

ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN Y SEGMENTACIÓN SOCIAL

La doble desigualdad

Mercedes Alcañiz

Universidad Jaume I, Castellón, España

Introducción

En las últimas décadas del siglo XX y en la primera del presente siglo, se ha producido en España una progresión continuada en la incorporación de las mujeres al mercado laboral. A partir de los años 60 del pasado siglo, todavía bajo la dictadura franquista, se inicia el despegue económico y de forma paralela el proceso de incorporación femenina al mercado laboral; si bien, en esta época, las mujeres al casarse acostumbraban a regresar al hogar (Durán, 1972), hecho apoyado por la legislación del estado patriarcal franquista que perduró hasta la aprobación de la Constitución Española de 1978.

La tasa de actividad femenina en 1970 era del 23,8%, en 1980 del 27,8% (Barciela, Carreras y Tafunell, 2005) y en 1991 del 35%, produciéndose a partir de esta década un incremento progresivo y continuo. Así, en 2001 la tasa de actividad fue del 46,3%, en 2005 del 56,4% (Eurostat, 2013) y en 2008 del 58,3%. A partir de 2009, con motivo de la actual crisis económica, baja a 56,3% y el último dato publicado por la Encuesta de Población Activa (EPA) del 1.º trimestre de 2013 (INE, 2013) muestra una tasa del 53,39%, porcentaje todavía menor que en la mayoría de países europeos pero más cercano que en años anteriores.¹

Este cambio de contexto, en el cual las mujeres han modificado su gestión del tiempo diario al tener que compaginar su presencia fuera y dentro del hogar, no ha producido el mismo efecto de cambio inverso en los hombres, a tenor de los datos proporcionados por las diversas Encuestas sobre Usos del Tiempo realizadas en los últimos años en España (INE, 2013).

Dichos resultados indican que en 2009-2010, los hombres dedican 2 horas y 32 minutos al hogar y la familia mientras que la participación de las mujeres es casi el doble, 4 horas y 29 minutos. Contrastando estos resultados con los de la encuesta de 2002-2003, se observa un ligero incremento en la participación de los hombres, que se sitúa en esta fecha en 2 horas y 8 minutos, así como un ligero descenso en el tiempo dedicado por las mujeres, que fue de 4 horas y 45 minutos.

La nueva situación, relacionada con la modificación de la división sexual del trabajo, nos hace plantearnos las siguientes preguntas: ¿qué hacen las mujeres para

1 Para el conjunto de los 27 países de la Unión Europea la tasa es de 62,5%. Los países nórdicos junto con los Países Bajos, Alemania y Austria presentan tasas de participación laboral femenina de más del 70%, mientras que en Irlanda, Grecia, España, Italia, Hungría, Malta, Polonia, Rumanía y Eslovaquia la tasa es menor del 60%. La tasa de Portugal está cercana a la media europea del 61,8% (Eurostat, 2013, consultada el 30 de abril de 2013).

solucionar este problema o contradicción en el desempeño de los dos quehaceres? ¿Qué soluciones o estrategias han tenido que utilizar? Y finalmente, ¿su incorporación al mercado laboral afecta por igual a todas las mujeres o el desempeño de los dos roles presenta diferencias según la posición de las mujeres en la estructura laboral y social?

El objetivo del presente artículo se centra en exponer si pese a esta incorporación notable en el mercado laboral, la tradicional adscripción de las tareas domésticas a las mujeres sigue incidiendo en la segregación laboral de éstas debido fundamentalmente a la denominada “doble presencia” y si esta doble presencia es o no es similar para todas las mujeres, en relación con las diferentes opciones en la elección de las estrategias de conciliación entre la vida laboral y familiar (Hochschild, 2003; Tobío, 2005; Hakim, 2005; Crompton y Lyonette, 2010; Rivero Recuento, 2005; Martínez, 2009; Rodríguez y Peña, 2009). Por otra parte, analizaremos si dichas estrategias, mediatizadas tanto por variables estructurales como ideológicas, contribuyen a una reproducción, a la continuidad, de las desigualdades iniciales en lo que respecta al género y a la clase social.

El texto que a continuación presentamos se estructura en tres partes: en *primer lugar* nos referimos a las estrategias de conciliación utilizadas por las mujeres entrevistadas para conciliar su vida laboral con su vida familiar. En *segundo lugar*, establecemos una tipología que dé cuenta de la articulación entre la elección de las estrategias y las variables estructurales e ideológicas. *Finalmente*, en las conclusiones expondremos la relación entre la elección de las estrategias y la reproducción de la doble desigualdad.

Metodología

La metodología utilizada en la investigación “Ciclo económico, desigualdad y empleo: la incorporación de las mujeres al empleo y su impacto sobre la desigualdad”,² sobre la cual nos basamos para la redacción de este artículo, fue de tipo cualitativo, efectuada mediante la realización de entrevistas en profundidad a una muestra estructurada de 30 madres trabajadoras residentes en áreas urbanas, con edades comprendidas entre 32 y 49 años. Las entrevistadas se dividen en los siguientes grupos: diez mujeres profesionales en sectores masculinizados y feminizados; diez mujeres de cuello blanco, trabajadoras en sectores público y privado; y diez mujeres sin cualificar del sector servicios e industrial.

A efectos operativos, he clasificado como grupo 1 a las mujeres no cualificadas, a las de cuello blanco como grupo 2 y a las mujeres profesionales como grupo 3.

En la tabla 1 se exponen las principales características de las mujeres entrevistadas y de sus parejas.

2 Investigación dirigida por la doctora Olga Salido Cortés de la Universidad Complutense de Madrid, España, subvencionada por el MICINN, referencia CSO2008-05853-SOCI.

Tabla 1 Perfiles de las mujeres entrevistadas

Grupo 1: entrevistas a mujeres no cualificadas							
Entrevistada	Años	Ocupación	Ocupación de la pareja	Entrevistada	Años	Ocupación	Ocupación de la pareja
1	34	Cajera en supermercado	Empleado en empresa	6	44	Limpiadora	Pareja camarero
2	34	Dependiente en El Corte Inglés	Inspector de vía	7	47	Limpiadora en empresa	Pareja empleado imprenta
3	40	Peluquera	Empleado en empresa	8	41	Ordenanza en sector público	Pareja funcionario
4	42	Portera	Comercial	9	43	Taquillera en Metro	Empleado ADIF
5	39	Empleada en empresa	Empleado en piscina	10	40	Empleada en empresa	Empleado en empresa
Grupo 2: mujeres de cuello blanco del sector público y privado							
11	43	Administrativa en sector público	Pareja idem	16	46	Policía local	Pareja idem
12	41	Auxiliar clínica	Pareja pre-jubilada	17	37	Administra emp. privada	Comercial
13	33	Azafata de tierra	Pareja autónoma	18	38	Administra emp. privada	Separada
14	46	Administrativa en sector público	Pareja fisioterapeuta	19	43	Administrativa en sector público	Viuda
15	41	Empleada notaría	Pareja publicista	20	37	Administrativa en sector privado	Pareja detective
Grupo 3: mujeres profesionales de sectores masculinizados y feminizados							
21	36	Directora en sucursal de banco	Pareja funcionario	26	36	Médica	Pareja empresario
22	35	Ejecutiva en banco	Pareja empresario	27	42	Profesora secundaria	Pareja informático
23	38	Asesora jurídica	Pareja funcionario	28	41	Trabajadora social	Informático desempleado
24	39	Ejecutiva en emp. de marketing	Pareja trab. social	29	47	Profesora secundaria	Pareja funcionario
25	43	Directora en univ. privada	Pareja empr. seguros	30	41	Restauradora de arte	Pareja ejecut. en multinacional

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

La guía de la entrevista incluía los siguientes bloques temáticos:

- biografía personal y familiar de la entrevistada: referencia a su origen familiar, a la profesión del padre, a las relaciones de género entre su padre y su madre, a la socialización recibida y a los estudios realizados;
- 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;
- 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.

