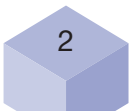


Maternidad y Trayectoria Profesional

Análisis de las barreras e impulsores
para la maternidad de las mujeres españolas

Estudio 2017





Maternidad y trayectoria profesional en España

Prof. Nuria Chinchilla

Titular de la Cátedra Rafael Pich y Carmina Roca “Mujer y Liderazgo”

Directora del Centro Internacional I-WIL (*IESE - Women in Leadership*)

IESE Business School (Universidad de Navarra)

Esther Jiménez, investigadora principal

Decana de la Facultad de Educación de UIC Barcelona

Lecturer en IESE Business School (Universidad de Navarra)

Marc Grau, investigador

Harvard Kennedy School



ÍNDICE

Maternidad y trayectoria profesional en España

1- Introducción	9
2 - Metodología	15
2.1- Elaboración del cuestionario	15
2.2- Muestra	15
2.2.1- Variables demográficas.....	16
2.2.2- Variables laborales.....	21
3 - Participación en el hogar: lejos de la corresponsabilidad.....	27
3.1- Cuidado de los hijos.....	27
3.2- Cuidado del hogar: responsabilidades domésticas	30
3.3- Tiempo libre	32
3.4- Ayuda de padres y suegros	33
3.5- Ayuda a padres y suegros.....	34
4- Micro-machismos	35
4.1- ¿Qué es el micro-machismo?	35
4.2- El micro-machismo visto con carácter general.....	35
4.3- El micro-machismo del cónyuge	36
4.4- Micro-machismo general y real	36
4.5- Micro-machismo en función de los estudios	37
4.6- Micro-machismo en función del nivel educativo	37
4.7- Tipos de relaciones	39
5- Gap de maternidad y de paternidad: deseos, esperanzas y renunciass.....	41
5.1- Hijos reales, esperados, y deseados: el gap de maternidad y paternidad ..	41
5.2- El tiempo de ser madre	42
5.3- Efectos del pressing a la maternidad	44
5.4- Acoso laboral por maternidad	45
6- Barreras: Organizativas, sociales, familiares y personales.....	47
6.1- Barreras organizativas: el techo de cristal	48
6.2- Barreras sociopolíticas.....	49
6.3- Barreras familiares.....	51
6.4- Barreras personales: el techo de cemento	52
6.5- Tabla resumen de las barreras según tipos	54
7- Conclusiones.....	55
8- Recomendaciones	59
9- Bibliografía	65

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1.1 Tasa de Fertilidad, Esperanza de Vida, y edad del primer hijo en España	10
Tabla 1.2 Tasa de Actividad en España	11
Tabla 1.3 Tasa de Actividad de las mujeres, Tasa de Fertilidad, Esperanza de Vida al Nacer, y Edad Media del Primer Hijo de las mujeres en diferentes países de la OCDE	11
Tabla 2.1 Participantes por sexo	16
Tabla 2.2 Participantes por CCAA.....	17
Tabla 2.3 Porcentaje de hijos de los participantes	18
Tabla 2.4 Número de hijos	18
Tabla 2.5 Número de hijos menores de 12 años	18
Tabla 2.6 Vivir con persona mayor o dependiente	19
Tabla 2.7 Homogamia educativa.....	20
Tabla 2.8 Prioridades	21
Tabla 2.9 Situación profesional.....	22
Tabla 2.10 Trabajo ideal	23
Tabla 2.11 Homogamia económica.....	25
Tabla 2.12 Acceso a políticas de flexibilidad.....	26
Tabla 2.13 Percepción negativa uso políticas de flexibilidad	26
Tabla 3.1 Participación en el cuidado de los hijos.....	27
Tabla 3.2 Participación de los hombres en el cuidado de hijos por nivel de estudios	29
Tabla 3.3 Participación de los hombres en el cuidado de hijos en función de la jornada laboral ..	29
Tabla 3.4 Participación de los hombres en el cuidado de hijos en función de los ingresos.....	30
Tabla 3.5 Participación en el cuidado del hogar	30
Tabla 3.6 Participación responsabilidades domésticas en función de la situación laboral.....	31
Tabla 3.7 Participación del hombre en las responsabilidades domésticas en función de los estudios	31
Tabla 3.8 Participación en las responsabilidades domésticas en función de los ingresos.....	32
Tabla 3.9 Participación tiempo libre.....	32
Tabla 4.1 Micro-machismos general.....	36
Tabla 4.2 Micro-machismo en su cónyuge	36
Tabla 4.3 Micro-machismo general y real	37
Tabla 4.4 Micro-machismo y diferencia de estudios de la pareja	37
Tabla 4.5 Micro-machismo en función del nivel educativo del cónyuge	38
Tabla 4.6 Micro-machismo real en función del nivel educativo del cónyuge desde la perspectiva de las mujeres	38
Tabla 4.7 Tipos de relaciones.....	39
Tabla 5.1 Hijos reales, esperados, deseados.....	41
Tabla 5.2 Maternidad	43
Tabla 5.3 Renuncias familiares	44
Tabla 6.1 Barreras organizativas.....	47
Tabla 6.2 Barreras sociopolíticas.....	49
Tabla 6.3 Barreras familiares	51
Tabla 6.4 Barreras personales.....	53
Tabla 6.5 Resumen barreras	54
Tabla 8.1 Acciones a realizar.....	59

LISTADO DE FIGURAS

Figura 2.1 Participantes por edad y sexo	16
Figura 2.2 Participantes por estado civil.....	17
Figura 2.3 Progenitores vivos.....	19
Figura 2.4 Porcentaje de la muestra que viven con menores y adultos dependientes.....	19
Figura 2.5 Nivel de estudios.....	20
Figura 2.6 Homogamia educativa. Mujer.....	21
Figura 2.7 Tipo de jornada laboral	22
Figura 2.8 Motivos trabajo parcial	23
Figura 2.9 Liderazgo. Equipo bajo su responsabilidad	24
Figura 2.10 Liderazgo. Número de personas bajo su responsabilidad.....	24
Figura 2.11 Nivel de ingresos.....	24
Figura 2.12 Homogamia económica. Mujer vs. cónyuge.....	25
Figura 2.13 Diferencias salariales	26
Figura 3.1 Participación cuidado hijos (empleados tiempo completo).....	28
Figura 3.2 Participación responsabilidades domésticas (empleados tiempo completo).....	31
Figura 3.3 Participación tiempo libre (empleados tiempo completo)	33
Figura 3.4 Ayuda de padres y suegros.....	33
Figura 3.5 Ayuda a padres y suegros.....	34
Figura 4.1 Tipos de relaciones	39
Figura 5.1 Hijos esperados vs. deseados.....	42
Figura 5.2 Mejor momento para ser madre.....	43
Figura 5.3 Renuncias familiares (mujeres).....	44
Figura 5.4 Renuncias laborales mujeres.....	45
Figura 6.1 Barreras organizativas.....	48
Figura 6.2 Barreras sociopolíticas	50
Figura 6.3 Barreras familiares.....	52
Figura 6.4 Barreras personales	53



1. Introducción

Tener hijos puede llegar a ser una de las experiencias más gratificantes de la vida. Ser madre o padre implica iniciar una nueva etapa vital que altera las prioridades, y repercute en los diferentes ámbitos de la vida.

En el entorno laboral, la llegada de los hijos impacta de manera desigual en las trayectorias profesionales de los hombres y de las mujeres. Los hombres con hijos parecen beneficiarse de una “prima de paternidad” **-fatherhood Premium-** (Killewald, 2012), un efecto que premia su contribución económica a la familia y un mayor compromiso con la empresa. Por el contrario, a las mujeres el hecho de ser madres les penaliza **-motherhood penalty-** Budig & England, 2001; Correll, Benard, & Paik, 2007; Waldfogel, 1997), que conlleva menores oportunidades laborales y salariales.

Investigaciones recientes asocian la paternidad a lealtad, equilibrio, compromiso y seriedad, lo cual lleva implícito una mayor remuneración y más oportunidades de promoción (Killewald & Gough, 2013). Frente a esta consideración, la maternidad se relaciona con una menor predisposición hacia el trabajo y un bajo compromiso y, consecuentemente, **las mujeres reciben salarios inferiores a los hombres y tienen menos oportunidades de promoción** (Correll et al., 2007). De este modo, una misma situación, el hecho de ser padres, tiene impactos opuestos en función del sexo del trabajador: con carácter general se suele premiar a los padres y penalizar a las madres.

Otros estudios revelan que los hombres, cuando se involucran en el cuidado de sus hijos, sufren los mismos perjuicios que las mujeres en su trayectoria profesional, (Coltrane, Miller, Dehaan, & Stewart, 2013; Rudman & Mescher, 2013; Williams, Blair-Loy, & Berdahl, 2013).

Esto pone de relieve que, más que el sexo, lo que en realidad se tiene en cuenta es la predisposición del trabajador a atender otros roles más allá del estrictamente laboral. Una decisión que desdibuja la imagen tradicional del “trabajador ideal”: aquel que solo vive para el trabajo sin otro compromiso o responsabilidad que pueda llegar a descentrarle de ese único objetivo. No seguir el patrón establecido, acaba teniendo un precio que pagan sobre todo las mujeres.

La familia ha pasado por distintas etapas cronológicas e históricas: de un modelo inicial patriarcal, en el que la importancia del clan determinaba de algún modo la estructura social y económica, a un modelo nuclear, formado por padres e hijos. Bengtson (2001) analiza cuatro grandes transiciones que afectan parcialmente a la visión que se tiene de la familia, no tanto en su sentido estricto y más esencial, sino en cuanto a su organización interna y a su modo de vida.

A partir de la revolución industrial la llamada familia extensa –en la que conviven varias generaciones- deja de ser la realidad más frecuente como forma de vida. A modo de ejemplo, sólo el 4% de las personas que han participado en este estudio vive con más de dos generaciones en casa.

Las siguientes transiciones han supuesto una reducción del tamaño de la propia familia nuclear. Esta disminución en el número de sus miembros, se produce por el descenso de la fecundidad y el incremento de las familias monoparentales. La disminución en el número de hijos incidió en una reducción del 74% del tamaño de los hogares españoles en la década de los años ochenta (Requena, 1999).

Siguiendo a Gerardo Meil (2002) -reputado sociólogo en temas de familia en España-, las transiciones de la familia española, como la de otros países occidentales, están marcadas por la individualización, el descenso de la natalidad, la incorporación de la mujer al mercado laboral, y el incremento de las rupturas matrimoniales.

Los tradicionales roles del padre y de la madre (ella se ocupa del “cuidado”, él de procurar los medios para la subsistencia), ya no están tan marcados. Por contraste, la familia extensa está cada vez más presente en la vida cotidiana, por la importancia que se concede a los lazos familiares. Los resultados de la investigación de Hank y Buber (2009) muestran que el apoyo de los abuelos en el cuidado de los nietos se halla ampliamente extendido, como recoge también el estudio sobre generaciones y relaciones intergeneracionales de 2012 de la Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS).

En este mismo sentido, el presente estudio pone de relieve la importancia de la ayuda de los abuelos a sus hijos en el cuidado de los nietos, o la atención que prestan los hijos a sus padres mayores. Se confirma el importante rol que en España tienen los abuelos en la crianza y ayuda de los más pequeños (Badenas Plá & López López, 2011; Meil Landwerlin, 2003).

Este fenómeno que ha sido posible gracias al aumento de la esperanza de vida y la mejora de su calidad. En los últimos cuarenta años, la esperanza de vida al nacer en España se ha incrementado en 9.38 años para los hombres y en 9.1 años para las mujeres.

Tabla 1.1 Tasa de Fertilidad, Esperanza de Vida, y edad del primer hijo en España

Año	Tasa de fertilidad	Esperanza de vida		Edad primer hijo
		Hombres	Mujeres	
1975	2.80	70,55	76,30	24,24
1980	2.20	72,39	78,48	25,05
1985	1.64	73,12	79,83	25,78
1990	1.36	73,43	80,65	26,80
1995	1.17	74,53	81,72	28,39
2000	1.23	75,93	82,74	29,08
2005	1.33	77,02	83,54	29,87
2010	1.37	79,05	85,04	30,76
2015	1.33	79,93	85,40	31,90
Fuente	Banco Mundial	Instituto Nacional de Estadística (INE)		

La mayor presencia de la mujer en el mundo laboral, se ha producido en España más tarde que en el resto de Europa, pero de forma más intensa y en un periodo de tiempo más corto. Junto a un incremento en la tasa de actividad, especialmente intenso en las décadas de los años ochenta y noventa, simultáneamente se produce una fuerte caída de la natalidad.

Tabla 1.2 Tasa de Actividad en España

Año	20-24 años	25-29 años	30-34 años	35-39 años	40-44 años	45-49 años	50-54 años	55-59 años	560-64 años
1980	54,06	39,65	29,26	29,02	28,26	27,57	26,46	24,20	17,76
1985	53,41	49,97	38,44	31,60	29,95	26,58	24,64	22,84	16,02
1990	59,74	61,51	52,80	45,79	39,30	32,91	27,98	23,39	15,51
1995	55,60	66,33	60,15	56,64	52,11	41,71	32,68	23,70	15,08
2000	54,62	72,92	66,17	62,29	59,60	50,55	38,50	26,80	15,52
2005	60,32	80,83	76,60	71,03	68,69	62,55	51,35	36,24	19,97
2010	62,29	84,42	83,48	80,70	77,95	74,06	64,78	48,17	26,50
2015	54,82	83,53	87,44	85,91	83,40	79,16	73,46	59,71	34,08

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (INE)

Si bien es cierto que otros factores han influido en la caída de la fertilidad en España, las tasas de actividad y fertilidad están directamente correlacionadas. En los países nórdicos esta correlación cambia de sentido: con una tasa de actividad superior a la nuestra, sus tasas de natalidad mayores.

Tabla 1.3 Tasa de Actividad de las mujeres, Tasa de Fertilidad, Esperanza de Vida al Nacer, y Edad Media del Primer Hijo de las mujeres en diferentes países de la OCDE.

País	Tasa Actividad		Tasa Fertilidad		Esperanza de Vida al nacer		Edad media primer hijo
	1990	2014	1990	2014	1990	2014	2014
Dinamarca	78	76	2,6	1,70	H 70 M 74	H 79 M 83	29,2
España	42	69	2,3	1,32	67 72	80 86	30,6
EEUU	67	66	3,7	1,90	67 73	77 81	-
Finlandia	73	74	2,7	1,71	65 72	78 84	28,6
Francia	58	67	2,9	2,01	67 73	79 86	28,3
Grecia	43	59	2,2	1,30	66 71	79 84	30,0
Irlanda	42	63	3,8	1,94	68 72	79 83	29,6
Islandia	77	82	4,3	1,93	71 76	81 84	27,5
Italia	44	54	2,4	1,37	67 72	80 85	30,7
Noruega	70	76	2,9	1,72	71 76	80 84	29,0
Países Bajos	52	74	3,1	1,74	72 75	89 83	29,5
Suecia	82	79	2,2	1,90	71 75	80 84	29,2

Fuente: Banco Mundial - Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Eurostat.

La flexibilidad laboral, las políticas activas de empleo y una alta cobertura social, son algunos de los factores que permiten a estos países unos índices de fertilidad casi acordes con el necesario reemplazo generacional, situado en el 2.1. Francia es un claro ejemplo de cómo las políticas sociales ayudan a las familias.

Como señalan Solé y Parella (2004), la maternidad compite ahora con el desarrollo profesional y con la propia subsistencia. Dos proyectos vitales que aparentemente compiten por tiempo, energía y atención, y que a menudo generan dilemas, frustraciones y angustias.

En el caso del hombre, su baja participación en el hogar, especialmente en las tareas domésticas, tradicionalmente se interpreta como una mayor posibilidad de desarrollar su

carrera profesional. Aunque hoy muchos hombres reivindican una mayor participación en el ámbito del hogar y sufren también penalizaciones laborales, la mujer sigue mayoritariamente cargando con una doble jornada.

La socióloga norteamericana Arlie Hochschild (Hochschild & Machung, 1989), acuñó el término de *segundo turno*, para describir la doble jornada que realizan las mujeres dentro y fuera del hogar.

La maternidad, para algunas mujeres, ha pasado de ser un proyecto vital a un obstáculo. Los obstáculos derivados del hecho de ser madre, inciden en la trayectoria profesional y son una de las causas del *frecuente aplazamiento* de la maternidad, que puede llegar hasta renunciar a ser madres (Esteve, Devolder, & Domingo, 2016).

El trabajo es para toda persona -varón y mujer- fuente de realización personal y de socialización. Trabajar es servir y equivale a vivir. Sin embargo, nuestra sociedad ha vivido en las últimas décadas una exaltación del trabajo remunerado como principal indicador de la valía de una persona: vales por lo que el mercado te paga, y no por lo que has conseguido ser. De este modo, lo que prima es vivir para trabajar, en lugar de trabajar para vivir, desarrollarse, y servir a los demás.

Esta visión economicista, para la que sólo vale lo que se puede cuantificar y pagar, ha influido en la progresiva devaluación de los trabajos del hogar. Y ello a pesar del valor que el trabajo doméstico tiene en toda sociedad.

De acuerdo con el estudio realizado por el Instituto Català de les Dones (ICD) y el Observatorio Mujer, Empresa y Economía (ODEE) de la Cámara de Comercio de Barcelona en febrero de 2017, si se pagase a precio de mercado, el valor del trabajo doméstico no remunerado incrementaría el Producto Interior Bruto (PIB)¹ de Cataluña, como mínimo, un 23,4%. Dicho estudio pone de manifiesto que las mujeres son las que realizan una mayor aportación a la sociedad, a través de la economía doméstica y del cuidado (67% frente al 33% de los hombres).

El trabajo doméstico, tan desprestigiado en ocasiones a favor del trabajo realizado en el mercado laboral, cumple un papel esencial: tiene un valor invisible pero real, supone un ahorro para los servicios sociales públicos, y, por su misma naturaleza, desarrolla en la persona habilidades y competencias relacionadas con el servicio y la convivencia. Por este motivo, también el varón se ve beneficiado personalmente cuando participa en las tareas del hogar, lo que repercute en la familia, en los hijos, en las empresas y en el conjunto de la sociedad.

En un contexto así, urge que los gobiernos, las empresas, las familias, los medios de comunicación, y el mundo académico, trabajen conjuntamente para paliar uno de los problemas sociales más acuciantes: reconocer el valor económico y social de la maternidad así como el trabajo que conlleva.

Este estudio pretende contribuir a una discusión seria, serena, merecida y necesaria sobre las **barreras** que obstaculizan a las mujeres un pleno desarrollo en su ámbito familiar y profesional,

1- <https://goo.gl/0gF1jQ>

También pretende aportar soluciones a los diferentes ámbitos a los que afecta la maternidad.

