

LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA. LA MUJER Y LA DIFICULTAD DE LA CONCILIACIÓN LABORAL

M.^a CARMEN SABATER

Doctora en Sociología, Departamento de Ciencias Humanas
Universidad de La Rioja

ABSTRACT

■ *La sociedad de la información ha llevado aparejados cambios importantes en la estructura social. Sin duda, uno de los más importantes es la incorporación de la mujer al mercado de trabajo que, lejos de distanciarla de su rol tradicional reproductor en la familia, ha promovido la doble carga de una jornada dual, dividida entre su papel doméstico de cuidados y de tareas en el hogar, y su rol productor en el mercado laboral. Las consecuencias han derivado en la segregación en el mercado de trabajo, una diferenciación tanto vertical (ya que la mujer no alcanza los niveles de los varones en las posiciones directivas) como horizontal (con puestos asignados tradicionalmente a posiciones femeninas y masculinas). Sus principales efectos son la brecha salarial entre ambos géneros, el alto porcentaje de contratos a tiempo parcial, y la difícil conciliación temporal entre la doble jornada.*

Palabras clave: Conciliación de la vida familiar y laboral. Discriminaciones indirectas. Doble jornada. División de roles por género.

■ *Informazioaren gizarteak gizarte egituraketan aldaketa garrantzitsuak eraman ditu berarekin. Dударик gabe, garrantzitsuenetakoa emakumearen laneratzea izan da. Horrek ez du ekarri familian tradiziozko ugaltze roletik urruntzea, baizik eta etxean zaintze eta etxeko lanaren eta lan munduan ekoizte lanaren artean banatzen den lanaldi dualaren karga bikoitza bultzatzea. Horren ondorioa izan da lan mer-*

katuko segregazioa, bai bertikala (emakumeak ez baititu gizonezkoen maila lortzen zuzendaritzetan), bai horizontala (lanpostuak tradizioz emakumezko eta gizonezkoei atxikitzen zaizkien araberakoak dira). Horren ondorio nagusienak bi jeneroen arteko soldata-arraila, lanaldi partzialeko kontratuen kopuru altua eta lanaldi bikoitza kontziliatzeko zailtasuna dira.

Gako hitzak: Lan eta familia bizitzaren kontziliazioa. Zeharkako diskriminazioak. Lanaldi bikoitza. Jeneroaren araberako rolen banaketa.

■ *The information society has alleged significant changes in the social structure. Definitely one of the most important is the incorporation of women into the labor market, far from distance it from its traditional player in the family role, has promoted the double burden of a dual time, torn between her domestic role of care and tasks at home, and his producer role in the labor market. The consequences have led to segregation in the labor market, both vertical differentiation (since women do not reach the levels of men in managerial positions) and horizontal (with jobs traditionally feminine and masculine positions). Its main effects are the wage gap between the genders, the high percentage of part-time, and difficult temporal reconciliation between doubleheader.*

Key words: Reconciling work and family life. Indirect discrimination. Doubleheader. Division of gender roles.

«Antes de la crisis, el paro, los trabajos precarios, las jornadas parciales, los salarios bajos y la evolución profesional ralentizada ya afectaban más a las mujeres que a los hombres. Hoy, bajo el efecto de las políticas de austeridad, ellas sufren una penalización doble».

ELISABETH MORIN-CHARTIER, Eurodiputada francesa
del grupo del Partido Popular Europeo

1. Introducción. La interacción trabajo-familia

Los cambios económicos, sociales, políticos y tecnológicos han creado una nueva relación trabajo-persona, que trasciende el límite de la división sexual del trabajo, marcando *una nueva relación trabajo-familia*, que genera una multiplicidad de roles que pueden potenciar o limitar el desempeño profesional y personal en tanto que las personas asumen una doble responsabilidad del hogar y del trabajo (Álvarez y Gómez, 2010: 91).

La familia y el trabajo se constituyen en dos ejes centrales de la vida de hombres y mujeres. Marín, Infante y Rivero (2002) plantean que el trabajo y la familia son los dos ámbitos más importantes para el desarrollo personal y social de los ciudadanos; por su parte, Navarro Ardoy (2004) analizan como el trabajo y la familia son las dos redes sociales más significativas de relación entre las personas y con la sociedad en su conjunto, y en las que las personas pasan la mayor parte de su tiempo (cit. por Álvarez y Gómez, 2010: 91).

Históricamente, la relación laboral normal funcionó sobre la base de un modelo de familia de padre proveedor-madre cuidadora, limitando una división sexual del trabajo claramente establecida: la mujer asumía un rol cuidador y reproductivo sin remuneración, dedicado al parto, la crianza, las tareas del hogar y el cuidado de los menores, enfermos y dependientes; y el hombre, asumía un rol productivo, en cuanto por norma debía proveer la subsistencia familiar con su trabajo como cabeza de familia. Kanter (1977, citado por Marín et al., 2002) plantea como, hasta hace unas décadas, las responsabilidades y roles inherentes a estos ámbitos eran desempeñados por hombres y mujeres de forma diferenciada debido a la tradicional división de roles por sexos. Sin embargo, los

cambios sociales, políticos e ideológicos han llevado a la mujer a la búsqueda de igualdad en relación con los hombres. Una de las principales manifestaciones de estas transformaciones ha sido la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Este cambio ha introducido nuevos factores en el binomio empleo-familia en una dinámica imparable por la progresiva igualación de los sexos, el aumento del nivel educativo de la mujer y la necesidad de obtener un doble ingreso para el mantenimiento del hogar.

Geurts et al. (2005) definen el concepto de *interacción trabajo-familia* como un proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en el hogar) es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y/o vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo). En este orden de ideas, Aguirre y Martínez (2006) anotan que, aunque la relación trabajo-familia ha sido objeto de estudio, desde un enfoque negativo, no se puede dar por sentado dicho principio, ya que existen propuestas que ubican dicha relación desde un enfoque positivo, poniendo de manifiesto que las experiencias laborales pueden ayudar en el ámbito de lo familiar. Sin embargo, la perspectiva de estudio en EE.UU. se ha basado tradicionalmente en el conflicto familia-trabajo debido a la rigidez de la estructura organizacional que hace difícil compatibilizar el trabajo productivo con la vida familiar pese a que ésta esté sometida a dinámicas cada vez más flexibles en su organización y configuración. En apoyo de esta flexibilidad, han surgido organizaciones externas como el alargamiento del tiempo en los centros escolares, la ayuda de cuidadores externos, el incremento de las guarderías... así como la progresiva —y, a veces, obligada— mayor colaboración del varón en las tareas domésticas. Pero el conflicto es ineludible en una situación de crisis que implica renuncias en uno u otro eje según la disponibilidad temporal y pecuniaria de las familias, y conlleva nuevas situaciones familiares, con el incremento de divorcios y separaciones, el aumento de familias monoparentales, el fenómeno de las familias reconstituidas, los nacimientos con un solo progenitor, las parejas de homosexuales, etc.

Las tensiones derivan de la necesidad de compatibilizar el tiempo de dos ámbitos diferenciados —un tema recurrente en los estudios sobre la familia— y de las presiones de uno u otro dominio, especialmente, cuando concurren circunstancias de cuidados de hijos menores o de padres mayores.

La realidad es que la mujer presenta una «relativa» emancipación de su rol de cuidadora que se hace patente en la desinstitucionalización de la familia. Esta des-institucionalización es doble:

1. Por un lado, las leyes y normas sociales referentes a la familia se modifican; ya no es obligatorio, por ejemplo, presentar el contrato matrimonial o el libro de familia para reconocer a un hijo, puesto que la procreación fuera del matrimonio y las uniones de hecho están reconocidas legalmente.

2. Por otro lado, se producen cambios en las estructuras familiares, cuyos comportamientos de unión y procreación se transforman y diversifican: las uniones entre individuos del mismo sexo son cada vez más frecuentes; la reproducción ya no está vinculada con el matrimonio, incluso las nuevas tecnologías de reproducción asistida han hecho posible tener hijos/as sin un padre; se extienden las uniones de hecho, etc.

Debido a estos cambios, se plantea una nueva institucionalización mediante nuevas leyes que configuran y/o se adaptan a nuevos roles y relaciones. Siguiendo a Guirao (2011: 4), esta crisis no implica, propiamente, la desaparición de la familia, sino su profunda diversificación y su redefinición social (Castells, 2000). Los deberes en relación con los lazos de parentesco ya no son obligatorios, sino que se negocian. Los sentimientos se presentan como los pilares del parentesco y del matrimonio. La paternidad se independiza de la vida en pareja. La familia nuclear de un padre, una madre y sus hijos ya no es la norma general...

En el nuevo modelo prevaleciente de familia, la diversidad es la regla: los perfiles de organización de la vida se multiplican y, en estos modos de organización, se observa una proporción creciente de formas de organización familiar con un modelo dual de ingresos. Precisamente el problema de la conciliación vida familiar y laboral se sitúa en la doble jornada laboral. Dos miembros de un mismo núcleo familiar, con obligaciones familiares o personales que tienen que conciliar con la actividad productiva.

Las mujeres son el colectivo más afectado por el problema de la conciliación, por diversos factores:

1. Primero, porque tras su incorporación al mundo laboral, han tenido que asumir una doble jornada de trabajo: la laboral y la familiar (Durán, 1997).
2. Segundo, porque los estereotipos de género que asignan al hombre a las tareas de la producción y confinan a la mujer en el espacio de los cuidados y las tareas domésticas, siguen siendo las normas sociales predominantes;
3. Tercero, porque el incipiente desarrollo de las políticas públicas de ayuda a las familias denota que los Estados de bienestar aún no han asimilado los cambios sociales de este nuevo modelo productivo (Guirao, 2011: 4). En España, responden a necesidades coyunturales más que a situaciones estructurales que apoyen medidas efectivas para la conciliación diaria y los problemas que conlleva.

Las consecuencias más inmediatas de este conflicto entre vida familiar y laboral son: la institucionalización de la doble jornada en el caso de la mujer tra-

bajadora que es la que experimenta con mayor intensidad el conflicto familia-trabajo; la desigualdad laboral, por la renuncia, fundamentalmente de la mujer a su proyección profesional; y el descenso de la natalidad, incluso por debajo de las tasas de reposición (Guirao, 2011: 5). En el año 2012, en España el número medio de hijos por mujer se situaba en 1,3 (INE, 2013).

En efecto, en el contexto de la falta de armonización, entre los cambios producidos en el espacio productivo y reproductivo; y como consecuencia de las presiones incompatibles derivadas de los roles laborales y familiares, muchas ciudadanas y algunos ciudadanos declaran experimentar un conflicto entre familia, y trabajo y entre trabajo y familia. El principal problema es la sobrecarga de rol, motivado por condiciones laborales más precarias como la modalidad de contratación, el alargamiento de las jornadas y la difícil compatibilización con las tareas domésticas (Álvarez y Gómez, 2011: 101).

2. La segregación entre hombres y mujeres

La división de las tareas dentro del hogar ha sido un tema ampliamente estudiado en la sociología. Parsons (1942) justificaba la división del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres como un intento de eludir la competitividad entre los miembros de la pareja. Becker (1981), por su parte, atribuía la especialización de los miembros de la pareja a la maximización de la utilidad dentro del hogar, que estaría por encima de la utilidad individual (García y Ajenjo, 2012: 399). Estas teorías justificarían el modelo tradicional de división de roles dentro del hogar, que presupone que el hombre se especializa en el trabajo remunerado, y la mujer, en el trabajo no remunerado.