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 realizó entre los meses de enero y mayo de 2010.

Las entrevistas fueron grabadas, posteriormente transcritas y analizadas mediante el programa informático Atlas.ti Versión 2.

Estrategias y prácticas de conciliación entre la vida laboral y familiar

La contribución de la sociología al análisis de la conciliación entre el desempeño público (producción) y el privado (reproducción), se sitúa en tener en cuenta las variables sociológicas — estructurales e ideológicas — como matriz explicativa y comprensiva de las decisiones y de los comportamientos de los hombres y de las mujeres en relación al complejo tema del sistema de género.

En lo que se refiere a las variables estructurales (Hochschild, 2003; Crompton y Harris, 1998; Crompton y Lyonette, 2010), se incluyen la clase social de origen, centrándonos en la ocupación realizada por el padre de cada una de las mujeres entrevistadas, la socialización recibida en relación con los roles de género, el nivel educativo alcanzado, el número de hijos/as y sus edades y el empleo desempeñado por dichas mujeres.

Las variables ideológicas se centran en la denominada “ideología de género” predominante en una sociedad e incluye tanto las creencias y valores sobre lo que se considera correcto para mujeres y hombres, como las actitudes hacia los roles de género en la relación trabajo-familia entre lo que podríamos incluir aquí las “preferencias” apuntadas por Hakim (2005) y finalmente, en el complejo tema de la identidad de género, la subjetividad (Vélez, 2009), es decir, la auto-clasificación como hombre o mujer sobre la base de lo que culturalmente se entiende por ello (Barberá, 1998) y que como todo constructo social es dinámica, acontecimiento que tendremos en cuenta para explicar de forma adecuada los cambios producidos en las ideologías de género de las mujeres.

Así, desde la perspectiva sociológica vinculamos datos estructurales e individuales — la estructura y la acción — en la explicación de las relaciones desiguales entre los géneros y en los sistemas de producción y reproducción social, apuntando que las desigualdades de género se encuentran en ambas esferas y que, dado que están relacionadas (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994; Fagan y Rubery,

1999; Miguélez y Torns, 2005; Romero Díaz, 1996) los procesos que se dan en uno u otro ámbito tienen su explicación en la relación entre el trabajo productivo (laboral) y reproductivo (doméstico y de cuidado).

En la actualidad, con la incorporación de las mujeres al mercado laboral, los roles no están delimitados de manera tan meridiana como en épocas anteriores, por lo que se han tenido que buscar soluciones para combinar las tareas que anteriormente estaban *generizadas*; es decir, se han utilizado “estrategias”³ (Hochschild, 2003; Trifiletti, Gusmano y Salmieri, s/f; Tobío, 2005; Rodríguez y Peña, 2009) para conciliar la actividad laboral fuera del hogar y la de cuidado de dependientes, infantes o mayores, la denominada “reproducción social”,⁴ término propuesto por las feministas marxistas (Amorós y de Miguel, 2005; Beltrán y Maquieira, 2002; Alcañiz, 2011) para designar a las tareas realizadas en el ámbito familiar, básicas para la continuidad de la fuerza de trabajo y que según se constata en la investigación, siguen siendo las mujeres las principales ejecutantes.

Si bien la decisión sobre las estrategias se toma por la unidad familiar / pareja, en ella intervienen sin duda alguna la posición que cada miembro ocupa en el mercado laboral así como su nivel educativo, la ideología de género previa y el *habitus*⁵ de género de la mujer y del hombre, adquirido en el proceso de socialización.

A continuación, pasamos a exponer las estrategias⁶ utilizadas por las mujeres clasificadas de la siguiente manera: estrategias relacionadas con las normativas estatales; estrategias relacionadas con cambios de situación en el mercado laboral; y estrategias sustitutorias, realizadas por familiares o mercantilizadas. Veámoslas a continuación con más detenimiento.

Estrategias relacionadas con las normativas estatales: la conciliación pública

Durante años, el estado, como institución política, no incluyó entre sus competencias regular ni ordenar ningún tema relacionado con el ámbito privado-familiar ya que se dejaba a la discreción del *pater familias*, autoridad absoluta en dicho ámbito, así consignada desde el Código Napoleónico de 1804 (Fraisie y Perrot, 1995; Bock, 2001; Morant, 2006), aprobado en Francia y extendido posteriormente al resto de países europeos.

Con la llegada de la democracia y la aprobación de la Constitución Española en 1978, se proclama el principio de igualdad (arts. 9 y 14) y comienza la adaptación

3 "The term 'strategy' refers both to his/her plan of action and to his/her emotional preparations for pursuing it." (Hochschild, 2003).

4 Por reproducción social se entiende la renovación diaria e inter-generacional de recursos humanos, física y mentalmente capaces de participar en la producción (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994). En las páginas siguientes utilizaremos indistintamente el término reproducción social y/o trabajo doméstico y de cuidado.

5 Pierre Bourdieu (1980) define el *habitus* como “el sistema de disposiciones durables y transferibles que integran todas las experiencias pasadas y funciona en cada momento como matriz estructuradora de las percepciones, las apreciaciones y las acciones de los agentes cara a una coyuntura o acontecimiento y que él contribuye a producir”.

6 Si bien nos centraremos en nuestra exposición en las siguientes, somos conscientes de que no son las únicas estrategias utilizadas, a saber: las guarderías y/o jardines de infancia, espacio-temporales (Tobío, 2005) y reducción y retraso en el número de hijos/as.

de todas las normativas legales a dicho principio. La desigualdad real continuaba y, si bien las mujeres ya estaban incorporadas al sistema educativo y, en menor grado, al mercado laboral, la distribución tradicional entre los roles permanecía, produciéndose la denominada “doble jornada” (Friedan, 1983), “*the second shift*” (Hoschild, 2003) o “doble presencia” (Balbo, 1994) con un incremento notable en la actividad y cansancio de las mujeres, continuando los hombres en la misma situación anterior, es decir, realizando un rol exclusivamente.

Con posterioridad a la celebración de la IV Conferencia Mundial en Beijing, comienzan a cambiar las normativas europeas y estatales con el objetivo de incidir en una mayor participación de los hombres en las tareas domésticas. En España, se aprueba la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, y posteriormente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El estado, con estas normativas, asume la protección respecto de aquellas parejas con criaturas o familiares dependientes, intentando no diferenciar el género del cónyuge que las utiliza, si bien y como expondremos a continuación las soluciones propuestas parecen ser monopolizadas exclusivamente por las mujeres por lo que no producen modificaciones en las relaciones entre los géneros, simplemente se facilita el desempeño del “nuevo” rol de trabajadora remunerada a las mujeres en situación de crianza.

En una investigación anterior (Alcañiz, 2008; Alcañiz y Guerreiro, 2009), constatamos el cambio acontecido al mostrar que las mujeres de la generación de más de 60 años no habían disfrutado de ningún derecho por parte de la administración pública en el desempeño del doble rol: el trabajar fuera de casa era algo que tenían que resolver de forma privada, ellas mismas, ya que el estado no tenía este tema incluido en su agenda política.

En la actualidad, además de alargarse la baja por maternidad se incluyen otros derechos, como la reducción de jornada y la excedencia, que contribuyen a que se consideren a modo de estrategias para combinar la “doble presencia” de las mujeres en el mercado laboral.

En este sentido, Hadas Mandel (2009) en un artículo reciente se plantea sobre si el hecho de que los estados social-demócratas acepten las demandas de las mujeres en relación con su status de madres produce efectos contraproducentes en la situación laboral de las mujeres ya que si bien éstas continúan en el mercado laboral, las ventajas normativas que reciben las aboca a empleos con menor nivel ocupacional y menor salario.

No obstante, y a pesar de las posibilidades abiertas por la ley para que los hombres puedan incorporarse al trabajo de cuidado, siguen siendo las mujeres las que disfrutan de estos derechos.

