Facultad de Trabajo Social

UNIVERSIDAD DE JAÉN

Facultad de Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

El club de las malas madres: ¿la imposibilidad de conciliar?

Alumno/a: **Nerea Escabias Castillo**

Tutor/a: Carmen Rodríguez Guzmán
Dpto: Trabajo Social

Octubre, 2023

Grado en Trabajo Social

Este Trabajo Fin de Grado tiene una extensión de 9385 palabras, sin contar portada, índice, bibliografía ni posibles anexos.

Índice.

Resumen. 3
Abstract. 3
1.Introducción. 4
2.Las diferencias de género a través de datos. 6
3.El trabajo de cuidados y el trabajo doméstico, ¿obligación de la mujer? 8
4.Mujer y cambio. 9
5.La conciliación y sus obstáculos. 11
6.La imposibilidad de la conciliación en las mujeres. 14
6.1Razones por las cuales las mujeres no tienen tantos hijos e hijas. 15
7.Club “MalasMadres”. 16
7.1Soluciones para compatibilizar el trabajo remunerado con la familia. 19
7.2 “Yo no renuncio”. 20
8.La necesaria corresponsabilidad 21
9.Críticas a este movimiento de “MalasMadres” 23
10.Norma actual de la política de conciliación en España. 23
10.1Permisos de paternidad. 24
Conclusiones. 25
Referencias bibliográficas. 26

Resumen.

La mujer ha sido y sigue siendo una figura muy significativa en trabajos como el trabajo de cuidados y el trabajo doméstico, por lo que encontramos diferencias de género en nuestra sociedad. Gracias a los grandes cambios que ha conseguido la mujer a lo largo de la historia, ha sido posible su integración en el sector laboral, ocupando una posición en la sociedad que antes no existía. Uno de los grandes problemas con los que se encuentra la mujer es con la imposibilidad de conciliar su vida profesional y su vida personal, lo que le ha llevado a tener menos hijos/as para así poder compaginar su vida. Encontramos asociaciones que motivan a la mujer a conciliar su vida de diferentes maneras, sin olvidar la importancia de la corresponsabilidad. El presente trabajo toma como ejemplo al "Club de las malas madres" como ejemplo de los desafíos a los que se enfrentan especialmente las madres trabajadoras.

Palabras clave: trabajo de cuidados, trabajo doméstico, mujer, conciliación, corresponsabilidad.

Abstract.

Women have always been linked to caretaking and housework, therefore gender differences have been and are still present in today's society. Thanks to the great changes that women have gained throughout history, their integration in the field of employment has become a possibility, taking up a position in society that didn't used to exist. One of the biggest problems that women can find is the impossibility to balance their professional career and their personal life, which has led to having fewer children so they are able to combine their lifestyle. There are associations that motivate women to balance their lifestyle in different ways, without forgetting the importance of co-responsibility. In the same way that these associations can help, there is also a series of reviews.

Keyword: caretaker, housework, women, combine, co-responsibility

1.Introducción.

El trabajo de cuidados y el trabajo doméstico, la entrada de la mujer en el trabajo remunerado, son cuestiones de género que nos parecen fundamentales para poder comprender cómo se está estructurando la sociedad, en qué posición se está situando la mujer. Es en estos términos y en estos cambios dónde encontramos nuestros mayores desafíos y nuestras mayores incógnitas.

El trabajo de cuidados y el trabajo doméstico están muy ligados a la figura de la mujer, se podría decir que en gran medida ha sido la mujer quien ha realizado estos trabajos a lo largo del tiempo, dejando de lado aquellos trabajos en los que se obtiene algún tipo de remuneración. Al hablar de este tipo de trabajos, nos encontramos con un grabado muy significativo a finales del siglo XIX, donde se ve reflejado un modelo de vida muy peculiar, un modelo que se seguía en ese siglo, el modelo de vida es el llamado modelo de los tres ochos. Este modelo consistía en dividir el día en tres partes iguales de 8 horas, donde una parte iba destinada al trabajo remunerado, es decir, el trabajo en las fábricas u otros sectores de trabajo donde se recibía un salario, otra parte iba destinada al descanso, y la última iba destinada para el despeje y tiempo libre de la persona.