El trabajo reproductivo, entendido como *«trabajo no remunerado que se realiza para mantener a los miembros de la familia y/o la casa»* (Coltrane 2000), era clave para el funcionamiento de la sociedad industrializada, de tal forma que, frecuentemente, suele estar asociada con su base en la organización social. En los países desarrollados, una de las principales características de las tareas del hogar es su asociación con el género que, históricamente, se ha tratado de un trabajo mayoritariamente femenino. El parentesco y la familia van a jugar un papel clave en la construcción y reproducción de las representaciones de género, asignado a cada uno de los dos sexos características, espacios y tareas, jerarquizando estas atribuciones y estableciendo relaciones de interdependencia y subordinación. De este modo se establece una división sexual del trabajo, en la que las tareas de las mujeres estarán esencialmente centradas en la reproducción y serán minusvaloradas, y las llamadas tareas de producción serán realizadas por el hombre y estarán asociadas a un mayor prestigio social (Pichardo, 2008: 38).

En los años 90, el estudio del trabajo doméstico se convirtió en un área importante de las ciencias sociales, y pronto se estableció su relación con otros fenómenos sociales: las relaciones familiares, el mercado laboral, los valores y determinados acontecimientos del ciclo vital (Coltrane 2000). Este tipo de trabajo presentaba una fuerte asimetría de género, de acuerdo con el modelo del *male breadwinner*, según la cual el hombre trabajaba fuera de casa y la mujer se ocupaba del hogar y los hijos. Este tipo de familia fue mayoritaria durante gran parte del siglo xx (Domínguez Folgueras, 2012: 155).

Con el aumento de la participación laboral de las mujeres en la última parte del siglo xx, algunos autores esperaban que se neutralizara esta especialización del trabajo por género, pero, a pesar de que existen evidencias de una mayor participación masculina en el trabajo doméstico en muchos países, el reparto igualitario no es frecuente (Davis y Greenstein 2004).

Sin embargo, la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral contradice la división tradicional en el apartado productivo dado que, en una gran proporción de parejas, el hombre ha dejado de ser el único proveedor, y el modelo de la pareja de doble ingreso se ha generalizado en las sociedades europeas (Franco y Winqvist, 2002; Balcells, 2009). Si bien, la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral supone un cambio en los roles de género (Bittman et al., 2003), el incremento de poder económico no ha ido acompañada de un descenso paralelo de la desigualdad en la división del trabajo no remunerado (Karsten y Meertens, 1991; Windebank, 2001; Bianchi et al., 2006. Cit. en García y Ajenjo, 2012: 400).

La mujer se ha convertido en la gran impulsora de los cambios en la familia, tanto por su incorporación a la población activa como por intentar acceder al mercado de trabajo, en igualdad de condiciones a las de sus homólogos varones. Pero la segregación (como veremos a continuación) persiste. Seguimos a Domínguez Folgueras (2012: 155-158) en las teorías que explican esta diferenciación de géneros:

1. Dentro de *las teorías sobre los recursos relativos*, uno de los principales exponentes es Becker (1987) y la nueva economía del hogar, que interpretó la especialización de las mujeres en las tareas del hogar como un resultado del capital humano y las características del mercado laboral. Este autor suponía que las mujeres tenían un nivel educativo menor, por lo que su participación en el mercado de trabajo llevaba asociados unas expectativas más bajas de ingresos. En cambio, los hombres tenían ventajas relativas en el mercado laboral, por lo que era razonable que el hogar, como unidad, se decantara hacia un modelo en el que las mujeres se especializaran en mayor o menor grado en el trabajo no remunerado y en la crianza de los hijos. La permanencia de este modelo de familia se

relaciona con otros factores económicos, por lo que los cambios en los mercados laborales o el incremento en la formación de las mujeres podría provocar cambios en los modelos de especialización.

El retrato beckeriano de la división del trabajo en la familia se amplió a través del concepto de negociación o *bargaining* (Lundberg y Pollak 1996) según el cual, las decisiones en el hogar no se toman como si fuera una unidad con una función de utilidad única, sino que cada miembro tiene sus preferencias y debe negociar para llegar a un equilibrio. El poder de negociación de cada individuo depende de su potencial aportación al hogar, que suele medirse en términos de ingresos. La principal limitación del modelo es que lo redujo a la formación y a la posibilidad de obtener ingresos.

2. Una explicación alternativa a los recursos relativos se centra en *los procesos de socialización y en el establecimiento de roles de género*. Según las teorías de la socialización, la mayor contribución de las mujeres al trabajo doméstico no se debe a las características del mercado laboral y a la aplicación de criterios racionales dentro del hogar, sino a su propia conciencia de género y a las normas sociales existentes. La identidad de género comienza a fijarse desde la infancia: las expectativas sobre las mujeres proceden del proceso de aprendizaje mediante el cual, las mujeres aprenden que se espera de ellas un perfil especializado en las tareas domésticas, un proceso complejo, reforzado por diversas instituciones. En concreto, basándose también en principios de socialización, las teorías sobre la construcción de género, *doing gender*, sostienen que la identidad de género se construye de forma dinámica, a través de la interacción diaria (West y Fenstermaker 1993). La asociación entre las tareas domésticas con lo femenino, refuerza la continuidad de la realización del trabajo doméstico femenino porque esto forma parte de la construcción de su identidad de género. Esta teoría proporcionaría argumentos para explicar la supervivencia de la especialización de las mujeres en el trabajo doméstico a pesar del aumento del poder de negociación de éstas.

3. Objetivos e hipótesis

El objetivo general del presente artículo es demostrar cómo se mantiene la división tradicional de roles de género, tanto en la especialización de la mujer en su rol de reproductora-cuidadora en el hogar con una imagen infravalorada como en la mayor presencia y estatus del varón en su rol productivo que genera desventajas relativas para la mujer en el mercado laboral.

Los objetivos específicos se centran en el estudio del uso del tiempo por género, en especial, la dedicación a las tareas domésticas y al cuidado de los niños y

personas dependientes. También, se analiza la situación de la mujer en el mercado de empleo en relación a la posición de los varones, en concreto, las tasas de actividad, los niveles de desempleo, el tipo de contrato, su representación en diferentes sectores y ramas de actividad, y la brecha salarial según diferentes variables.

Las hipótesis del estudio se centran en tres ejes:

- El poder de negociación de la mujer no ha contrarrestado el efecto sobre la distribución de las tareas que sigue recayendo de forma mayoritaria en el rol femenino. Esta división de género persiste pese a que el varón colabora de forma complementaria en el hogar, especialmente en los casos de doble jornada laboral.
- Debido a los estereotipos de género, la mujer presenta unas condiciones más precarias en el mercado laboral, con mayores porcentajes de desempleo a tiempo parcial, contratación en empleos de menor nivel, escasa representación en puestos directivos y gerenciales, diferenciación de ocupaciones femeninas versus masculinas, y menores salarios absolutos y relativos.
- La conciliación de la vida familiar y laboral no se puede desarrollar en la sociedad contemporánea por las mayores exigencias de la productividad. La dedicación al mercado laboral influye de forma negativa en el mantenimiento de la familia, provocando efectos como la disminución de la natalidad y la búsqueda de apoyos externos, mediante organizaciones tanto internas familiares, como representa el caso de los abuelos cuidadores, como organizaciones externas que extienden el tiempo al cuidado de la infancia y de la tercera y cuarta edad, en forma de escuelas infantiles, ludotecas, residencias, personal auxiliar como monitores o cuidadores, alargamiento de jornadas en los centros educativos, etc. Este hecho influye en que la mujer presente mayores porcentajes de permisos y excedencias por maternidad, y mayor número de contratos a tiempo parcial por el cuidado de personas menores o dependientes.

4. Metodología

La metodología es cuantitativa basada en fuentes secundarias del Instituto Nacional de Estadística, en concreto, se utilizarán los resultados de los siguientes instrumentos basados en el método de la encuesta estadística estandarizada:

- Encuesta de Empleo del Tiempo para analizar el uso del tiempo en actividades cotidianas por género.
- Encuesta de Población Activa para medir los datos del mercado laboral (tasas de actividad, tasas de desempleo, distribución del empleo por sec-

- tores y ramas de actividad, tipo de contrato, jornada laboral, desempleo por nivel formativo, y representación en puestos directivos y gerenciales).
- Encuesta de estructura salarial con la finalidad de analizar la brecha salarial, tanto a nivel medio, como según ocupaciones, tipos de contrato, edad y nacionalidad.

De forma complementaria, para ampliar la interpretación de los resultados, se utilizarán fragmentos de entrevistas realizadas a asociaciones de inmigrantes y de empleo (ver Sabater y Andrés, 2013).

5. Resultados

5.1. Conciliación de la vida laboral y familiar: el uso del tiempo

La división tradicional de roles se refleja en la significativa asignación del trabajo por género, que mantiene una clara asociación del «trabajo profesional» con los varones y de los «cuidados familiares» con las mujeres. De esta forma, lo varones dedican más tiempo a todas las actividades, exceptuando las tareas relacionadas con el hogar y la familia. La mujer dedica una media de 1,97 horas más que los varones a las tareas domésticas. En esta línea, el varón supera a la mujer en su dedicación al trabajo remunerado, superándola en 1,12 horas.

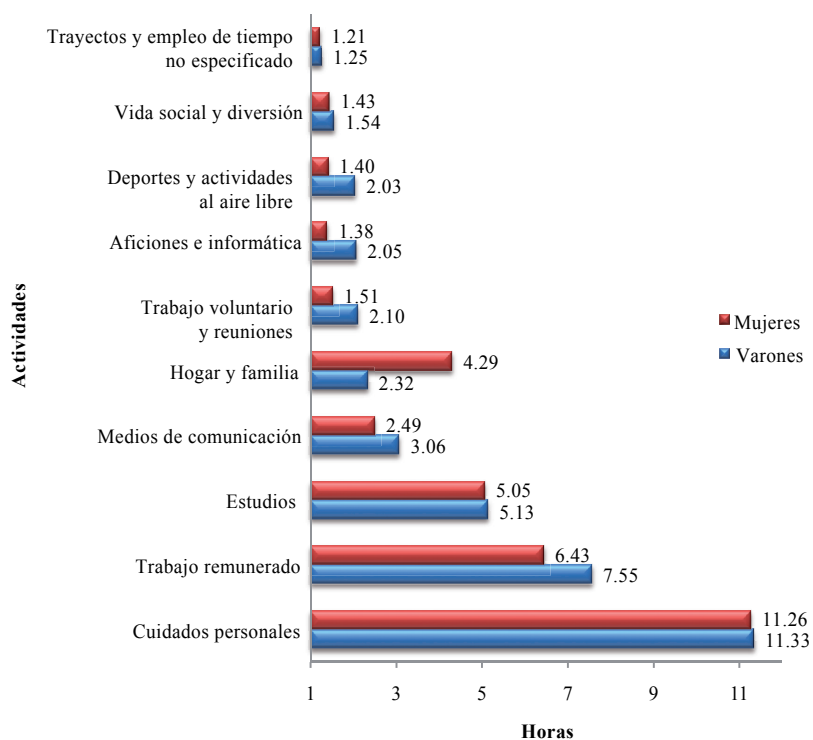
Los datos parecen indicar que las mujeres preferirán trabajos que, aunque no tengan tantas recompensas, tengan horarios más compatibles con sus otras obligaciones. Sin embargo, se refleja una dinámica diferenciada en la organización de la jornada laboral de los trabajos masculinos con mayor dedicación horaria, mayor probabilidad de trabajar en el propio domicilio —seguramente relacionado con tener que «llevarse trabajo a casa»— y mayor probabilidad de tener jornada partida, que en general supone dedicar el conjunto del día a las actividades laborales (Ibáñez, 2010: 147).