Así lo manifiestan los datos sobre utilización de permisos, reducciones y excedencias para 2012 (INE, 2013): el 85,07% de las excedencias concedidas para cuidado de familiares dependientes son mujeres así como el 93,80% de las solicitadas para cuidado de hijos e hijas (en 2000 la proporción fue del 96,02%). En el caso de reducción de jornada, el 97,17% de las solicitudes por motivos de cuidado de niños/as, adultos enfermos, incapacitados o mayores ha sido realizada por mujeres.

Todo lo cual manifiesta que, a pesar de ser medidas aparentemente neutras, ya que excepto la baja obligatoria por maternidad el resto puede disfrutarse por uno u otro cónyuge, no lo es tanto en cuanto que es utilizada fundamentalmente por las mujeres. Por lo que nos preguntamos si el estado no estará apoyando la fórmula de la doble presencia para las mujeres más que la conciliación entre los dos ámbitos (producción / reproducción) para ambos géneros; si, en definitiva, las políticas de conciliación no serán más que políticas de empleo (Salido y Moreno, 2007; Borrás, Torns y Moreno, 2007; Campillo, 2010), eso sí, para que las mujeres puedan compatibilizar el trabajo remunerado sin dejar de encargarse del trabajo de reproducción social — de cuidado y doméstico.

En las entrevistas realizadas en nuestra investigación, todas las mujeres han utilizado la baja de maternidad completa. Sólo en un caso la entrevistada quería compartir la baja con su marido pero éste no quiso.

De hecho yo tenía unas ganas de trabajar locas. Sí, me pudo la baja maternal, me pudo. Quise, ahí sí que hubo un gran conflicto con mi marido que casi me cuesta el divorcio, porque yo quise partirme la baja maternal pero él no quiso. [Entrevistada n.º 11, grupo 2]

Ahora bien, no todos los hombres han utilizado los 15 días que la ley les permite. En este caso, sí que se constata la diferencia entre trabajadores públicos y empresarios o autónomos.

Mi marido no cogió ni los 15 días por baja de paternidad porque es autónomo. [Entrevistada n.º 6, grupo 1]

De la misma manera, son también las mujeres las que utilizan o han utilizado la posibilidad de reducción de jornada basada en hijos o hijas menores de 8 años.

Me reduje el horario por los nenes, hago cuatro horas, cuando voy de mañanas voy de 10 a 14 h y cuando voy por la tarde, voy de 18 a 22 h [Entrevistada n.º 1, grupo 1]⁷

La solicitud de excedencia posterior al nacimiento del bebé se convierte en una estrategia menos utilizada debido a la pérdida de retribución por lo que está muy relacionada con el salario de la pareja, aunque también, y en lo que se refiere a las “mujeres profesionales”, se cuestiona el hecho de pedir una excedencia, por considerarlo más adecuado para trabajos con una menor cualificación que no exijan reciclaje durante ese período. En la cita siguiente se observa cómo la entrevistada distingue entre la baja maternal, algo necesario y aceptado, y la excedencia, algo elegido y según ella “poco profesional”. Siendo, pues, ambos períodos igual de legales, no se entienden de la misma manera.

7 Esta entrevistada comenta que la reducción está muy bien pero duda sobre los beneficios ya que, se pregunta ella, ¿dónde deja a los niños de 18 a 22 h?

O sea, vamos a ver, no se te pasa por la cabeza si quieres estar en un cierto nivel pedir una excedencia de trabajo, es, ya... una excedencia se lo puede permitir aquel que durante la excedencia no pierde el ritmo en el trabajo... yo he tenido mis bajas de maternidad y no he tenido ningún problema... pero por ejemplo una excedencia voluntaria, voluntaria, no estaría bien considerada en mi ámbito... [Entrevistada n.º 23, grupo 3]

Como conclusión de esta primera estrategia afirmamos que si bien la institución política proporciona mecanismos para ajustar el desempeño de las dos tareas, es principalmente la mujer la usuaria principal por lo que no se puede afirmar que se altere el sistema de géneros. Las consecuencias en su utilización no benefician a la igualdad entre mujeres y hombres, ya que, y como consecuencia de esta doble presencia, las mujeres siguen teniendo menores probabilidades de promocionar y de continuar formándose y más probabilidades de continuar en empleos precarios o con mayor riesgo de vulnerabilidad (Mandel, 2009).

Estrategias y prácticas relacionadas con el mercado laboral

En este grupo se incluyen las estrategias elegidas y las prácticas aplicadas que giran en torno al mercado laboral, ámbito considerado con anterioridad como “territorio masculino”. No nos referimos a las estrategias legales relacionadas con el mercado laboral por estar ya citadas en el punto anterior.

Esta estrategia es utilizada, excepto en un caso en el que es el marido el que se cambia de trabajo para que ambos cónyuges puedan conciliar mejor,⁸ exclusivamente por las mujeres, manifestando la posición de las mujeres en este terreno, su condición de *trabajo secundario* en la familia. Dentro de la utilización de esta estrategia diferenciamos varias prácticas.

En primer lugar se situaría la estrategia más extrema, la de *abandono indefinido o temporal* (Tobío, 2005). Esta estrategia se utiliza poco en los tiempos de crisis económica actuales, en donde los dos ingresos son necesarios, por una parte, y por la otra, las mujeres, cada vez más, tienen interiorizado el *habitus* de trabajadora (Flórez-Estrada, 2011) por lo que resulta difícil una vuelta al hogar por parte de las mujeres. No fue así, como sabemos, en los tiempos de la dictadura donde el régimen “enviaba” a las mujeres casadas de vuelta a casa para cumplir con su mandato de género.

El abandono del mercado laboral al contraer matrimonio y tener hijos/as fue apuntado por dos de las entrevistadas,⁹ si bien y a manera de contrastar lo dicho en el párrafo anterior, una de las entrevistadas tiene 47 años — con hijos de 22 y 24 años — por lo que el momento económico era diferente así como seguramente, las presiones en cuanto a las identidades de género, y la otra aprovechó la crianza para estudiar una diplomatura.

8 Los dos miembros de la pareja son profesionales cualificados. El hombre trabajaba en la empresa privada y se cambió a la administración pública.

9 Todas ellas incorporadas posteriormente al mercado laboral.

Ahora bien, si sólo dos mujeres abandonan el mercado laboral por motivo del matrimonio y la maternidad, hay tres casos más de mujeres a las que su marido y su entorno familiar les plantean que se dejen de trabajar y se dediquen sólo a la crianza. Propuesta que ellas rechazaron rotundamente.

La segunda iniciativa, vinculada con el mercado laboral, fue la de *cambiar de puesto de trabajo* para adecuarlo a las necesidades domésticas (Hakim, 2005; Carrasco, 2003) como manifestación de la primacía del rol tradicional y la adecuación del nuevo desempeño de rol — el empleo — al anterior.

Al tener a la niña dejé de trabajar en el horno porque tenía que estar todo el día y fines de semana y empecé a trabajar limpiando por las casas. Luego, al jubilarse mi suegra en la portería me lo pasó y ahora trabajo por las mañanas y una tarde a la semana. [Entrevista n.º 4, grupo 1]

También en este caso, son las mujeres las que optan por dicha estrategia y de manera extraordinaria, como se ha señalado anteriormente, el marido de una de las entrevistadas (grupo 3) dejó la empresa privada como ejecutivo y preparó oposiciones al ministerio para tener la pareja el mismo horario y así poder conciliar de manera más igualitaria.

En tercer lugar, se sitúa la estrategia de aprovechar una *situación de desempleo* para quedarse embarazada y tener al hijo/a:

Cuando me quede en el paro aproveché para tener el segundo. Luego montamos un bar y me lo podía llevar allí. [Entrevistada n.º 5, grupo 1]

Finalmente, situaríamos las elecciones relacionadas con la *jornada laboral*, en referencia al trabajo a turnos o al trabajo a tiempo parcial o con jornada reducida. Esta estrategia sólo ha sido utilizada por dos de las entrevistadas, la cajera en un supermercado y la azafata de tierra.

