

# Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo<sup>1</sup>

M<sup>a</sup> del Carmen RODRÍGUEZ MENÉNDEZ  
Universidad de Oviedo  
carmenrm@uniovi.es

Carmen M<sup>a</sup> FERNÁNDEZ GARCÍA  
Universidad de Oviedo  
fernandezcarmen@uniovi.es

Recibido: 2-3-09  
Aceptado: 16-2-09

## RESUMEN

Se presentan algunas de las conclusiones obtenidas de un estudio cuyo objetivo ha sido investigar los problemas que tienen las parejas para conciliar familia y trabajo. En el artículo analizamos el discurso de las mujeres sobre el papel que juega el trabajo productivo en la configuración de su identidad y los problemas derivados de intentar conciliar este trabajo con su vida familiar. Usando grupos de discusión, el estudio concluye que las mujeres que trabajan se encuentran satisfechas con su empleo. Sin embargo, también reconocen que tienen muchos problemas para lograr la conciliación entre su vida familiar y laboral. Asimismo, se constata que las elecciones profesionales de las mujeres están condicionadas por la maternidad. La presencia de hijos e hijas es la razón fundamental que esgrimen las mujeres para reducir o eliminar el tiempo de trabajo productivo.

**Palabras clave:** conciliación de la vida laboral y familiar, trabajo productivo, maternidad, análisis del discurso, género.

## Motherhood and employment: Female discourse about difficulties to conciliate job and family"

## ABSTRACT

This paper describes some conclusions from a study conducted to research issues in families to balance their working and private life. We analyze the women's speech on the role played by profitable work in the configuration of their identity and issues derived from of trying to balance it with their family life. By means of discussion groups, the research study concludes that women that work are satisfied with their employment.

---

<sup>1</sup> Esta investigación ha sido posible gracias al apoyo económico del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad de Oviedo y del Instituto Asturiano de la Mujer (Ref. Proyecto: PG07-01).

Nevertheless, they also recognize they have much trouble in balance work and private life. Likewise, it confirms that employment choices of women are conditioned by maternity. Presence of children in their life is the main reason put forward by women to reduce or eliminate workload and time.

**Key words:** reconciling work and family life, work, motherhood, discursive analysis, gender.

#### REFERENCIA NORMALIZADA

Rodríguez Menéndez, M<sup>a</sup> del C., y Fernández García, C. M<sup>a</sup>. (2010). Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 28, núm. 2, (2010), 257-275.*

**SUMARIO:** Introducción. 1. Diseño e instrumentos de recogida de datos. 2. Participantes. 3. Procedimiento y análisis de datos. 4. Resultados. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

### Introducción

La actividad laboral femenina se ha generalizado en la mayor parte de las naciones occidentales, asemejándose, cada vez más, a la de los hombres. En los hogares formados por dos personas adultas de 20 a 59 años, el porcentaje de hogares con dos preceptores de renta alcanzaba, en el año 2000, el 43% en nuestro país, mientras que en el Reino Unido casi se duplicaba (75%) y muchos países del centro y norte de la Unión Europea se acercaban a este valor (Martín, 2004)<sup>2</sup>. En los EE.UU el proceso es semejante, pues si bien a principios de los años 60 el 30% de las esposas y el 90% de los maridos participaban en el mercado laboral, en 1994 la participación femenina aumentó (60%) y disminuyó la del varón (78%) (Bartley, Blanton & Gilliard, 2005). Para estadísticas similares véase también: Arendell, 2000; Singley & Hynes, 2005).

Asimismo, numerosos estudios corroboran la importancia que tiene para la mujer el ejercicio de un trabajo remunerado fuera del hogar, no sólo por la función económica que este provee, sino también porque desarrolla el sentido de la autonomía, la independencia y la autoeficacia (Garey, 1995; Guendouzi, 2006; Martínez, Vera, Paterna & Alcázar, 2002; Meil, 2005; Paterna & Martínez, 2003; Tingey, Kiger & Riley, 1995; Tobío, 1998, 2005).

Pues bien, podemos decir que se han reducido los desequilibrios entre hombres y mujeres en términos de acceso al trabajo productivo. No obstante, todavía persisten graves disparidades pues la tasa de actividad femenina se mantiene en porcentajes inferiores a la tasa masculina. Además, las principales áreas de crecimiento de empleo femenino se siguen concentrando en ocupaciones feminizadas (UE, 2006. Véase también Charles et al, 2001) y la disparidad salarial no muestra señales de reducirse significativamente. Asimismo, dentro de las empresas, las mujeres ocupan

---

<sup>2</sup> Para un análisis detenido de las diferencias en las tasas de ocupación femenina en los distintos países europeos y su relación con las políticas familiares y laborales que se desarrollan en cada uno de ellos, acúdase a: Moreno (2005, 2007, 2008).

sólo un 32% de los puestos directivos y sólo un 10% de los miembros de los consejos de administración y un 3% de los presidentes de las empresas más importantes de la UE son mujeres (UE, 2006).

Del mismo modo, siguen persistiendo diferencias en lo tocante al tiempo parcial, régimen en el que trabajan alrededor del 32.6% de las mujeres ocupadas en los países de la UE, frente a no más del 7.4% de los hombres (UE, 2006. Para estadísticas similares en estos y otros países véase Barnett & Gareis, 2000; Bianchi, 2000; Carrasco, Mayordomo, Domínguez & Alabart, 2004; Falter & Brayfield, 2002; Guendouzi, 2006; Hakim, 2002; Hill, Mårtison & Ferris, 2004; Instituto de la Mujer, 2007; Moen & Yu, 2000; Stier & Lewin-Epstein, 2000)<sup>3</sup>. Asimismo, aquellas mujeres que trabajan a tiempo parcial antes de tener un hijo o hija tienen más probabilidades, que aquellas que trabajan a tiempo completo, de abandonar el empleo cuando son madres (Klerman & Leibowitz, 1999).

Se ha sugerido que esta modalidad de trabajo permite a las mujeres conciliar la vida profesional y la familia (Moreno, 2005, 2008; Sundström, 1992). Algunas investigaciones indican que las mujeres que se acogen a este régimen laboral muestran mayores niveles de satisfacción personal porque les permite continuar ligadas al mercado laboral, preservar su identidad profesional, ser más competitivas cuando retornan al tiempo completo y disfrutar del tiempo que pasan con sus hijos e hijas (Hill, Mårtison & Ferris, 2004; Johnston & Swanson, 2004, 2007).