La mujer renuncia a actividades como sus aficiones, las reuniones, el deporte, los medios de comunicación y la vida social por su dedicación a las tareas del hogar y de cuidados. El siglo XXI no ha liberado a las mujeres de la carga de la reproducción social —embarazo, parto, atención a los niños y dependientes, labores del hogar—, hecho que limita su capacidad de «trabajo productivo», en lo que se refiere a la extensión de su jornada laboral. Se refuerza la dimensión pública del trabajo como rasgo definitorio del mismo. Tras la Revolución Liberal, *«el trabajo doméstico se olvida, no se conceptualiza como trabajo o, mejor dicho, se sobreentiende que no es trabajo porque no es una actividad que tenga lugar fuera del domicilio, y para que el trabajo se sobreentienda como tal se requiere su carácter extradomiciliario»* (Martínez Veiga, 1995: 156-157).

Las cargas y responsabilidades familiares siguen actuando como un obstáculo a una incorporación plena de la mujer en el mercado laboral, principalmente por ser las principales cuidadoras de la familia.

«Tenemos un perfil de parado, de una larga duración, mujeres de cincuenta años que llevan en el desempleo más de tres años, y mujeres que no han..., que por cargas familiares o por ser cuidadoras de personas mayores, de su propia familia, no han dado nunca el paso de entrar dentro del medio laboral reglado» (*Servicios de Empleo*).

Gráfico 1
Tiempo medio dedicado a actividades cotidianas por género

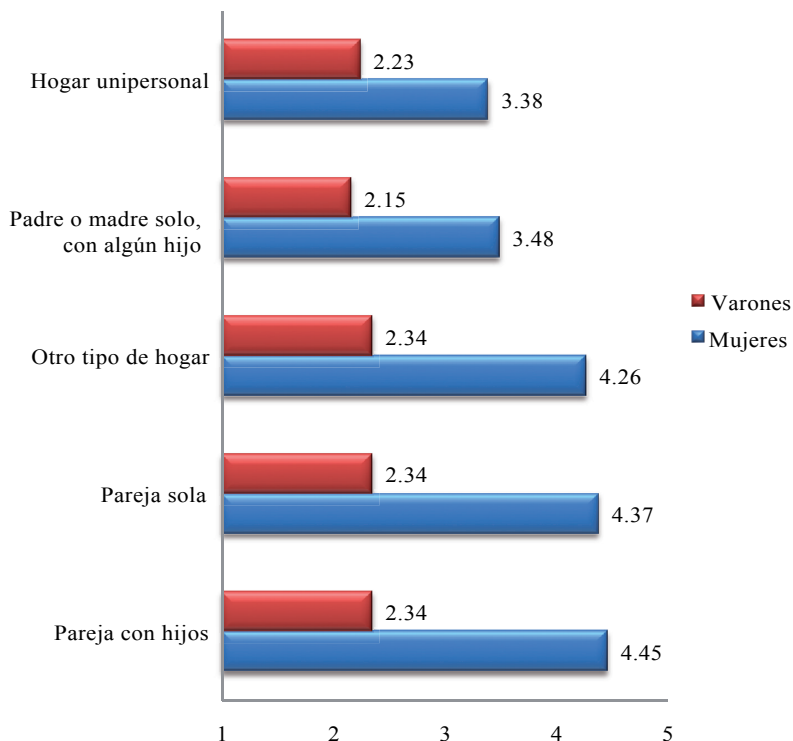


Fuente: Encuesta de empleo del tiempo 2009-10 (INE, 2013).

La dedicación doméstica de la mujer a las actividades del hogar es superior en todos los tipos de hogares por lo que no se limita a la familia nuclear con hijos sino que se amplía a todo tipo de situaciones familiares, llegando a duplicar la dedicación masculina a las mismas. La asignación de roles se mantiene, incluso en los hogares unipersonales, lo que avala la especialización femenina en

este tipo de tareas. Pero, sin duda, el dato más significativo es la distancia con el varón: en los hogares con hijos, las mujeres duplican la dedicación de sus parejas. La incorporación de los varones al rol de cuidadores no se produce de forma completa sino sólo para tareas auxiliares, que exigen menos tiempo.

Gráfico 2
Tiempo medio de actividades en el hogar por tipo de familia (en horas)



Fuente: Encuesta de empleo del tiempo 2009-10, (INE, 2013).

Otro dato importante son los permisos por el nacimiento de los hijos. Mientras que estas situaciones afectan en un bajo grado a los varones (sólo 1,06% declaró no trabajar en la semana de referencia por el permiso por nacimiento de un hijo), la incidencia es superior en las mujeres ya que un 15,67 % declaró no trabajar durante esa semana por este motivo (EPA, 2014). Pese al aumento de los permisos de paternidad, la mayor parte de la carga de la crianza y los cuidados sigue recayendo en el género femenino que, ante la distribución de la carga de trabajo, debe renunciar a la actividad productiva para hacerse cargo de los cuidados del niño recién nacido.

5.2. La brecha laboral de género

Tasa de desempleo

La crisis ha representado cambios estructurales significativos en el mercado laboral. Si, antes de la crisis, la tasa de desempleo masculino representaba prácticamente la mitad del desempleo femenino; la dinámica ha tendido a disminuir estas cifras, hasta llegar a unas diferencias mínimas. Los motivos residen en el aumento de la población femenina que se incorpora a la población activa pero, sobre todo, a que las condiciones de empleo de la mujer son inferiores en horarios, salarios y tiempo de la jornada laboral. La precarización del mercado laboral se refleja en una mayor disminución de la contratación masculina, debido también a su mayor incidencia económica en sectores tradicionalmente masculinos como la construcción, y en el mayor mantenimiento de la mujer debido a su contratación en puestos de menor remuneración.

Sin embargo, los datos demuestran que el desempleo ha aumentado en ambos géneros (desde el año 2005, se ha duplicado entre la población femenina). Sólo que, en el caso de las mujeres, ha experimentado un descenso más gradual por lo que ha afectado con mayor virulencia a los varones, que han triplicado las cifras desde el inicio de la crisis.

Tabla 1
Tasa de desempleo según grupos de edad. Brecha de género (%)

	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Varones (de 16 y más)	25,37	26,66	23,96	20,60	19,80	16,85	7,9	6,34	6,86	7,84
Mujeres (de 16 y más)	26,57	27,26	24,46	21,66	19,90	17,76	11,8	11,23	12,03	13,46
Brecha de género (varones – mujeres)										
Total (de 16 y más)	1,2	0,6	0,5	1,06	0,1	0,91	3,9	4,89	5,17	5,62

Fuente: Encuesta de Población activa (INE, 2014).

Tasa de actividad. La reincorporación femenina al mercado laboral

La tasa de actividad de la mujer en España ha crecido más del 5 % desde el inicio de la crisis. La reincorporación de la mujer a la actividad laboral ha aumentado su participación en la economía familiar, pese a que también ha sido un colectivo muy castigado por los recortes económicos. En general, la

decisión de incorporarse al mercado laboral se produce tras una situación de desempleo de su pareja o de otros miembros de la unidad familiar. Las familias demandan mayores oportunidades de obtener ingresos para lo que es necesario que las mujeres figuren como demandantes de empleo como forma de tener un acceso al mercado laboral y complementar los ingresos de la unidad doméstica.

Tabla 2
Evolución de las tasas de actividad de 16 y más años por sexo (%)

Trimestre	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia
1999TI	52,06	65,45	39,41	26,04
2000TI	53,10	65,90	41,00	24,90
2001TI	52,57	65,69	40,14	25,55
2002TI	53,72	66,59	41,52	25,07
2003TI	54,93	67,27	43,19	24,08
2004TI	55,89	67,73	44,61	23,12
2005TI	56,90	68,42	45,89	22,53
2006TI	57,98	68,93	47,47	21,46
2007TI	58,58	68,93	48,61	20,32
2008TI	59,35	69,32	49,73	19,59
2009TI	60,15	69,11	51,51	17,60
2010TI	60,09	68,02	52,45	15,57
2011TI	60,16	67,50	53,10	14,40
2012TI	60,31	66,99	53,91	13,08
2013TI	60,18	66,57	54,07	12,50
2014TI	59,46	65,48	53,75	11,73

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE, 2014).

La tasa de actividad sigue presentando diferencias, pese al aumento del peso femenino por la situación de crisis. En la actualidad, hay un 53,75 % de mujeres en situación de activas mientras que el porcentaje de varones ronda el 65,50 %, con una diferencia cercana al 12 %. Entre los extranjeros, estas cifras son muy superiores: casi un 80 % de varones y casi un 70 % de las mujeres figuran como activos. Entre los inmigrantes procedentes de América latina, los porcentajes suben, superando el 80% de la población activa en ambos géneros. Esta situación queda reflejada por nuestros informantes de las asociaciones:

«Ahora, los que tienen más problema son los hombres. Trabajaron en construcción y, ahora, encuentran un poco difícil encontrar un puesto de trabajo. Las que están saliendo a trabajar son las mujeres y los hombres se están quedando en la casa, están haciendo labores» (Asociación de Inmigrantes).

«También veo que hay muchas mujeres inmigrantes, sobre todo, del Magreb que vinieron con el marido, no habían trabajado o lo habían hecho puntualmente y, ahora, sí que están buscando más porque su pareja no tiene recursos, se están teniendo que involucrar más...» (*Servicios de Empleo*)

Uno de los motivos de que la población activa femenina no llegue a superar a la población activa masculina es la carga de la conciliación familiar que todavía recae de forma mayoritaria en ella, como demuestra el hecho que una tercera parte de las españolas coge excedencias de más de un año para el cuidado de sus hijos (EPA, 2014). Esta situación se debe al rol social establecido que no es fácil que cambie si no varía la estructura interna de pensamiento en la sociedad, cambian las creencias descriptivas de las personas o sociedades que los sostienen y existen nuevas relaciones con respecto a los estereotipos y a los prejuicios existentes (González, 2010).

Situación laboral

La situación laboral de la mujer en el mercado español presenta significativas diferencias con la del varón. Para su análisis, seguimos los datos de la Encuesta de Población Activa (2014 TI) y de la Encuesta de la Estructura Salarial 2011 (INE, 2013).