Los turnos como estrategia de conciliación, lo utilizan seis mujeres en sectores muy concretos: grandes superficies (2), sanidad (2), policía (1) y aeropuerto (1). Si bien en algunos casos esta jornada laboral es impuesta — como en la sanidad — en otros es elegida y el motivo que dan estas mujeres es la mayor facilidad para combinar el desempeño de los dos roles y disponer de un poco de tiempo libre y tranquilidad por las mañanas cuando están todos los miembros de la familia fuera de casa, en las escuelas o en el trabajo; y a la vez, de manera subrepticia, obligan a la pareja a hacerse cargo de los hijos/as en caso de su ausencia vespertina o de fin de semana.

Como conclusión de esta segunda estrategia, observamos que son las mujeres las que deciden modificar su jornada laboral como mecanismo de conciliación, resultado de su propia consideración de ser la trabajadora secundaria de la pareja, o por su preferencia, en la definición de Hakim al considerar más importante el cuidado a la familia que el empleo. Esta autora considera que las mujeres no eligen la ocupación sino el puesto de trabajo que mejor les permita realizar las tareas domésticas y de cuidado.

Estrategias privadas: la sustitución del trabajo doméstico y de cuidado

Si con anterioridad eran las mujeres las que realizaban de manera exclusiva las tareas domésticas y de cuidado, siguiendo el mandato de género patriarcal, este reparto asimétrico se modifica con su incorporación al mercado laboral, hecho que trastoca la dedicación anterior e implica, en el caso de continuar trabajando fuera de casa, la búsqueda de ayuda sustitutoria que realice las tareas domésticas y de cuidado que anteriormente realizaba ella.

Esta ayuda sustitutoria puede ser de dos maneras: pagada como mercancía o solidaria, realizada fundamentalmente por miembros femeninos de la familia.

Por *externalización o mercantilización de los servicios domésticos y de cuidado* entendemos la ayuda privada pagada a la que acuden las familias para atender, en primer lugar las necesidades de cuidado de las criaturas dependientes, mediante la contratación del servicio privado en casa o a través de la contratación de una plaza en una guardería privada, y en segundo lugar, para realizar las tareas de limpieza y reproducción social. Si bien el denominado “servicio doméstico” ha existido desde siglos (Fraisie y Perrot, 1995), no tenía el mismo significado que en la actualidad: de signo de estatus y manifestación de una estructura de clases muy concreta en la cual estaba mal visto que la mujer trabajara porque indicaba o daba a entender que el salario del varón no era suficiente para mantener a la familia, se ha pasado a la consideración de “empleo” en el contexto de sustitución de la mujer / madre en el caso de que ésta se incorpore al mercado laboral remunerado.

Señalan Martí y Poveda (2009) que el empleo de hogar es una actividad que se desarrolla, tanto desde el punto práctico como simbólico, en un universo femenino. Son mujeres las que trabajan en él, llevando a cabo tareas “femeninas” y a instancias de otras mujeres de las que surge la demanda y con las que se va a establecer una relación laboral.

Dada su cualidad crematística, es la estrategia que manifiesta con más intensidad las diferencias de origen social de las entrevistadas. No obstante, se establece en el contenido de los discursos de las entrevistadas una diferencia entre el acudir a la ayuda externa pagada “por necesidad” para cuidar a los niños o niñas y el recurrir al empleo doméstico para realizar la limpieza.

En cualquier caso, y antes de adentrarnos en el análisis, es preciso subrayar el hecho de que siempre, y para ambas tareas — cuidado y ayuda doméstica — son mujeres las contratadas para su realización; hecho que manifiesta y corrobora la continuidad de los roles de género si bien se produce una diferenciación de clase (y de etnia) dentro del género femenino al ser mujeres con posición social inferior, en muchos casos inmigrantes, las que realizan el trabajo de reproducción social para otras mujeres con mayor status y cualificación (Hochschild, 2001; Román y Martínez, 2005).

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, todas¹⁰ las mujeres “profesionales” cuentan con ayuda doméstica pagada;

10 Excepto dos que tienen perfiles sociales de origen diferentes: las entrevistadas n.º 27 y n.º 28.

ayuda que va desde un par de días a la semana, diaria de lunes a viernes e incluso interna en la casa hasta el sábado por la mañana.

Dependemos muchísimo de la persona, de la chica que nos ayuda en casa, que es una persona maravillosa y que vamos, la consideramos como de la familia... es una persona externa que trabaja 10 horas al día en casa y se va a dormir a su casa. También la tenemos un día a la semana a dormir para tener un poco de espacio nosotros dos, como pareja y salir un rato, pues para estar a nuestro aire. [Entrevistada n.º 24, grupo 3]

Tenemos una chica, tenemos una interna, que vive con nosotros de lunes a viernes pero el sábado se va. [Entrevistada n.º 26, grupo 3]

En los discursos de las mujeres profesionales se registra el reconocimiento de la función que realizan estas empleadas del hogar al facilitarles la conciliación mediante la realización de las tareas domésticas y de cuidado que ellas siguen asumiendo como suyas y que los maridos no comparten de igual manera.

Las mujeres profesionales han utilizado este sistema de ayuda privada mediante una relación contractual: se contrata a una mujer diariamente mientras han sido pequeños/as y en muchos casos se mantiene porque las tareas de cuidado y domésticas se juntan, es decir se contrata una persona que en su totalidad sustituye las tareas tradicionales del rol de género femenino.

En el caso de estas mujeres profesionales que no realizan, o realizan en menor grado, las tareas domésticas, no se les exige de ser las encargadas de organizar las tareas incluso en el caso de que el marido esté más horas en la casa.

Yo te digo que de diario él hace más que yo, pero yo organizo, yo sigo teniendo el peso de la organización, de repartir tareas. [Entrevistada n.º 21, grupo 3]

En las mujeres incluidas en la categoría de “cuello blanco”, la situación es menos homogénea, ya que oscila entre el recurrir a la ayuda pagada un día por semana para realizar la limpieza más dura a disponer de este servicio exclusivamente para llevar los niños / niñas al colegio. Es en este grupo donde se observa una división de las tareas domésticas y de cuidado más compartida entre los dos miembros de la pareja, siendo el discurso generalizado “que ellas son las cabezas pensantes”, las que tienen que tomar las decisiones en la organización y gestión de las tareas, mientras que los hombres se mantienen en su “actitud de peón” (Simón, 1999).

En la vida real nunca ocurre [en relación a los roles compartidos] porque la carga de pensar la lleva la madre. Le mandas que lo haga y lo hace, lo cual por lo menos ya es un adelanto. [Entrevistada n.º 17, grupo 2]

En lo que respecta al cuidado de las criaturas, las mujeres no cualificadas acuden a dicha ayuda en el caso de no poder contar con familiares y para momentos puntuales como llevar / recoger a los niños o niñas de la escuela. En muchos casos se trata

de vecinas o amigas que se ofrecen a ello de manera remunerada pero con un costo menor que si fuera una empleada.

Por las tardes, como estoy en la peluquería, los recoge una amiga mía y se queda con ellos en mi casa haciendo los deberes y mi amiga les ayuda... Le pago dos o tres horitas como mucho. [Entrevistada n.º 3, grupo 1]

Como yo entro a las 8,30 y mi marido ya se ha ido, los dejo desayunando y luego mi vecina, que nos llevamos muy bien, les toca la puerta y se los lleva al cole. [Entrevistada n.º 5, grupo 1]

En resumen, cuenten o no con ayuda doméstica pagada, y es aquí donde la variable posición o clase social se evidencia con más fuerza, las mujeres entrevistadas siguen siendo las responsables de la reproducción social y del cuidado bien sea practicando o gestionando.