Sin embargo, otros estudios constatan que supone salarios más bajos, tareas más rutinarias y menos oportunidades de promoción profesional (Barnett & Lundgren, 1995; Glass, 2004; Higgins, Duxbury & Johnson, 2000; Moen & Yu, 2000; Torns, 2005). También se indica que las mujeres con trabajos a tiempo parcial se sienten más sobrecargadas en la atención a los requerimientos de la familia y el trabajo, y reportan menos optimismo acerca de su carrera profesional (Johnston & Swanson, 2006; Hill, Mårtison & Ferris, 2004). También se ha señalado que esta opción laboral incrementa el tiempo dedicado a realizar labores domésticas y reduce el que invierte la pareja masculina (Noonan, Estes & Glass, 2007; Silver & Goldscheider, 1994; Stier & Lewin-Epstein, 2000)<sup>4</sup>.

Del mismo modo, la participación en el empleo está estrechamente vinculada con el número y edad de los hijos e hijas. Ser madre supone para las mujeres de entre 20 y 49 años un descenso de no menos de 14.3 puntos de porcentaje en el índice de empleo, mientras que eleva el de los hombres en un 5.6%. Del mismo

---

<sup>3</sup> Nuevamente referimos a los estudios de Moreno para analizar las diferencias en las tasas de ocupación de la modalidad a tiempo parcial en los distintos países europeos (2005, 2007, 2008). También puede verse: Sundström, 1992.

<sup>4</sup> Algunas investigaciones prefieren no extraer conclusiones generales para toda la modalidad de trabajo a tiempo parcial. Constatan que dependiendo del empleo, la opción de trabajar a tiempo parcial favorece o dificulta los procesos de conciliación de la vida laboral y familiar (Higgins, Duxbury & Johnson, 2000) y es una opción que, en ocasiones, refuerza la división sexual del trabajo doméstico y en otras no lo hace (Webber & Williams, 2008).

modo, la tendencia de las mujeres a optar por el trabajo a tiempo parcial crece con el número de hijos e hijas, lo que no sucede para el caso de los varones (UE, 2006). Para estadísticas similares véase también Bianchi, 2000; Charles et al, 2001; Corrigan & Konrad, 2006; Falter & Brayfield, 2002; Glass, 2004; Hakim, 2002; Instituto de la Mujer, 2007; Klerman & Leibowitz, 1999; Maume, 2006; Meil, 2006, Moreno, 2005, 2007, 2008; Webber & Williams, 2008).

Podemos concluir que la mujer reduce el número de horas en su trabajo productivo, flexibiliza sus condiciones de trabajo y pospone su promoción profesional cuando tiene hijos e hijas. En ocasiones, la maternidad se posterga hasta que se ha logrado la estabilidad laboral. Sin embargo, los hombres raramente interrumpen o atenúan sus compromisos profesionales cuando son padres; es más, la paternidad es un estímulo que les incita a desarrollar el rol de proveedores económicos (Callego, 2005; Carrasco, Mayordomo, Domínguez & Alabart, 2004; Corrigan & Konrad, 2006; Garey, 1995; Hakim, 2002; Hertz, 1997; Keene & Reynolds, 2005; Kozimor-King & Leitch, 1999; Singley & Hynes, 2005; Stone & Lovejoy, 2004).

Las mujeres están más preocupadas por lograr un empleo que sea compatible con sus obligaciones familiares. Diversas investigaciones concluyen que uno de los factores que las mujeres tienen más en cuenta cuando eligen un puesto de trabajo es que este sea compatible con las responsabilidades familiares (Becker & Moen, 1999; Corrigan & Konrad, 2006; GPI Consultores, 2005). Para el caso de los varones, los factores principales que condicionan su elección profesional son el sueldo (Corrigan & Konrad, 2006; GPI Consultores, 2005) o las oportunidades de promoción (Tolbert & Moen, 1998). Como ejemplo paradigmático, destacamos que el 33.1% de las mujeres (frente al 3.8% de los varones) que se acogen al régimen parcial declaran que lo hacen por razones familiares (Instituto de la Mujer, 2007).

Por todo ello, el trabajo productivo es fuente de satisfacción para la mujer, pero también genera estrés y ansiedad debido a los problemas derivados de la conciliación (Aronson, 1999; Cinamon & Rich, 2002; Dilworth, 2004; Martínez, Vera, Paterna & Alcázar, 2002; Moen & Yu, 2000). Estos problemas se agudizan cuando las mujeres tienen hijos e hijas, pues es difícil conciliar las demandas de la maternidad con el trabajo productivo (Dilworth, 2004; Johnston & Swanson, 2006; Milkie & Peltola, 1999; Moen & Yu, 2000; Stevens et al, 2007). Así, los estudios son concluyentes al afirmar que las madres trabajadoras duermen menos horas, invierten muy poco tiempo en su cuidado personal y disponen de poco tiempo libre (Arendell, 2000; Bianchi, 2000; Guendouzi, 2006).

Estas dificultades generan un sentimiento de culpa, asociado a las dificultades para cumplir eficazmente con el modelo de “madre” que se considera socialmente deseable (Arendell, 2000; Aronson, 1999; Elvin-Nowak, 1999; Elvin-Nowak & Thomsson, 2001; Guendouzi, 2006; Hertz, 1997; Johnston & Swanson, 2007). Diversas autoras anglosajonas han acuñado y usado el término “maternidad intensiva” o “ideología de la maternidad” para referirse al conjunto de expectativas y creencias sociales que definen el rol social de la mujer-madre (Arendell, 2000; Elvin-Nowak & Thomsson, 2001; Guendouzi, 2006; Johnston & Swanson, 2004, 2006, 2007). La sociedad todavía espera que las mujeres se dediquen con intensidad

a desempeñar su papel de madres. Este modelo de maternidad está simbólicamente caracterizado por el desarrollo de una relación intensa de afecto entre las madres y sus hijos e hijas. La presencia visible y permanente de la madre sigue siendo un aspecto central en la construcción de la vida familiar.

## **1. Diseño e instrumentos de recogida de datos**

El objetivo general de la investigación ha sido ampliar el conocimiento sobre el modo en que las parejas negocian la división del trabajo doméstico y los problemas que tienen para conciliar familia y trabajo. Este objetivo general se concreta, para el tema que nos ocupa en este artículo, en el análisis del discurso de las mujeres participantes sobre el papel que juega el trabajo productivo en la configuración de su identidad y los problemas derivados de los intentos de conciliar este trabajo con su vida familiar.