Tras situar el contexto objeto del estudio en la presente introducción, el capítulo 2 presenta la metodología utilizada para comprender con más detalle cuáles son las barreras que experimentan las mujeres en España.

El capítulo 3 presenta una comparación entre mujeres y hombres en relación a su participación en el cuidado de los hijos, en las tareas domésticas, y en actividades de ocio, en función de la jornada laboral que ambos realizan.

El capítulo 4 está dedicado a comprender con más detalle los llamados micro-machismos, tanto a nivel general como en el ámbito de la propia familia.

El capítulo 5 examina el gap entre el número de hijos reales, el número de hijos esperados y los deseados. También examina las renunciadas realizadas y las experiencias vividas como consecuencia de la maternidad.

El capítulo 6 presenta los obstáculos que dificultan la integración de las responsabilidades familiares y laborales, en los ámbitos empresarial, social, familiar y personal, respectivamente.

Finalmente, el capítulo 7 recoge una serie de propuestas a partir de las sugerencias de las personas que han participado en la encuesta, y del análisis de los autores de este estudio.

2. Metodología

El objetivo de este estudio es comprender con mayor detalle los obstáculos que experimentan en sus trayectorias profesionales las mujeres que son madres. Para ello se decidió realizar un análisis cuantitativo, a partir de la elaboración de un cuestionario. La encuesta fue contestada por 8.474 participantes durante los meses de enero y febrero de 2017.

2.1- Elaboración del cuestionario

Se decidió abordar el estudio a través de métodos cuantitativos, con el fin de poder confirmar y aportar más datos a un tema que a se ha venido tratando desde el mundo académico (Correll et al., 2007; Marks & Edgington, 2006; Oakley, 2000).

El cuestionario fue desarrollado a lo largo del segundo semestre de 2016 y consta de 6 bloques: 1) datos demográficos y laborales, 2) participación en el cuidado de los hijos, hogar y tiempo libre, 3) micro-machismos, 4) maternidad: deseos, esperanzas o renuncias, 5) barreras organizativas, sociales, familiares y personales, y 6) posibles soluciones.

Los diferentes bloques incluyen preguntas realizadas por los propios investigadores del estudio, junto con otras elaboradas a partir de cuestionarios existentes tales como la participación en el cuidado de los hijos, hogar y tiempo libre, elaborado a partir de preguntas (cuestionario 2552 y 2744) del Centro de Estudios Sociales (CIS); el bloque de micro-machismos, con preguntas adaptadas de la escala de 25 ítems desarrollada por Ferrer Pérez y sus colegas (Ferrer Pérez, Bosch Fiol, Navarro Guzmán, Ramis Palmer, & García Buades, 2008); o preguntas del bloque de barreras, a partir de los estudios de Chinchilla y sus colegas (Chinchilla, León, Torres, & Canela, 2006), y de Gimeno y Rocabert (1998).

2.2- Muestra

La encuesta se distribuyó a través del Club de Padres de Laboratorios Ordesa. Completaron la encuesta un total de 8.474 participantes, el 50,81% del total de las personas que accedieron al cuestionario.

2.2.1- Variables demográficas

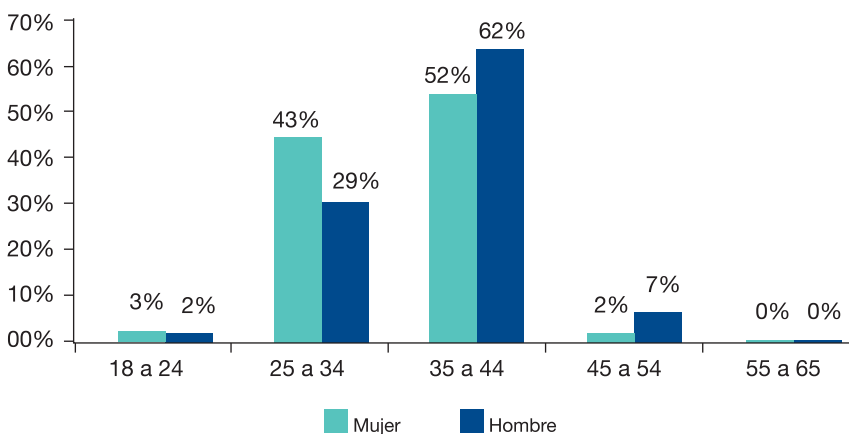
Esta sección y las siguientes describen las variables demográficas y laborales de la muestra del estudio. Como detalla la tabla 2.1, de los 8.474 participantes, 7.804 son mujeres (92.1%) y 670 son hombres (7.9%). El hecho de que en el estudio participen hombres, proporciona un punto de vista más amplio y un contrapunto a las barreras que dificultan el pleno desarrollo laboral de las mujeres que son madres.

Tabla 2.1 Participantes por sexo

	Porcentaje	N
Mujer	92.1%	7804
Hombre	7,9%	670
Total	100%	8474

La figura 2.1, recoge la edad y el sexo de las personas de la muestra. En ambos casos, más del 90% de los participantes se encuentra entre los 25 y 45 años, edades fértiles en las que se toman decisiones importantes en el ámbito laboral y familiar.

Figura 2.1 Participantes por edad y sexo



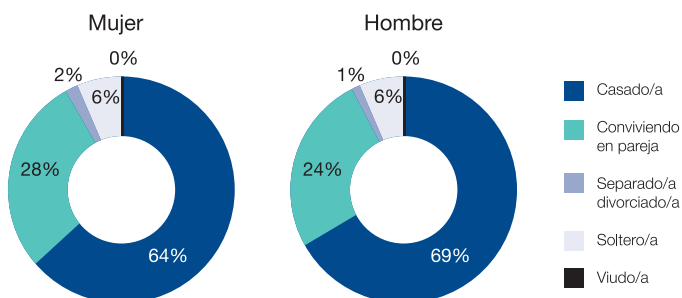
La encuesta se difundió en toda España y, como muestra la tabla 2.2., están representadas todas las Comunidades Autónomas (CCAA). Las CCAA con mayor peso en este estudio han sido Madrid (18.55%), Cataluña (15.14%), Andalucía (14.88%) y la Comunidad Valenciana (11.03%). Se incluye también una pequeña proporción (0.32%) de personas que residían fuera de España en el momento de responder el cuestionario.

Tabla 2.2 Participantes por CCAA

CCAA	Mujer	Hombre	Total
Andalucía	14.85%	15.22%	14.88%
Aragón	4.13%	5.67%	4.25%
Asturias	1.96%	1.49%	1.92%
Baleares	1.42%	1.04%	1.39%
Canarias	1.92%	1.34%	1.88%
Cantabria	1.18%	1.49%	1.20%
Castilla – La Mancha	5.04%	4.78%	5.02%
Castilla y León	7.78%	7.16%	7.73%
Cataluña	15.16%	14.93%	15.14%
Ceuta/Melilla	0.06%	0.15%	0.07%
Comunidad Valenciana	11.11%	10.15%	11.03%
Extremadura	2.37%	3.43%	2.45%
Galicia	4.83%	5.07%	4.85%
La Rioja	0.83%	0.30%	0.79%
Madrid	18.43%	20.00%	18.55%
Murcia	2.59%	2.39%	2.57%
Navarra	1.40%	0.90%	1.36%
País Vasco	4.61%	4.33%	4.59%
No reside CCAA	0.33%	0.15%	0.32%
TOTALES	7804	670	8474

De las 7.804 mujeres que participaron en el estudio, un 64% estaban casadas, un 28% convivían en pareja, un 6% eran solteras, un 2% separadas o divorciadas, y menos del 1% eran viudas. En el caso de los hombres, un 69% estaban casado, un 24% convivían en pareja, un 6% eran solteros, un 1% separados o divorciados, y menos de un 1% eran viudos (figura 2.2).

Figura 2.2 Participantes por estado civil



Aunque el cuestionario llevó por título el mismo que el del presente estudio (Maternidad y trayectoria profesional), se facilitó el acceso tanto a mujeres con hijos como a mujeres sin hijos. Al igual que en el caso de los hombres, la experiencia de las mujeres que pueden ser futuras madres, complementa los objetivos del estudio.

Tabla 2.3 Porcentaje de hijos de los participantes

Tienen hijos	Mujer	Hombre	Total
No	5.6%	7.2%	5.7%
Sí	94.4%	92.8%	94.3%
N	7804	670	8474

Sin embargo, algunas preguntas concretas como la participación en el cuidado de los hijos, sólo tenían sentido para aquellas personas que los tenían (tabla 2.3), por lo que el acceso a ese tipo de preguntas solo se abrieron a quienes reportaron tenerlos.

En el momento de realizar la encuesta, del total de participantes con hijos, el 65% tenía un único hijo, el 29% tenía dos hijos, el 4% tenía tres hijos, y el 0,7% declaraba tener 4 o más hijos (ver tabla 2.4).

Tabla 2.4 Número de hijos

Número de hijos*	Mujer	Hombre	Total
1	65.7%	65.8%	65.7%
2	29.4%	28.5%	29.3%
3	4.3%	4.3%	4.3%
4 o más	0.7%	1.4%	0.7%
Totales	7366	622	7988

* en el caso de tener hijos

La práctica totalidad de los padres (98.4%) reportaron tener uno o más hijos menores de 12 años, lo que implica un período de intenso cuidado.

Tabla 2.5 Número de hijos menores de 12 años

Número de hijo/s menores de 12 años	Mujer	Hombre	Total
0	1.5%	3.1%	1.6%
1	67.0%	66.1%	63.1%
2	27.9%	26.7%	26.2%
3	3.3%	3.2%	3.1%
4 o más	0.3%	1.0%	0.3%
Totales	7366	622	7988

La muestra, en su mayoría joven (entre 25 y 45 años) y con hijos menores de 12 años, tiene a ambos progenitores con vida, en tres cuartos partes de los casos (ver figura 2.3). Unos datos en línea con los comentados en la introducción.

Estos datos implican que algunos de los participantes podrían encuadrarse en lo que se conoce como *generación sandwich*, personas que tratan de equilibrar la responsabilidad que supone el cuidado de los hijos, junto al cuidado de sus padres.

Figura 2.3 Progenitores vivos

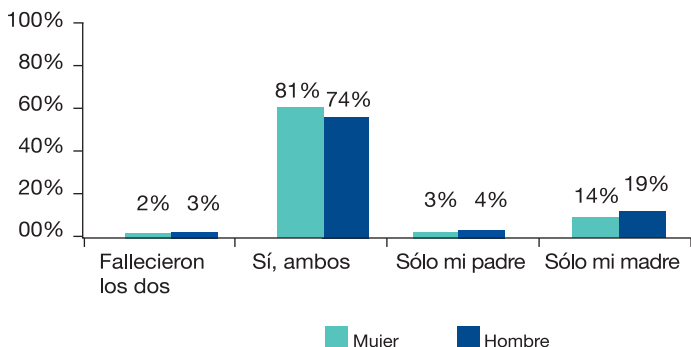
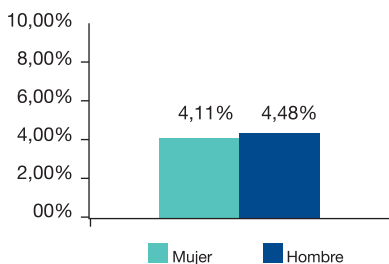


Tabla 2.6 Vivir con persona mayor o dependiente

¿Vive con alguna persona mayor, adulto enfermo o discapacitado?	Mujer	Hombre	Total
Sí, mis padres	2.5%	2.1%	2.5%
Sí, los padres de mi cónyuge o pareja	0.6%	1.3%	0.6%
Sí, otro	3.3%	3.1%	3.3%
No	93.6%	93.4%	93.6%
N	7804	670	8474

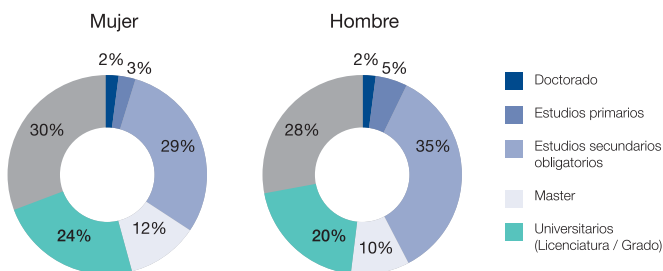
Del total de la muestra (8.474), más de un 7% vive con una persona mayor, adulto discapacitado o enfermo (tabla 2.6). El 4% de la muestra (figura 2.4) convive tanto con sus hijos menores de 12 años como con una persona mayor, adulto enfermo o discapacitado en casa.

Figura 2.4 Porcentaje de la muestra que vive con menores y adultos dependientes



Salvo en el doctorado, donde no se dan diferencias significativas, las mujeres de la muestra tienen un nivel de estudios ligeramente superior al de los hombres (figura 2.5): un 12% de las mujeres ha obtenido un master (10% en hombres), un 24% una licenciatura (20% en hombres), y un 30% una diplomatura (28% en hombres).

Figura 2.5 Nivel de estudios



De acuerdo con la teoría de poderes relativos (Emerson, 1962; Hiller, 1984), en las parejas que tienen grandes diferencias de estudios, puede ocurrir que quien posee mayor nivel educativo tenga también más recursos y, por tanto, más poder en la relación. Por este motivo, a continuación se analizarán las semejanzas y diferencias respecto a la llamada *homogamia educativa*².

Para realizar este cálculo se convierte a términos numéricos el nivel de estudios de cada participante³. Para interpretar la figura 2.6 se ha de tener en cuenta que los números en positivo corresponden a un mayor nivel de estudios de la mujer frente al de su pareja. Por el contrario, la numeración negativa indica que la pareja tiene más estudios que quien ha participado en la encuesta.

Este cálculo nos permite ver (figura 2.6) diferencias substanciales, que pueden tener importantes consecuencias: el 40% tiene el mismo grado de estudios, por lo que existe *homogamia educativa*, y el 44% de las mujeres tiene un nivel de estudios superior al de sus parejas. Este último dato supone que en el 73,3% de las parejas con diferente nivel de estudios es la mujer quien tiene un nivel de estudios superior.

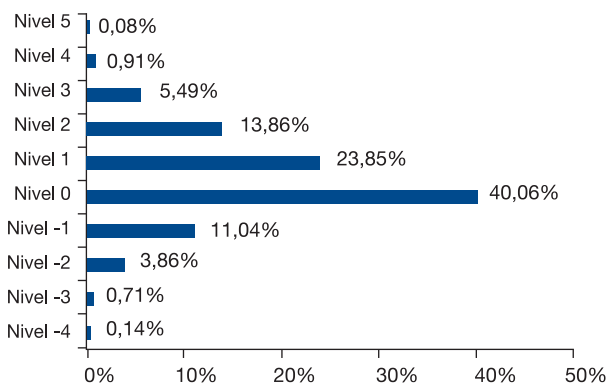
Tabla 2.7 Homogamia educativa

Homogamia educativa	Mujer	Hombre	Total
Nivel -4	0,14%	0,32%	0,15%
Nivel -3	0,71%	2,58%	0,86%
Nivel -2	3,86%	7,89%	4,18%
Nivel -1	11,04%	17,87%	11,58%
Nivel 0	40,06%	45,09%	40,46%
Nivel 1	23,85%	17,23%	23,32%
Nivel 2	13,86%	6,92%	13,31%
Nivel 3	5,49%	1,29%	5,16%
Nivel 4	0,91%	0,81%	0,90%
Nivel 5	0,08%	0,00%	0,08%
TOTALES	7157	621	7778

2- Se denomina homogamia al matrimonio que comparte determinadas características.

3- Para realizar los cálculos partimos de que el nivel de estudios más bajos (primarios) tienen un valor de 1, mientras que los más altos (doctorado) tienen un valor de 6. Al valor de cada participante se le resta el equivalente de su pareja. De acuerdo con lo anterior, una persona con el nivel 5 significa que tiene un doctorado y su pareja estudios primarios (6 - 1 = 5). Un grado -5 indica lo contrario, la pareja tiene un doctorado y el participante estudios primarios.

Figura 2.6 Homogamia educativa. Mujer



Para finalizar esta sección, a continuación se examinan las prioridades “vitales” de los participantes (tabla 2.7). Para el 60% de los hombres su trabajo es importante, pero su familia lo es más, y manifiestan que, tanto él como su cónyuge o pareja, realizan sacrificios laborales en favor de su familia. En el caso de las mujeres, el 52.54% dicen que su familia es más importante que el trabajo, pero que son ellas las que hacen sacrificios laborales en favor de su familia, mientras que su cónyuge o pareja se dedica principalmente al trabajo.

Tabla 2.8 Prioridades

Prioridades	Mujer	Hombre	Total
Su familia es importante, pero su trabajo es crucial. Tanto Ud. como su pareja, realizan sacrificios familiares en favor de su carrera.	8.03%	7.73%	8.01%
Su familia es importante, pero su trabajo es crucial. Ud. realiza sacrificios familiares en favor de su carrera. Su cónyuge, en cambio, ha realizado sacrificios laborales en favor de la familia.	2.25%	7.09%	2.64%
Su trabajo es importante, pero su familia más. Tanto Ud. como su cónyuge o pareja, realizan sacrificios laborales en favor de su familia.	37.18%	60.06%	39.01%
Su trabajo es importante, pero su familia más. Ud. hace sacrificios laborales en favor de su familia. Aunque para su cónyuge o pareja la familia también es importante, se dedica principalmente al trabajo.	52.54%	25.12%	50.35%
TOTALES	7157	621	7778

2.2.2- Variables laborales

Esta sección presenta las variables laborales que caracterizan la muestra analizada. En relación a la situación profesional, observamos que hay un amplio abanico de situaciones (tabla 2.8). El trabajo por cuenta ajena es el más común tanto para hombres (78.66%) como para mujeres (61.80%), aunque con una diferencia de 16.9 puntos.

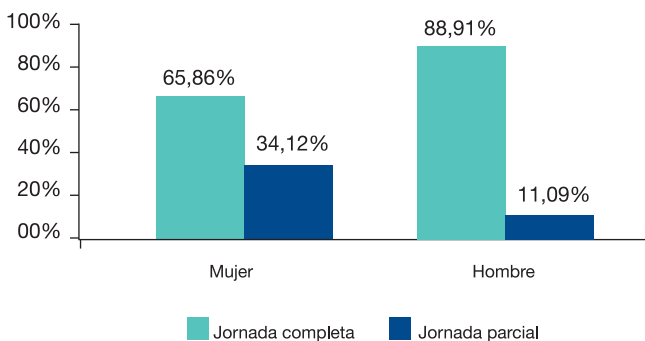
Se aprecian también diferencias considerables al comparar el nivel de paro (16.50% mujeres vs. 9.40% hombres), la persona que se encarga de las responsabilidades domésticas (10.74% mujeres vs. 2.69% hombres), o quienes se han acogido a excedencias (3.70% mujeres vs. 0.45% hombres).