La *ayuda sustitutoria de la familia*, especialmente de las abuelas y otros miembros femeninos de la familia y en algún caso concreto de los abuelos, se concreta en las tareas de cuidado de las criaturas.

El análisis del discurso obtenido en la investigación refleja la mínima presencia de las madres de las entrevistadas en el mercado laboral, son estas abuelas sacrificadas quienes, continuando con el rol tradicional de cuidado desempeñado por ellas con anterioridad, van a encargarse del cuidado de los nietos y nietas hasta que van a la guardería o escuela infantil.

Las ayudas oscilan desde tiempo completo a momentos puntuales de recogida en la salida de la guardería / escuela, a tardes que las hijas / nueras están ocupadas o como apoyo al servicio pagado, necesitando en algunos casos la ayuda por parte de las dos abuelas, llegando en ocasiones a verdaderos encajes complicados en lo que respecta al cuidado de las criaturas.

Fueron a la guardería a los 16 meses, los dos, cuando ya empezaron a andar, mientras... tiré de abuela... Ahora, sino tuviera a mi madre tendría que pagar a alguien para cuidarlos porque cuando trabajo de tardes no nos cuadran los horarios. [Entrevistada n.º 2, grupo 1]

Desde que tengo a los niños [tres] viene una señora todos los días de 8 a 12 h luego mi madre los recoge para la comida tres días a la semana y dos se quedan en el comedor. Yo dejo la comida preparada. Después de comer mi madre los deja en casa de mi suegra que vive enfrente y yo llego a las tres menos cuarto y los llevo al colegio. [Entrevistada n.º 30, grupo 3]

En algún caso se combina la ayuda privada pagada con la familiar.

Por las mañanas dejo al niño en casa de mis padres, yo les pago una chica para que mi madre no se canse y cuando salgo del trabajo voy a recogerlo y muchos días como allí. [Entrevistada n.º 22, grupo 3]

La solución familiar de ayuda femenina se basa en la red de solidaridad familiar pero también en la denominada *sororidad* femenina (Lagarde, 2009; Posada Kubissa, s/f) basada en la ayuda mutua establecida generacionalmente entre las mujeres para la crianza. Como he señalado, este apoyo está centrado en las mujeres, fundamentalmente las abuelas (sobre todo la maternal), puntualmente hermanas y sobrinas y sólo excepcionalmente abuelos.

Las dos tardes que trabajo, van a recoger a la niña mi madre o mis hermanas y a veces también mi suegra. [Entrevistada n.º 22, grupo 3]

Si bien la ayuda de las abuelas se centra en el cuidado de los nietos y las nietas, en ocasiones se amplía el apoyo a las comidas, en el sentido de que acuden a comer a su casa las hijas al ir a recoger al hijo/a. Los abuelos, como comenta Radl Philipp (2003), se dedican con más frecuencia a llevar y traer a las criaturas al colegio y acompañarlos al parque a jugar.

Junto con la *sororidad* anteriormente citada, se deduce, en los discursos de las entrevistadas, que la ayuda recibida por sus madres es un apoyo a las carreras laborales y profesionales de sus hijas, reconociendo así la importancia que el nuevo rol de “trabajadora” tiene para ellas, rol que no pudieron realizar por el momento histórico en el que les tocó vivir.

La variable origen social se visibiliza también en el hecho de que en el grupo de mujeres no cualificadas la ayuda está más relacionada con el ahorro que supone para la hija el no tener que contratar a nadie mientras que en el grupo de las profesionales se explicitan otros motivos como el de que está mejor atendido y el de sustitución del papel maternal en el caso en el que las hijas por su carrera profesional tengan que dedicarle muchas horas al trabajo.

En conclusión, la red familiar sigue siendo una ayuda fundamental en España, es el colchón de bienestar que sustituye en muchos casos a las estrategias públicas proporcionadas por otros estados europeos con mejores prestaciones familiares (Salido y Moreno, 2007; Esping-Andersen, 1993). Ahora bien, en una perspectiva futura, se debería de plantear que estrategias sustituirán a la familia cuando las generaciones de mujeres actuales — incorporadas al mercado laboral — tengan nietos o nietas.

La segmentación laboral y la segmentación de la conciliación: la articulación desigualitaria

Los resultados de la investigación muestran las pericias que las mujeres tienen que poner en práctica para desempeñar la “doble presencia”, centrada en la actividad laboral y en la actividad doméstica. De ahí que la primera conclusión extraída de nuestro estudio sea la dificultad, experimentada por todas las mujeres, para conciliar ambas esferas (Torns, 2005); las entrevistadas coinciden en que el tiempo “se queda corto” y el ejercicio mental de maniobrar con la elección de diversas estrategias y prácticas para trabajar y cuidar, supone, en la mayoría de casos, un costo físico y psíquico nada despreciable.

Ahora bien, las estrategias utilizadas — estado, mercado laboral y sustitutorias — varían según la posición social de las entrevistadas evidenciando una profunda segmentación por género y por posición social en la resolución de los problemas de conciliación entre las dos esferas, lo que establecemos como “doble desigualdad”. Como muy bien señalaron Crompton y Lyonette (2010) “la clase social está presente... incluso la habilidad para conciliar tiene un significado social de clase, así como una dimensión de género”.

Por “doble desigualdad” queremos decir que las mujeres, y especialmente aquellas que ocupan puestos menos cualificados, se ven sometidas en primer lugar a una situación de desigualdad en el mercado laboral por su posición social, a lo que se añade su condición de género — su lugar en la división sexual del trabajo; en segundo lugar, y aquí se establece una clara brecha entre las mujeres según su posición laboral, en el hogar, al ser ellas las que invierten mayor tiempo en el cuidado del resto de miembros de la familia y en las tareas domésticas por lo que se cierra el círculo que considera que la conciliación es una cuestión que atañe en exclusiva a las mujeres (Rodríguez y Peña, 2009).

Para una mayor claridad, exponemos a continuación la tipología elaborada en base a las diferentes estrategias utilizadas según los diferentes grupos analizados.

En primer lugar, situamos al grupo de mujeres cuya manera de conciliar la vida laboral y la personal se realiza en base a *estrategias de supervivencia* (Torres y Vieira da Silva, 1998): es decir, que hacen lo que pueden para realizar los dos trabajos, desde el cambio de trabajo para adecuar el horario laboral a su dedicación doméstica, a aprovechar el tiempo de paro para el embarazo y crianza, o a solicitar la jornada laboral a turnos aprovechando las horas que el marido está en casa para que él se ocupe de las criaturas.

En este grupo situaríamos a las mujeres sin cualificar (grupo 1). Todas ellas tienen en común su origen social; sus familias son trabajadoras manuales y tradicionales en el reparto de roles; asimismo, sus parejas se ubican en este grupo social. Su bajo nivel de estudios — primaria o módulos sin concluir — se debe bien a motivos familiares o bien a que ellas mismas no querían estudiar para incorporarse rápidamente al mercado laboral, por lo que, obviamente, su empleo se ubica en el segmento secundario del mercado laboral (Piore, 1983) siendo sus posibilidades de promoción o mejora escasas. Su movilidad social es, pues, nula.

Todas las entrevistadas pertenecientes a este grupo tienen dos criaturas.

Con respecto a su ideología de género — y siguiendo en este caso la propuesta por Hochschild (2003) que establece tres tipos ideales para clasificar a las mujeres según su ideología de género, la tradicional, la igualitaria y la transicional — son las que más se identifican con los valores tradicionales de “ama de casa tradicional”, aspecto señalado con anterioridad por Crompton (2006) y Crompton y Lyonette (2010), resaltando en sus respuestas que si no fuera por la necesidad económica se quedarían “en casa”, si bien, reconocen que el hecho de trabajar fuera les da independencia.