Hemos adoptado un enfoque de investigación cualitativo que permite comprender los procesos que usan las parejas para conciliar la vida laboral y familiar. En este contexto, se examina el discurso femenino porque las mujeres tienen historias que contar acerca de sus experiencias en los procesos de conciliación familiar, y esas historias gozan de una gran potencia explicativa que precisan aproximaciones cualitativas que las revelen.

En este marco metodológico, se tomó la decisión de usar la técnica del grupo de discusión. Se organizaron 9 grupos de discusión, participando en ellos un total de 56 personas. Se realizaron tres sesiones en la zona centro de Asturias, que se completaron con dos visitas a las zonas de las cuencas mineras, una a la cuenca del Caudal y otra a la cuenca del Nalón. A su vez, se efectuaron cuatro reuniones en las zonas del Oriente (2) y Occidente (2) asturiano. Cada uno de los grupos de discusión tuvo una duración aproximada de dos horas y la media de participantes fue de 6 personas.

## **2. Participantes**

Definimos nuestra población objeto de estudio como hombres y mujeres asturianos que han formado familias en las que hay, al menos, un hijo o hija en edad escolar. Para determinar la composición de los grupos atendimos a los siguientes criterios:

- 1.- Lugar de residencia: formamos grupos de discusión con familias que vivían en diversas zonas geográficas del Principado de Asturias, acudiendo a ámbitos urbanos y rurales.
- 2.- Tipología y estructura familiar: para atender al criterio de diversidad establecimos la conveniencia de que participasen diversas tipologías familiares.
- 3.- Presencia de los dos miembros de la pareja en la sesión de grupo: De esta forma el contexto de la discusión se veía enriquecido porque las afirmaciones

realizadas por uno de los miembros de la pareja eran complementadas o rebatidas con las aportaciones que hacía el cónyuge.

Del total de participantes, el 57.1% son mujeres y el 42.9% varones, por lo que hay una ligera sobrerrepresentación femenina. En cuanto al nivel de estudios, el 33.9% de las personas declaran que tienen estudios primarios; seguidos por un 21.4% de licenciados universitarios, que sumados al 12.5% de diplomados universitarios, da una total coincidencia porcentual con respecto a los que tienen estudios primarios, a saber: un 33.9%. Les siguen aquellos que disponen de estudios de Bachillerato o de Formación Profesional, de modo que sumando ambas casillas obtenemos un 28.5%.

La mayor parte de las personas que han participado en la investigación son activos/activas a tiempo completo (42.9%); seguidos, a cierta distancia, de quienes trabajan a tiempo parcial (23.2%) y de las ama de casa (21.4%). El número de personas prejubiladas representa el 10.7% del total. El 57.1% de las personas vivían entornos urbanos, mientras que el 42.9% de ellos lo hacían en áreas rurales.

### 3. Procedimiento y análisis de datos

Durante las sesiones de grupo usamos un guión de preguntas, reelaborado después de la primera sesión, que facilitó la organización de la información y el análisis de contenido realizado con posterioridad. Dado que lo que nos interesaba era explorar los esquematismos de género, el guión de preguntas fue una guía abierta que no condicionó el desarrollo de las sesiones. Algunas de las preguntas que orientaron la discusión fueron las siguientes: ¿Qué cambios y efectos ha tenido en vosotros y vosotras la maternidad/paternidad? ¿El empleo os impide estar más tiempo con vuestros hijos e hijas? ¿Habéis adecuado las características de vuestro empleo para dedicar más tiempo al cuidado de los hijos e hijas? ¿Tenéis sentimientos de culpabilidad porque vuestro trabajo extradoméstico interfiere en el cuidado de los hijos e hijas? ¿Creéis que las mujeres son las principales cuidadoras en los primeros años? , etcétera.

Aunque los participantes conocían el fin para el que habían sido convocados, las reuniones comenzaron con una exposición de nuestros objetivos. Presentábamos nuestra investigación como un estudio diagnóstico sobre los procesos de conciliación de la vida laboral y familiar en el Principado de Asturias. Este fue el hilo argumentativo usado, de modo que la idea fue plantear la investigación de la manera más amplia posible, evitando la preparación de discursos alejados de la realidad. Además, intentamos transmitir una valoración positiva de sus aportaciones y dejamos claro que nuestro interés no era juzgarlos. En este sentido, debimos reforzar la idea de que lo que nos interesaba era, precisamente, lo que ellos y ellas tenían que contarnos acerca de sus percepciones y experiencias. Todas las sesiones fueron grabadas en una cinta magnetofónica, contando con la aprobación de los participantes. Con posterioridad, estas cintas fueron transcritas en papel.

El trabajo con grupos de discusión requiere el uso de una aproximación analítica, propia de una metodología cualitativa, que se basa en el análisis de contenido. Por ello, se establecieron tres niveles de análisis:

- 1.- Clasificación temática de las distintas ideas verbalizadas en los grupos de discusión, elaborando, a partir de ello, un sistema de categorías. Si bien el sistema de categorías se elaboró a posteriori, el guión de preguntas que orientó las discusiones grupales fue el punto de partida para su construcción. Se identificó, localizó y comparó toda la información obtenida, extrayendo discursos recurrentes y buscando una denominación común a los distintos fragmentos de discurso. Para realizar esta tarea nos apoyamos en el paquete informático T-LAB. En varias ocasiones se leyó toda la información, y esta tarea se repitió en diversos momentos del proceso de análisis de contenido. También se descartó parte del material recogido por su escasa relevancia en el proceso de elaboración categorial.
- 2.- Descripción del contenido de las transcripciones: inclusión de comentarios de los participantes en relación con la categoría trabajada en cada momento. Estos comentarios fueron elegidos por su claridad expositiva, su significatividad en relación al tópico expresado y porque presentaban matices específicos que enriquecían el análisis y evitaban la redundancia.
- 3.- Interpretación teórica del contenido descrito en el segundo nivel de análisis. Se elaboraron conclusiones en relación a los objetivos de la investigación y tomando como punto de referencia los desarrollos teóricos efectuados, los resultados de investigaciones similares, etcétera.