Tabla 2.9 Situación profesional

Situación profesional	Mujer	Hombre	Total
Estudiante	1.17%	0.90%	1.14%
Excedencia	3.70%	0.45%	3.45%
Jubilada	0.14%	0.45%	0.17%
Parada	16.50%	9.40%	15.94%
Se encarga de las labores domésticas en su hogar	10.74%	2.69%	10.10%
Trabajo por cuenta ajena	61.80%	78.66%	63.13%
Trabajo por mi cuenta	5.95%	7.46%	6.07%
TOTALES	7804	670	8474

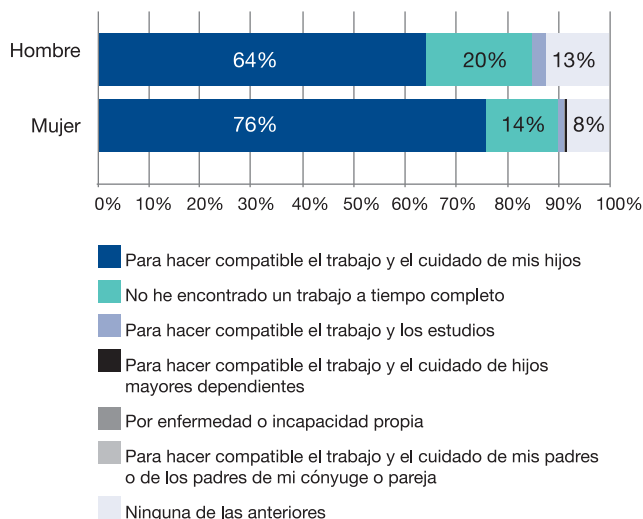
El tipo de jornada laboral de hombres y mujeres es dispar. Mientras el 34% de las mujeres que trabajan fuera de casa lo hacen con una jornada laboral parcial, sólo el 11% de hombres se acoge a ese tipo de jornadas. Las jornadas a tiempo parcial, junto con un nivel de ingresos más bajo, y un mayor número de interrupciones a lo largo de la trayectoria profesional, provocan sin duda, que las mujeres coticen menos, y que acaben teniendo una pensión mucho más baja que sus cónyuges y colegas masculinos. El gap de jubilación es del 40% (Chinchilla, Jiménez, & Grau, 2014). Por este motivo, con efecto del 1 de enero de 2016, la Ley General de Seguridad Social contempla el incremento de la cuantía de la pensión resultante de la mujer en un porcentaje que variará entre el 5% y el 15% en función del número de hijos que haya tenido o adoptado. En concreto, el aumento de la pensión será del 5% si se han tenido dos hijos, como mínimo; del 10% cuando sean tres hijos y con cuatro o más, llegará 15%.

Figura 2.7 Tipo de jornada laboral



De entre los motivos por los que se realiza un trabajo a tiempo parcial, un 76% de las mujeres responde que es precisamente para hacer compatible el trabajo y el cuidado de los hijos, frente al 64% de los hombres. Solo el 14% de mujeres dice acogerse a este tipo de jornadas por no haber encontrado un trabajo a tiempo completo. En el caso de los hombres esta es la causa el 20% de las veces (figura 2.8).

Figura 2.8 Motivos trabajo parcial



Respecto a cuál sería el trabajo ideal de las personas de la muestra, el 51% de los hombres y 40% de las mujeres contestan que mejorar la posición que tienen en la misma empresa. Para el 20% su trabajo ideal sería el que le permitiera conciliar mejor su vida laboral y familiar, para lo que debería cambiar de trabajo. Es significativo también que el 12% (13% de las mujeres y 9% de los hombres) reporten que su situación ideal sería dejar de trabajar (tabla 2.10).

Tabla 2.10 Trabajo ideal

Trabajo ideal	Mujer	Hombre	Total
Seguir en mi actual empresa, mejorando la posición que tengo	40%	51%	41%
Cambiar de trabajo para poder conciliar mi vida laboral y familiar	20%	17%	20%
Seguir en mi actual empresa, en la misma categoría que tengo ahora	19%	16%	18%
Dejar de trabajar para dedicarme a mi familia	13%	9%	12%
Cambiar de trabajo para poder mejorar mi posición	7%	6%	7%
Dejar de trabajar por otros motivos	1%	1%	1%
Dejar de trabajar para poder estudiar	0%	0%	0%
Dejar de trabajar para jubilarme	0%	1%	0%
TOTALES	5287	577	5864

La figura 2.9 muestra el porcentaje de participantes que tiene un equipo bajo su responsabilidad: el 35% de los hombres y el 31% en el caso de las mujeres. El tamaño de los equipos dirigidos por mujeres (figura 2.10) es ligeramente inferior al de los hombres. El 79% de las mujeres lideran equipos de menos de 10 personas (73% en el caso de hombres), el 15% equipos de entre 10 y 30 personas (19% en el caso de los hombres), y un 6% equipos con más de 30 personas (7% en caso de hombres).

Figura 2.9 Liderazgo. Equipo bajo su responsabilidad

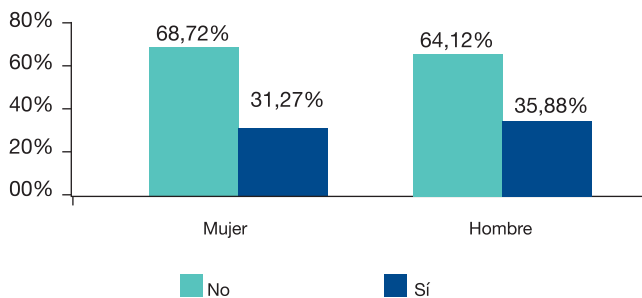
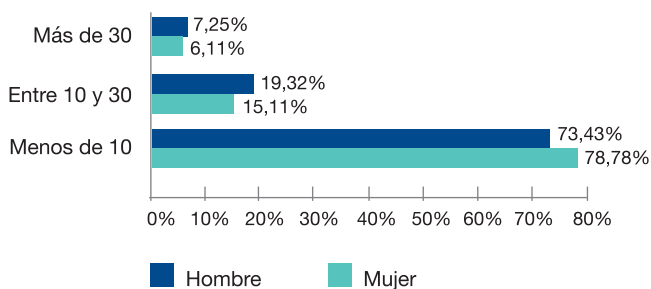
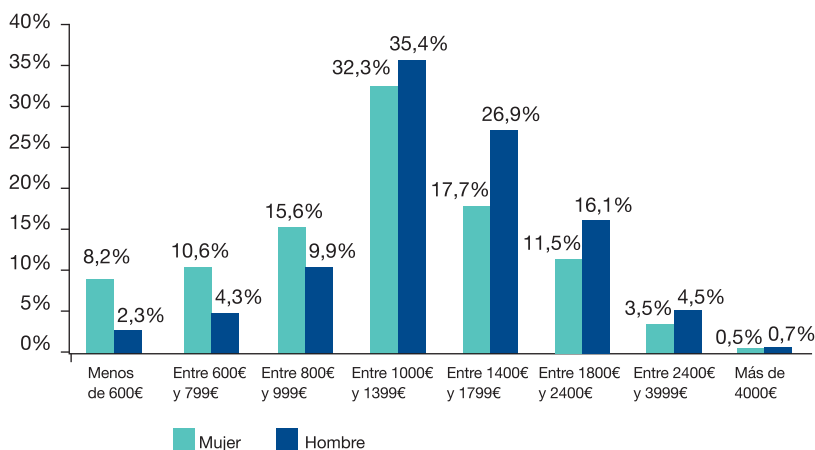


Figura 2.10 Liderazgo. Número de personas bajo su responsabilidad



El gap salarial es uno de los aspectos de mayor desigualdad entre hombres y mujeres. La figura 2.11 muestra la comparación entre hombres y mujeres en función de sus ingresos mensuales. Sólo un 33% de las mujeres del total de la muestra reporta ingresar más de 1400 euros al mes, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje asciende al 48%. Al mismo tiempo se observa que el mayor porcentaje de mujeres se sitúa en los tramos de salario más bajos, al contrario que los hombres.

Figura 2.11 Nivel de ingresos.

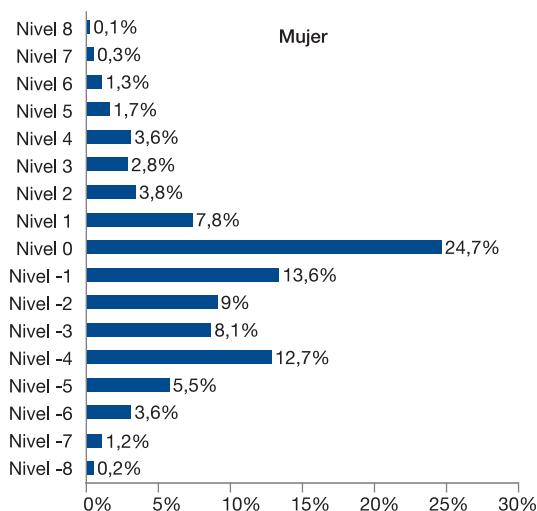


A continuación analizaremos la *homogamia económica*⁴, que sigue los mismos criterios en cuanto a la interpretación de la figura 2.12. Los números en positivo corresponden a un mayor nivel salarial de la mujer frente a los de su cónyuge. Por el contrario, la numeración negativa indica que el otro es quien tiene un salario más alto que quien ha participado en la encuesta. Una persona con un nivel 8 significa que tiene un salario superior a 4000 euros al mes, mientras que su cónyuge no tiene ingresos. Por el contrario, una persona con nivel -8 significa que es ella la que carece de ingresos, mientras que su cónyuge se encuentra en el tramo superior.

Tabla 2.11 Homogamia económica

Homogamia económica	Mujer	Hombre	Total
Nivel -8	0,17%	0,15%	0,17%
Nivel -7	1,20%	0,45%	1,14%
Nivel -6	3,58%	0,60%	3,34%
Nivel -5	5,54%	2,09%	5,26%
Nivel -4	12,69%	2,84%	11,91%
Nivel -3	8,15%	3,13%	7,75%
Nivel -2	9,03%	4,63%	8,69%
Nivel -1	13,60%	8,21%	13,17%
Nivel 0	24,68%	24,48%	24,66%
Nivel 1	7,78%	14,33%	8,30%
Nivel 2	3,82%	7,61%	4,12%
Nivel 3	2,75%	8,36%	3,20%
Nivel 4	3,60%	10,30%	4,13%
Nivel 5	1,69%	7,46%	2,15%
Nivel 6	1,28%	4,18%	1,51%
Nivel 7	0,33%	1,04%	0,39%
Nivel 8	0,12%	0,15%	0,12%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%
N	7804	670	8474

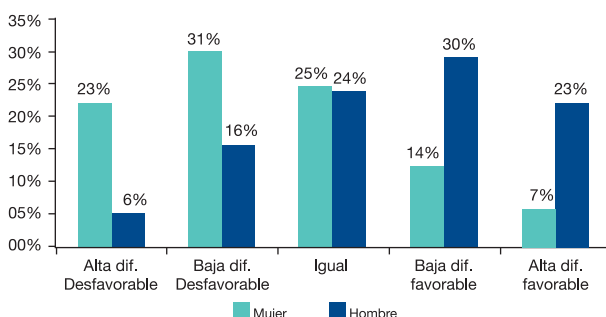
Figura 2.12 Homogamia económica. Mujer vs. cónyuge



4- Para realizar los cálculos usamos los tramos salariales. Los ingresos de menos de 600 € tienen un valor de 1, mientras que los más altos (más de 4.000 €) tienen un valor de 8. Al valor de cada participante se le resta el equivalente de su cónyuge. De acuerdo con lo anterior, el participante con el nivel 8 significa que tiene un salario superior a los 4.000 € y su cónyuge no tiene ingresos (9 - 1 = 8). Un grado -8 indica lo contrario, el cónyuge tiene un salario superior a los 4.000 € y el participante carece de ingresos.

Mientras que en la sección anterior observábamos que las mujeres tenían mayor nivel educativo que sus parejas o cónyuges, con la retribución sucede justo lo contrario. El 54% de las mujeres tiene un nivel de ingresos inferior a sus parejas o cónyuges: el 23% de la muestra con una alta diferencia salarial desfavorable, y el 31% con una baja diferencia desfavorable (figura 2.13). Sólo un 21% reportan niveles de ingresos más altos (14% con baja diferencia favorable, y un 7% con alta diferencia favorable). En el 72% de las parejas que tienen diferente nivel salarial, es el hombre quien reporta un mayor nivel de ingresos.

Figura 2.13 Diferencias salariales



Para finalizar esta sección descriptiva, sobre las características de la muestra, la tabla 2.12 indica el porcentaje de hombres y mujeres que dispone de políticas de flexibilidad en su empresa.

Tabla 2.12 Acceso a políticas de flexibilidad

Flexibilidad	Mujer	Hombre	Total
No	62.49%	59.79%	62.23%
Sí	37.51%	40.21%	37.77%
TOTALES	5287	577	5864

Se observa que no existen muchas diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a políticas de flexibilidad de tiempo o espacio en el lugar de trabajo: el 40% de los hombres y el 37% de las mujeres dispone en su empresa de flexibilidad.

Tabla 2.13 Percepción negativa uso políticas de flexibilidad

Consecuencias negativas uso Flexibilidad	Mujer	Hombre	Total
No	64.50%	73.71%	65.46%
Sí	35.50%	26.29%	34.54%
N	1983	232	2215

Sin embargo, a pesar de que muchas las empresas disponen de políticas de flexibilidad y de conciliación, un tercio de las mujeres y una cuarta parte de los hombres, sigue percibiendo que el uso de esas políticas puede tener consecuencias negativas en su carrera profesional (2.13). Según los expertos, esta podría ser la razón que explicaría el poco uso de las políticas de flexibilidad (Williams et al., 2013).

3. Participación en el hogar: lejos de la corresponsabilidad

El 94% de los europeos afirman que la igualdad entre hombres y mujeres es un derecho fundamental, y el 91% considera extremadamente necesario trabajar para reducir esta desigualdad para tener una sociedad mejor y más justa (Eurobarometer, 2015). La desigualdad por razón de sexo se encuentra en las organizaciones (Ezzedeen, Budworth, & Baker, 2015), en los gobiernos (Folke & Rickne, 2016), en el mundo académico (Karataş-Özkan & Chell, 2015), y en los propios hogares.

La contribución del hombre, junto a las políticas familiares y la flexibilidad de las empresas, es un elemento fundamental para que las mujeres puedan integrar plenamente la vida familiar y laboral.

En este capítulo se aborda la participación de hombres y mujeres en la vida de familia. El capítulo se divide en cinco secciones: la participación en el cuidado de los hijos, en las responsabilidades domésticas, en actividades de ocio, y la ayuda recibida y dedicada a los respectivos padres mayores.

3.1- Cuidado de los hijos

En los países postindustriales los hombres de hoy dedican mucho más tiempo a sus hijos que los hombres de los años sesenta y setenta (Parker & Wang, 2013; Sayer, Bianchi, & Robinson, 2004). Sin embargo, todos los estudios confirman que las madres dedican más tiempo y más intensidad que los padres al cuidado de los hijos.

Tabla 3.1 Participación en el cuidado de hijos

Porcentaje de hombres y mujeres que realizan las siguientes actividades con sus hijos** siempre o casi siempre:	Mujeres		Hombres*	
	Todas las mujeres	Jornada completa	Todos los hombres	Jornada completa
<i>Desayunar juntos</i>	78%	70%	53%	50%
<i>Cenar juntos</i>	93%	92%	84%	83%
<i>Llevarlos al colegio</i>	77%	66%	50%	47%
<i>Ir al parque</i>	72%	67%	44%	43%
<i>Ir a la biblioteca</i>	25%	23%	12%	11%
<i>Ver la televisión</i>	79%	76%	68%	66%
<i>Leer un cuento</i>	82%	81%	49%	49%
<i>Hablar con ellos</i>	97%	96%	85%	85%
<i>Jugar</i>	95%	93%	84%	83%
<i>Hacer los deberes</i>	88%	85%	44%	43%
<i>Darles de comer</i>	89%	84%	57%	54%
<i>Vestirles</i>	97%	96%	68%	67%

* Según sus cónyuges. ** Si procede por edad

La mujer sigue realizando las tareas más rutinarias y físicas con sus hijos, como son vestirles (97%) o darles de comer (89%), frente al 68% y al 57% de los hombres, respectivamente.

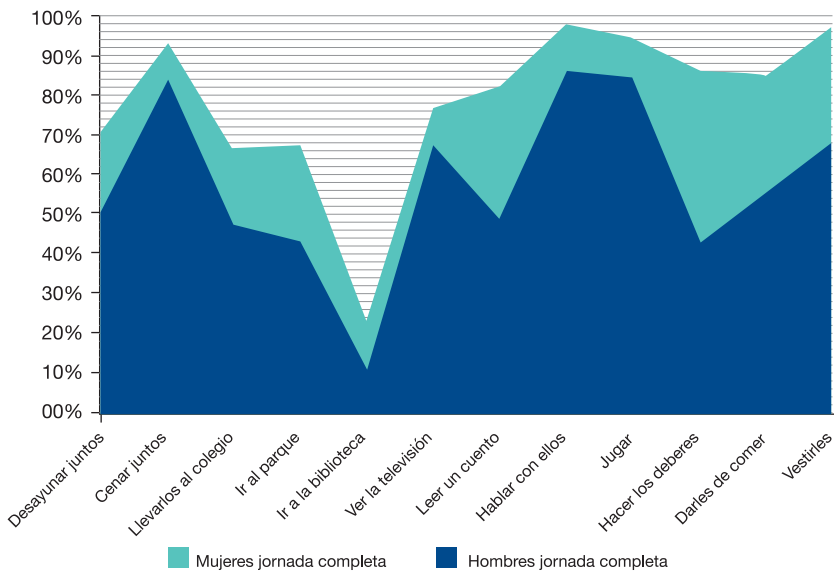
En el caso de hombres y mujeres que trabajan a jornada completa, deberían producirse menos diferencias en el cuidado de los hijos. Sin embargo, como muestra la tabla 3.1, la desigualdad sigue existiendo, provocando que la mujer realice una *segunda jornada*. Un 96% de las mujeres que trabaja a tiempo completo, reporta vestir siempre o casi siempre a sus hijos, mientras que sólo lo hace el 68% de los hombres.