El recurso a la ayuda sustitutoria pagada lo realizan *in extremis*, acudiendo a redes sociales, es decir que pagan por necesidad a alguien que les cuide a sus hijos e

hijas pero lo hacen a mujeres cercanas (vecinas, amigas...) y no a empleadas, en el sentido literal del término. Ni que decir tiene, que ninguna de estas mujeres cuenta con ayuda pagada para la realización de las tareas domésticas, lo hacen todo ellas.

En este grupo, son las abuelas las que se convierten en un recurso fundamental y el más utilizado hasta que van las criaturas a la guardería, si bien no todas las entrevistadas recurren a esta estrategia por no vivir en la misma localidad que sus padres o ser éstos mayores.

Finalmente, preciso es señalar que en este grupo es donde la corresponsabilidad se produce en menor grado; la participación de los maridos en la parte doméstica y de cuidado se limita a los tiempos en los que ellas están trabajando y a los fines de semana. La palabra “ayuda” es suficientemente explicativa así como la aceptación de que para el hombre el rol principal es el de trabajar fuera por lo que justifican su “ausencia” en el quehacer doméstico.

A él la casa no le gusta mucho. [Entrevistada n.º 9, grupo 1]

Yo estoy más tiempo en casa que él. [Entrevistada n.º 6, grupo 1]

Los hombres están igual de capacitados pero se hacen los tontitos... [Entrevistada n.º 3, grupo 1]

Trabaja más horas y no me parece justo. [Entrevistada n.º 4, grupo 1]

En estas afirmaciones, entresacadas de los discursos, se evidencia el significado de “trabajo” como trabajo fuera de casa para estas mujeres y la ausencia de conciencia sobre el hecho de que el trabajo de casa es algo cultural.

En segundo lugar, situaríamos a las mujeres que utilizan *estrategias adaptativas* en el sentido de que el puesto de trabajo les permite combinar los dos trabajos de forma bastante adecuada y se observa una mayor corresponsabilidad por parte de los esposos en el cuidado de los hijos e hijas, consecuencia de una mejor posición negociadora de las mujeres en la pareja. Se ubican aquí las mujeres del grupo 2 — las denominadas de cuello blanco —, mujeres con un nivel de estudios superior; cinco de ellas concluyeron sus estudios universitarios si bien su puesto laboral es inferior a la categoría educativa que tienen, hecho que manifiesta la sobre-cualificación femenina y el sub-empleo de muchas mujeres en el caso concreto del mercado laboral español.

El origen social de estas mujeres es variado, siendo sus padres trabajadores manuales, trabajadores no manuales sin cualificar, propietarios agrícolas o de pequeños comercios, observándose en este grupo la movilidad social acaecida en las últimas décadas en España. Sus maridos presentan también una gran heterogeneidad en sus profesiones.

Es el grupo con menor tasa de natalidad: siete de las diez mujeres de este grupo tienen sólo un hijo/a y todas se refieren a la imposibilidad de tener más debido a la complicación de conciliar el trabajo de cuidado y el laboral. La racionalidad en la planificación se manifiesta en esta elección de la fecundidad.

Su posición actual en el mercado laboral se incluiría en el segmento primario de menor cualificación, trabajadoras de oficina fundamentalmente —fijas en su mayoría— en el sector público o privado, por lo que su horario es, en muchos casos, matutino, adaptándose así a las tareas de cuidado; este hecho ha sido decisivo para decantarse por él. En los tres casos que no son administrativas, la azafata, la auxiliar de clínica y la policía, sus jornadas laborales son a turnos. Sólo en un caso (la azafata) se ha recurrido a la reducción de jornada por cuidado de hijos y, en otro, se solicitó una excedencia breve para cuidar al hijo que tenía problemas de salud.

La promoción es difícil o se acaba pronto en esos puestos de trabajo.

La mayor cualificación, y el salario, admite recurrir a la ayuda pagada para las tareas de limpieza y apoyo en el cuidado de los hijos o hijas. Este hecho junto con el desempeño de mejores jornadas laborales lleva a una situación más desahogada de las mujeres, las cuales afirman que, aunque poco, disponen de algo de tiempo libre para ellas mismas.

La posibilidad de conciliar tareas debido a los horarios, no exige la presencia de las abuelas cuando ya van al colegio, sólo precisan ayuda para llevarlos o mientras no vayan a la guardería. En el caso de las mujeres que trabajan a turnos (hospital o aeropuerto) o en jornada partida se recurre a las abuelas como estrategia para combinar horarios en el caso de que la pareja no pueda hacerse cargo.

Su ideología de género se situaría en lo que Hochschild (2003) clasifica de transicional ya que quieren estar tanto en el mercado laboral como en el cuidado familiar.

Finalmente, en el tercer grupo, la mayoría de las mujeres recurren a *estrategias externas* para poder conciliar, es decir que delegan la realización de las tareas domésticas en el servicio doméstico pagado, diario en la gran mayoría de casos. Este grupo está formado por las mujeres profesionales del sector privado y del público. Se trata de un colectivo bien preparado, con currícula universitarios y másteres, centradas en sus carreras profesionales en la cual pueden promocionar y ganar buenos sueldos.

Proviene de familias con padres cualificados o semi-cualificados, y madres en algunos casos, y han estado socializadas en valores más igualitarios e individualizados en lo que respecta a sus estudios y su carrera, excepto dos de ellas — una de las profesoras de instituto y la trabajadora social — cuyos orígenes se situarían más con el grupo anterior pero que con la realización de los estudios universitarios han podido ascender a un mejor puesto de trabajo.

Son, sin embargo, las que más hijos tienen — y seguirán teniendo ya que así lo afirmaron y su edad es adecuada. ¿Cómo cuadra esto último con la carrera profesional? ¿Qué estrategias han tenido que poner en práctica para conciliar?

Como ya hemos señalado en párrafo anterior, se recurre mucho a la externalización de las tareas domésticas y de cuidado; recurso que ya tuvieron sus madres aunque no trabajaran fuera de casa. Estas mujeres priorizan la dedicación al trabajo pero eso sí, sin dejar de ser ellas las cabezas pensantes, las que gestionan la organización doméstica, como seguramente ya lo hicieron sus madres.

Con respecto de las parejas, su participación depende de su jornada laboral por lo que no es homogénea, si bien, dado el poder de negociación de sus esposas

Tabla 2 Segmentación laboral y segmentación de la conciliación: la articulación desigualitaria

	Estrategias	Ideología de género	Consecuencias en la igualdad / desigualdad
Grupo 1	Supervivencia: combinación de varias	Tradicional	Desigualdad en el mercado laboral y en el hogar
Grupo 2	Adaptativas: doble presencia	Transicional	Existencia de desigualdad pero calidad de vida mejor

Fuente: elaboración propia basada en el discurso de las 30 entrevistadas.

“ceden”¹¹ en la realización de determinadas tareas de manera continuada, siendo la más frecuente la de llevar a las criaturas al colegio o en los casos en los que no trabajan de tardes, quedarse en la casa de “vigilantes” ya que la ayuda sustitutoria pagada se encarga de realizar las tareas domésticas. Ahora bien, su dedicación a la doble presencia, como en el caso de las mujeres, está lejos de ser real.

La posibilidad de contratar servicio externo pagado y por lo tanto, poder eliminar la realización de la parte doméstica, les permite la realización de una “carrera”,¹² de promocionar en su lugar de trabajo, hecho que no les evita el sentimiento de culpabilidad al hablar sobre el excesivo número de horas que trabajan fuera de casa y lo poco que pueden atender a los hijos e hijas.

Con respecto a la ideología de género, como ya sucedió con el grupo anterior, se identifican totalmente con el trabajo como una manera de ganar dinero, ser independiente, sentirse valorada y útil y relacionarse con más gente. Contrasta con el discurso proporcionado por las del primer grupo el cual no “adorna” ni justifica su participación laboral más allá de ser una cuestión puramente económica y de pura subsistencia.