#### **4. Resultados**

Para aquellas mujeres que trabajan, el empleo es una fuente importante de satisfacción, más allá de la función económica que este provee. Constatan que el empleo es importante en la medida que les permite estar en contacto con la realidad social y desarrollarse como personas. En alguna ocasión, también constatan las ventajas que tiene el trabajo productivo como forma de proyectar hacia sus hijos e hijas una imagen social positiva de la mujer. Estos resultados son consistentes con las conclusiones de diversos estudios que indican la importancia que tiene para la mujer el ejercicio de un trabajo remunerado por su contribución al desarrollo de su identidad como mujeres autónomas e independientes:

“A mí no me gusta la casa, el ir a trabajar aparte de gustarme, me libera. Aunque llevo muy cansada porque hay muchísimo trabajo y mucho estrés, pero no me importa, yo no dejaría el trabajo en la vida” (Mujer, telefonista, GD1)<sup>5</sup>.

“El trabajo que desarrollo fuera de casa me gusta muchísimo porque además es una labor social que es muy importante. Yo me siento muy a gusto con el rol laboral, haciendo cosas que no tienen nada que ver con la vida familiar y eso me parece imprescindible a nivel personal, de enriquecimiento” (Mujer, mediadora familiar, GD8).

“En mi caso porque sales también un poco de casa, porque estar todo el día en casa, se te cae la casa encima, entonces el salir y poder sentirte realizada con el trabajo es importante” (Mujer, negocio propio, tiempo parcial, GD3).

“El trabajo me gusta, es una vía de escape porque sino caerías en la monotonía de todos los días de la casa” (Mujer, funcionaria, GD1).

“Pues a mí me gusta trabajar porque no me gusta nada quedarme en casa, voy encantada e intento además sacar más trabajo. Dejé de trabajar cuando tuve a mi primera hija y al año de estar cuidándola como única cosa en la vida, salgo totalmente frustrada, baja de moral, metida allí en mi reducto, y entonces empecé a trabajar” (Mujer, autónoma, GD7).

En los discursos que hemos recogido destacan expresiones que hablan del trabajo productivo como “vía de escape” que permite salir de la “monotonía del día a día”. A su vez, estas palabras se acompañan de expresiones que remiten al contexto privado del hogar como un “reducto”. Sin lugar a dudas, este discurso remite a cambios importantes en la configuración social de los roles de género. De un contexto social y cultural que consideraba la casa como el lugar idóneo para desempeñar los roles maritales y maternos exigidos a la mujer-madre y esposa-, hemos pasado a una dinámica social en la que las propias mujeres destacan los beneficios intrínsecos asociados al desarrollo de un trabajo remunerado. El trabajo doméstico siempre se ha caracterizado por la rutina y monotonía, de forma que también muchas mujeres de antaño sentían que la “casa se les echaba encima”, pero pocas de ellas se atrevían a traspasar, de forma visible y pública, las fronteras de lo privado.

Llegados a este punto creemos de interés resaltar que los hombres son más propensos a destacar su rol de proveedores económicos cuando justifican las razones que les impelen a trabajar. Las mujeres, sin desdeñar en ocasiones este tipo de razonamientos, también insisten en la satisfacción vital que les proporciona el

---

<sup>5</sup> Cuando se incluyan citas textuales de los discursos de las participantes se incluirá, entre paréntesis, una anotación que hace constar el género de quien realizó la afirmación, su profesión y el grupo de discusión en el que participó. En caso de que trabaje a tiempo parcial, también se especificará.

trabajo, pues les permite desarrollarse como personas. Quizás esto se deba a que en los hombres el trabajo es un imperativo, una obligación autoimpuesta e impuesta socialmente. En su caso, la provisión económica es un aspecto prioritario que sustenta el ideal de la masculinidad hegemónica. Los varones, no así las mujeres, hablan de la necesidad de “sustentar a la familia” como razón importante que les impulsa a trabajar:

“A mí el trabajo es más que nada por tener el dinero. Es importante el trabajo remunerado, pero creo que es simplemente como medio para conseguir un dinero que nos va a permitir cosas” (Varón, minero, GD2).

“Aparte de trabajar en la mina trabajé en otros trabajos. Me gustaba más trabajar en la mina porque ganaba más dinero. Ganaba más dinero y más bienestar para la familia” (Varón, prejubilado, GD6).

“En el caso mío desde luego gratificante nada, yo trabajo por aportar un dinero que es indispensable para el mantenimiento de los gastos de la familia. Trabajo por el dinero” (Varón, maderista, GD7).

“La primera y más importante de todas sería sustentar a la familia. Si coincide que encima de tener un trabajo, te gusta y que es de lo que tú estudiaste....En mi caso no es un trabajo que me guste pero no me queda otra salida porque hay que sustentar a la familia” (Varón, vigilante, GD6).

“Yo trabajo para tener una calidad de vida determinada y darle una calidad de vida que considere suficiente a mi familia” (Varón, ingeniero, GD8).

Sin embargo, y a pesar de que en el caso de las mujeres, el trabajo productivo es una importante fuente de satisfacción personal, ellas también son conscientes de los problemas que tienen para conciliar familia y trabajo. Hemos observado que en el discurso de las mujeres, no así en el de los hombres, se constata una fuente importante de estrés ocasionado por las dificultades para atender a la familia y al trabajo productivo. A muchas mujeres les resulta muy difícil atender todas las obligaciones cotidianas, tienen la sensación de que “el tiempo no da para más” y de que el peso de lograr la conciliación recae, única y exclusivamente, sobre sí mismas:

“Entonces tengo que ir a un banco por cuestiones del negocio y llevo a los niños, en la silla del coche, vas para el banco, bájaste<sup>6</sup>, abres la silla, mangas los niños, entras en el banco, arreglas los papeles, vuelves a salir, vuelves a guardar la silla, vuelves a meterla en el coche, vuelves a meterlos a ellos y así todo el tiempo. Es la única forma, no tienes más” (Mujer, autónoma, GD7).

“Sigo viendo que la mujer termina haciendo más horas, eso sí que lo sigo viendo, en todos los casos que conozco” (Mujer, ama de casa, GD3).

---

<sup>6</sup> Se mantienen los modismos del habla local, asturiano o bable.

“Yo me levanto antes que él porque soy la que tengo que ir despertando a los niños, soy la que les tengo que ir vistiendo y cuando ya se supone que los niños ya están arreglados, empieza a levantarse él y a vestirse él, entonces él ya sale al trabajo con los niños, pero claro, la que se ha levantado y llevado las cosas por delante soy yo” (Mujer, negocio propio, GD3).