Muchos estudios revelan que el padre tiende a realizar la parte “más divertida” del cuidado de los hijos, como leer un cuento o jugar. Sin embargo, en este punto también existen diferencias considerables entre hombres y mujeres. Mientras que el 85% de las mujeres a jornada completa hacen siempre o casi siempre los deberes con sus hijos, sólo el 43% de los hombres, en la misma situación, realizan esta actividad con sus hijos. Lo mismo sucede con leer un cuento (81% mujeres, 49% hombres) o jugar (93% mujeres, 83% hombres).

Además de realizar más actividades con ellos, la mujer (trabajando a tiempo completo) está más presente que el hombre en la casa, ya que un 70% desayuna (50% de los hombres) y un 92% (83% de los hombres) cena siempre con sus hijos.

Los sectores en los que los padres participan más en el cuidado de los hijos son el Comercial (81%), el de Artes Gráficas y el de Publicidad (82%). Mientras que los sectores con menor participación son el Metalúrgico (60%), el Bancario (58%), el de Automoción (53%) y el Químico (58%).

Figura 3.1 Participación en el cuidado de los hijos (empleados tiempo completo)



La tabla siguiente pone en evidencia que a mayor nivel de estudios mayor es la implicación y dedicación de los hombres en el cuidado de los hijos en todas las actividades indicadas. La única excepción se produce cuando ven la televisión con sus hijos, actividad en la que los hombres con menos estudios manifiestan una mayor implicación.

Tabla 3.2 Participación de los hombres en el cuidado de hijos por nivel de estudios

% de hombres que las realizan siempre o casi siempre:	Todos los hombres	Estudios primario	Estudios secundarios	Diplomatura	Licenciatura	Master	Doctorado
<i>Desayunar juntos</i>	53%	43%	51%	57%	57%	59%	69%
<i>Cenar juntos</i>	84%	83%	83%	85%	85%	85%	92%
<i>Llevarlos al colegio</i>	50%	40%	44%	55%	55%	61%	69%
<i>Ir al parque</i>	44%	36%	43%	47%	47%	46%	54%
<i>Ir a la biblioteca</i>	12%	9%	10%	16%	13%	13%	20%
<i>Ver la televisión</i>	68%	68%	69%	71%	65%	62%	62%
<i>Leer un cuento</i>	49%	30%	44%	56%	59%	60%	66%
<i>Hablar con ellos</i>	85%	77%	84%	87%	89%	88%	88%
<i>Jugar</i>	84%	76%	84%	86%	86%	87%	86%
<i>Hacer los deberes</i>	44%	25%	43%	52%	50%	45%	59%
<i>Darles de comer</i>	57%	47%	56%	59%	60%	59%	61%
<i>Vestirles</i>	68%	53%	66%	73%	73%	75%	80%

Los hombres con jornadas parciales pueden dedicarse más a sus hijos en todas las actividades. También los hombres en paro participan activamente en el hogar, lo que demuestra la predisposición que los hombres tienen a implicarse en el cuidado de los hijos, siempre que dispongan de tiempo para hacerlo.

Tabla 3.3 Participación de los hombres en el cuidado de hijos en función de la jornada laboral

% de hombres que las realizan siempre o casi siempre:	Todos los hombres	Hombres jornada completa	Hombres jornada parcial	Hombres en paro
<i>Desayunar juntos</i>	53%	50%	64%	72%
<i>Cenar juntos</i>	84%	83%	88%	92%
<i>Llevarlos al colegio</i>	50%	47%	61%	70%
<i>Ir al parque</i>	44%	43%	51%	57%
<i>Ir a la biblioteca</i>	12%	11%	25%	14%
<i>Ver la televisión</i>	68%	66%	74%	80%
<i>Leer un cuento</i>	49%	49%	53%	52%
<i>Hablar con ellos</i>	85%	85%	87%	86%
<i>Jugar</i>	84%	83%	85%	90%
<i>Hacer los deberes</i>	44%	43%	57%	45%
<i>Darles de comer</i>	57%	54%	66%	71%
<i>Vestirles</i>	68%	67%	73%	65%

Por actividades, destaca que, cuanto mayores son los ingresos, más se participa en actividades tales como el desayuno, la lectura o se habla con los hijos. Por el contrario, las actividades menos frecuentes a mayor nivel retributivo son las cenas, ver la televisión o dar de comer a los hijos.

Tabla 3.4 Participación de los hombres en el cuidado de hijos en función de los ingresos

% de hombres que realizan siempre o casi siempre:	Todos los hombres	Menos de 600€	Entre 600€ y 799€	Entre 800€ y 999€	Entre 1000€ y 1399€	Entre 1400€ y 1799€	Entre 1800€ y 2400€	Entre 2400€ y 3999€	Más de 4000€
<i>Desayunar juntos</i>	53%	62%	51%	51%	49%	53%	48%	58%	64%
<i>Cenar juntos</i>	84%	86%	83%	84%	83%	83%	84%	83%	71%
<i>Llevarlos al colegio</i>	50%	71%	50%	47%	43%	51%	50%	57%	44%
<i>Ir al parque</i>	44%	44%	46%	39%	43%	47%	44%	39%	25%
<i>Ir a la biblioteca</i>	12%	17%	21%	12%	11%	13%	10%	7%	17%
<i>Ver la televisión</i>	68%	66%	71%	64%	68%	69%	63%	62%	50%
<i>Leer un cuento</i>	49%	43%	44%	42%	46%	53%	55%	55%	63%
<i>Hablar con ellos</i>	85%	79%	85%	79%	83%	87%	90%	86%	87%
<i>Jugar</i>	84%	84%	85%	81%	84%	85%	84%	79%	82%
<i>Hacer los deberes</i>	44%	36%	30%	42%	43%	46%	48%	43%	35%
<i>Darles de comer</i>	57%	67%	57%	52%	54%	57%	57%	53%	33%
<i>Vestirles</i>	68%	64%	61%	61%	67%	71%	74%	66%	58%

3.2- Cuidado del hogar: responsabilidades domésticas

Esta sección analiza las diferencias en las responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres.

Tabla 3.5 Participación en el cuidado del hogar

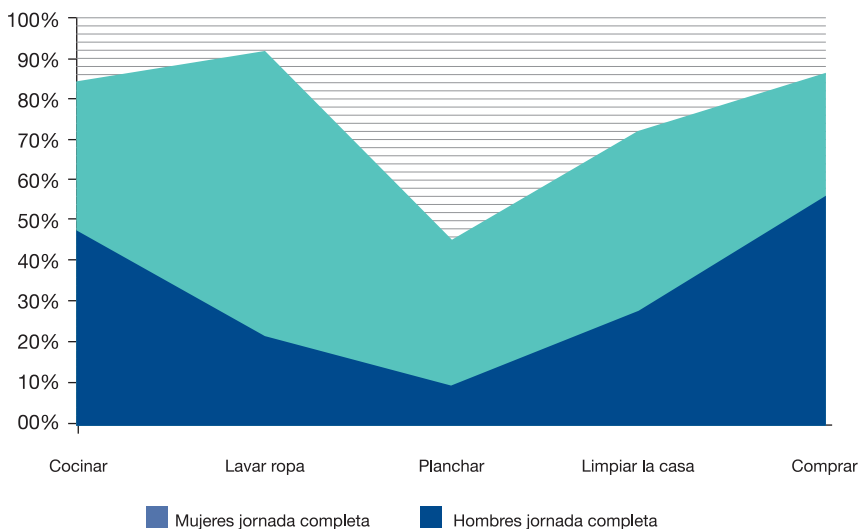
Porcentaje de hombres y mujeres que realizan las siguientes actividades en casa siempre o casi siempre:	Mujeres		Hombres*	
	Todas las mujeres	Mujeres jornada completa	Todos los hombres	Hombres jornada completa
<i>Cocinar</i>	90%	85%	49%	47%
<i>Lavar ropa</i>	94%	92%	24%	22%
<i>Planchar</i>	53%	46%	10%	10%
<i>Limpiar la casa</i>	82%	73%	31%	28%
<i>Comprar</i>	89%	87%	58%	56%

* Según sus cónyuges.

Si existían diferencias entre hombres y mujeres respecto al cuidado de los hijos, en el cuidado del hogar las diferencias se agrandan. Del total de mujeres participantes en el estudio, la gran mayoría reporta realizar siempre o casi siempre las siguientes actividades: lavar ropa (94%), cocinar (90%), comprar (89%), limpiar la casa (82%) y planchar (53%). En el caso de los hombres estos porcentajes son muy inferiores: lavar ropa (24%), cocinar (49%), comprar (58%), limpiar la casa (31%) y planchar (10%).

Cuando la mujer trabaja a jornada completa, estas responsabilidades siguen recayendo en ella: lavar ropa (92% mujeres, 22% hombres), cocinar (85% mujeres, 47% hombres), comprar (87% mujeres, 56% hombres), limpiar la casa (73% mujeres, 28% hombres) y planchar (46% mujeres, 10% hombres).

Figura 3.2 Participación responsabilidades domésticas (empleados tiempo completo)



La figura 3.2 ilustra estas importantes diferencias en la participación doméstica de los hombres y de las mujeres que trabajan a tiempo parcial. Tal y como veremos en los siguientes capítulos, esta baja contribución o poca implicación doméstica del hombre es uno de los obstáculos que experimenta una buena parte de las mujeres para su trayectoria profesional.

Tabla 3.6 Participación responsabilidades domésticas en función de la situación laboral

Porcentaje de hombres que realizan las siguientes actividades en casa siempre o casi siempre:	Todos los hombres	Hombres jornada completa	Hombres jornada parcial	Hombres en paro
<i>Cocinar</i>	49%	47%	54%	59%
<i>Lavar ropa</i>	24%	22%	29%	32%
<i>Planchar</i>	10%	10%	12%	11%
<i>Limpiar la casa</i>	31%	28%	37%	50%
<i>Comprar</i>	58%	56%	66%	70%

La tabla 3.6 detalla el nivel de participación de los hombres en función de su situación laboral. Como se ve por el conjunto de los datos, los hombres en paro son los que participan más en las tareas domésticas.

Tabla 3.7 Participación del hombre en las responsabilidades domésticas en función de los estudios

% que las realizan siempre o casi siempre:	Todos los hombres	Estudios primarios	Estudios secundarios	Diplomatura	Licenciatura	Master	Doctorado
<i>Cocinar</i>	49%	42%	49%	52%	50%	50%	53%
<i>Lavar ropa</i>	24%	19%	23%	26%	24%	26%	23%
<i>Planchar</i>	10%	6%	8%	12%	13%	14%	10%
<i>Limpiar la casa</i>	31%	29%	32%	34%	27%	27%	28%
<i>Comprar</i>	58%	48%	58%	61%	60%	59%	62%

Con carácter general, el hombre se implica más en las compras y menos en la plancha. Curiosamente, a mayor nivel de estudios, mayor es la implicación y participación de los hombres en las tareas de casa, especialmente en la cocina y en el lavado de ropa.

Por último, como muestra la tabla 3.8, por debajo de los 4.000 € no se producen diferencias significativas. Es a partir de esa cifra cuando se realizan menos tareas domésticas. Este dato puede indicar que, a mayor nivel adquisitivo, las tareas domésticas se delegan en otras personas.

Tabla 3.8 Participación en las responsabilidades domésticas en función de los ingresos

% de hombres que realizan siempre o casi siempre:	Todos los hombres	Menos de 600€	Entre 600€ y 799€	Entre 800€ y 999€	Entre 1000€ y 1399€	Entre 1400€ y 1799€	Entre 1800€ y 2400€	Entre 2400€ y 3999€	Más de 4000€
<i>Cocinar</i>	49%	49%	45%	43%	48%	51%	48%	45%	37%
<i>Lavar ropa</i>	24%	23%	19%	21%	22%	26%	24%	20%	18%
<i>Planchar</i>	10%	8%	9%	9%	9%	12%	12%	10%	11%
<i>Limpiar la casa</i>	31%	14%	32%	28%	31%	30%	25%	22%	14%
<i>Comprar</i>	58%	56%	64%	53%	58%	58%	56%	53%	39%

3.3- Tiempo libre

Esta sección examina las diferencias en la participación en actividades de ocio entre hombres y mujeres. Según indican la tabla 3.9. y la figura 3.3, el hombre realiza más deporte que la mujer en todos los casos.

La teoría de poderes relativos que hemos visto y la del micro-machismo que veremos a continuación, explicarían, entre otras, esta situación. Al tener en general más recursos (i.e. ingresos), los hombres pueden generar cierto poder en su relación de pareja. Esto lleva a *legitimar* su desvinculación de las actividades que menos le interesan, para poderse dedicar a las que más les gusta. Otras muchas teorías podrían explicar también esta situación (Becker, 1981; Bourdieu, 2000; Folbre & Hartmann, 1989).

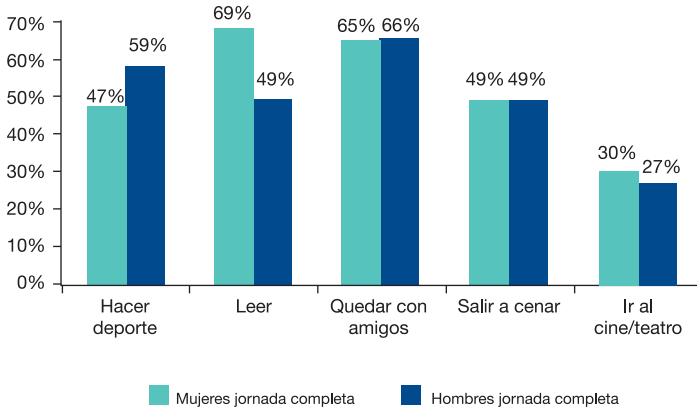
Tabla 3.9 Participación tiempo libre

Porcentaje de hombres y mujeres que realizan las siguientes actividades de ocio siempre, casi siempre y de vez en cuando:	Mujeres		Hombres*	
	Todas las mujeres	Mujeres jornada completa	Todos los hombres	Hombres jornada completa
<i>Hacer deporte</i>	90%	45%	59%	59%
<i>Leer</i>	94%	71%	49%	49%
<i>Quedar con amigos</i>	53%	66%	66%	66%
<i>Salir a cenar</i>	82%	45%	49%	49%
<i>Ir al cine/teatro</i>	89%	27%	27%	27%

* Según sus cónyuges.

En el resto de actividades de ocio, no se observan grandes diferencias, tal y como puede observarse tanto en la tabla 3.9 como en la figura 3.3.

Figura 3.3 Participación tiempo libre (empleados tiempo completo)

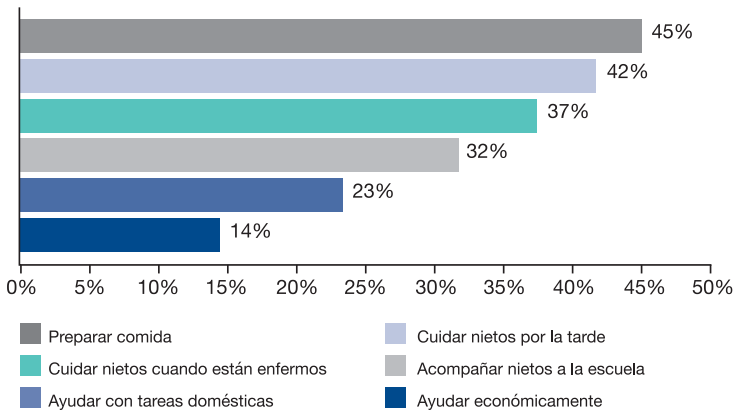


3.4- Ayuda de padres y suegros

Esta sección recoge la ayuda recibida por parte de padres y suegros, un hecho muy característico de la sociedad española (Badenas Plá & López López, 2011; Daatland & Lowenstein, 2005; Meil Landwerlin, 2003) y, en general, de la cultura mediterránea.

La figura 3.4 muestra el porcentaje de hombres y mujeres que reportan recibir ayuda⁵ por parte de sus padres o suegros. Entre las actividades más comunes, nos encontramos con que preparan la comida (45%), cuidan de los nietos por la tarde (42%), o los cuidan cuando están enfermos (37%). Estos resultados, totalmente en línea con otros recientes estudios (Badenas Plá & López López, 2011), revelan que las manos de los abuelos siguen siendo imprescindibles para tener equilibrio y armonía familiar y laboral.

Figura 3.4 Ayuda de padres y suegros



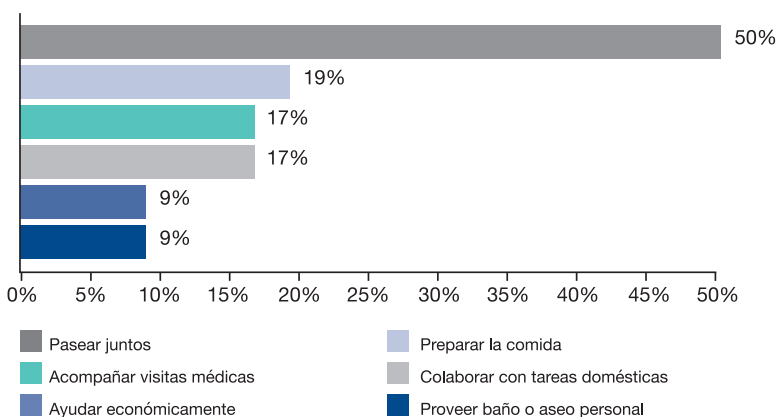
5- Se sumaron aquellos que reportaron siempre, casi siempre y varias veces al mes.

3.5- Ayuda a padres y suegros

La solidaridad familiar no es unidireccional: los hijos también ayudan a sus padres. Debido probablemente a que la muestra es relativamente joven (más del 90% tiene entre 25 y 45 años), sus progenitores no se encuentran todavía en una edad excesivamente avanzada que requiera de constantes atenciones.

Aún así la muestra reporta que los hijos van a pasear con sus padres o suegros (50%), les preparan la comida (19%), les acompañan a sus visitas médicas (17%), colaboran en las tareas domésticas (17%), les ayudan económicamente (9%), o les atienden en el baño o el aseo personal (9%).

Figura 3.5 Ayuda a padres y suegros



En algunos casos se puede hablar entonces de *terceras* y *cuartas* jornadas laborales, que acostumbran a recaer en las mujeres, que son quienes cuidan en alguna medida a padres o suegros dependientes.

4. Micro-machismos

Este capítulo presenta diferentes tipos de micro-machismos que experimentan las mujeres de la muestra, y que son una clara barrera para su pleno desarrollo. En la primera sección se definen y presentan los micro-machismos, concepto elaborado por Luis Bonino. En la segunda sección se discute el micro-machismo percibido, en general, en la sociedad española. En la tercera se presenta el micro-machismo percibido en la propia relación. Finalmente, se analiza el tipo de relación que viven los participantes de la muestra.

