	Banca y ama de casa
E28	35	Hija 3 años	Lda. Empresariales	Ejecutiva banco	Empresario	Empleado en empresa y ama de casa
E29	38	Hija 10 años e hijo de 7 años	Lda. Derecho. Máster	Directora asesoría jurídica empresa	Funcionario	Padre funcionario y madre peluquera hasta que se casó
E30	39	Hijos de 6 y 4 años e hija de 5 meses	Lda. Europea Gestión empresas	Ejecutiva empresa márketing y publicidad	Trabajador social	Ingeniero de montes y madre filóloga

Fuente: elaboración propia basada en los perfiles de las entrevistadas.

Mercedes Alcañiz Moscardó es profesora titular de Sociología y directora de la Unitat d'Igualtat de la Universitat Jaume I. Sus principales líneas de investigación son el cambio social, la desigualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar. Entre sus últimas publicaciones destacan: *Cambios y continuidades en las mujeres. Un análisis sociológico*, Barcelona, Icaria (2011); "Conciliación entre la vida laboral y familiar ¿Cuestión de género o cuestión de mujeres?", en *Género y desigualdades en Iberoamérica*, Mnemosyn, Buenos Aires (2012); "Estrategias de conciliación y segmentación social:

la doble desigualdad"; *Sociologia. Problemas e práticas*, 73. Lisboa (Portugal) (2013) y *La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I*, Publicaciones de la Universitat Jaume I. Castellón (2014).

Recibido: 14/01/2014

Aceptado: 23/10/2014