“Es que paso muchas horas fuera de casa y yo no tengo ayuda en casa, entonces claro, con 3 críos, una casa y un trabajo pues la verdad llega un momento en que estás hasta las narices de todo. Ahora mismo si me dieran la oportunidad de quedar en casa, sí la cogería porque no sé lo que es estar en casa, es decir, levántate por la mañana, lleva los críos al colegio y vuelve para casa. A lo mejor en un mes estaría cansada, pero ahora mismo sí, sí que lo cambiaría por...” (Mujer, autónoma, GD7).

El último fragmento constata las grandes dificultades que tienen las mujeres para realizar con éxito las tareas de ambos mundos. En consecuencia, y ante la imposibilidad de dejar el trabajo productivo, reelaboran sus creencias sobre el trabajo doméstico, destacando sus aspectos positivos. Construyen un imaginario mental en el que el desempeño exclusivo de este papel asume matices tentadores, dada la situación de estrés a la que se encuentran abocadas (véase también Tobío, 2005).

Ello provoca que la atención a las demandas derivadas del trabajo productivo y de la familia, fuerzan a las mujeres a olvidar sus propias necesidades individuales. Las mujeres de nuestro estudio reconocen que no tienen tiempo para sí mismas. El tiempo libre de la mujer se haya constantemente obstaculizado por las exigencias y necesidades familiares, mientras que el de los hombres se disfruta sin sufrir interrupciones:

“Tengo siempre mi libro para leer, me lo llevo a todas partes y lo abro poquísimas veces....Yo he leído mucho, ahora no leo nada” (Mujer, trabajo doméstico, GD3).

“Yo me permito algo de tiempo para mí, no es que sea mucho pero bueno. M.- su mujer- no se permite nada” (Varón, monitor medioambiental, GD1).

“Antes iba a nadar, ahora no voy. Iba tres días a la semana y ahora es quedigo, no tengo tiempo para ir a nadar. Igual a lo mejor hay que hacer lo que hablamos, hacer un planning de tareas... porque F.- su marido- sale a correr” (Mujer, administrativa, tiempo parcial, GD9).

También hemos observado que si bien las mujeres suelen tener sentimientos de culpa porque no pueden pasar más tiempo con sus hijas e hijos, los hombres asumen que esta situación es inevitable. Los varones han sido los principales responsables del sostenimiento económico familiar, por lo que es lógico suponer que tienen menos sentimientos de culpa asociados a su menor disponibilidad para el cuidado de los hijos e hijas. En contraposición, las mujeres disponen de una ética del cuidado, en palabras de Carol Gilligan, que las predispone a sentir más culpabilidad cuando su trabajo productivo interfiere en sus responsabilidades familiares, en particular con aquellas que tienen que ver con el ejercicio de la maternidad.

Las normas sociales asociadas al ideal que define la “maternidad intensiva” sugieren una relación unívoca del estilo: “madre trabajadora=infancia abandonada”. La culpa es resultado de una presión social que establece que la mujer ha de estar permanentemente accesible y disponible para sus hijos e hijas. En este contexto, la mujer se encuentra ante la disyuntiva de equilibrar la madre que desearía ser- o la que la sociedad dice que debe ser- y la madre que es. La culpa surge cuando la imagen ideal que la mujer tiene de lo que es ser una “buena madre” entra en contradicción con la imagen que ella se forja de sí misma a través de las acciones y conductas que lleva a cabo. En este proceso concluye que es una “mala madre” porque su conducta no se adecúa al modelo ideal que ha elaborado:

“Culpabilidad no, las cosas son como son y la culpa no es mía. Yo tengo que ganarme la vida...” (Varón, prejubilado, GD2).

“En mi caso, yo sí que tenía casi complejo de culpabilidad. Entonces yo trabajaba, mientras yo trabajaba no la podía ver, cuando no estaba trabajando mi hija estaba en el colegio, con lo cual yo sí que pasaba muchas ganas” (Mujer, limpiadora, GD2).

“Estuve 5 meses trabajando a jornada partida y ¡qué va! Yo reconozco que soy una madraza. Yo me acuerdo que iba a Pravia cuando trabajaba a jornada partida y se me caía el alma a los pies de ver a gente con el carricoche. Entonces decidí pasar a tiempo parcial” (Mujer, administrativa, tiempo parcial, GD9).

“Sí, a veces me entra la duda por la vida que llevamos, el ajetreo, el trabajo, el cansancio que no estoy todo el tiempo que yo deseo con mi hijo. Eso sí lo llevo mal” (Mujer, profesora, GD1).

Una clara solución a los problemas y tensiones derivados de la conciliación, será, para algunas de ellas, el abandono del empleo o su sustitución por horarios a tiempo parcial. Así, del total de la muestra con la que hemos trabajado, apreciamos que la situación laboral que es mayoría entre los varones es la de activo a tiempo completo (66.7%), seguida de la de prejubilado (20.8%). Mientras que la opción de activo a tiempo parcial (8.3%) es minoritaria y la de “amo de casa” inexistente (0%). Para el caso de las mujeres, la situación es totalmente distinta pues las opciones mayoritarias son la de “ama de casa” (37.5%) y la de activa a tiempo parcial (34.4%), le sigue la opción de activa a tiempo completo (25%).

Asimismo, será la maternidad la causa fundamental que impele a muchas mujeres a abandonar el empleo a tiempo completo, por horarios laborales más flexibles o jornadas a tiempo parcial. En casos extremos, las responsabilidades maternas provocan el abandono del puesto de trabajo. Muchas mujeres trabajaron fuera de casa hasta que tuvieron su primer hijo e hija. En este momento, se reevalúan las prioridades y necesidades familiares, concluyéndose que lo mejor para la familia es que la mujer se quede en casa. A través de muchos discursos observamos que se asume, implícitamente, que la mujer es la principal responsable de atender a las

necesidades de niños y niñas, por lo que la imposibilidad de conciliar provoca la renuncia al empleo.