4.1- ¿Qué es el micro-machismo?

El término micro-machismo fue acuñado por Bonino (2004), a partir de los conceptos de micro-relaciones de poder, elaborado por Foucault, y el de violencia simbólica de Bordieu. Se denomina micro-machismo a las injusticias de la vida cotidiana: pequeñas tiranías que pasan prácticamente desapercibidas por el carácter de normalidad que se les da. Basado en un paradigma mecanicista, produce un constante sesgo de confirmación por el que se aceptan implícitamente situaciones de desigualdad de la mujer con respeto al hombre.

Un ejemplo es la predisposición que la mujer tiene al cuidado de los hijos, del que con frecuencia suele aprovecharse el hombre.

Bonino presenta diferentes tipos de micro-machismos: los utilitarios (apariencia de implicación), los encubiertos (falta de experiencia, mentiras), los coercitivos (control), y los de crisis (hipercontrol).

Para este estudio nos hemos centrado en el utilitarismo, dado que los otros tipos quedan fuera del objetivo del estudio. En nuestro cuestionario hemos adaptado algunos ítems de Ferrer Pérez y sus colegas (Ferrer Pérez et al., 2008). Las preguntas incorporadas se referían primero a la sociedad en general y, posteriormente, hacían alusión a su pareja o cónyuge.

4.2- El micro-machismo visto con carácter general

Las mujeres que participaron en el estudio consideran que en la sociedad española está muy presente el micro-machismo. Un 70% de las mujeres afirma que en general los hombres tienden a no responsabilizarse de las actividades domésticas; el 69% percibe que generalmente los hombres se aprovechan de las capacidades “femeninas de servicio”; y el 74% de las mujeres está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que los hombres, en general, disfrutan de una situación de ventaja en el hogar.

En relación a la paternidad, el 74% de las mujeres cree que los hombres dedican el tiempo que pasan con sus hijos a las actividades que les resultan “más divertidas”.

Tabla 4.1 Micro-machismo general.

Micro-machismo general	De acuerdo y totalmente de acuerdo
<i>Los hombres, en general, no tienden a responsabilizarse sobre lo doméstico</i>	70%
<i>Los hombres, en general, disfrutan de una implicación ventajosa en el hogar</i>	74%
<i>Los hombres en general, se aprovechan de las capacidades "femeninas de servicio".</i>	69%
<i>Los hombres, en general, tienden más a ayudar que a colaborar de modo equitativo.</i>	79%
<i>Los padres, en general, terminan dedicando los pocos minutos a sus hijos a las actividades "más divertidas" (jugar, leer, ir al parque).</i>	73%
TOTALES	7804

4.3- El micro-machismo del cónyuge

De la percepción general comentada en el anterior apartado, a continuación se expone la percepción que tiene la mujer respecto al comportamiento de su propio cónyuge. En este supuesto, el 69% de las mujeres afirma que su cónyuge asume las tareas del hogar y de la familia como algo propio. Sin embargo, un 47% indica que su pareja tiende a no responsabilizarse de lo doméstico.

Los anteriores datos confirman que el micro-machismo está presente en la vida cotidiana de las parejas. Un 60% de las participantes indica que su cónyuge o pareja disfruta de una situación de ventaja en el hogar, mientras que el 53% afirma que se aprovecha de sus capacidades "femeninas de servicio".

Finalmente, un 68% de las participantes concluye que su pareja dedica el poco tiempo de que dispone a realizar con sus hijos las actividades "más divertidas". La contundencia de los resultados debe servir para poner luz sobre una problemática muy arraigada en nuestra sociedad, con el fin de revertir una de las fuentes de desigualdad más persistentes.

Tabla 4.2 Micro-machismo en su cónyuge.

Micro-machismo general	De acuerdo y totalmente de acuerdo
<i>Asume las tareas del hogar y de la familia como algo propio</i>	69%
<i>Tiende a no responsabilizarse de lo doméstico</i>	47%
<i>Disfruta de una situación de ventaja en el hogar</i>	60%
<i>Tiende más a ayudar que a colaborar de modo equitativo</i>	66%
<i>Se aprovecha de mis capacidades "femeninas de servicio"</i>	53%
<i>Dedica el poco tiempo de que dispone a los hijos, a las actividades "más divertidas"</i>	68%
TOTALES	6943

4.4- Micro-machismo general y real

La siguiente tabla compara la visión que las mujeres y los hombres tienen entre el micro-machismo general y el del cónyuge en particular. En este sentido se observa, en primer lugar, que existe una importante diferencia entre la perfección del micro-machismo

que se percibe en la sociedad en general y el que se vive en casa: tanto hombres como mujeres reportan que en su propio caso el micro-machismo es menor.

A pesar de esta percepción común entre hombres y mujeres, la percepción del hombre dista mucho de la que tienen las mujeres como puede verse en la siguiente tabla.

Tabla 4.3 Micro-machismo general y real.

	Mujeres		Hombres*	
	En general	En sus conyuges	En general	En ellos mismos
<i>Asume las tareas del hogar y de la familia como algo propio</i>		69%		72%
<i>Tiende a no responsabilizarse de lo doméstico</i>	70%	47%	47%	21%
<i>Disfruta de una situación de ventaja en el hogar</i>	74%	60%	47%	29%
<i>Tiende más a ayudar que a colaborar de modo equitativo</i>	69%	66%	47%	29%
<i>Se aprovecha de mis capacidades "femeninas de servicio"</i>	79%	53%	60%	21%
<i>Dedica el poco tiempo de que dispone a los hijos, a las actividades "más divertidas"</i>	73%	68%	58%	41%

* Según sus cónyuges.

4.5- Micro-machismo en función de los estudios

Las siguientes tablas muestran el micro-machismo en función de los estudios. La tabla 4.4 reporta la diferencia de estudios entre los cónyuges. No se observan grandes diferencias en función de que la mujer tenga más o menos nivel de estudios que el hombre.

Tabla 4.4 Micro-machismo y diferencia de estudios de la pareja

Diferencia nivel estudios entre cónyuges	Todos	Ella menos estudios que él	Igual niveles de estudios	Él más estudios que ella
<i>Asume las tareas del hogar y de la familia como algo propio</i>	68,6%	68%	69%	67%
<i>Tiende a no responsabilizarse de lo doméstico</i>	47,1%	43%	47%	49%
<i>Disfruta de una situación de ventaja en el hogar</i>	60,0%	58%	60%	62%
<i>Tiende más a ayudar que a colaborar de modo equitativo</i>	65,8%	64%	66%	67%
<i>Se aprovecha de mis capacidades "femeninas de servicio"</i>	53,2%	51%	53%	56%
<i>Dedica el poco tiempo de que dispone a los hijos, a las actividades "más divertidas" (lugar, leer, ir al parque)</i>	67,9%	62%	69%	66%

4.6- Micro-machismo en función del nivel educativo

En la tabla 4.5 podemos observar con más detalle la implicación en función del nivel de estudios del cónyuge. En general, a mayor nivel educativo más implicación del cónyuge o pareja, por lo que la educación es un factor que facilita una mayor igualdad entre hombres y mujeres.

Tabla 4.5 Micro-machismo en función del nivel educativo del cónyuge.

Nivel educativo del cónyuge	Todos	Estudios primarios	Estudios secundarios	Diplomatura	Licenciatura	Master	Doctorado
<i>Asume las tareas del hogar y de la familia como algo propio</i>	69%	61%	69%	69%	70%	70%	73%
<i>Tiende a no responsabilizarse de lo doméstico</i>	47%	55%	47%	46%	47%	44%	36%
<i>Disfruta de una situación de ventaja en el hogar</i>	60%	67%	60%	58%	60%	56%	46%
<i>Tiende más a ayudar que a colaborar de modo equitativo</i>	66%	71%	66%	63%	65%	65%	56%
<i>Se aprovecha de mis capacidades "femeninas de servicio"</i>	53%	62%	54%	51%	52%	46%	43%
<i>Dedica el poco tiempo de que dispone a los hijos, a las actividades "más divertidas" (e.g., lugar, leer, ir al parque)</i>	68%	73%	69%	67%	66%	61%	57%

La siguiente tabla muestra claramente que, a medida que aumenta el nivel educativo de los hombres, disminuye la percepción de micro-machismo real en el hogar por parte de las mujeres. Un ejemplo claro es que en el 62% de las mujeres que tienen un cónyuge con estudios primarios reportan que éste se aprovecha de sus capacidades "femeninas de servicio", mientras que ese porcentaje disminuye a un 42% y 46% cuando los hombres tienen un doctorado o un máster, respectivamente. Sin embargo, con independencia del nivel educativo, sigue existiendo un porcentaje muy elevado de mujeres que percibe que es una realidad el micro-machismo en su hogar.

Tabla 4.6 Micro-machismo real en función del nivel educativo del cónyuge desde la perspectiva de las mujeres.

Micromachismos en sus cónyuges (según mujeres) Nivel educativo cónyuge	Todos	Estudios primarios	Estudios secundarios	Diplomatura	Licenciatura	Master	Doctorado
<i>Asume las tareas del hogar y de la familia como algo propio</i>	69%	61%	69%	69%	70%	70%	73%
<i>Tiende a no responsabilizarse de lo doméstico</i>	47%	55%	47%	46%	47%	44%	36%
<i>Disfruta de una situación de ventaja en el hogar</i>	60%	67%	60%	58%	60%	56%	46%
<i>Tiende más a ayudar que a colaborar de modo equitativo</i>	66%	71%	66%	63%	65%	65%	56%
<i>Se aprovecha de mis capacidades "femeninas de servicio"</i>	53%	62%	54%	51%	52%	46%	43%
<i>Dedica el poco tiempo de que dispone a los hijos, a las actividades "más divertidas" (e.g., lugar, leer, ir al parque)</i>	68%	73%	69%	67%	66%	61%	57%

4.7- Tipos de relaciones

Este último punto analiza el tipo de relación que han establecido las parejas, en función del grado de compromiso que asumen en el ámbito familiar y profesional⁶. La mayoría de los participantes admite tener una relación de *equilibrista*, es decir, que ambos trabajan tanto dentro como fuera del hogar y tratan de hacer las cosas lo mejor que pueden.

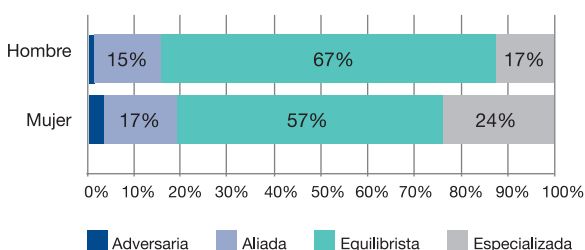
Un 24% de las mujeres y un 17% de los hombres reporta tener una relación *especializada*: uno de ellos se centra en el mercado laboral, mientras que el otro lo hace en la familia (Becker, 1981). Este tipo de relación sigue, en general, el modelo tradicional, que asume que el hombre ha de asumir las responsabilidades laborales y la mujer las familiares.

Es interesante observar la irrupción de un nuevo tipo de relación que llamamos *aliada*, en la que ambos miembros trabajan fuera de casa, sin pretender grandes exigencias en su hogar. Finalmente, una pequeña proporción de la muestra define su relación como *adversaria*, donde ambos trabajan fuera del hogar y esperan que sea el otro quien se ocupe de la casa (ver tabla 4.3 y figura 4.1).

Tabla 4.7 Tipos de relaciones

Tipo de relación	Mujer	Hombre	Total
Adversaria	3%	1%	3%
Aliada	17%	15%	17%
Equilibrista	57%	67%	57%
Especializada	24%	17%	23%
TOTALES	7157	621	5864

Figura 4.1 Tipos de relaciones



6- Adversaria: los dos en el área profesional, y cada uno espera que el otro se ocupe del hogar.

Aliada: los dos trabajan fuera de casa sin grandes exigencias en el hogar.

Equilibrista: los dos trabajan dentro y fuera del hogar, tratando de hacer las cosas lo mejor que pueden en ambas áreas.

Especializada: cada uno trabaja en un área diferente (una/o se dedica al trabajo y la otra/o a la familia).

5. Gap de maternidad y de paternidad: deseos, esperanzas y renunciaciones

La maternidad es uno de los proyectos vitales de mayor impacto para la mayoría de las mujeres. Sin embargo, la plena incorporación de la mujer al mercado laboral conlleva una serie de conflictos que dificultan la necesaria atención a los hijos con la legítima aspiración a una trayectoria profesional a la altura del talento.

En este contexto, junto al deseo, la ilusión y las esperanzas que despiertan los hijos, aparecen con frecuencia las renunciaciones en uno u otro sentido: laboral, familiar, social y personal. El presente capítulo aborda una realidad que afecta tanto a las mujeres como al conjunto de la sociedad, que ve disminuir su capital humano y percibe, cada vez con mayor claridad, los riesgos que este hecho conlleva para su propia sostenibilidad.

5.1 - Hijos reales, esperados, y deseados: el gap de maternidad y paternidad.

En los países más desarrollados, en los que se protegen los derechos de los ciudadanos, cada persona debería poder tener tantos hijos como deseara. Sin embargo, las estadísticas muestran un importante gap entre la fertilidad real y la fertilidad deseada. Una diferencia que supone que cada mujer sacrifica, en media, un hijo.

Las razones de esta brecha están normalmente ligadas a la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar; al retraso de la edad en la que se produce la maternidad; o al elevado coste de la vida.

El estudio aborda los hijos que los participantes tenían en el momento de responder al cuestionario planteado, el número de hijos que esperaban tener, y el número de hijos que desearían tener. Los resultados de estas cuestiones se resumen en la tabla 5.1.

Tabla 5.1 Hijos reales, esperados, deseados

Media	Mujer	Hombre
Hijos reales	1,32	1,33
Hijos esperados	1,69	1,66
Hijos deseados	2,52	2,49
TOTALES	7804	670

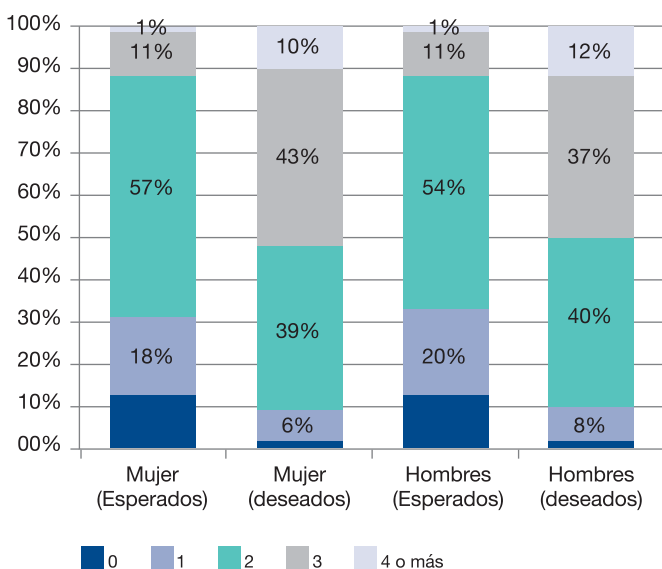
Entre el número de hijos que esperan y que desearían tener hay un gap cercano al uno. Un dato que afecta prácticamente por igual a hombres y mujeres. Esto indica que para los

hombres la paternidad es tan importante como lo es la maternidad para las mujeres, y que ambos *parecen renunciar* a una parte importante de su proyecto vital.

La diferencia entre el número de hijos reales y el número de hijos esperados, podría deberse a que la mayoría de la muestra se sitúa en una franja de edad fértil. No obstante, observar la distancia de 1.69 hijos esperados a 2.52 hijos deseados en mujeres, y de 1.66 a 2.49 en hombres, debería hacer sonar todas las alarmas en un país que lleva tres décadas por debajo de la fertilidad mínima requerida para asegurar el reemplazo generacional.

Eliminar las barreras que impiden tener el número de hijos que se desea, no solo es facilitar la culminación de un proyecto vital y personal, sino garantizar la riqueza y la sostenibilidad del país en el medio y largo plazo. Cómo vimos en la introducción, el ejemplo de Francia o de los países nórdicos, con décadas de institucionalización de políticas familiares y la implicación de todos los partidos políticos, evidencia que es posible promover la igualdad de oportunidades y potenciar la natalidad al mismo tiempo.

Figura 5.1 Hijos esperados vs. deseados



La figura 5.1, muestra el número específico de hijos esperados y deseados. Se observa que, mientras el 57% de las mujeres espera tener dos hijos, al 43% le gustaría tener tres. Una tendencia parecida ocurre en los hombres: el 54% espera tener dos hijos, el 37% desearía tener tres, y un 12% estaría dispuesto a tener cuatro.

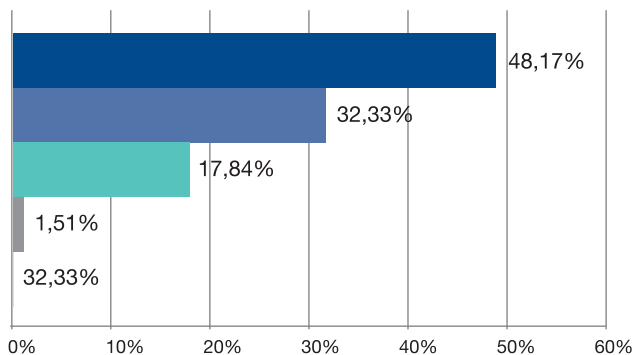
5.2- El tiempo de ser madre

¿Cuál es el mejor momento para ser madre? La respuesta a esta pregunta ha ido variando a lo largo del tiempo. El 48% de las mujeres de nuestra muestra afirma que lo mejor es esperar a tener una posición consolidada, para poder dar a los hijos todo lo que necesiten.

Esta decisión, totalmente legítima, es otro de los factores por los que se produce un retraso en la edad de ser madre (Esteve et al., 2016). Postergar la maternidad es una clara tendencia en todos los países de la OCDE, de los que España es el país de la Unión Europea en el que las mujeres son madres a una edad más avanzada tabla 1.1.

Figura 5.2 Mejor momento para ser madre

¿Cuál cree que es la mejor opción en relación a la maternidad?



- Esperar a tener una posición consolidada para dar a los hijos lo que necesiten.
- Nada de lo anterior.
- Tener los hijos lo antes posible, aunque se pueda poner en riesgo la carrera.
- Lo importante es desarrollar tu carrera lo máximo posible, aunque se tengan los hijos muy tarde.
- Es preferible no tener hijos y centrarse sólo en el trabajo.