Por nivel formativo

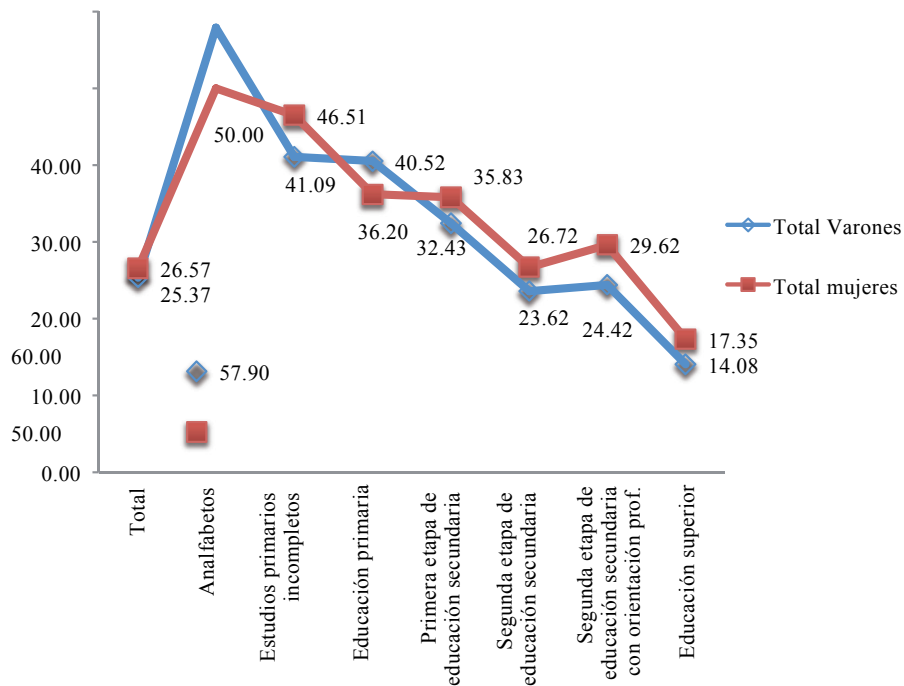
El dato más significativo es la diferencia de formación entre las desempleadas y las activas. Si bien, las mujeres desempleadas se presentan como sobrecualificadas en relación a sus homólogos varones; el mercado laboral presenta una imagen bien distante, con una menor proporción de mujeres trabajando en todos los niveles formativos, excepto en los estudios superiores en los que los porcentajes se van igualando a los de los varones.

En este panorama, hay que destacar la mejora de la empleabilidad a medida que aumenta el nivel formativo. La correlación es lineal y significativa de tal forma que los activos con menor nivel de desempleo son los que presentan estudios superiores, en ambos géneros. Sin embargo, los niveles de desempleo femeninos, incluso con estudios superiores, supera a los de los varones en todos los niveles, excepto en educación primaria.

La conclusión obvia de los datos es que los requisitos para la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo son superiores en el apartado de formación.

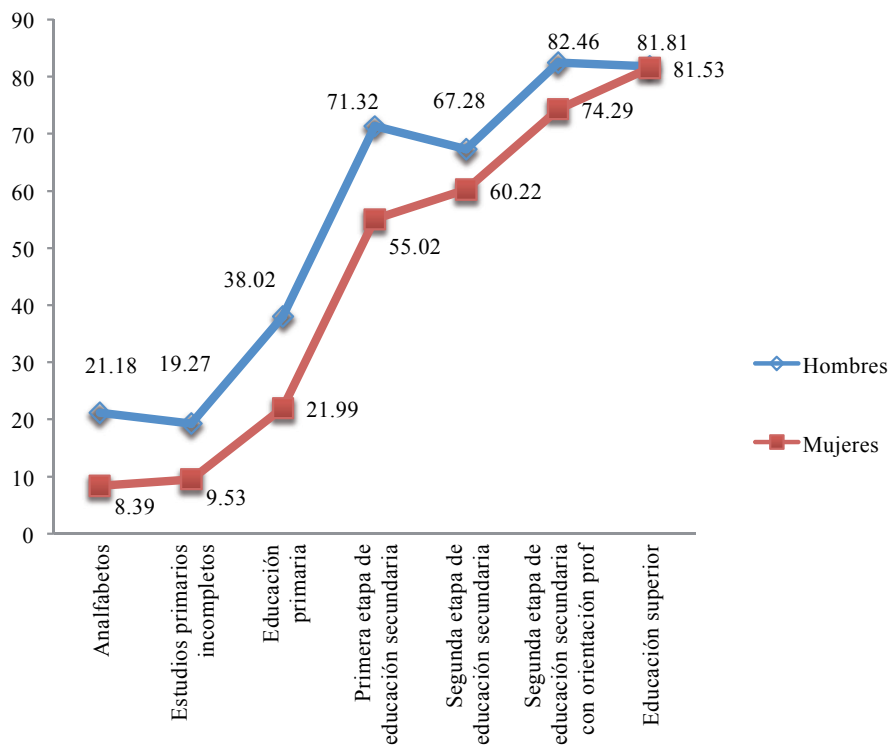
En zonas, como La Rioja, la mayor parte de las desempleadas debe tener titulación universitaria para acceder a las ofertas laborales disponibles.

Gráfico 3
Tasa de desempleo por género y nivel de formación 2014TI (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE, 2014).

Gráfico 4
Tasa de actividad por nivel de formación y por género 2014TI (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE, 2014).

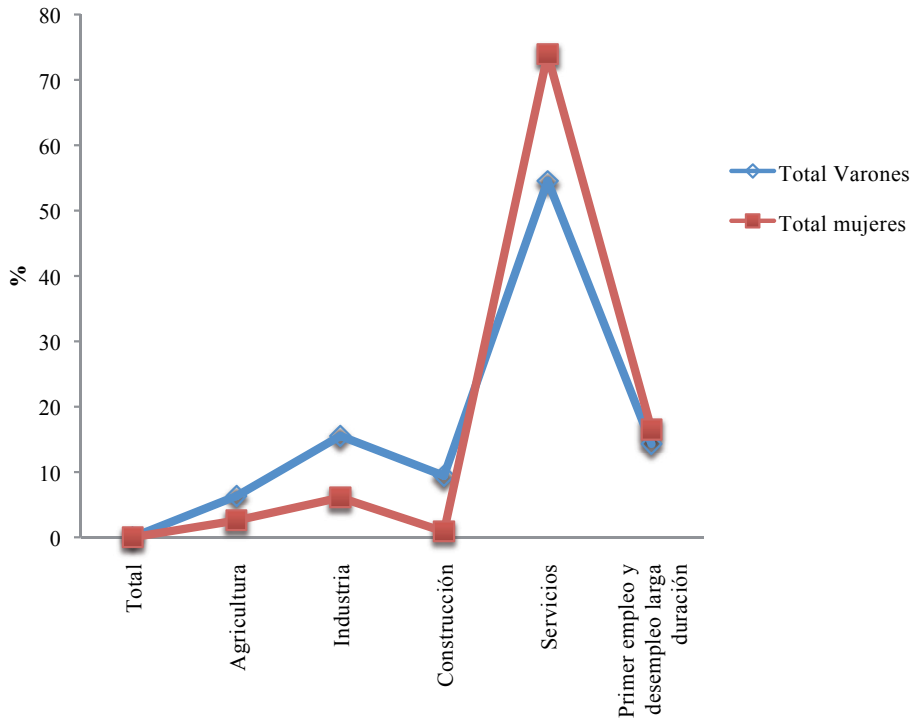
Por sector económico

El empleo femenino en el mercado laboral español se caracteriza tanto por su precariedad como por estar segmentado o segregado con respecto al masculino, tanto en un sentido vertical (apenas hay mujeres en puestos directivos) como horizontal (se concentran en determinados trabajos, sobre todo agricultura familiar, empleo doméstico y personal de limpieza) (Castaño *et al.*, 1999, Torns, 1999, cit. por García y Rendón (2004, p. 31).

El tipo de empleo se aleja del ejercido por el hombre más distribuido entre los diferentes sectores económicos. Se constata, de esta forma, su mayor presencia en el sector servicios. Sus ocupaciones se alejan de las profesiones

masculinas más diversificadas y con mayor orientación hacia puestos cualificados en la industria y en la construcción. Su presencia también es apreciable en el sector industrial donde ocupa, predominantemente, puestos de peonaje en industrias manufactureras u otras ocupaciones elementales no cualificadas.

Gráfico 5
Distribución del empleo por sectores y por género 2014TI



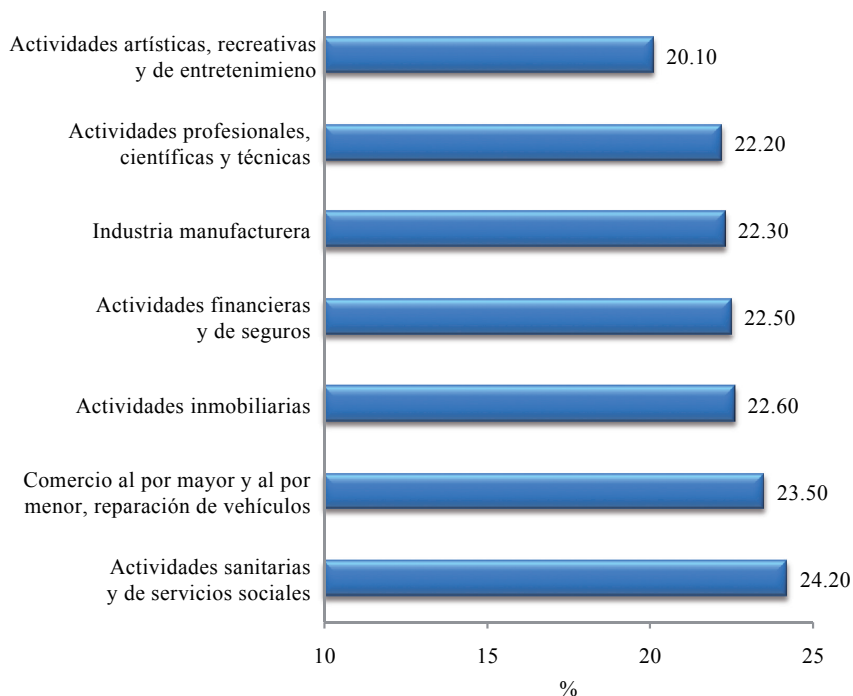
Fuente: Encuesta de población activa (INE, 2014)

La especialización se refleja en las actividades más destacadas en las mujeres ya que presentan una mayor presencia como: empleadas domésticas, personal de limpieza, servicios de salud y atención a las personas, trabajadores no cualificados en servicios, trabajadores de restauración y comercio, empleados de oficina y administrativos, profesionales de la salud, la enseñanza y las Ciencias Sociales. Estos puestos establecen tres ejes del trabajo productivo femenino:

1. La tarea de cuidado como extensión del rol reproductivo, como avala el hecho de su mayor presencia en el sector sanitario y en la docencia.
2. La especialización en ciencias sociales, por encima de profesiones técnicas como ingenierías, como podemos comprobar en su representación en actividades profesionales, científicas y sociales. La mayor parte de salidas laborales para la mujer con enseñanza universitaria radica en este apartado.
3. Las labores auxiliares y de apoyo en los servicios. Las mujeres tienen una mayor presencia en puestos no cualificados de la industria y los servicios.

Si bien, hay tareas con representaciones paritarias (como contables, empleados de bibliotecas o especialistas en la Administración Pública), la mayoría de ocupaciones presentan un perfil significativamente especializado en uno u otro género, que se constata en la distancia estadística y en la vinculación con los estereotipos de género en profesiones infrarrepresentadas para uno u otro género.

Gráfico 6
Actividades económicas más destacadas en la mujer. España 2011



Fuente: Encuesta de población activa (INE, 2014).