En suma, el aspecto prioritario vinculado al mundo privado es el cuidado de niñas y niños, y a este cuidado es al que se dedican, con especial ahínco, las mujeres que optan por dejar de trabajar o hacerlo a tiempo parcial. Estas estrategias permiten a las mujeres maximizar el cuidado que ofrecen a sus hijos e hijas, pues éste es más importante que la carrera profesional. Las decisiones relativas al cuidado infantil definen los límites de lo que es deseable en el ámbito del trabajo productivo. Muchas de ellas tuvieron un empleo antes de que sus hijos e hijas nacieran, pero lo abandonan o reducen sus jornadas una vez que son madres. Las expectativas que sustentan la “maternidad intensiva” les permiten justificar el abandono, total o parcial, de sus puestos de trabajo:

“Hubo un tiempo en que trabajé con horario fijo. Cuando conocí a mi marido echaba una mano en el negocio, pero cuando nacieron mis hijas me puse una fecha y a los 30 años decidí dejar de trabajar” (Mujer, ama de casa, GD4).

“Por una parte sí me gustaría trabajar pero por otra pues soy realista, tengo un crío pequeño. Hay ciertas horas en las que yo tengo que estar en casa, entonces creo que sería difícil el conciliar el trabajo y la vida familiar” (Mujer, ama de casa, GD7).

“Si no hubiera tenido hijos probablemente no hubiera dejado de trabajar, yo estaba muy a gusto trabajando. Cuando tuve a mi primer hijo, al año lo dejé. Tomé la decisión, podía haber seguido trabajando porque soy médico, pero al final decidí que no, que iba a estar en mi casa” (Mujer, ama de casa, GD3).

“La función que yo hacía en la empresa se podía delegar, pero la función que tengo que hacer con mis hijas no la puedo entregar a nadie más... alguien tiene que llevar las riendas de la familia” (Mujer, ama de casa, GD4).

“Trabajé en un supermercado. Cuando tuve al chiquillo lo dejé porque pasaba muchas horas fuera de casa. La atención al chiquillo es muy complicada, y tenía que atender también a mi madre, entonces tuve que acabar dejándolo” (Mujer, ama de casa, GD6).

“Trabajo unas 12 horas a la semana... Cuando di a luz estuve trabajando 4 meses más y luego lo dejé- se refiere a la jornada completa-... Son unos años que luego el crío ya se valdrá él mismo, pero yo prefiero también disfrutar un poco del crío” (Mujer, administrativa, tiempo parcial, GD9).

De este modo, las mujeres que optan por abandonar el empleo o asumir jornadas parciales manifiestan una clara orientación familiar cuando se encuentran ante la disyuntiva de combinar empleo y familia. Algunas de ellas se muestran arrepentidas de haber tomado la decisión, pues son conscientes de que sus posibilidades de desarrollo profesional quedan mermadas. Reconocen que, de algún modo, han perdido su identidad como personas adultas. Además, aquellas que han asumido una jornada a tiempo parcial observan que tienen una sobrecarga importante de trabajo. Con la excusa de que la mujer trabaja a tiempo parcial, el varón se muestra más reacio a participar en casa y la mujer ejecuta la mayoría o la totalidad de las tareas

del hogar, además de dedicar tiempo al trabajo extradoméstico. Asimismo, aquellas que son amas de casa reconocen que es un trabajo que no entiende de vacaciones ni de fines de semana, constatando que trabajan más horas que sus maridos:

“Te voy a decir una cosa, que mis hijos van siendo mayores, sí que me gustaría trabajar. Una mujer llega una edad que necesita salir de casa también. Yo hay momentos en que me siento muy deprimida, como si mi vida no encontrase aliciente ni sentido” (Mujer, ama de casa, GD6).

“Yo estuve seis años trabajando cuidando críos y déjelo cuando nos casamos porque él no quería que siguiera, pero traer tu dinero para casa, no depender siempre de...” (Mujer, ama de casa, GD6).

“Llevo la contabilidad de 5 tiendas, el papeleo, todo lo que entra, todo lo que sale, todo lo que se mueve, si hay un problema de ordenadores me llaman a mi porque yo soy la que lleva el tema de los ordenadores. Igual un problema de un ordenador me lleva toda la mañana, o sea ya olvídate de camas, olvídate de los peques. Luego a la carrera todo. Encima cuando tienes casas grandes que no son pisitos pequeños, pues enseguida se te empieza a acumular todo” (Mujer, negocio propio, tiempo parcial, GD3).

“En mi caso trabajamos los 2 fuera de casa, él marcha sobre las 10.30 de la mañana no vuelve hasta las 9 de la noche. Entonces la casa es mía y mi trabajo es mío, o sea, no hay tareas repartidas, es todo mío” (Mujer, autónoma, tiempo parcial, GD7).

“Estamos siempre trabajando, porque nos acostamos porque queremos, porque si quisiésemos seguir trabajando, yo creo que enlazábamos, sábado y domingo y todos los días” (Mujer, ama de casa, GD6).

Sin embargo, otras mujeres están satisfechas pues “este arreglo” les permite atender a los requerimientos derivados del ejercicio de la maternidad. Los dictados de la feminidad hegemónica proveen la disposición necesaria para “encontrarse a gusto” en casa, es decir, asumen su posición de amas de casa o de trabajadoras a tiempo parcial como elemento social e individualmente necesario y deseable. En todos los casos, su posición les permite atender a los requerimientos de la “ideología de la maternidad”:

“La verdad que no se me echa la casa encima. Hay días como todos, tenemos días malos y digo: ¡me cago en la mar, que bien estaba yo trabajando por ahí un ratito!... estás en tu casa y se vive muy bien, yo reconozco que tengo una calidad de vida alucinante” (Mujer, trabajo doméstico, GD3).

“Vivo sin trabajar y es muy gratificante estar con los niños y cuidar de ellos. Echo mucho de menos el trabajo pero desde luego estos años de infancia de mi hija no los cambiaría por ninguna cosa” (Mujer, jubilada, GD8).

## 5. Conclusiones

En línea similar a otras investigaciones, hemos concluido que para las mujeres el trabajo productivo es una fuente importante de satisfacción personal. No obstante, también observan importantes dificultades para poder conciliar las responsabilidades y obligaciones derivadas del mundo familiar y laboral (Aronson, 1999; Cinamon & Rich, 2002; Dilworth, 2004; Garey, 1995; Guendouzi, 2006; Martínez, Vera, Paterna & Alcázar, 2002; Paterna & Martínez, 2003; Tingey, Kiger & Riley, 1995; Tobío, 1998, 2005). Ante la disyuntiva que genera la necesidad de atender a ambos mundos muchas de ellas se sienten culpables, lo que no sucede en el caso de los varones. Otras deciden reducir o eliminar el tiempo que dedican al trabajo productivo.