La edad media del primer hijo ha pasado en España de los 24.2 años en 1975 (primer dato disponible en el INE) a los 31.9 en 2015. Si se excluye a las mujeres inmigrantes, la edad media de las españolas sube a 32.4 en 2015. Una realidad de la que no es ajena la percepción del 56% de las mujeres de la muestra que creen que tener hijos limita la trayectoria profesional, y del 35% que afirman que para llegar a lo más alto se han de hacer importantes renuncias familiares.

Tabla 5.2 Maternidad

Porcentaje de participantes que están totalmente de acuerdo y bastante de acuerdo	Mujer	Hombre
Para una mujer, tener hijos limita la carrera profesional	56.14%	41.64%
Para un hombre, tener hijos limita la carrera profesional	3.49%	6.87%
Sólo se puede llegar a lo más alto en mi empresa si se hacen renuncias familiares muy importantes	35.26%	25.07%
Mi trabajo me hace feliz	29.91%	29.70%
Mi familia me hace feliz	56.14%	41.64%
TOTALES	7804	670

5.3- Efectos del pressing a la maternidad

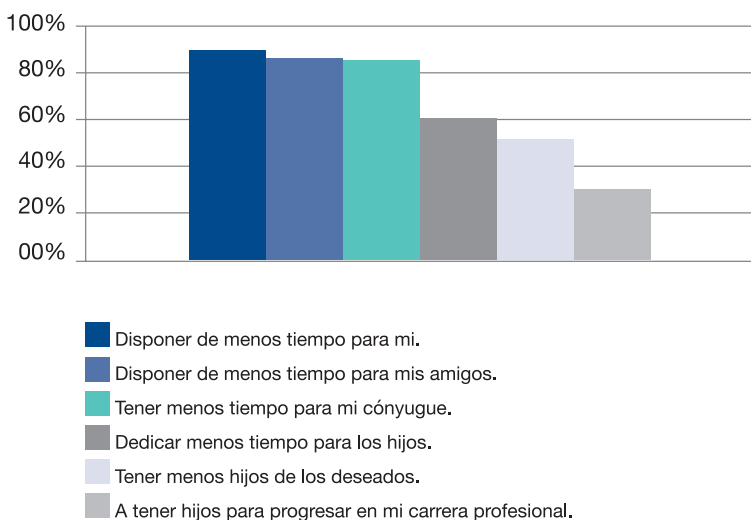
Siguiendo con la anterior afirmación de que sólo se puede llegar a lo más alto en la empresa si se hacen renunciaciones familiares muy importantes, preguntamos a las mujeres de este estudio qué tipo de renunciaciones habían tenido que realizar.

Las respuestas son preocupantes, ya que ponen en evidencia una realidad que padecen las mujeres en la actualidad: tener menos hijos de los deseados (51%), dedicar menos tiempo a los hijos (60%), o renunciar a tener hijos (28%). En el caso del hombre, al que veces se le asocia como un hombre-organización que no sufre por la vida familiar ni realiza ningún tipo de renuncia, los resultados denotan que también ellos sufren: un 41% de los hombres afirma que ha tenido menos hijos de los deseados, un 63% que dedica menos tiempo a sus hijos del que necesitan, y un 21% ha renunciado a tener hijos para progresar en su carrera profesional (tabla 5.3, figura 5.3).

Tabla 5.3 Renunciaciones familiares

Porcentaje de participantes que están totalmente de acuerdo, bastante de acuerdo y de acuerdo	Mujer	Hombre
Dedicar menos tiempo a los hijos	60.5%	63.0%
A tener hijos para progresar en mi carrera profesional	28.9%	21.8%
Tener menos hijos de los deseados	51.2%	41.8%
Disponer de menos tiempo para mi	90.8%	79.0%
Tener menos tiempo para mi cónyuge	86.3%	76.0%
Disponer de menos tiempo para mis amigos	86.9%	78.7%
TOTALES	7804	670

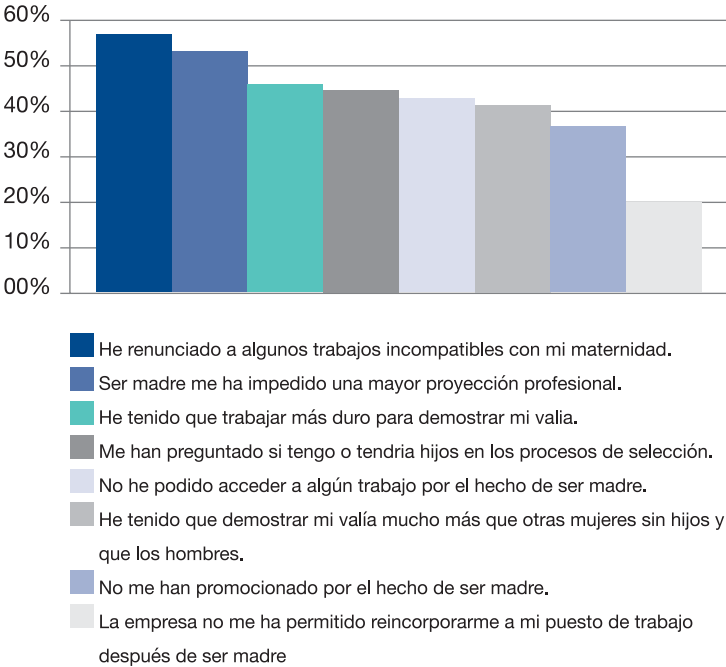
Figura 5.3 Renunciaciones familiares (mujeres)



5.4- Acoso laboral por maternidad

Muchas mujeres realizan renunciaciones laborales importantísimas. Según los datos de nuestra encuesta, un 57% de las mujeres ha renunciado a algunos trabajos incompatibles con la maternidad, un 53% afirma que ser madre le ha impedido una mayor proyección profesional, y un 46% reporta haber tenido que trabajar mucho más duro para demostrar su valía.

Figura 5.4 Renunciaciones laborales mujeres



A lo anterior se suma el acoso que el 45% ha sufrido en los procesos de selección, al preguntársele expresamente si ha tenido o tendrá hijos y un 20% (1.560 mujeres) que declara que no le han permitido reincorporarse a su puesto de trabajo después de la maternidad. Unos porcentajes elevadísimos que ponen en evidencia el acoso y la discriminación que sufren las mujeres como consecuencia de ser madres.

Un reciente estudio promovido por el gobierno del Reino Unido, evidenciaba que el 11% de las mujeres se veían expulsadas de sus puestos de trabajo tras un permiso de maternidad: un total de 54.000 mujeres al año⁷.

7- Informe "Pregnancy and maternity discrimination research findings" (<https://goo.gl/wxU5k1>) promovido por The UK Department of Enterprise, Innovation and Skills (BIS) and the Equality and Human Rights Commission (<https://goo.gl/syyz9b>).

6. Barreras: Organizativas, sociales, familiares y personales

El presente capítulo pretende profundizar en las posibles barreras que dificultan una plena armonía entre vida laboral y familiar. Para ello, se ha preguntado a los participantes sobre una serie de indicadores organizados en cuatro grandes grupos: barreras organizativas, barreras sociales, barreras familiares y barreras personales.

6.1- Barreras organizativas: el techo de cristal

El primer tipo de barreras analizadas, son las organizativas. Definimos este tipo de barreras como los obstáculos que nacen y permanecen en el seno de las organizaciones, limitando el pleno desarrollo de las mujeres que participan activamente en el mercado laboral.

El principal problema de las barreras organizativas, como del resto de barreras, está en su carácter invisible, cotidiano, y muy consistente. Están tan presentes y son tan cercanas que a menudo cuesta verlas. De ahí que frecuentemente sea necesario ponerlas en evidencia.

Tanto la tabla 6.1 como la figura 6.1 presentan los porcentajes de mujeres que perciben los obstáculos como una clara barrera en su vida. La principal barrera organizativa es la falta de flexibilidad. Según el estudio de Grau-Grau (2010), en España el 70% de los empleados tienen un horario fijo de entrada y salida.

Como reflejaba la tabla 2.12, el 62.49% de las mujeres de la muestra manifiestan que sus empresas tienen políticas de flexibilidad, pero también el 64.50% percibe que acceder a ellas conlleva consecuencias negativas para sus carreras.

Tabla 6.1 Barreras organizativas

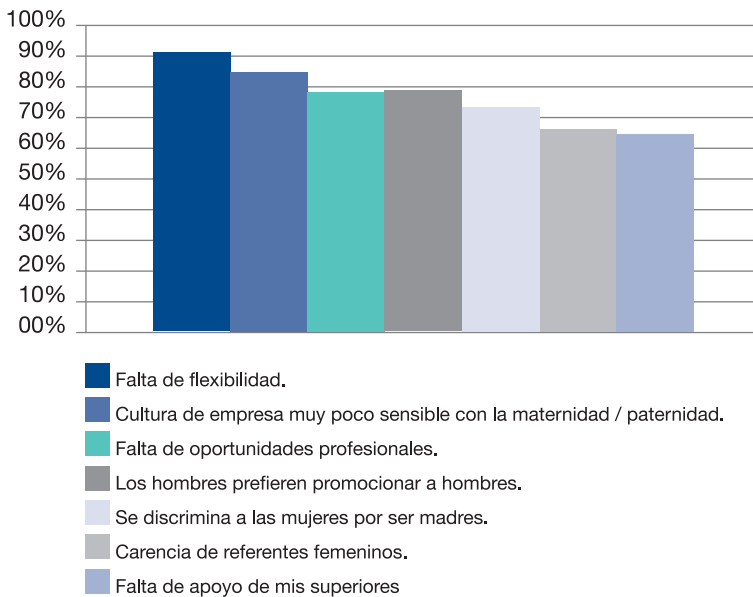
Porcentaje de participantes que están totalmente de acuerdo, bastante de acuerdo y de acuerdo	Mujer	Hombre
Carencia de referentes femeninos	65,7%	60,0%
Se discrimina a las mujeres por ser madres	73,1%	70,7%
Falta de flexibilidad	91,5%	86,9%
Cultura de empresa muy poco sensible con la maternidad/paternidad	85,6%	83,6%
Falta de apoyo de mis superiores	64,7%	69,1%
Falta de oportunidades profesionales	77,7%	78,4%
Los hombres prefieren promocionar a hombres	78,5%	64,9%
TOTALES	7804	670

Tanto hombres como mujeres, parecen estar de acuerdo en que la principal barrera organizativa es la falta de flexibilidad, seguida por la cultura de empresa muy poco sensible con la maternidad y la paternidad. La mayor diferencia se produce en que tanto hombres como mujeres destacan que los hombres prefieren promocionar a hombres.

La segunda gran barrera organizativa es una cultura de empresa muy poco sensible hacia la maternidad y paternidad. Lewis Coser escribió en los años 70 un libro titulado las “organizaciones codiciosas” (Coser, 1974). Según Coser, este tipo de organizaciones buscan siempre la lealtad y exclusividad de sus empleados por encima de otros roles. En un contexto así, se prefieren empleados con menos roles, ya que así toda su atención, energía y tiempo puede destinarse totalmente a la empresa.

Este tipo de empleados totalmente volcado en sus organizaciones, han perfilado una noción de “trabajador ideal” que sigue presente en muchas empresas. Por este motivo, cualquier persona que se aleje de esa imagen es visto como “menos ideal” y, a la vez, menos responsable y comprometido. Como afirman los resultados de este estudio, son muchas las empresas que siguen siendo poco sensibles con la paternidad y maternidad, a los que consideran como enemigos de la productividad. Estas empresas no son conscientes de lo que aportan los padres y las madres a la empresa (Grau-Grau, 2015).

Figura 6.1 Barreras organizativas



Todos los indicadores de este tipo de barreras han sido considerados como barreras reales por más de dos tercios de la muestra. Por orden de relevancia, el 78% de las mujeres considera que tienen pocas oportunidades profesionales y que las empresas prefieren promocionar a hombres. Este dato es significativo porque, lejos de ser una mera creencia, la figura 7.4 muestra que para el 53% de las mujeres de la muestra ser madres les ha impedido una mayor proyección profesional, y el 37% manifiesta que no la habían promocionado por el hecho de ser madre.

El 73% de la muestra piensa que se discrimina a las mujeres por ser madres, un porcentaje en línea con la investigación llevada a cabo por la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad del Gobierno de Reino Unido, que confirma que tres de cada cuatro madres (77%) afirmaron que habían tenido una experiencia negativa y posiblemente discriminatoria durante su embarazo, permiso de maternidad y / o durante su regreso por la licencia de maternidad⁸.

El 66% considera que existe una carencia de referentes femeninos, y el 65% que no tienen el apoyo de sus supervisores. Se requiere que las organizaciones asuman la Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC), la parte interna de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

6.2- Barreras sociopolíticas

Definimos las barreras sociopolíticas como los obstáculos, estereotipos, comprensiones erróneas, o carencias que nacen y permanecen en el seno de una sociedad, limitando el pleno desarrollo de las mujeres. Los gobiernos, la sociedad civil, el sistema educativo, las familias, y los diferentes actores que forman una sociedad, pueden contribuir a paliar esta situación. Entre las barreras que habría que erradicar nos encontramos con la comprensión masculina del éxito o la falta de apoyo a las familias. Es necesario que estos aspectos, como muchos otros, se vayan abordando de modo que se produzca un cambio real.

Tabla 6.2 Barreras sociopolíticas

Porcentaje de participantes que están totalmente de acuerdo, bastante de acuerdo y de acuerdo	Mujer	Hombre
Comprensión masculina del éxito	75,9%	70,0%
Horarios de comida extensos y tardíos	77,5%	73,9%
Desencaje entre los horarios y el calendario escolar y laboral	92,2%	88,4%
Estereotipos de roles masculino/femenino	88,6%	81,6%
Escaso reconocimiento del papel social de las familias	92,7%	88,5%
Escaso reconocimiento del papel de la maternidad/paternidad	93,6%	88,4%
Pocas ayudas a las familias	96,3%	93,6%
Escaso apoyo a la maternidad	96,6%	93,3%
TOTALES	7804	670

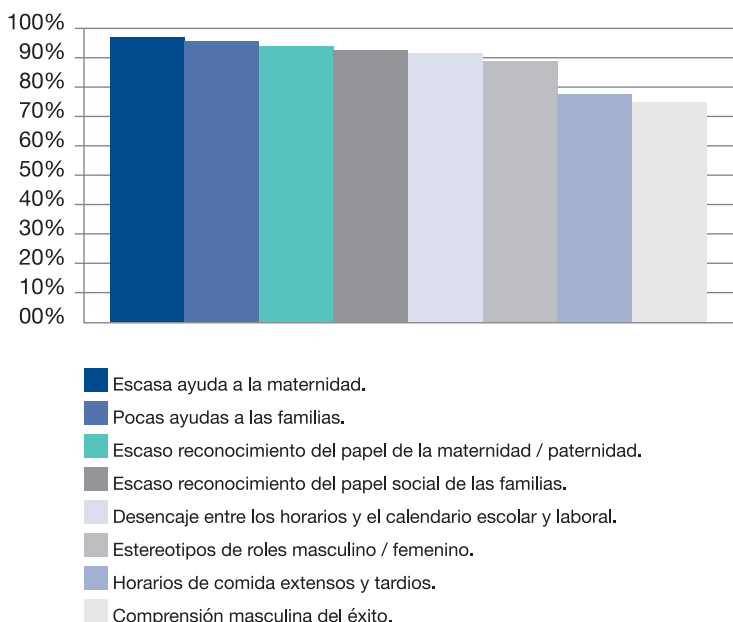
Entre las barreras sociopolíticas hombres y mujeres coinciden. Ambos perciben que las pocas ayudas a las familias y la escasa ayuda a la maternidad y paternidad, son las principales barreras sociopolíticas. También perciben ambos que existen estereotipos de los roles masculino y femenino y una concepción masculina del éxito.

Los resultados hablan por sí solos, y de nuevo estos datos deberían servir para poner en alerta a los dirigentes políticos que tienen la potestad y la legitimidad para revertir esta si-

8- Informe "Pregnancy and maternity discrimination research findings" (<https://goo.gl/wxU5k1>) promovido por The UK Department of Enterprise, Innovation and Skills (BIS) and the Equality and Human Rights Commission (<https://goo.gl/syyz9b>).

tuación. Estas situaciones son *fácilmente* reversibles, ya que sólo requieren de la voluntad política de poner en valor un tema que afecta a una gran mayoría social a través de los presupuestos del estado, un marco que queda delimitado y fácilmente controlado.

Figura 6.2 Barreras sociopolíticas



A pesar de ser la familia la institución más valorada por los españoles, existe una percepción mayoritaria del escaso reconocimiento que se presta en España a las familias. Y esto tiene mucho que ver con la escasez de ayudas y una visión distorsionada del papel que desempeña.

El reconocimiento es distinción y, es a la vez, gratitud. Una manera de agradecer y distinguir el papel social de la maternidad, de la paternidad y de la familia es otorgarle el valor que realmente tiene en la sociedad con medidas que lo avalen. Una de las muchas maneras que tienen los gobiernos de demostrar fácilmente la prioridad que conceden a esta institución social, es dotarla de los necesarios recursos, ampararla mediante leyes oportunas, e institucionalizar un tema que, más que nunca, se ha vuelto prioritario.

Para ello, se ha de empezar por cambiar los horarios en España. El 92% de las mujeres y el 88.4% de los hombres considera que existe un desajuste entre los horarios y el calendario escolar y el laboral, mientras que el 77.5% de las mujeres y el 73.9% de los hombres considera que los horarios de comida son demasiado extensos y tardíos.

Desde hace muchos años, los horarios son un tema de constante reivindicación en España y, sin embargo, nunca se le ha considerado como una fuente de desigualdad que

afecta directamente a las mujeres y a las familias. Diferentes organismos⁹, iniciativas¹⁰ y centros de investigación¹¹ reivindican desde hace lustros un cambio de horarios que fomente la igualdad y una mejor conciliación laboral y familiar. Recientemente ha saltado este asunto al debate político, y cada vez estamos más cerca de que sea una realidad.

6.3- Barreras familiares

La falta de apoyo o desigualdades que se producen en el seno de la propia familia, son obstáculos que también limitan un auténtico desarrollo de la mujer. No obstante, como se aprecia en la tabla 6.3, y en la figura 6.3, las barreras familiares se consideran menos relevantes que las organizativas y sociales.