Por situación laboral

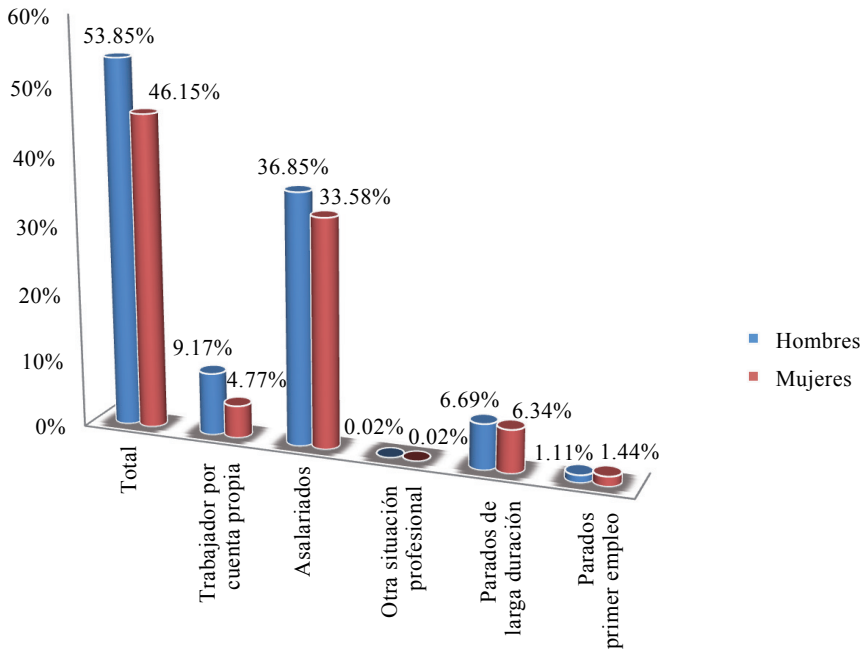
La proporción de mujeres que trabajan por cuenta propia es muy inferior a la de los varones: 4,77 % frente a 9,17 % en España. Esta situación se produce en todas las situaciones de autoempleo (trabajador por cuenta propia, empleador, empresario sin asalariado y miembro de cooperativa). Los varones duplican su representación en todas las modalidades de trabajo por cuenta propia.

Las explicaciones de este hecho radican, nuevamente, en su mayor dedicación a las tareas domésticas ya que el autoempleo requiere un mayor nivel de tiempo y energía para invertir en el negocio o actividad.

La mayor parte de las mujeres trabaja como asalariada, en en el sector privado, con una presencia similar a la de los varones y en el sector público, en mayor proporción que los varones.

También, hay que destacar el desempleo de larga duración que afecta, en una medida similar, a varones y a mujeres. Más del 12 % de la población activa lleva más de un año buscando empleo, de los cuales, la mitad son varones y la otra mitad, mujeres.

Gráfico 7
Distribución de la población activa 2014 TI(%)



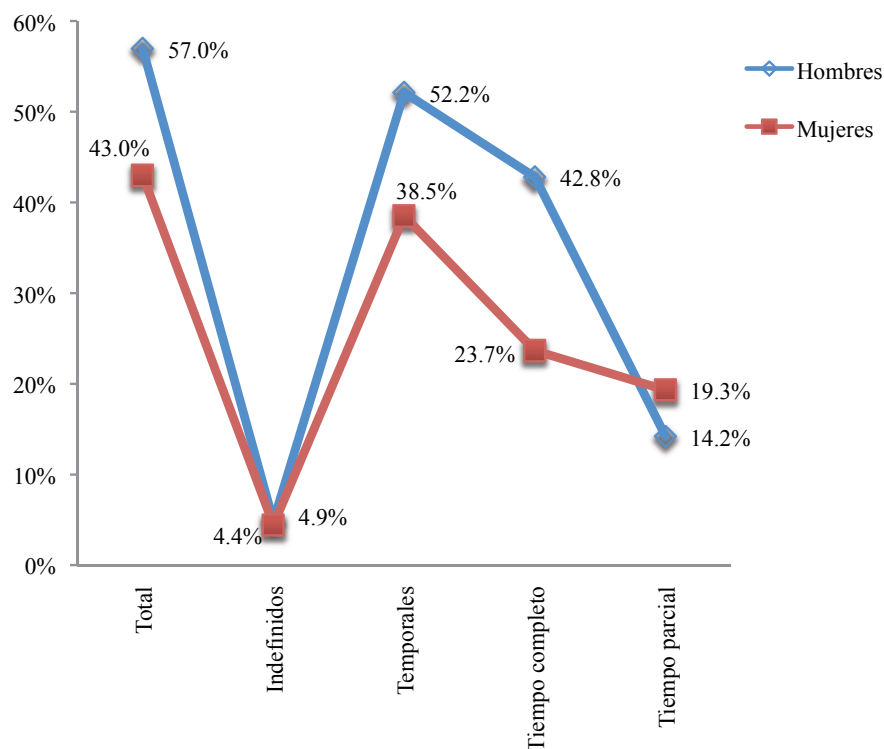
Fuente: Encuesta de población activa (INE, 2014).

Por tipo de jornada

La Oficina Internacional del Trabajo define el trabajo a tiempo parcial como «el empleo asalariado regular cuya duración es sensiblemente más corta que la duración normal vigente en el establecimiento del que se trata». Otras definiciones, en la Unión Europea o la OCDE, se caracterizan por plantear un horario inferior al horario normal en la empresa o sector económico elegido.

En los contratos registrados en el INEM (2014), se observa la alta proporción de contratos a tiempo parcial que son significativamente más altos entre la población femenina. Durante el año 2014, la mayoría de contratos registrados corresponde a la categoría de temporales y casi el 20 % de mujeres obtuvieron contratos de tiempo parcial. Si bien, la mayoría de contratos temporales corresponden a los varones, cabe señalar que obtienen mayor número de contratos de tiempo completo. Sin embargo, no hay diferencia en los contratos indefinidos por lo que la mujer no parece verse afectada por una mayor temporalidad en el empleo.

Gráfico 8
Contratos registrados en el INEM 2014



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Boletín mensual de Estadística (INE, 2014).

Durante el año 2012, la diferencia en la contratación a tiempo parcial divide a hombres y mujeres ya que los contratos parciales masculinos representaron un 3,6 % del total de contratos (un 6,6 % sobre el empleo de los varones) y, sin embargo, los de las mujeres representaron un 11,1 % (un 24,5 % sobre el empleo total femenino). Hay que subrayar el hecho de que la cuarta parte de mujeres en España trabaja en esta modalidad.

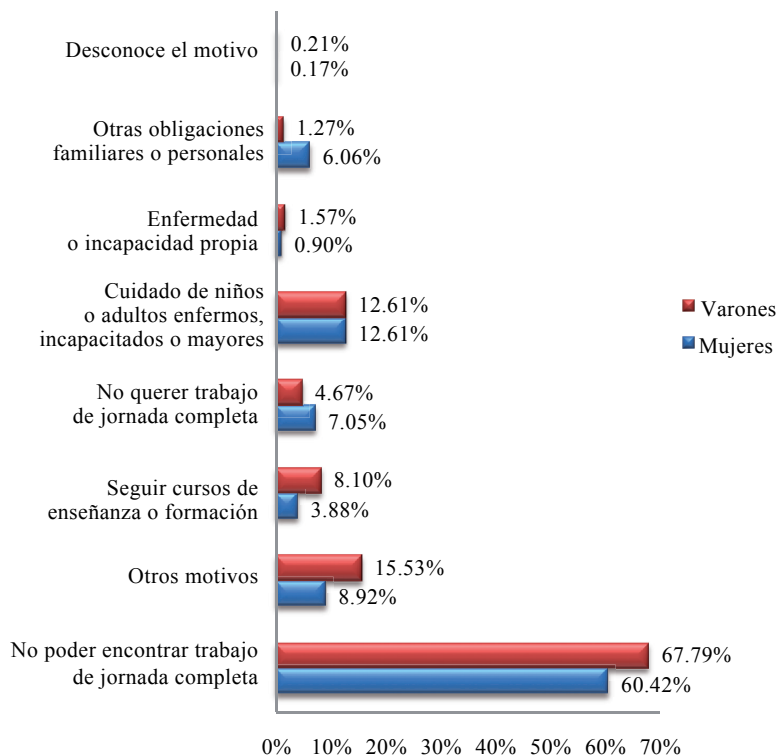
En algunas Comunidades Autónomas, como La Rioja, los datos son alarmantes ya que la tercera parte de la población femenina trabaja a tiempo parcial (31,2 %). Es de destacar que esta situación no ha derivado de la situación de crisis sino que se presenta como un factor estructural del mercado laboral de La Rioja. En el otro extremo, para los varones, es una situación minoritaria, en la que sí que se ha producido un relativo incremento en la etapa de crisis (del 2,8 % en 2008 al 7,4 % en 2013).

El porcentaje de hombres y mujeres de 25 a 49 años que trabajan a tiempo parcial de manera involuntaria, es decir por no poder encontrar trabajo de jornada completa, es bastante más alto en España que en la UE-27. En el año 2011, en España el 53,3% de las mujeres de 25 a 49 años que trabajaban a tiempo parcial lo hacía por no poder encontrar trabajo a tiempo completo, frente al 23,3% de la UE-27 (INE, 2012).

El contrato parcial involuntario es superior entre los varones ya que casi un 68 % declara que lo ha aceptado al no poder encontrar trabajo a tiempo completo. Si sumamos a este colectivo, el casi 10 % que realizan cursos de formación, se observa que el porcentaje de varones que trabaja a tiempo parcial de forma voluntaria es inferior al 5 %.

Las razones del trabajo a tiempo parcial vuelven a presentar la división tradicional de roles, con motivos más orientados al cuidado familiar en el caso de las mujeres. Más del 60 % de las mujeres, sin embargo, trabaja en esta modalidad de forma involuntaria al no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa. El resto lo elige para poder compatibilizar el trabajo con los cuidados de familiares y con las tareas domésticas, como complemento de ingresos para la unidad familiar.

Gráfico 9
Razones de trabajo a tiempo parcial en España 2014 TI (población de 16 a 64 años)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE, 2014).