En todos los casos, la presencia de hijos e hijas en el hogar es la causa fundamental que obliga a reconsiderar el tiempo que se dedica al empleo. Nuestro estudio cualitativo refuerza las conclusiones obtenidas en otras investigaciones que constatan que las elecciones profesionales de la mujer están condicionadas por la maternidad (Becker & Moen, 1999; Corrigal & Konrad, 2006; Elvin-Nowak & Thomsson, 2001; Johnston & Swanson, 2007; Moen & Yu, 2000; Sánchez & Thomson, 1997; Stone & Lovejoy, 2004; Tobío, 2005; UE, 2006). Si bien en décadas pasadas el matrimonio era el momento vital que obligaba a muchas mujeres a reconsiderar su relación con el mundo laboral, hoy en día lo es la maternidad.

Ya en otro trabajo (Rodríguez, Peña & Torío, 2009) hemos constatado que para hombres y mujeres las funciones implícitas en el rol de madre son distintas a aquellas que definen la paternidad. Se asume que las mujeres, por razones de índole biológica- instinto maternal-, o social están más capacitadas para estas tareas. Parece que existe una expectativa social de que las madres saben lo que tienen que hacer y de que tienen un papel insustituible en el cuidado infantil. Se cree que la presencia y accesibilidad física y psicológica de la madre es una garantía de que niños y niñas serán emocionalmente estables en el futuro.

Las definiciones culturales de que lo es ser una “buena madre” entran en conflicto con las definiciones culturales de la conducta que se espera del “buen trabajador”, por ello la maternidad y el empleo se construyen en oposición. Por tanto, no debe sorprendernos que muchas mujeres tengan verdaderos problemas para conciliar, que se sientan culpables cuando el trabajo interfiere en sus responsabilidades familiares o que flexibilicen/ eliminen el empleo para atender a sus hijos e hijas.

Cuando se adopta la decisión de reducir o eliminar el trabajo productivo alguna de ellas se sienten satisfechas porque esta opción les permite conciliar las demandas del empleo y las responsabilidades vinculadas al cuidado infantil (Hill, Mårtison & Ferris, 2004; Johnston & Swanson, 2004, 2006, 2007). Otras, sin embargo, sienten que no han ganado nada con el cambio porque si bien invierten menos horas en el trabajo, lo que repercute negativamente en su desarrollo profesional; por otra parte, se produce un aumento del número de horas que dedican a las tareas de la casa y sienten que están aisladas y que han perdido su identidad como personas adultas (Hill, Mårtison & Ferris, 2004; Johnston & Swanson, 2006, 2007; Noonan, Estes & Glass, 2007; Silver & Goldscheider, 1994; Stier & Lewin-Epstein, 2000).

Si bien algunas autoras (Sundström, 1992) afirman que la modalidad de trabajo a tiempo parcial es una fórmula adecuada para incentivar la participación de la mujer en el mercado laboral, en especial, en aquellos países con tasas de participación femenina muy reducidas (Moreno, 2005, 2008); otras autoras no comparten esta opinión, pues constatan que es una opción feminizada, no asumida por los varones y que hace recaer el peso de la conciliación únicamente en las mujeres (Glass, 2004; Moen & Yu, 2000; Noonan, Estes & Glass, 2007, Torns, 2005).

Esta situación ha provocado la aparición de un nuevo modelo de familia “neo-tradicional”, con un varón que trabaja a tiempo completo y una mujer que flexibiliza y reduce sus horas de empleo para atender a las necesidades domésticas. Los estudios indican que es una variante del modelo “proveedor económico/ama de casa”, pues no hay una modificación sustancial del papel que desempeñan hombres y mujeres en los ámbitos familiar y laboral, dejando intacta la estructura social de género (Moen & Yu, 2000). Por ello, debemos preguntarnos si las políticas que promueven la modalidad a tiempo parcial no están favoreciendo la institucionalización, a largo plazo, de la división sexual del trabajo.

## 6. Bibliografía

- Arendell, T. (2000), Conceiving and investigating motherhood: the decade's scholarship, *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1192-1207.
- Aronson, P. (1999), The balancing act: young women's expectations and experiences of work and family, *Research in the Sociology of Work*, 7, 55-83.
- Barnett, R. CH. & Gareis, K. C. (2000), Reduced-hours employment: the relationship between difficulty of trade-offs and quality of life, *Work and Occupations*, 27(2), 168-187.
- Barnett, R. CH. & Lundgren, L. (1998), Dual-earner couples and the decision to work less: a conceptual model, *Community, Work & Family*, 1(3), 273-295.
- Bartley, S. J.; Blanton, P. W. & Gilliard, J. L. (2005), Husbands and wives in dual-earner marriages: decision-making, gender role attitudes, division of household labor, and equity, *Marriage and Family Review*, 37(4), 69-94.
- Becker, P. E. & Moen, P. (1999), Scaling back: dual-earner couple's work-family strategies, *Journal of Marriage and the Family*, 61, 995-1007.
- Bianchi, S. M. (2000), Maternal employment and time with children: dramatic change or surprising continuity? *Demography*, 37(4), 401-414.
- Callejo, J. (2005), Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico, *Cuadernos de Realidades Sociales*, 1, 175-204.

- Carrasco, C.; Mayordomo, M.; Domínguez, M. & Alabart, A. (2004), *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Charles, M.; Buchmann, M.; Halebsky, S.; Powers, J. M. & SMITH, M. M. (2001), The context of women's market careers: a cross-national study, *Work and Occupations*, 28(3), 371-396.
- Cinamon, R. G. & Rich, Y. (2002), Gender differences in the importance of work and family roles: implications for work-family conflict, *Sex Roles*, 47(11/12), 531-541.
- Corrigall, E. A. & Konrad, A. M. (2006), The relationship of job attribute preferences to employment, hours of paid work, and family responsibilities: an analysis comparing women and men, *Sex Roles*, 54(1/2), 95-111.
- Dilworth, J. E. L. (2004), Predictors of negative spillover from family to work, *Journal of Family Issues*, 25(2), 241-261.
- Elvin-Nowak, Y. (1999), The meaning of guilt: a phenomenological description of employed mother's experiences of guilt, *Scandinavian Journal of Psychology*, 40, 73-83.
- Elvin-Nowak, Y. & Thomsson, H. (2001), Motherhood as idea and practice: a discursive understanding of employed mothers in Sweden, *Gender & Society*, 15(3), 407-428.
- Falter, S. & Brayfield, A. (2002), Job-family trade-offs: the multidimensional effects of gender, *Work and Occupations*, 29(2), 226-256.
- Garey, A. I. (1995), Constructing motherhood on the night shift: "working mothers" as "stay-at-home moms", *Qualitative Sociology*, 18(4), 415-437.
- Glass, J. (2004), Blessing or curse?: work-family policies and mother's wage growth over time, *Work and Occupations*, 31(3), 367-394.
- GPI Consultores (2005), *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Guendouzi, J. (2006), "The guilt thing": balancing domestic and professional roles, *Journal of Marriage and Family*, 68, 901-909.
- Hakim, C. (2002), Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers, *Work and Occupations*, 29(4), 428-459.
- Hertz, R. (1997), A typology of approaches to child care: the centerpiece of organizing family life for dual-earner couples, *Journal of Family Issues*, 18(4), 355-385.