En la tabla 2 se resume lo expuesto con anterioridad.

Conclusiones: conciliación y reproducción de la desigualdad

Los resultados de nuestra investigación, presentados en este artículo, manifiestan diferencias en la elección de las estrategias de conciliación según el grupo de mujeres analizado, estrategias que reafirman la doble desigualdad — fuera y dentro — en el caso de las mujeres sin cualificar, ocupadas en el sector secundario — precario y vulnerable — y cuyas estrategias están dirigidas a realizar el trabajo de reproducción como trabajo primario o principal, por lo que al priorizar éste, su situación de desigualdad en el empleo se agrava a la vez que se reafirma la desigualdad con respecto del desempeño del trabajo de reproducción.

11 Sería interesante investigar sobre las estrategias de resistencia utilizadas por los hombres.

12 Considero necesario diferenciar entre “empleo” y “carrera”: esto último es mucho más costoso y exigente, desde la perspectiva de género diríamos que es más “masculino”.

Con respecto de las mujeres de cuello blanco, la estrategia basada en la preferencia por empleos que les permitan conciliar ambos trabajos (producción y reproducción) (Hakim, 2005) se relaciona con un cambio en su identidad de género — de ama de casa a *mulier economicus* (Flórez-Estrada, 2011) —, sin olvidar el gran crecimiento en el sector servicios que se ha producido en las últimas décadas y que ha permitido la incorporación de las mujeres en él. Su situación, aunque mejorada en condiciones de trabajo y en ayuda doméstica pagada y corresponsabilidad de las parejas, sigue siendo desigualitaria ya que los tipos de trabajo que ocupan no les permiten promocionar a puestos de decisión elevados. Es, además, el grupo donde se manifiesta con más evidencia el sub-empleo femenino, en relación a que muchas de las mujeres tienen una cualificación mayor de lo que su puesto de trabajo exige.

Por lo mismo, dado que su jornada suele ser matutina o en algunos casos a turnos, siguen siendo las principales responsables (pensadoras y hacedoras) de las tareas domésticas y de cuidado.

Finalmente, las mujeres profesionales, siguen el lema de “*be yourself*” (Beck y Beck-Gernsheim, 2003) y en palabras de Bauman (2006) son las que consiguen ser “individuos”, construyendo su biografía personal más allá de las constricciones de género asignadas por tradición (Alcañiz, 2008). Ahora bien, estas mujeres se incorporan a puestos de dirección a los que se dedican en “cuerpo y alma” pero su cabeza está también en la gestión (pensadoras, no hacedoras) de su hogar del cual se ocupan personalmente — aunque sus parejas estén de “vigilantes”, lo cual les genera situaciones de stress y de culpabilidad, difícilmente soportables en algún caso.

En este grupo se establece la diferencia entre mujer con *empleo* y mujer dedicada a hacer *carrera*. El empleo tiene, sin duda alguna, mejores condiciones laborales debido a su cualificación, permitiéndoles una posición más favorable tanto en el ámbito laboral, ubicado en el sector primario (Piore, 1983), y en el hogar, al tener más capacidad negociadora. Pero, y en esto actúa la identidad de género, no todas quieren hacer carrera, sino tener un buen empleo que les permita permanecer en la misma clase social de origen.

Como conclusión final, la situación de partida de las mujeres condiciona, en la gran mayoría, su posición tanto en la producción (mercado laboral) como en la reproducción social (trabajo doméstico y de cuidados) lo que da lugar, en aquellas mujeres cuya situación es más precaria a una doble desigualdad basada en su posición en la estructura laboral y su posición de rol en el ámbito doméstico, hecho que le representa una barrera en cuanto a una posible mejora en el empleo. Barrera que también está presente en los otros grupos, como expresión de una socialización de género no sólo relacionada con la preferencia (Hakim, 2005) por el trabajo doméstico sino, también, con el entorno laboral absorbente, agresivo y competitivo que se exige en los puestos de dirección, y que estas mujeres subsanan externalizando el trabajo que tendrían que haber desempeñado por su condición de género.

Bibliografía

- Alcañiz, Mercedes (2008), "Proceso de individualización y reorganización de biografías: trabajos e identidades", *Arxius de Ciències Socials*, 19, pp. 5-18.
- Alcañiz, Mercedes (2011), *Cambios y Continuidades en las Mujeres. Un Análisis Sociológico*, Barcelona, Icaria.
- Alcañiz, Mercedes, y Maria das Dores Guerreiro (2009), "Tiempos, trabajos e identidades: análisis comparativo entre mujeres españolas y portuguesas", en *Asparkia, Investigación Feminista*, 20, n.º temático, Mercedes Alcañiz y Ana Martí (coords.), "La conciliación entre lo personal, lo doméstico y lo laboral en el siglo XXI: una mirada pluridisciplinar y global", pp. 123-145.
- Amorós, Celia, y Ana de Miguel (eds.) (2005), *Teoría Feminista. De la Ilustración a la Globalización*, 3 vols., Madrid, Minerva.
- Balbo, Laura (1994), "La doble presencia", en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany, *Las Mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales*, Barcelona, Icaria.
- Barberá, Ester (1998), *Psicología del Género*, Barcelona, Ariel.
- Barciela, Carlos, Albert Carreras, y Xavier Tafunell (eds.) (2005), *Estadísticas Históricas de España. Siglos XIX y XX*, Bilbao, Fundación BBVA.
- Bauman, Zygmunt (2006), *Tiempos Líquidos. Vivir en Una Época de Incertidumbre*, Barcelona, Paidós.
- Beck, Ulrich, y Elisabeth Beck-Gernsheim (2003), *La Individualización. El Individualismo Institucionalizado y Sus Consecuencias Sociales y Políticas*, Barcelona, Paidós.
- Beltrán, Elena, y Virginia Maquieira (eds.) (2002), *Feminismos. Debates Teóricos Contemporáneos*, Madrid, Alianza.
- Bock, Gisela (2001), *La Mujer en la Historia de Europa*, Barcelona, Crítica.
- Borderías, Cristina, Cristina Carrasco, y Carmen Alemany (1994), *Las Mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales*, Madrid, Icaria, EUHEM.
- Borrás, Vicent, Teresa Torns, y Sara Moreno (2007), "Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo", *Papers*, 83, pp. 83-96.
- Bourdieu, Pierre (1980), *El Sentido Práctico*, Madrid, Taurus.
- Campillo, Inés (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), pp. 189-213.
- Carrasco, Cristina, y otros (2003), *Tiempos, Trabajos y Flexibilidad. Una Cuestión de Género*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Crompton, Rosemary (2006), *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Crompton, Rosemary, y Fiona Harris (1998), "Explaining women's employment patterns: 'orientation to work revisited'", *British Journal of Sociology*, 49 (1), pp. 118-136.
- Crompton, Rosemary, y Claire Lyonette (2010), "Family, class and gender strategies in mother employment and childcare", en Joan Scott, Rosemary Crompton y Claire Lyonette, *Gender Inequalities in the 21st Century. New Barriers and Continuity Constraints*, Cheltenham, UK, Edward Elgar.
- Durán, M.ª Angeles (1972), *El Trabajo de las Mujeres en España*, Madrid, Tecnos.