Tabla 6.3 Barreras familiares

Porcentaje de participantes que están totalmente de acuerdo, bastante de acuerdo y de acuerdo	Mujer	Hombre
Tengo un poco de apoyo de mi cónyuge o pareja	60,4%	47,6%
Tengo sobrecarga de roles profesionales y familiares	68,6%	53,0%
No puedo costear servicios adecuados para el cuidado de los hijos	54,0%	49,1%
No tengo apoyo de mis padres ni de los padres de mi cónyuge o pareja	24,4%	24,3%
Si mi trabajo o el de mi cónyuge o pareja fuera más flexible no tendrían que cuidar a mis hijos otras personas	71,7%	70,7%
Si no fuera por mis padres o los padres de mi cónyuge o pareja tendría que quedarme en casa	48,9%	49,4%
Influencia de personas cercanas para que me quede en casa cuidando del hogar	25,6%	31,3%
Influencia de personas cercanas para que trabaje fuera del hogar	42,4%	35,1%
TOTALES	7804	670

Entre las barreras familiares que dificultan un pleno desarrollo, tanto hombres como mujeres perciben la falta de flexibilidad del cónyuge como la primera barrera familiar, seguida por la sobrecarga de roles, y el poco apoyo del cónyuge o pareja en casa. No obstante, en estas dos últimas barreras la discrepancia entre hombres y mujeres es de casi 13 puntos.

La barrera familiar más relevante es la falta de flexibilidad en la empresa que supone tener que dejar a sus hijos al cuidado de otras personas. Esta barrera familiar tiene su causa en la rigidez de las empresas que impide a hombres y mujeres que puedan dar el soporte o apoyo necesario en su familia.

La segunda barrera es la sobrecarga de roles profesionales y familiares. Esta sobrecarga ha sido comentada en los capítulos tercero y cuarto de este estudio, y está relacionada con el escaso apoyo que la mujer percibe de su cónyuge o pareja (60.4%). A lo largo del

9- ARHOE- Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. <http://www.horariosenespana.com/>

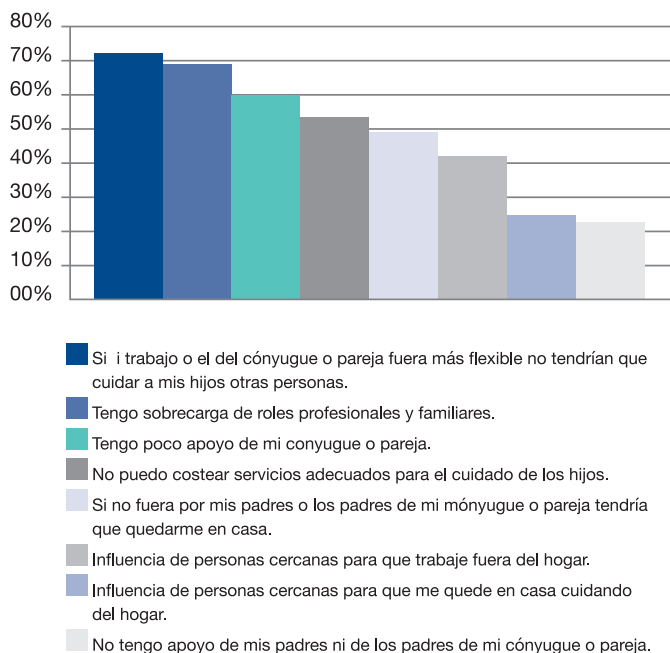
10- Reforma horària. <http://www.reformahoraria.cat/>

11- Centro Internacional Trabajo y Familia (ICWF), IESE Business School. <http://www.iese.edu/es/claustro-investigacion/centros-investigacion/icwf/>

informe, hemos podido observar que la pseudo-implicación de los cónyuges es un problema reiterativo que impide el avance de la mujer en el ámbito profesional.

Finalmente, y aunque pueda parecer minoritario, una cuarta parte de las mujeres encuestadas afirma que personas cercanas le influyen para que se quede en casa al cuidado de los hijos.

Figura 6.3 Barreras familiares



6.4- Barreras personales: el techo de cemento

A menudo se pasa por alto que el actor más cercano ante diferentes situaciones es el propio interesado. Por este motivo, es importante analizar las carencias y creencias que limitan o reducen el pleno desarrollo de las mujeres en sus trayectorias profesionales.

Como veremos a continuación, las mujeres consideran este tipo de barreras como menos relevantes. Una percepción que puede estar influida por un sesgo personal que nos impide ver las propias limitaciones.

Para el 54% de las mujeres, la barrera personal más citada fue la falta de formación en áreas tradicionalmente masculinas (las llamadas STEM, acrónimo de *science, technology, engineering* y *mathematics*), seguida de tres obstáculos relacionados con una falta de confianza en sí misma: el 34.8% se infravalora, el 34.5% teme fracasar, y el 28.4% manifiesta falta de confianza en sí misma.

Tabla 6.4 Barreras personales

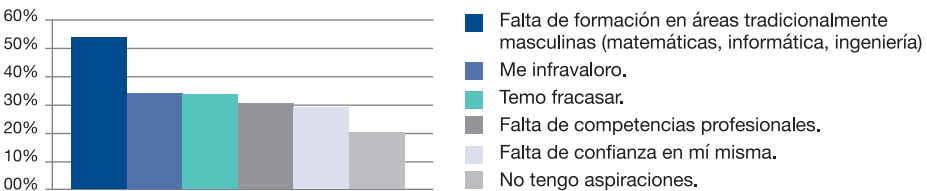
Porcentaje de participantes que están totalmente de acuerdo, bastante de acuerdo y de acuerdo	Mujer	Hombre
Falta de confianza en mí misma	28,4%	21,3%
Falta de competencias profesionales	30,7%	27,5%
Falta de formación en áreas tradicionalmente masculinas (STEM)	54,0%	49,1%
Temo fracasar	34,5%	29,9%
Me infravaloro	34,8%	26,7%
No tengo más aspiraciones	20,3%	20,3%
TOTALES	7804	670

Los hombres también perciben esos techos de cemento en las mujeres. Ambos consideran la falta de formación en áreas tradicionalmente masculinas, como la principal barrera personal de las mujeres. Sin embargo, los hombres no perciben que la mujer se infravalore.

La falta de competencias profesionales que manifiesta el 30.7% de las mujeres es un dato relevante al que hay que poner solución. Una formación específica para algunas mujeres es necesaria para lograr una transición que la sitúe en un plano de igualdad con los hombres.

Por último, el 20.3% de las mujeres que declaran no tener más aspiraciones, coincide con el estudio¹² de preferencias personales realizado por la socióloga Catherine Hakim en varios países, que mostraba que un 20% de las mujeres opta por atender en exclusiva a su familia, mientras un 60% desea hacer compatible el trabajo con su vida familiar, y el 20% restante prioriza su trabajo por encima de los otros ámbitos en determinados momentos de su trayectoria. Las mujeres han de tener la libertad de elegir donde centran en cada momento sus esfuerzos, sin que esta elección comporte desigualdades injustas.

Figura 6.4 Barreras personales



12- Estudio publicado en Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Britain Journal of Sociology. Volume n49 Issue n1. London School of Economics

6.5- Tabla resumen de las barreras según tipos

A continuación se facilita una tabla resumen (6.5) con los distintos indicadores de los cuatro tipos de barreras, ordenados de acuerdo a la importancia y priorización manifestadas por los participantes en la encuesta.

En ella se hace evidente que las barreras que las mujeres consideran más cruciales son fundamentalmente sociopolíticas y organizativas.

Tabla 6.5 Resumen barreras

Tipo	Descripción	Porcentaje
SOCIOPOLITICAS	Escasa ayuda a la maternidad	97%
SOCIOPOLITICAS	Pocas ayudas a las familias	96%
SOCIOPOLITICAS	Escaso reconocimiento del papel de la maternidad/paternidad	94%
SOCIOPOLITICAS	Escaso reconocimiento del papel social de las familias	93%
SOCIOPOLITICAS	Desencaje entre los horarios y el calendario escolar y laboral	92%
ORGANIZATIVAS	Falta de flexibilidad	92%
SOCIOPOLITICAS	Estereotipos de roles masculino/femenino	89%
ORGANIZATIVAS	Cultura de empresa muy poco sensible con la maternidad/paternidad	86%
ORGANIZATIVAS	Los hombres prefieren promocionar a hombres	78%
ORGANIZATIVAS	Falta de oportunidades profesionales	78%
SOCIOPOLITICAS	Horarios de comida extensos y tardíos	78%
SOCIOPOLITICAS	Comprensión masculina del éxito	76%
ORGANIZATIVAS	Se discrimina a las mujeres por ser madres	73%
FAMILIARES	Si mi trabajo o el de mi cónyuge o pareja fuera más flexible no tendrían que cuidar a mis hijos otras personas	72%
FAMILIARES	Tengo sobrecarga de roles profesionales y familiares	69%
ORGANIZATIVAS	Carencia de referentes femeninos	66%
ORGANIZATIVAS	Falta de apoyo de mis superiores	65%
FAMILIARES	Tengo un poco de apoyo de mi cónyuge o pareja	60%
FAMILIARES	No puedo costear servicios adecuados para el cuidado de los hijos	54%
PERSONALES	Falta de formación en áreas tradicionalmente masculinas (matemáticas, informática, ingeniería)	54%
FAMILIARES	Si no fuera por mis padres o los padres de mi cónyuge o pareja tendría que quedarme en casa	49%
FAMILIARES	Influencia de personas cercanas para que trabaje fuera del hogar	42%
PERSONALES	Me infravaloro	35%
PERSONALES	Temo fracasar	35%
PERSONALES	Falta de competencias profesionales	31%
PERSONALES	Falta de confianza en mí misma	28%
FAMILIARES	Influencia de personas cercanas para que me quede en casa cuidando del hogar	26%
FAMILIARES	No tengo apoyo de mis padres ni de los padres de mi cónyuge o pareja	24%
PERSONALES	No tengo más aspiraciones	20%

7. Conclusiones

La doble jornada de la mujer

La sobrecarga de roles profesionales y familiares (68.6%) y poco apoyo del cónyuge o pareja (60.4%), hacen que la mujer, aun trabajando a jornada completa, participe más que el hombre de una forma más activa, física y rutinaria en el cuidado de sus hijos que los hombres.

Mientras que un 96% de las mujeres reporta vestir siempre o casi siempre a sus hijos, sólo un 67% de los hombres en la misma situación laboral realiza esta actividad. Igual sucede cuando se trata de darles de comer (84% mujeres, 54% hombres), o leerles un cuento (81% mujeres, 49% hombres).

Estas diferencias en lo que afecta al cuidado de los hijos, se incrementan cuando se trata de las responsabilidades domésticas: el 92% de las mujeres a jornada completa lavan siempre la ropa, frente al 22% de los hombres. Lo mismo sucede con limpiar la casa (73% vs 28%) o planchar (46% vs 10%).

Estereotipos y micro-machismo invisible

El micro-machismo es una realidad muy presente en el seno de la relación conyugal. El 60% de las participantes en este estudio indica que su pareja disfruta de una situación de ventaja en el hogar, y el 47% indica que tiende a no responsabilizarse de lo doméstico. A su vez, un 53% afirma que su pareja suele aprovecharse de sus cualidades “femeninas de servicio”.

Un 68% de las participantes concluye que su pareja dedica a sus hijos, el poco tiempo del que dispone, a las actividades “más divertidas” (p.ej., jugar, leer, ir al parque). En general, a mayor nivel educativo más implicación del cónyuge o pareja, por lo que la educación es un factor que facilita una mayor igualdad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Gap de maternidad y paternidad

La población española padece un invierno demográfico, por la persistente baja tasa de fertilidad. Sin embargo, existe una clara diferencia entre el número de hijos reales (1.32), el número de hijos esperados (1.69), y el número de hijos deseados (2.52). Los datos muestran que tanto mujeres como hombres deben renunciar al número de hijos que desearían tener, por los obstáculos que encuentran fundamentalmente en la sociedad y en la empresa, así como por la falta de apoyo de los gobiernos.

Discriminación por maternidad y por paternidad

El 35% de las mujeres afirma que sólo se puede llegar a lo más alto de su empresa si se hacen importantes renunciaciones familiares. Entre esas renunciaciones, las mujeres afirman que han tenido menos hijos de los deseados (51%), han dedicado menos tiempo a sus hijos de lo que les gustaría (60%), o han tenido que renunciar a tener hijos (28%).

En el caso del hombre, los resultados son igualmente reveladores: un 41% de los hombres afirma que ha tenido menos hijos de los deseados, un 63% ha dedicado menos tiempo a sus hijos del que necesitaban, y un 21% ha renunciado a tener hijos para progresar en su carrera profesional.

Acoso laboral por maternidad

En los procesos de selección el 45% de las mujeres afirma que le han preguntado si tiene o tendrá hijos, una práctica abusiva y claramente discriminatoria que no suele denunciarse.

También un 57% de las mujeres ha debido renunciar a algunos trabajos por no facilitarles que fueran compatibles con su maternidad. El 53% afirma que ser madre le ha impedido una mayor proyección profesional, y el 46% reporta haber tenido que trabajar más duro para demostrar su valía.

El 73% piensa que se discrimina a las mujeres por ser madres y el 78% considera que tienen pocas oportunidades profesionales y que las empresas prefieren promocionar a hombres. Este dato es significativo porque, lejos de ser una mera creencia, para el 53% de las mujeres de la muestra ser madres le ha impedido una mayor proyección profesional, y el 37% manifiesta que no la promocionaron por el hecho de ser madres.

Horarios irracionales

El 92% de las mujeres considera que existe un desajuste entre los horarios y el calendario escolar y el laboral, mientras que el 77.5% considera que los horarios de comida son demasiado extensos y tardíos.

Falta de Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC) en las empresas

A pesar de que las empresas cuentan con políticas de conciliación, estas por sí solas no son suficientes. El 40% de los hombres y el 37% de las mujeres disponen en su empresa de políticas de conciliación. Sin embargo, un tercio de las mujeres y una cuarta parte de los hombres, sigue percibiendo que el uso de esas políticas puede tener consecuencias negativas en su carrera profesional.

Los participantes en el estudio muestran como principales barreras organizativas la falta de flexibilidad (91%) y una cultura de empresa muy poco sensible con la maternidad y la paternidad (85.6%).

Para el 20% de la muestra su trabajo ideal sería el que le permitiera conciliar mejor su vida laboral y familiar, para lo que debería cambiar de trabajo. La barrera familiar más importante se achaca a la rigidez de las empresas, que no dan la flexibilidad necesaria para poder atender a los hijos.

Escaso reconocimiento sociopolítico

Entre las barreras sociales más relevantes, las mujeres del estudio consideran que es muy escasa la ayuda que se otorga a la maternidad (97%), las pocas ayudas que se facilitan a las familias (96%), la falta de reconocimiento del valor que supone la maternidad y la paternidad (94%), y la falta de reconocimiento del papel social que tienen las familias (93%).

Los techos de cemento que se autoimponen las mujeres

La barrera personal más citada fue la falta de formación en áreas tradicionalmente masculinas (matemáticas, informática, ingeniería) (54%), seguido por tres barreras relacionadas con la confianza en uno mismo: “me infravaloro” (34.8%), “temo fracasar” (34.5%), y “falta de confianza en mí misma” (28.4%).

Tras los anteriores datos, no es de extrañar que un porcentaje de mujeres nada despreciable se sienta infravalorada, o tenga miedo al fracaso. La falta de competencias profesionales que manifiesta el 30.7% de las mujeres es otro dato relevante al que hay que poner solución. Una formación específica para algunas mujeres es necesaria para lograr una transición que las sitúe en posición de seguir contribuyendo y avanzando profesionalmente.

Por último, el 20.3% de las mujeres que declaran no tener más aspiraciones, coincide con el estudio¹³ realizado por la socióloga Catherine Hakim, que mostraba que un 20% de las mujeres optaba por atender en exclusiva a su familia, mientras un 60% deseaba hacer compatibles el trabajo con su vida familiar, y el 20% restante prioriza su trabajo por encima de los otros ámbitos en determinados momentos de su trayectoria vital. Las mujeres han de tener la libertad de elegir donde centran en cada momento sus esfuerzos, sin que esta elección comporte desigualdades injustas.

La mujer más preparada que el hombre

Salvo en el doctorado, donde no se dan diferencias significativas, las mujeres de la muestra tienen un nivel de estudios ligeramente superior al de los hombres (figura 2.5): un 12% de las mujeres ha obtenido un master (10% en hombres), un 24% una licenciatura (20% en hombres), y un 30% una diplomatura (28% en hombres).

El 40% tiene el mismo grado de estudios, por lo que existe *homogamia educativa*, y el 44% de las mujeres tiene un nivel de estudios superior al de sus parejas. En el 73% de las parejas con diferencias en el nivel de estudios es la mujer quien tiene mayor grado de formación.

¹³ Estudio publicado en Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Britain Journal of Sociology. Volume n49 Issue n1. London School of Economics

La familia, lo más importante para hombres y mujeres

Para el 60% de los hombres su trabajo es importante, pero su familia lo es más, y manifiestan que, tanto él como su cónyuge o pareja, realizan sacrificios laborales en favor de su familia. En el caso de las mujeres, el 52.54% dice que su familia es más que el trabajo, pero que son ellas las que hacen sacrificios laborales en favor de su familia, mientras que su cónyuge o pareja se dedica principalmente al trabajo.

Jornadas parciales y conciliación

De entre los motivos por los que se realiza un trabajo parcial, un 76% de las mujeres responde que es precisamente para hacer compatible el trabajo y el cuidado de los hijos. Solo el 14% se acoge a este tipo de jornadas por no haber encontrado un trabajo a tiempo completo. En el caso de los hombres, las razones son las mismas con ligeras diferencias en los porcentajes.

Gap salarial

El gap salarial es uno de los aspectos de mayor desigualdad entre hombres y mujeres. Del total de la muestra, sólo un 33% de las mujeres reportan ingresar más de 1400 euros al mes, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje asciende al 48%. El mayor porcentaje de mujeres se sitúa en los tramos de salarios más bajos, mientras que los hombres se sitúan en los tramos más altos.

El 54% de las mujeres tiene un nivel de ingresos inferiores a sus parejas o cónyuges: el 23% de la muestra con una alta diferencia salarial desfavorable, y el 31% con una baja diferencia desfavorable. Sólo un 21% reporta niveles de ingresos más altos (un 14% como baja diferencia favorable, y un 7% como alta diferencia favorable). En el 72% de las parejas que tienen distinto nivel de ingresos, es la mujer quien tiene menor sueldo o ingresos.

Los abuelos suplen

Entre las actividades más comunes que realizan los abuelos están preparar la comida (45%), cuidar de los nietos por la tarde (42%), o cuidarlos cuando están enfermos (37%).

8. Recomendaciones

El objetivo de esta investigación ha sido profundizar en los factores que limitan y constriñen el pleno desarrollo personal, familiar, laboral y social de la mujer-madre. Comprender la globalidad de una situación tan compleja es una tarea difícil, pero sí es factible delimitar las posibles fuentes de malestar y ponerles remedio.