- Higgins, C.; Duxbury, L. & Johnson, K. L. (2000), Part-time work for women: does it really help balance work and family, *Human Resources Management*, 39(1), 17-32.
- Hill, E. J., Mårtinson, V. & Ferris, M. (2004), New-concept part-time employment as a work-family adaptive strategy for women professionals with small children, *Family Relations*, 53(3), 282-292.
- Instituto de la Mujer (2007), *Mujeres y hombres en España. 2008*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Johnston, D. D. & Swanson, D. H. (2004), Moms hating moms: the internalization of mother war rhetoric, *Sex Roles*, 51(9/10), 497-519.
- Johnston, D. D. & Swanson, D. H. (2006), Constructing the “good mother”: the experience of mothering ideologies by work status, *Sex Roles*, 54, 509-519.
- Johnston, D. D. & Swanson, D. H. (2007), Cognitive acrobatics in the construction of worker-mother identity, *Sex Roles*, 57, 447-459.
- Keene, J. R. & Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands: gender differences in negative family-to-work spillover, *Journal of Family Issues*, 26(3), 275-299.
- Kozimor-King, M. & Leicht, K. T. (1999), Sources of convergence and divergence in attitudes about work and family roles among women, *Research in the Sociology of Work*, 7, 85-108.
- Klerman, J. A. & Leibowitz, A. (1999), Job continuity among new mother's, *Demography*, 36(2), 145-155.
- Martín, J.M<sup>a</sup>. (Dir.) (2004), *Informe España 2004. Una interpretación de su realidad social*, Madrid, Fundación Encuentro.
- Martínez, C.; Vera, J. J.; Paterna, C. & Alcázar, A. R. (2002), Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género, *Anales de Pedagogía*, 18(2), 305-317.
- Maume, D. J. (2006), Gender differences in restricting work efforts because of family responsibilities, *Journal of Marriage and Family*, 68, 859-869.
- Meil, G. (2005), El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 111, 163-180.
- Meil, G. (2006), *Padres e hijos en la España actual*, Barcelona, Fundación “La Caixa”.
- Milkie, M. A. & Peltola, P. (1999), Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act, *Journal of Marriage and the Family*, 61(2), 476-490.
- Moen, P. & Yu, Y. (2000), Effective work/life strategies: working couples. Work conditions, gender and life quality, *Social Problems*, 47(3), 291-326.

- Moreno, A. (2005), Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo de varón sustentador, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 112, 131-153.
- Moreno, A. (2007), Incidencia de las políticas familiares en el empleo femenino en los estados de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada, *Papers*, 86, 73-105.
- Moreno, A. (2008), El reducido empleo femenino en los estados del bienestar del sur de Europa. Un análisis comparado, *Revista internacional de Sociología*, 50, 129-162.
- Noonan, M. C.; Estes, S. B. & Glass, J. L. (2007), Do workplace flexibility policies influence time spent in domestic labour? *Journal of Family Issues*, 28(2), 263-288.
- Paterna, C. & Martínez, C. (2003), Tradicionalismo de los roles maternos y la relevancia del trabajo, *Intervención Psicosocial*, 12(1), 83-93.
- Rodríguez, M. C.; Peña, J. V. & Torío, S. (2009), La experiencia de la paternidad y la maternidad: análisis del discurso de las creencias sobre la crianza y el cuidado infantil, *Infancia y aprendizaje*, 32(1), 81-96.
- Sánchez, L. & Thomson, E. (1997), Becoming mothers and fathers. Parenthood, gender and the division of labor, *Gender and Society*, 11(6), 747-772.
- Silver, H. & Goldscheider, F. (1994), Flexible work and housework: work and family constraints on women's domestic labor, *Social Forces*, 72(4), 1103-1119.
- Singley, S. G. & Hynes, K. (2005), Transitions to parenthood. Work-family policies, gender and the couple context, *Gender and Society*, 19(3), 376-397.
- Stevens, D. P.; Minnotte, K. L.; Mannon, S. E. & Kiger, G. (2007), Examining the "neglected side of the work-family interface": antecedents of positive and negative family-to-work spillover, *Journal of Family Issues*, 28(2), 242-262.
- Stier, H. & Lewin-Epstein, N. (2000), Women's part-time employment and gender inequality in the family, *Journal of Family Issues*, 21(3), 390-410.
- Stone, P. & Lovejoy, M. (2004), Fast-track women and the "choice" to stay home, *The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 596, 62-83.
- Sundström, M. (1992), Part-time work in Sweden and its implications for gender equality, en N. Folbre, B. Bergmann, B. Agarwal & M. Floro (Eds.), *Women's work in the world economy* (pp. 213-223), New York, New York University Press.
- Tingey, H.; Kiger, G. & Riley, P. J. (1996), Juggling multiple roles: perceptions of working mothers, *Social Science Journal*, 33(2), 183-191.
- Tobío, C. (1998), Roles de género y la relación familia-empleo, *Asparkia: Investigación Feminista*, 9, 21-44.

- Tobío, C. (2005), *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid, Cátedra.
- Tolbert, P. S. & Moen, P. (1998), Men's and women's definitions of "good" jobs. Similarities and differences by age and across time, *Work and Occupations*, 25(2), 168-194.
- Torns, T. (2005), De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1, 15-33.
- Unión Europea (2006), *Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre mujeres y hombres-2006*, Disponible en: <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10153.htm>
- Webber, G. & Williams, C. (2008), Part-time work and the gender division of labor, *Qualitative Sociology*, 31, 15-36.