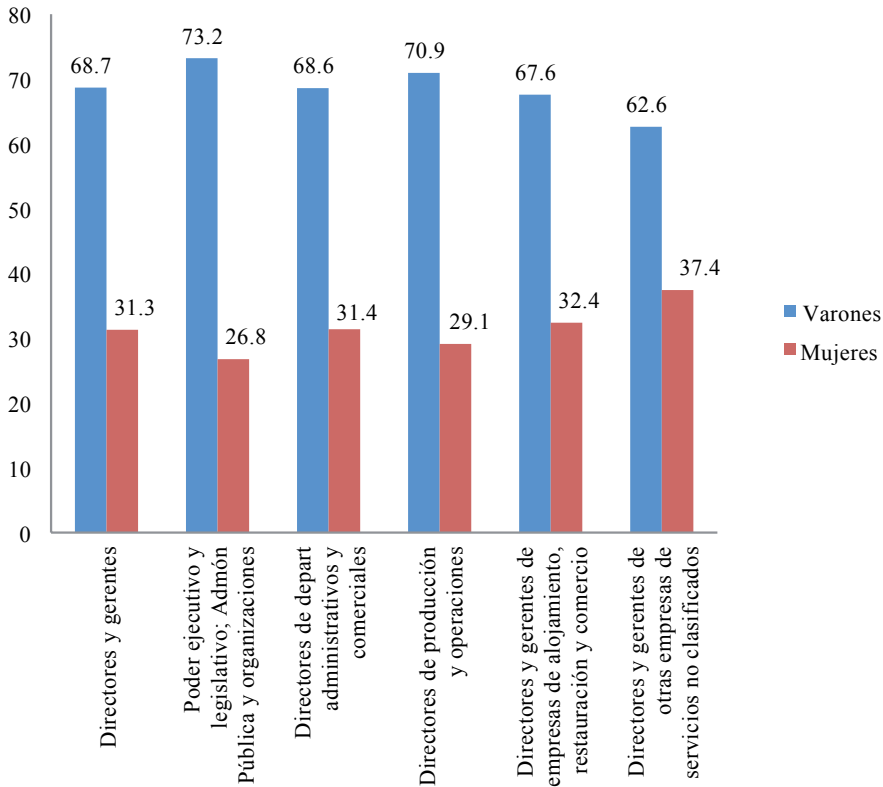
Por tipo de contrato o relación laboral

Un dato positivo es la equiparación de la relación laboral por género en el número de contratos indefinidos que es similar entre hombres (76,9 %) y mujeres (75,2 %) en el territorio nacional (INE, 2014). No se confirma la hipótesis de la mayor temporalidad de las mujeres sino que, más bien al contrario, las mujeres mantienen una alta tasa de contratos indefinidos. Es probable que este hecho se asocie con unas condiciones de trabajo asociadas a menores salarios.

El «techo de cristal» establece un límite invisible en la promoción de la carrera laboral de las mujeres. Sólo una tercera parte de las mujeres ocupa posiciones directivas en España, tanto en el sector público como en el sector privado.

La mujer ha accedido a posiciones técnicas pero su entrada en ocupaciones directivas presenta más obstáculos. Su baja presencia en puestos de directoras y gerentes de la Administración, en el poder ejecutivo, en la representación legislativa y en organizaciones es un indicador de un límite que no consigue superar. Sería interesante analizar el dato de si las causas se deben a la propia mujer la que renuncia a estos cargos desde la teoría del capital humano por la rentabilidad de los ingresos o por la dedicación a sus actividades domésticas, o es el propio mercado laboral el que obstaculiza esta posibilidad por convenciones sociales que presentan mayores exigencias para el acceso femenino a posiciones de dirección.

Gráfico 10
Puestos directivos por género 2014TI



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE, 2014).

Salarios

Siguiendo los datos de la *Encuesta de Estructura Salarial* (INE, 2012), el salario bruto medio anual en España fue de 22.889,35 € por trabajador en el año

2011. La diferencia entre este salario medio y el salario más frecuente (15.500 €) fue de más de 7.000 €. Esto significa que hubo pocos trabajadores con salarios muy altos, pero que la presencia de los mismos en la distribución influye notablemente en el salario medio. Así, el salario mediano (el que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior) presentó un valor total de 19.287,24 €.

En relación a la media, la ganancia de los hombres (25.667,89 €) fue significativamente superior a la de las mujeres (19.767,59 €). El salario promedio anual femenino fue, por tanto, el 77 % del masculino, aunque esta diferencia debe matizarse en función de otras variables laborales, como el tipo de contrato, el tipo de jornada, la ocupación o la antigüedad que inciden de forma importante en el salario. Así, si tenemos en cuenta la definición comunitaria del indicador estructural «Brecha salarial entre mujeres y hombres», que utiliza la ganancia ordinaria por hora trabajada como base de la comparación, la diferencia se situó en el 15,3%.

Algunos indicadores señalan *la alta desigualdad en la distribución salarial* (INE, 2013): Así, en el año 2011, el 16,38% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 6,8% de los hombres. En esta línea, la proporción de trabajadores con ganancia baja, situada un 2/3 por debajo de la mediana (*Low pay rate*) es 18,9% y, de estos trabajadores, el 64,25% fueron mujeres.

La diferencia salarial se produce en todos los niveles de ocupación, si bien, alcanza sus máximas cuotas en el nivel directivo y gerencial. No obstante, es de destacar la diferencia entre los técnicos y en profesiones de nivel medio, como empleados de oficina y profesionales de apoyo.

Tabla 3
Ganancia media anual por trabajador por sexo y grupos de ocupación

2011	Ambos sexos	Mujeres	Varones	Variación
Todas las ocupaciones	22.899,35	19.767,59	25.667,89	5.900,30
A. Directores y gerentes	54.396,44	47.807,16	57.323,26	9.516,10
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	30.087,55	28.740,62	33.148,85	4.408,23
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	34.368,77	30.040,01	37.771,54	7.731,53
D. Técnicos, profesionales de apoyo	28.176,89	24.795,63	30.543,06	5.747,43
E. Empleados de oficina que no atienden al público	21.646,35	19.722,67	24.743,77	5.021,10
F. Empleados de oficina que atienden al público	18.013,83	16.868,46	20.979,41	4.110,95

Fuente: Encuesta anual de estructura salarial (INE, 2013).

La precarización del empleo iguala en mayor medida las condiciones laborales ya que las mayores desventajas salariales se presentan en los contratos a tiempo completo y en los de duración indefinida. En este último caso, las trabajadoras llegan a ganar una cuarta parte menos que los varones.

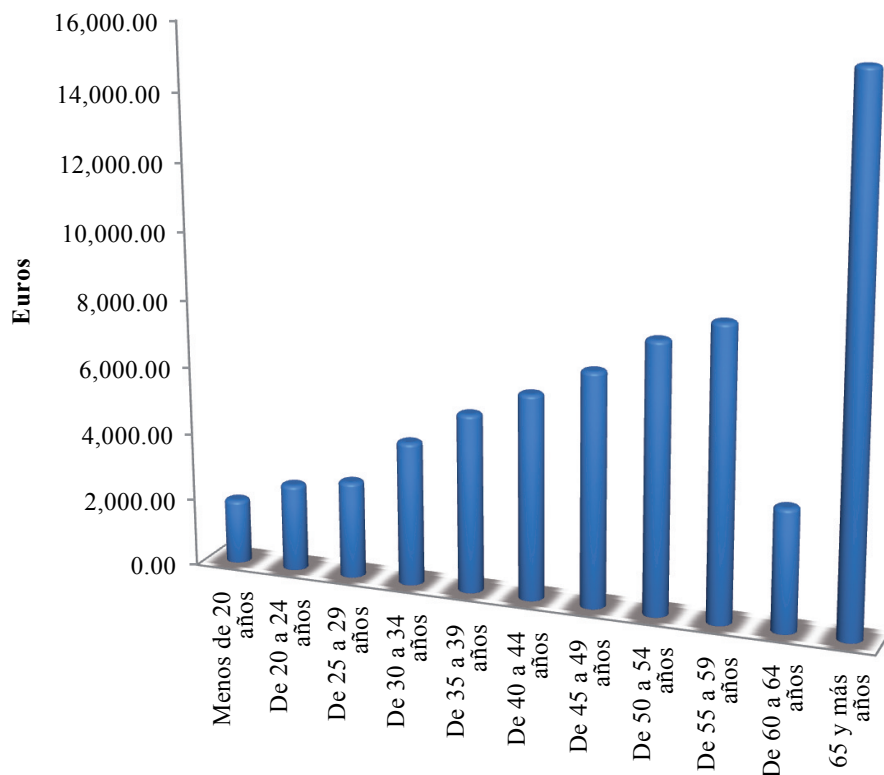
Tabla 4
Ganancia media anual por trabajador por sexo y tipo de jornada
(en €) en España. Año 2011

Salario anual	Total	Mujeres	Varones	Variación absoluta	% mujer/hombre
Total	22.899,35	19.767,59	25.667,89	5.900,30	77,01%
Salario a tiempo completo	25.970,86	23.692,76	27.595,54	3.902,78	85,86%
Salario a tiempo parcial	10.442,90	10.077,81	11.232,73	1.154,92	89,72%
Duración indefinida	24.494,96	20.854,66	27.683,85	6.829,19	75,33%
Duración determinada	16.463,14	15.487,40	17.357,99	1.870,59	89,22%

Fuente: Encuesta de estructura salarial (INE, 2013).

En España, la brecha salarial aumenta proporcionalmente a medida que se incrementa la edad de las trabajadoras provocando que las mujeres de mayor edad sean las que sufren las diferencias salariales de género con mayor intensidad, llegando a sus mayores niveles entre los trabajadores de más de 65 años. Este dato avala la creciente precarización del empleo femenino, con unos salarios en franca disminución que amplían la distancia con la media salarial por edad. Se produce una excepción entre los trabajadores de 60 a 64 años, probablemente por la influencia de las prejubilaciones.

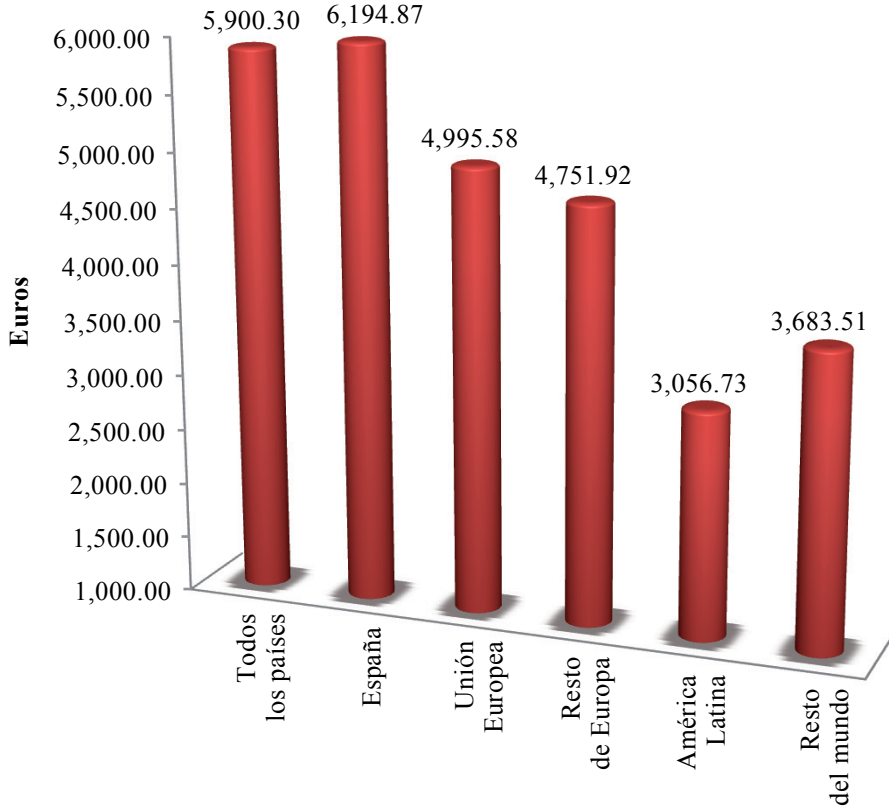
Gráfico 11
Brecha salarial según ganancia anual por edad en España 2011



Fuente: Encuesta de estructura salarial (INE, 2013).

La brecha salarial se extiende entre los trabajadores de todas las nacionalidades. Todas las mujeres obtienen menores salarios que los trabajadores varones de su nacionalidad. En el Gráfico N.º 12, se presentan las distancias medias por nacionalidades que representan la distancia salarial de las mujeres de diferentes zonas geográficas respecto a sus homólogos varones.