- Esping-Andersen, Gøsta (1993), *Los Tres Mundos del Estado de Bienestar*, Valencia, Alfonso el Magnánimo.
- Eurostat (2013), <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home> (consultado el 30 de abril de 2013).
- Fagan, Colette, y Jill Rubery (1999), "Gender and labour markets in the EU", COST Workshop "Gender, Labour Market and Citizenship", Viena, 19-20 marzo (consultado en internet el 29 octubre de 2011).
- Flórez-Estrada, María (2011), *De Ama de Casa a Mulier Economicus. Sexo, Género, Subjetividad y Economía en Costa Rica Contemporánea*, San José de Costa Rica, Universidad de Costa Rica.
- Fraisse, Geneviève, y Michelle Perrot (eds.) (1995), *Historia de las Mujeres*, vol. V, Barcelona, Círculo de Lectores.
- Friedan, Betty (1983), *La Segunda Fase*, Barcelona, Plaza & Janés.
- Hakim, Catherine (2005), *Modelos de Familia en las Sociedades Modernas. Ideales y Realidades*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Hochschild, Arli (2001), "Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional", en Anthony Giddens y William Hutton (coords.), *En el Límite*, Barcelona, Tusquets.
- Hochschild, Arli (2003), *The Second Shift*, Nueva York, Penguin Books.
- INE — Instituto Nacional de Estadística (2013), www.ine.es (consultado el 5 de mayo de 2013).
- Lagarde, Marcela (2009), "La política feminista de la sororidad", *Mujeres en Red, El Periódico Feminista*, 11 de junio, <http://www.mujiresenred.net/spip.php?article1771> (consultado el 1 de junio de 2013).
- Mandel, Hadas (2009), "Configurations of gender inequality: the consequences of ideology and public policy", *British Journal of Sociology*, 60 (4), pp. 693-718.
- Marti, Ana, y María Poveda (2009), "El empleo del hogar: desigualdad y poder entre mujeres", *Asparkia, Investigación Feminista*, 20, n.º temático, Mercedes Alcañiz y Ana Marti (coords.), "La conciliación entre lo personal, lo doméstico y lo laboral en el siglo XXI: una mirada pluridisciplinar y global", pp. 99-121.
- Martinez, Maria Carmen (coord.) (2009), *Género y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Un Análisis Psicosocial*, Murcia, Universidad de Murcia.
- Miguélez, Fausto, y Teresa Torns (2005), "El tiempo del trabajo ¿la última frontera?", *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 6, pp. 83-104.
- Morant, Isabel (dir.) (2006), *Historia de las Mujeres en España y América Latina*, 4 vols., Madrid, Cátedra.
- Piore, Michael (1983), "El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre", en Luis Toharia (coord.), *El Mercado de Trabajo. Teorías y Aplicaciones*, Madrid, Alianza.
- Posada Kubissa, Luisa (s/f), "Patriarcado y sororidad (o la sororidad como revulsivo contra el patriarcado)", *Mujeres en Red, El Periódico Feminista*, <http://www.mujiresenred.net/spip.php?article294> (consultado el 1 de junio de 2013).
- Radl Philipp, Rita (2003), "Transformaciones en el comportamiento en función del género en la vejez: el caso de las relaciones familiares actuales entre abuelas, abuelos y nietos y nietas", *Papers*, 70, pp. 117-134.

- Rivero Recuento, Álvaro (dir.) (2005), *Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Situación Actual, Necesidades y Demandas*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Rodriguez, M. Carmen, y José Vicente Peña (2009), "Es posible compatibilizar familia y trabajo? Análisis cualitativo del discurso sobre la conciliación de la vida laboral y familiar", *Documentación Social*, 152, pp. 185-202.
- Roman, María, y Ana Mercedes Martinez (2005), "Las cadenas globales de cuidados: un análisis socio-demográfico", *Sociedad y Utopía*, 2 pp. 261-278.
- Romero Díaz, Alfonso (1996), *¿Trayectorias de Clase o Trayectorias de Género?*, Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Departamento de Sociología, tesis doctoral, <http://ddd.uab.cat/record/55053> (consultado el 1 de julio de 2013).
- Salido, Olga (2011), "Female employment and work-life balance policies in Spain", en Ana M.^a Guillén y Margarita León, *The Spanish Welfare State in European Context*, Londres, Ashgate.
- Salido, Olga, y Luis Moreno (2007), "Bienestar y políticas familiares en España", *Política y Sociedad*, 44 (2), pp. 31-44.
- Scott, Joan, Rosemary Crompton, y Claire Lyonette (2010), *Gender Inequalities in the 21st Century. New Barriers and Continuity Constraints*, Cheltenham, UK, Edward Elgar.
- Simón, Elena (1999), *Democracia Vital*, Barcelona, Narcea.
- Tobío, Constanza (2005), *Madres que Trabajan. Dilemas y Estrategias*, Madrid, Ediciones Cátedra, col. Feminismos.
- Torns, Teresa (2005), "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1), pp. 15-33.
- Torres, Anália, y Francisco Vieira da Silva (1998), "Guarda das crianças e divisão do trabalho entre homens e mulheres", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 28, pp. 9-65.
- Trifiletti, Rosana, Beatriz Gusmano, y Luca Salmieri (s/f), *Qualitative Interviews with Households About Work and Care*, Workpackage, 5, http://www.abdn.ac.uk/site-tools/search-results.php?site_search_go=&q=Qualitative+Interviews+with+Households+About+Work+and+Care (consultado el 17 de mayo de 2013).
- Vélez, Graciela (2009), *La Construcción Social del Sujeto Político-Femenino. Un Enfoque Identitario-Subjetivo*, México, Porrúa.

Mercedes Alcañiz. Profesora titular de sociología, Universidad Jaume I.
E-mail: mercedes.alcaniz@uji.es

Resumo/abstract/résumé/resumen

Estratégias de conciliação e segmentação social: a dupla desigualdade

A incorporação das mulheres ao mercado laboral supôs uma reorganização na divisão sexual do trabalho; incorporação que não as tem eximido do desempenho do seu papel tradicional relacionado com as tarefas domésticas e de cuidado. Para poder realizar esta dupla jornada, as mulheres, e ocasionalmente com a participação

dos seus cônjuges, optam por estratégias para conciliar ambas as dimensões. O presente artigo expõe as estratégias utilizadas, relacionando-as com variáveis sociológicas estruturais, como a posição social e a profissão, e com a ideologia de género, com o objetivo de conhecer a articulação entre ambas e a sua vinculação com a desigualdade.

Palavras-chave: conciliação, género, desigualdade, produção, reprodução.

Reconciliation and social segmentation strategies: a double inequality

The incorporation of women into the labour market has implied a reorganisation of the gender division of work, but has not released women from the performance of their traditional role with regard to tasks in the domestic and caring fields. In order to be able to do this double day's work, women — occasionally with the participation of their spouses — choose strategies to enable them to reconcile these dimensions. This article presents these strategies and relates them with both structural sociological variables, such as social position and occupation, and gender ideology. The author's goal is to determine the articulation between the two, and their links to inequality.

Keywords: reconciliation, gender, inequality, production, reproduction.

Stratégies de conciliation et segmentation sociale: la double inégalité

L'insertion des femmes sur le marché du travail a supposé une réorganisation de la division sexuelle du travail, mais cette insertion ne les a pas pour autant dispensées d'accomplir les tâches de leur rôle traditionnel de femme au foyer. Pour pouvoir accomplir cette double journée, les femmes, parfois avec la participation de leurs conjoints, doivent définir des stratégies qui leur permettent de concilier ces deux dimensions. Cet article expose les stratégies mises en œuvre, au regard de différentes variables sociologiques, telles que la position sociale et la profession, et aussi de l'idéologie de genre, afin de connaître l'articulation entre les deux et leur rapport avec l'inégalité.

Mots-clés: conciliation, genre, inégalité, production, reproduction.

Estrategias de conciliación y segmentación social: la doble desigualdad

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha supuesto una reorganización en la división sexual del trabajo; incorporación que no las ha eximido del desempeño de su rol tradicional relacionado con las tareas domésticas y de cuidado. Para poder realizar esta doble jornada, las mujeres, y ocasionalmente con la

participación de sus parejas, eligen estrategias para conciliar ambos ámbitos. El presente artículo expone las estrategias utilizadas relacionándolas con variables sociológicas estructurales, como la posición social y el empleo desempeñado, y con la ideología de género con el objetivo de conocer la articulación entre ambas y su vinculación con la desigualdad.

Palabras-clave: conciliación, género, desigualdad, producción, reproducción.