Una vez se ha puesto luz en los distintos obstáculos, es necesario trabajar para resolver una situación que afecta a la práctica totalidad de la población que, de un modo u otro, está implicada en el problema. Una tarea nada fácil y con mucho camino por recorrer. No obstante, muchos países de nuestro entorno llevan tiempo potenciando y favoreciendo a la familia.

A través del estudio, se ha preguntado a los participantes qué soluciones consideran más relevantes y factibles para revertir esta situación. La siguiente tabla recoge las iniciativas a las que la muestra ha dado más importancia.

Tabla 8.1 Acciones a realizar

Porcentaje de participantes que están totalmente de acuerdo, bastante de acuerdo y de acuerdo	Todos
Se han de establecer horarios laborales más racionales	98.7%
Se ha de facilitar más flexibilidad laboral en tiempo y espacio	98.7%
Se ha de revalorizar el papel social de las familias	98.2%
Se ha de alargar la duración de la baja de maternidad	98.0%
Se han de incrementar las ayudas a las familias	97.9%
Se ha de poner en valor la maternidad	97.0%
Se ha de impulsar un reparto más equitativo de las tareas del hogar	96.9%
Se ha de ver la maternidad como un beneficio social, familiar y empresarial	96.6%
Se ha de poner en valor la paternidad	96.6%
Se ha de potenciar la autoconfianza de las mujeres	96.5%
Se han de mostrar más modelos femeninos en las empresas	96.2%
Se ha de ver la paternidad como un beneficio social, familiar y empresarial	95.7%
Se ha de alargar la duración de la baja por paternidad	95.7%
Se han de incrementar el número de plazas de guarderías	94.6%
Se han de establecer horarios de TV más racionales	90.3%
Se han de establecer cuotas por ley	88.3%
Se ha de dar un cheque guardería para todos	87.4%
Se ha de igualar la duración de la baja de maternidad y la de paternidad	80.8%
Se ha de pagar una mensualidad suficiente por cada hijo hasta los 20 años	78.4%
TOTALES	8474

A continuación proponemos medidas en cuatro ámbitos (los gobiernos, las empresas, las familias y la sociedad), a fin de lograr la igualdad de oportunidades y revertir el suicidio demográfico, revalorizando la familia y el trabajo de la mujer-madre dentro y fuera del hogar.

I.- Iniciativas sociopolíticas

El Estado es el primero que debe abonar el terreno. Es el primer responsable, a partir de su capacidad de legislar. El ejemplo de Francia, con un amplio consenso desde todas las esferas sociales, puede servir para orientar las políticas familiares. Detallamos a continuación algunas de las más urgentes:

- 1. Establecer horarios laborales racionales.** Un aspecto en el que coinciden todos los participantes. También los partidos políticos, organismos, iniciativas y centros de investigación que llevan años trabajando para avanzar en esta dirección. Para ello:
 - **Volver al uso horario** que nos corresponde.
 - **Adelantar la hora del *prime time*** en las televisiones.
 - **Favorecer en concursos públicos a las empresas** con horarios europeos, espacio para comer en no más de una hora, flexibilidad de entrada y salida, jornadas parciales, excedencias, teletrabajo, espacios de lactancia, ayudas para los hijos (guardería, escuela infantil, etc.),...
 - Reajustar el **horario escolar** para hacerlo **compatible con el laboral**.
 - Promover **horarios comerciales** que permitan a los empleados desarrollarse y disfrutar de la familia.
- 2. Revalorizar el papel social de las familias.** Prácticamente la totalidad de los encuestados está de acuerdo en que no se valora socialmente el papel de la familia, algo que atañe a todos. El Estado tiene un papel protagonista, porque prima o penaliza tanto con sus acciones como por sus omisiones. Es en la familia donde se debe vivir y sentir la corresponsabilidad por parte de todos y cada uno de sus miembros. En este sentido, se ha de evitar que la lógica del mercado eclipse a la de la familia, que es donde se forja el talento, siendo la primera escuela de competencias y de liderazgo. El tiempo y la atención que se presta a la familia son fuente de riqueza personal y, como somos sistémicos, supone también un beneficio para la propia familia y para el conjunto de la sociedad.
- 3. Invertir en la familia.** Incrementar las ayudas a las familias españolas es una de las soluciones más reclamadas entre los participantes del estudio (dinero por hijo, infraestructuras, cheques de servicio universal desgravables para labores domésticas, etc.). Otras investigaciones recogen también esa misma petición. Desde los fenicios el problema no es *cómo* apoyar, sino *cuánto*. Mientras en la UE-28 cada país destina de media el 2.2% del PIB a apoyar a las familias, España dedica como máximo el 1.4%. Y nueve de cada diez familias no tienen derecho a recibir la prestación por ingresar más de 15.500 € brutos anuales. **Un Estado que dedica recursos, tiempo y políticas para apoyar a la familia como tal, y no solo ayuda a las más necesitadas, tiende a ser un Estado más justo, igualitario, y con visión de futuro.** Promover que ambos progenitores puedan dedicarse al cuidado de los hijos favorece la igualdad de oportunidades.
- 4. Diseñar campañas de comunicación para prestigiar la institución familiar y el trabajo del hogar.** Romper los estereotipos y fomentar los beneficios de contribuir al cuidado del hogar y la familia. Países como Dinamarca también utilizan la publicidad y los medios de comunicación para favorecer la natalidad.

5. **Reformar distintos aspectos de la Ley General de la Seguridad Social.** A modo de ejemplo es necesario:
- Regular los **contratos a tiempo parcial**. Que no resulte más caro al empresario contratar a dos personas por dos jornadas de 20 horas que a una persona por una jornada de 40.
 - Las mujeres han de poder elegir hasta cuándo estarán trabajando, sin verse forzadas a coger la baja y, en caso de necesidad, el Estado ha de cubrir la diferencia, ya que ahora se penaliza la **cotización en las bajas por enfermedad previas a las bajas por maternidad**.
 - **Ampliar la baja de maternidad hasta un año y favorecer la vuelta al trabajo** incluyendo una formación desgravable para la puesta al día de las madres que quieren volver al mercado laboral.
 - **Cubrir la cotización de los periodos de excedencia por maternidad o paternidad**, de modo que no penalicen la jubilación, y facilitar algún tipo de desgravación para la empresa que contrate a madres o padres después de una excedencia.
 - **Favorecer la maternidad de las mujeres autónomas**, a través de ayudas a su cotización, desgravaciones a la empresa, etc.
 - **Introducir en las cuentas públicas el valor del trabajo doméstico no remunerado**. En Europa ello supone incrementar el PIB entre un 25% y un 33%.
 - **Reformar el contrato blindado de las madres que se acogen a las jornadas parciales por maternidad durante los 12 primeros años de vida de su hijo**. Este blindaje, hecho para proteger de los despidos a los trabajadores con personas dependientes, tiene un efecto boomerang perverso, ya que estadísticamente son únicamente madres las que se acogen a estos privilegios legales (34% de mujeres frente a 0,1% de hombres) y esto hace que los empresarios prefieran contratar sólo a hombres o mujeres ya fuera de la edad fértil.

II.- Iniciativas empresariales

Las empresas deben guiarse por la Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC), como parte interna y esencial de la RSC. No tiene mucho sentido implicarse en acciones sociales externas, si se deja de lado la primordial responsabilidad social que tiene la empresa con sus propios empleados y sus familias (uno de sus *stakeholders* más relevantes). Crear entornos laborales que faciliten la integración de la vida laboral, familiar y personal, ha de ser la principal responsabilidad de la empresa para atraer y fidelizar el mejor talento, entre el que se encuentran las mujeres. La promoción de la igualdad de oportunidades, la defensa de la maternidad, y la flexibilidad, han de formar parte del salario intangible.

- 1- **Facilitar la flexibilidad laboral en tiempo y espacio.** Una solución al alcance de la mano en la era digital, gracias a las tecnologías de la comunicación e información. **El flexitime, el teletrabajo y la posibilidad de trabajar a tiempo parcial**, aunque sea temporalmente, son muy valorados en muchos países. En Estados Unidos, casi dos tercios de las mujeres con hijos menores de 18 años optan por un horario flexible o a tiempo parcial en algún momento de su vida profesional. Todo ello sin sufrir una disminución en la cotización cuando esas medidas se toman como consecuencia de la una mayor dedicación a los hijos.

La mayoría de las empresas tienen políticas de flexibilidad, pero el acceso a las mismas no está al alcance ni bien visto por todos. La **formación de los directivos y mandos intermedios** es clave para crear en las empresas culturas centradas en las personas.

Un porcentaje nada desdeñable sigue pensando que usar las políticas de la empresa tiene consecuencias negativas en su futuro profesional. Hacen falta más referentes de éxito equilibrado. Promocionar a personas que usen políticas de flexibilidad. Sólo cuando los empleados perciban un compromiso real con ellos por parte de la empresa, como personas completas con necesidades cambiantes a lo largo de su trayectoria vital, se arriesgarán a usar sin consecuencias las políticas que facilitan una mayor productividad por hora trabajada, una vida más saludable, una mayor creatividad y sostenibilidad familiar, empresarial y social.

- 2- **Favorecer la política de sustituciones.** Que se prevea la sustitución de la mujer y el hombre durante el tiempo de baja por maternidad o paternidad, y se faciliten después opciones de teletrabajo. Corresponsabilizar a los empleados para que propongan acciones que no afecten al servicio.
- 3- **Crear una cultura a favor de las familias.** Partiendo de que el tiempo dedicado a la familia fomenta la adquisición de las competencias de liderazgo necesarias en la empresa, celebrar los nacimientos, felicitar los cumpleaños, dar permiso para asistir a los festivales de los hijos, facilitar y animar a coger las bajas de paternidad y maternidad, etc.
- 4- **Favorecer el talento, no el presencialismo.** Las mujeres embarazadas con hijos no solo no son menos productivas, sino todo lo contrario. Históricamente, la mujer madre ha sido el agente de cambio necesario para abrir la cuña de la flexibilidad en las empresas, demostrando que **se trabaja más y mejor sin tantos tiempos muertos para desayunar, comer, y hacer cafelitos con los colegas.**
5. **Erradicar el acoso laboral por maternidad.** La maternidad no puede suponer tener que renunciar al trabajo, ni a poder promocionar en la empresa. Se han de establecer **mecanismos para evitar discriminaciones**, por ejemplo, los currículos ciegos, el introducir al menos una mujer en la terna para nuevos puestos directivos o los análisis comparativos de las calificaciones. También facilitar una **formación específica para hacerles conscientes del sesgo inconsciente**, así como medir y evaluar a los directivos por el número de mujeres-madre en las contrataciones y promociones. El lenguaje empleado en las valoraciones puede dejar a las mujeres en una situación de desventaja. Por ello, se debería contar con programas específicos para identificar, desarrollar y promocionar a las empleadas de gran potencial, y aplicar de modo masivo la **“personalización de la trayectoria profesional”**. Además de **mostrar más modelos femeninos, que puedan ser referentes** de éxito empresarial

III.- Iniciativas familiares y personales

- 1- **Las mujeres y los hombres han de dar un paso al frente y exigir y reclamar unos derechos de los que en esta materia sólo se asumen las responsabilidades.** El miedo a no obtener o perder un empleo conlleva renunciar a vivir una vida equilibrada y completa, e impide mostrar que, ser un excelente empleado no está reñido con ser un buen padre o madre, sino todo lo contrario. Trabajo y familia son dos ámbitos vitales que se enriquecen mutuamente. Y también aquí existe el efecto contagio: alguien debe empezar.
- 2- **Vivir la corresponsabilidad en la pareja y eliminar los estereotipos invisibles que se perpetúan en el tiempo. Aprender a trabajar en equipo** igual que en el trabajo.
- 3- **Educar a los niños y jóvenes en la corresponsabilidad de participar en las tareas domésticas,** que no son sólo para los padres. Delegar lo delegable. Promover la distribución de encargos en los niños en función de las edades. De este modo, los niños se hacen más autónomos, responsables e interdependientes, valores necesarios para su futuro profesional.
- 4- **Potenciar la autoconfianza de las niñas,** animándolas a superar el miedo al fracaso o al qué dirán y a no ponerse barreras a la hora de los estudios o a nivel profesional.
- 5- **Las mujeres han de tomar decisiones de modo proactivo. Compartir con la pareja las inquietudes y necesidades tanto profesionales, como familiares y personales. Evaluar distintas alternativas de acción de modo asertivo** anticipando las consecuencias de cada una de las opciones.

IV.- Otras iniciativas

- 1- Los **centros educativos** tienen también un papel importante. Es muy necesario que los valores familiares también se fomenten en los colegios, **que se les eduque en la conciliación y en la corresponsabilidad desde pequeños.**
- 2- Otros agentes sociales, como los **sindicatos,** han de contribuir introduciendo la **flexibilidad en los convenios,** y apoyando e impulsando el reconocimiento de la institución familiar.

8. Bibliografía

- Alberdi, I., Escario, P., & Matas, N. (2000). *Les dones joves a Espanya*. Barcelona: Fundación “la Caixa”.
- Badenas Plá, N., & López López, M. T. (2011). Doble dependencia: abuelos que cuidan nietos en España. *Revista de Servicios Sociales*, 49, 107–125.
- Becker, G. S. (1981). *A treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bengtson, V. L. (2001). Beyond the nuclear family: The increasing importance of multigenerational bonds. *Journal of Marriage and Family*, 63, 1–16.
- Bonino, L. (2004). Los Micromachismos. *Revista La Cibeles*, 2, 1–6.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona, Spain.: Anagrama.
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225.
- Chinchilla, N., & Grau-Grau, M. (2015). *Empresa responsable en l'àmbit de la família*. Generalitat de Catalunya. Barcelona, Spain.
- Chinchilla, N., Jiménez, E., & Grau, M. (2014). *Impacto de las pensiones en la mujer. Jubilación y calidad de vida en España*. Vidacaixa. Barcelona, Spain.
- Chinchilla, N., León, C., Torres, E., & Canela, M. Á. (2006). Frenos e impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas. *Documento de Investigación Núm. 632. IESE Business School*.
- Coltrane, S., Miller, E. C., Dehaan, T., & Stewart, L. (2013). Fathers and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 279–302. <https://doi.org/10.1111/josi.12015>
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1339. <https://doi.org/10.1086/511799>
- Coser, L. A. (1974). *Greedy institutions; patterns of undivided commitment*. New York, NY: Free Press.
- Daatland, S. O., & Lowenstein, A. (2005). Intergenerational solidarity and the family–welfare state balance. *European Journal of Ageing*, 2(3), 174–182.
- Emerson, R. M. (1962). Power-dependence relations. *American Sociological Review*, 27, 31–41.
- Esteve, A., Devolder, D., & Domingo, A. (2016). La infecunditat a Espanya: tictac, tic-tac, tic-tac!!! *Perspectives Demogràfiques*, 1–4.
- Eurobarometer. (2015). *Gender Equality. Special Eurobarometer 428*.

- Ezzedeen, S. R., Budworth, M.-H., & Baker, S. D. (2015). The Glass Ceiling and Executive Careers Still an Issue for Pre-Career Women. *Journal of Career Development, 42*(5), 355–369.
- Ferrer Pérez, V. A., Bosch Fiol, E., Navarro Guzmán, C., Ramis Palmer, M. C., & García Buades, M. E. (2008). Los micromachismos o microviolencias en la relación de pareja: Una aproximación empírica. *Anales de Psicología, 24*(2), 341–352.
- Folbre, N., & Hartmann, H. I. (1989). The persistence of patriarchal capitalism. *Rethinking Marx, 2*(4), 90–96.
- Folke, O., & Rickne, J. (2016). The Glass Ceiling in Politics Formalization and Empirical Tests. *Comparative Political Studies, 49*(5), 567–599.
- Gimeno, M. J. A., & Rocabert, E. (1998). Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional. *Revista de Orientación Y Psicología, 9*(15), 25–36.
- Grau-Grau, M. (2010). *Mind the gap: Spain: Employee perspective*. The Sloan Center of Ageing and Work. Boston College.
- Grau-Grau, M. (2015). *Recompensas invisibles: Los beneficios de la paternidad en los propios padres y sus trabajos*. Barcelona, Spain: Fundación M. Teresa Rodó.
- Hiller, D. V. (1984). Power dependence and division of family work. *Sex Roles, 10*(11/12), 1003–1019.
- Hochschild, A. R., & Machung, A. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York, NY: Viking.
- Karataş-Özkan, M., & Chell, E. (2015). Gender inequalities in academic innovation and enterprise: a Bourdieuan analysis. *British Journal of Management, 26*(1), 109–125.
- Killewald, A. (2012). A Reconsideration of the Fatherhood Premium: Marriage, Coresidence, Biology, and Fathers' Wages. *American Sociological Review, 78*(1), 96–116. <https://doi.org/10.1177/0003122412469204>
- Killewald, A., & Gough, M. (2013). Does specialization explain marriage penalties and premiums? *American Sociological Review, 78*(3), 477–502.
- Marks, J., & Edgington, R. (2006). *Motivations and Barriers for Women in the Pursuit of an MBA*. Reston, VA: Graduate Management Council.
- Meil, G. (2002). *La postmodernidad de la familia española*. Madrid: Acento editorial.
- Meil Landwerlin, G. (2003). La figura de la abuela en las familias españolas de la actualidad. *Portularia, 3*, 33–47.
- Meil Landwerlin, G. (2011). *Individualización y solidaridad familiar*. Barcelona: Fundación "la Caixa".
- Oakley, J. G. (2000). Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs. *Journal of Business Ethics, 27*, 321–334.
- Parker, K., & Wang, W. (2013). *Modern parenthood. Roles of moms and dads converge as they balance work and family*. Washington, DC: Pew Research.
- Rudman, L. A., & Mescher, K. (2013). Penalizing men who request a family leave: Is flexibility stigma a femininity stigma? *Journal of Social Issues, 69*(2), 322–340. <https://doi.org/10.1111/josi.12017>
- Sayer, L. C., Bianchi, S. M., & Robinson, J. P. (2004). Are parents investing less in children? Trends in mothers' and fathers' time with children. *American Journal of Sociology, 110*(1), 1–43.

- Solé, C., & Parella, S. (2004). «Nuevas» expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales « exitosas». *RES*, 4, 67–89.
- Waldfoegel, J. (1997). The Effects of Children on Women's Wages. *American Sociological Review*, 62(2), 209–217.
- Williams, J. C., Blair-Loy, M., & Berdahl, J. L. (2013). Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69 (2), 209–234.

Maternidad y Trayectoria Profesional