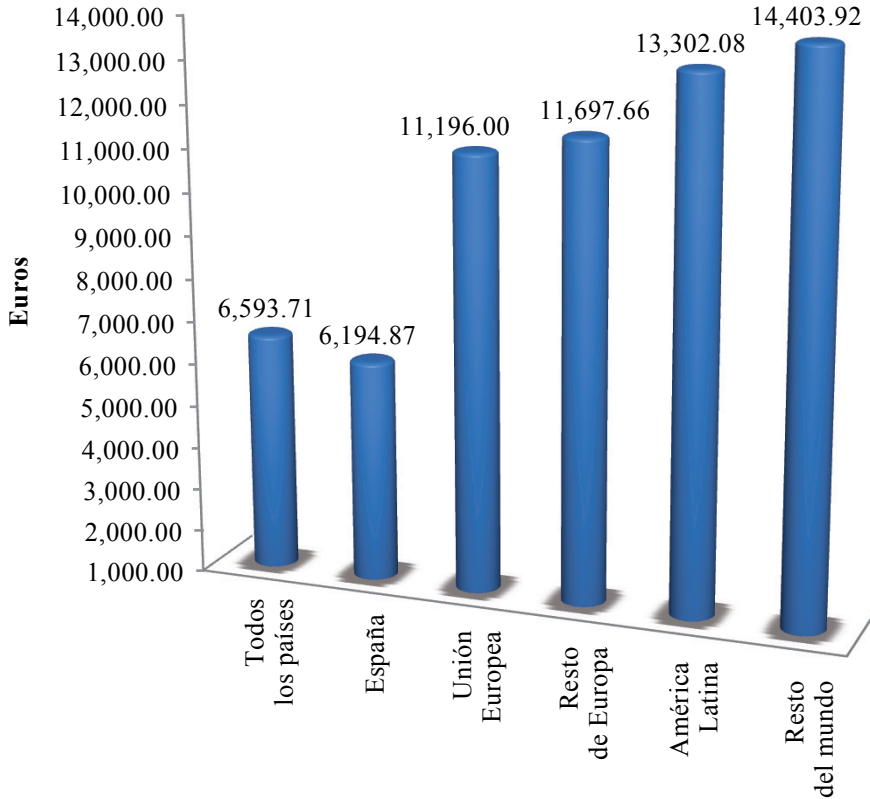
Gráfico 12
Brecha salarial según ganancia media anual por género
y nacionalidad en España 2011



Fuente: Encuesta de estructura salarial (INE, 2013).

Sin embargo, esta brecha aumenta considerablemente si tomamos como patrón la media de un trabajador varón español. Así, por ejemplo, las mujeres latinoamericanas y del resto del mundo (África, Asia...) obtienen la mitad de ingresos que los varones españoles.

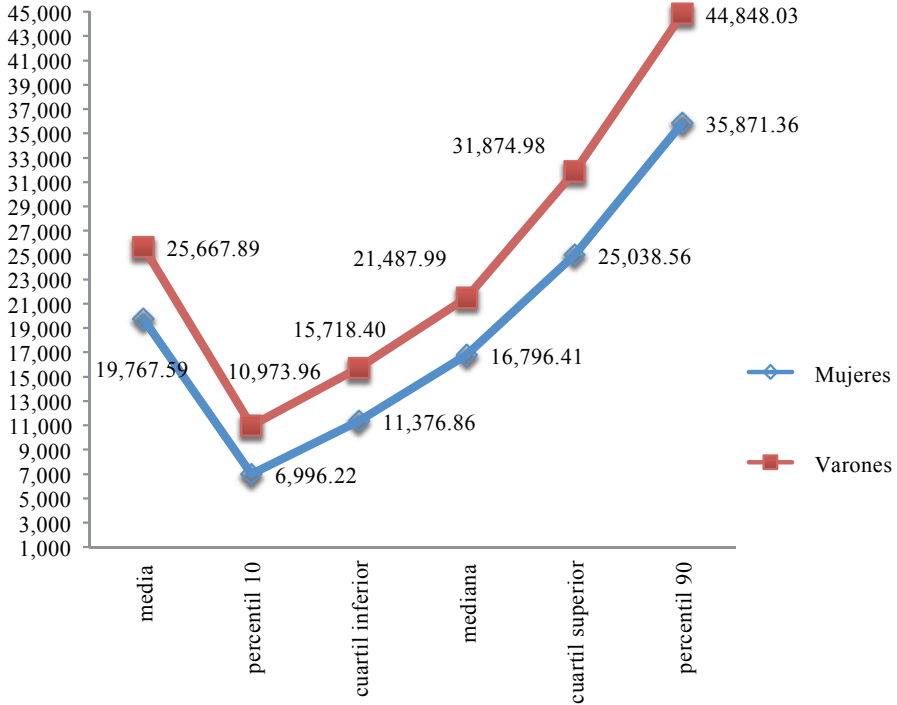
Gráfico 13
Brecha salarial de la ganancia media anual media del trabajador varón español en relación a otras nacionalidades



Fuente: Encuesta de estructura salarial (INE, 2013).

Las medias y percentiles presentan una imagen gráfica que representa la distancia gradual en todas las ocupaciones y niveles salariales. La distancia se produce tanto en la media total como en la mediana (medida que divide al colectivo en el 50 % de la distribución) donde se alcanza diferencias superiores a los 4.000 € anuales. Y si las diferencias son notables en los niveles más bajos (con cantidades que rebasan los 4.000 €), se disparan en las posiciones superiores con unos ingresos que superan los 9.000 € en los varones.

Gráfico 14
Distribución salarial. Medias y percentiles por género 2011



Fuente: Encuesta de estructura salarial (INE, 2013).

Si seguimos a Marta Pascual (2010), una gran parte de las diferencias salariales entre varones y mujeres se debe a que éstas se concentran en ocupaciones con menor remuneración que serían las ocupaciones que hemos asignado como «femeninas». La segregación ocupacional en España es un fenómeno generalizado y muy asociado a los contenidos de los trabajos, lo que dificulta su superación, pues están íntimamente relacionados con la construcción de la identidad de género. Una de las explicaciones a la menor remuneración de los trabajos femeninos es su menor exigencia ya que, al tener que realizar una doble carrera, optarán por empleos que tengan mayores posibilidades de compatibilidad con sus obligaciones domésticas.

6. Conclusiones

El escenario laboral de las mujeres ha sido complejo en un mercado dominado por el sector masculino, con una participación muy limitada en las deci-

siones políticas y en los puestos clave del mercado laboral. Se considera que, pese a que ha crecido la participación y la preparación femenina, quedan obstáculos pendientes de resolver para lograr su completa inserción y permanencia en el mercado laboral, además de la equidad en las contrataciones, en las promociones y en el acceso a puestos directivos.

En el caso español, la situación laboral de la mujer se caracteriza, entre los factores más destacables, por: (1) una baja tasa de ocupación laboral; (2) la existencia, según los sectores que se consideren, de fuertes diferencias salariales entre hombres y mujeres; (3) una elevada temporalidad producida por motivos familiares (cuidados, excedencias y permisos de maternidad); y (4) una alta tasa de desempleo que presenta menores diferencias con los varones pero que se ha duplicado desde el inicio de las crisis. Estas características se han ido manteniendo en el tiempo a pesar de los esfuerzos para disminuir la brecha de género entre hombres y mujeres en lo que respecta al mercado laboral (Saiz Álvarez, 2010: 45). Sin duda, los principales problemas de la mujer son su alta contratación a tiempo parcial, tanto de forma voluntaria como involuntaria, y la brecha salarial entre las ocupaciones asignadas tradicionalmente a su género. Es de destacar que la diferencia no se produce sólo en las posiciones de menor cualificación sino también en puestos de idéntica cualificación, como la de técnico.

La incorporación de la mujer al mercado laboral provoca algunos cambios en la organización de las tareas del hogar, pero no inmediatamente, y ni tan solo a corto plazo, de modo que, incluso en las sociedades más igualitarias, los cambios en los roles domésticos se producen después de un proceso de negociación dentro del hogar que se extiende a lo largo de diversos años e incluso de generaciones (Hochschild, 1989; Gershuny et al., 1994; Gershuny, 2000. Cit. por García y Ajenjo, 2012: 400). En este sentido, los hombres sufrirían un retraso adaptativo (*lagged adaptation*) a la nueva situación, que comporta lo que algunos autores han denominado «*revolución estancada*» (*stalled revolution*), y cuyo resultado más evidente no ha sido una igualdad en la división del trabajo no remunerado, sino una doble carga para la mujer, que sigue teniendo la principal y mayor responsabilidad en el trabajo no remunerado, puesto que, a pesar de la mayor contribución del hombre, la igualdad estaría muy lejos de conseguirse (Hochschild, 1989; Gershuny et al., 1994; Bianchi et al., 2000; Gershuny, 2000 Cit. por García y Ajenjo, 2012: 400).

En el caso concreto de España, pese al impulso que se ha dado en los últimos años a las políticas de conciliación, éstas se siguen gestando desde un cuestionamiento débil de la división sexual del trabajo. Atienden a necesidades coyunturales y están desprovistas del desarrollo de los servicios de cuidado a las personas o a los servicios de la vida diaria (Torns et al., 2011).

La mujer presenta un proceso de adaptación de una nueva estructura familiar sometida por el peso del alargamiento de la esperanza de vida, las presiones

domésticas en las que el hombre presenta una tarea auxiliar que no libera a la mujer de su papel de cuidadora del hogar, y las tensiones laborales de contratos con salarios inferiores, jornadas parciales y la presión de los tiempos para implementar la doble jornada laboral y doméstica.

A ello hay que sumar que la mujer se ha movilizado y, ante situaciones sobreenvidadas de desempleo del cónyuge, se ha inscrito en la búsqueda activa de empleo como población activa. Sin embargo, aunque más de la mitad de mujeres buscan empleos a tiempo completo para complementar o mantener la unidad familiar, la discriminación laboral la empuja a la precarización, sobre todo, por la diferencia de contratos a tiempo parcial.

En España, se presenta un mercado claramente dualizado con peores condiciones de empleo, menores salarios y una proporción mucho más elevada de empleos a tiempo parcial. La crisis amenaza la igualdad conquistada hasta la fecha ya que la brecha salarial entre hombres y mujeres se está incrementando de forma gradual y continuada. Además, la división se presenta de forma vertical, ya que su cualificación limita su acceso a puestos «masculinos» más cualificados y mejor remunerados en la industria o los servicios y horizontales, por la brecha salarial en puestos de idéntica categoría.

La mujer ha dejado de tener únicamente un rol de cuidadora-reproductora para acceder al mercado laboral y configurarse como una nueva proveedora al ingreso familiar. Si bien es cierto que la mujer ha logrado obtener una mayor participación en el trabajo remunerado, también le ha quitado tiempo para el cuidado de su familia, estableciendo una relación poco equilibrada entre lo laboral y familiar, dejando al descubierto la desigualdad de roles entre hombres y mujeres. Así, por ejemplo, se sigue manteniendo la visión que la mujer es la persona responsable de las tareas del hogar, un supuesto que sigue inmerso en nuestra cultura, la cual se enmarca en los patrones de crianza, obedeciendo a patrones sexistas, dejando al descubierto que hay una división entre el rol del hombre y de la mujer con respecto a la familia (Álvarez y Gómez, 2011: 102); de esta manera, el cambio que se ha producido en la redistribución de tiempos entre hombres y mujeres ha sido mínimo, mientras que el Estado de bienestar no provee de suficientes servicios para suplir estas carencias.

Como demuestra la encuesta de uso del tiempo, las mujeres son las que deben asumir casi la totalidad de la responsabilidad en el hogar, ya que el apoyo de la pareja no es lo suficientemente equitativo. La doble jornada evidencia las renuncias o el aplazamiento de sus expectativas y propósitos para su proyecto de vida. La mujer se convierte en un actor de las nuevas formas de organización y relaciones laborales, donde la heterogeneidad y inestabilidad, reconfiguran el significado del trabajo y de referente identitario en relación al mismo (Stecher, Godoy y Díaz, 2005).

En definitiva, a pesar del progresivo aumento de los índices de actividad y ocupación de la mujer en esta década, que reflejan su progresiva incorporación como fuerza de trabajo al mundo productivo, no se ha producido el consiguiente aumento de los índices de participación del hombre en el espacio doméstico y en las tareas del cuidado. Así lo demuestra el hecho de que las medidas para conciliar la vida laboral y la familiar, sean solicitadas en un alto porcentaje y con grandes diferencias porcentuales por las mujeres. Podemos concluir que el proceso de incorporación reciente de la mujer al mercado de trabajo, no ha sucedido acompañado de una creciente incorporación de los hombres a las tareas del cuidado propias del espacio doméstico, o del aumento del sector servicios de atención y cuidado por parte de los Estados (Guirao, 2011: 21-22).

Este desarrollo ha producido que la conciliación de la vida laboral y familiar sea un problema social de las mujeres trabajadoras, que ven cómo se duplica su jornada laboral. En este escenario de nuevas formas de relación trabajo productivo-sociedad, el indicador más evidente del desajuste producido entre los dos espacios: laboral y familiar, ha sido el descenso de la natalidad. Este factor es básico para el retraso de la llegada de los hijos/as (en 2012, alcanzó el máximo histórico de 31,5 años) o, incluso, de las mujeres que renuncian, limitan o posponen la formación de nuevos hogares.

Bibliografía

- AGUIRRE, Z. y MARTÍNEZ, M. P. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre Medicina*, 17(1), 14-24. Disponible en http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/medicina/v17n1/pag02_02_res.html
- ÁLVAREZ, A. y GÓMEZ, I.C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico, Volumen 9, No. 16*, 89-106. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612006>
- BALCELLS, L. (2009). Analyzing the division of household labor within Spanish families. *Revista Internacional de Sociología*, 67 (1), 83-105. Disponible en <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/viewFile/123/124>
- BECKER, G. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *Economic Journal*, septiembre, 493-517. Disponible en http://www.unc.edu/~shanda/courses/plcy289/Becker_EJ_Time.pdf
- BECKER, G. (1987). *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza Universidad.
- BERGMANN, B.R. (1986). *The Economic Emergence of Women*. Nueva York: Basis Books. Disponible en <http://www.aeaweb.org/committees/cswep/papers/Hartmann1998.pdf>
- BIANCHI, S. M.; ROBINSON, J. P. y MILKIE, M. A. (2006). *Changing rhythms of American family life*. Nueva York: Russell Sage. Disponible en digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1335&context=ilrreview
- BITTMAN, M.; ENGLAND, P.; FOLBRE, N.; SAYER, L. y MATHESON, G. (2003). When does gender trump money?: Bargaining and time in household work. *The American Journal of Sociology*, 109 (1), 186-214. Disponible en ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1088&context=artspapers

- CHÁVEZ-BERMÚDEZ, B. F. (2012). *El mobbing y otros obstáculos para el desarrollo laboral de las mujeres*. Documento de trabajo Seminario permanente de Ciencias Sociales. SPCS Documento de trabajo 2012/19. Disponible en <http://www.uclm.es/CU/csociales/DocumentosTrabajo> (30 de Abril de 2014)
- COLTRANE, S. (2000). Research on Household Labour: Modelling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work. *Journal of Marriage and the Family* 62:1208-1033.
- DAVIS, S. N. and GREENSTEIN, T.N. (2004). Cross-National Variations in the Division of Household Labor. *Journal of Marriage and the Family* 66, 1260-1271. Disponible en <http://mason.gmu.edu/~sdavis/Cross-national%20Division%20of%20Labor.pdf>
- DOMÍNGUEZ FOLGUERAS, M. (2012) La división del trabajo doméstico en las parejas Españolas. Un análisis del uso del tiempo. *Revista Internacional de Sociología (RIS) Vol.70, n.º 1, enero-abril, 153-179*. doi: 10.3989. Disponible en <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/viewArticle/439>
- DURÁN, M.A. (ed.) (1997). *Las bases sociales de la economía española*. Valencia: Universidad de Valencia.
- FRANCO, A. y WINQVIST, K. (2002). Women and men reconciling work and family life. *Eurostat Statistics in Focus, 3*. Disponible en http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-009/EN/KS-NK-02-009-EN.PDF
- GARCÍA, J. y AJENJO, M. (2012). ¿Son las parejas españolas menos igualitarias que las europeas? Diferencias en el tiempo empleado en trabajo no remunerado entre España, Italia, Francia, Alemania y Reino Unido. *Documents d'Anàlisi Geogràfica 2012, vol. 58/3, 397-416*. Disponible en <http://revistes.uab.cat/dag/article/view/v58-n3-garcia-ajenjo>
- GARCÍA, C. y RENDÓN, T. (2004). El empleo femenino en México y España: un análisis comparativo de sus características actuales. *Revista de Economía Mundial, 10/11, 23-57*. Disponible en http://www.sem-wes.org/files/revista/rem10-11_2.pdf
- GERSHUNY, J.; GODWIN, M. y JONES, S. (1994). The domestic labour revolution: A process of lagged adaptation. En: Anderson, M.; Bechhofer, F. y Gershuny, J. (eds.). *The social and Political Economy of the household* (213-233). Oxford: Oxford University Press.
- GERSHUNY, J. (2000). *Changing times: Work and leisure in post-industrial society*. Oxford: Oxford University Press.
- GEURTS, S., TARIS, T. W., KOMPIER, M. A. J., DIKKERS, J. S. E., VAN HOOFF, M. L. M. y KINNUNEN, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress, 19(4), 319-339*. doi: 10.1080/02678370500410208. Disponible en <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370500410208#preview>
- GONZÁLEZ, R. M. (2010). El problema de género en las estructuras empresariales españolas del siglo XXI. *Revista de ICE, 852, Enero-Febrero*, Madrid: Ministerio de Economía y Comercio, 113-125. Disponible en http://www.revistasice.com/cache/pdf/ICE_852_113-126_789011C482551F2A68667ED8F7BBC55F.pdf
- GUIRAO, C. (2011). Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral. *Prisma Social n.º 6*. Junio, 2011, 1-27. Disponible en <http://www.isdfundacion.org/publicaciones/revista/numeros/6/secciones/tematica/05-nuevas-formas-relacion-trabajo-productivo.html>
- HOCHSCHILD, A. R. (1989). *The second shift: working parents and the revolution at home*. Nueva York: Viking Press.

- IBÁÑEZ, M. (2010) Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología (RIS) Vol.68, n.º 1*, Enero-Abril 2010, 145-164. Disponible en <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/viewFile/175/175>
- IGLESIAS, C. y LLORENTE, R. (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *RUTC N.º 11*, 81-105. Disponible en <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%2011/11104.pdf>
- I.N.E. (2013). *Mujeres y hombres en España*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Disponible en <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/mujeresHombres/home.htm>
- I.N.E. (2013). *Encuesta Anual de Estructura Salarial Año 2011*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- I.N.E. (2013). *Indicadores demográficos básicos*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- I.N.E. (2014). *Encuesta de la Población Activa*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- LARRAÑAGA, MERTXE (2005). Mujeres y mercado de trabajo en la CAPV. Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales n.º 13*, 13-34. Disponible en http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/3460/3094
- LUNDBERG, S. and POLLAK, R.A. (1996). Bargaining and Distribution in Marriage. *Journal of Economic Perspectives 10*, 139-158. Disponible en <http://www.people.fas.harvard.edu/~iversen/PDFfiles/Lundberg-Pollak1996.pdf>
- MARTÍNEZ VEIGA, U. (1995). *Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*. Barcelona: Icaria.
- MARÍN, M., INFANTE, E. y RIVERO, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedente del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social*, 17(1), 103-112. Disponible en <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1174/021347402753408695?journalCode=rtps20#preview>
- MINCER, J. y POLASEK, S. (1974). Family Investment in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, num. 82, pp. 76-108. Disponible en <http://www.nber.org/chapters/c3685.pdf>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2012*. Madrid: Secretaría de Estado de Empleo. Disponible en http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/Pdf/SituacionMujeresMTrabajo2012.pdf
- NAVARRO-ARDOY, L. (2004). Trabajo y familia: un conflicto en las parejas. *Revista de Estudios de Juventud*, 67, 115-125. Disponible en http://www.injuve.es/sites/default/files/revista67_tema8.pdf
- PICHARDO GALÁN, J.I. (2008). Opciones sexuales y nuevos modelos de familia en A. TÉLLEZ INFANTES y J.E. MARTÍNEZ GUIRAO. *Sexualidad, género, cambio de roles y nuevos modelos de familia* (31-65). Universidad Miguel Hernández. Disponible en <http://ve.umh.es/blogs/sieg/Web-NO%20TOCAR/PUBLICACIONES/Nuevos%20modelos%20de%20familia/Nuevos%20modelos%20de%20familia.pdf>
- PRIETO, C. (ed.) (2007). *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Editorial complutense.
- RUBERY, J., FAGAN, C. y MAIER, F. (1997). Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity. En G. SCHMID, J. O'REILLY y K. SCHÖMANN *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation* (431-461). Brookfield Vt: Routledge
- SAIZ ÁLVAREZ, J.M. (2010). Mujer y mercado de trabajo. ¿Un cambio estructural?. *Clm. economía N.º 17*, 43-55.

- SABATER, C. y ANDRÉS, S. (2013). *De la excepcionalidad a la generalidad. Pobreza y empleo en La Rioja*. Logroño: Fundación Riojana de Estudios Sociales – UGT. Disponible en <http://static.presspeople.com/attachment/d5c5d3fe5b2348fe84438cc2bd8fd943>
- STECHEER, A., Godoy, L. y Díaz, X. (2005). Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo de transformación. En L. Schvarstein y L. Leopold (Eds.), *Subjetividad y trabajo. Entre lo existente y lo necesario* (pp. 71-111). Buenos Aires: Paidós.
- TORNS, T.; BORRÁS, V.; CARRASQUER, P.; MORENO, S.; CASTELLÓ, L. y GRAU, A. (2011). Trayectorias laborales y de vida: Una aproximación al modelo de empleo español. *QUIT Working*. Disponible en <https://www.yumpu.com/es/document/view/13711474/trayectorias-laborales-y-de-vida-quit-universitat>
- WEST, C. y FENSTERMAKER, S. (1993). Power and the accomplishment of gender. En *Theory on gender/feminism on theory* (151-174), edited by P. ENGLAND. Nueva York: Aldine de Gruyter.