Según Fernández y Tobío (2021), en este grabado se puede apreciar la total desaparición del trabajo de cuidados y del trabajo doméstico, no hay ningún hueco para ellos en todo el día. Sin embargo, la mujer estaba destinada a realizar estas actividades mientras que el varón estaba destinado a realizar cualquier tipo de trabajo remunerado, dejando así a la mujer en una posición de subordinación, siendo sometida al hombre.

A raíz de estos modelos de vida, apareció el concepto “ama de casa”, el cual iba destinado únicamente a las mujeres, ya que estas eran las únicas encargadas de estar en el hogar y de realizar todas y cada una de sus tareas. Siguiendo a Marugán (2015), las amas de casa eran mujeres que no tenían apenas derechos, pero sí que tenían trabajo para realizar. El número de horas destinadas al trabajo doméstico y al trabajo de cuidado cada vez aumentaba más.

El trabajo de cuidados es aquel trabajo no remunerado, aunque también puede ser remunerado, realizado en gran medida por las mujeres, esto no quiere decir que algún hombre lo ha realizado o lo realiza, pero la mujer ha estado y está muy involucrada en este. Consiste en hacerse cargo del cuidado de la familia en general, hijos e hijas, maridos, madres y padres, etc. Siguiendo a Marugán (2015), el trabajo de cuidados ha permitido que el hombre pueda realizar su actividad en el trabajo remunerado, ya que las mujeres han sido las encargadas de realizar este tipo de trabajos, como es el de cuidados y el doméstico, también el hecho de que las mujeres hayan sido las encargadas de hacer estos trabajos han permitido a sus hijos/as darse cuenta de lo que no quieren para ellos/as, es decir, se han dado cuenta que quieren tener un trabajo remunerado el cual les permita ser personas libres con sus propias ideas y tener un sueldo con el que poder ser personas autónomas.

La distancia de género según Eternod (2018), es la brecha que encontramos entre hombres y mujeres respecto a la diversidad de oportunidades a las que pueden acceder, oportunidades de tipo económico, sociales, políticas, culturales, de trabajo. En España esta distancia o esta brecha es muy notoria, se nota como hombres y mujeres deben seguir ciertos roles determinados, y es muy complicado llegar a un cambio. La responsabilidad doméstica y las tareas que están asociadas al cuidado siguen siendo parte de la mujer, y, aunque entre las parejas más jóvenes se nota un poco más el cambio, es poco notoria su evolución.

Durante años, el trabajo no remunerado no se percibía como tal, es decir, las tareas del hogar y las tareas de cuidado no eran consideradas como un trabajo, era invisible y por tanto la mujer también lo era.

En las cuestiones de género siguiendo a Fernández y Tobío (2012), uno de los factores de cambio que encontramos, es la toma de conciencia por parte de las mujeres y, la lucha que realizan para acabar con las discriminaciones que han recibido y así poder alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida y sobre todo en el trabajo no remunerado.

La división sexual del trabajo es una manera de distribuir actividades tanto en el ámbito doméstico como en el ámbito productivo de forma desigual entre hombres y mujeres. Esta división sigue operando, aunque con algunos cambios. La figura del hombre se ha insertado en cierta medida en las tareas domésticas, aunque es la mujer quien sigue siendo la figura predominante en este tipo de tareas. Sí que es cierto que el hombre coopera más que antes, pero esto ocurre en cierta medida porque la mujer se lo manda.

2.Las diferencias de género a través de datos.

Siguiendo a Nuño (2010), España es uno de los países de Europa donde más desequilibrio se encuentra respecto a la división sexual del trabajo, esto explica que es uno de los países donde más desigualdades encontramos en cuanto al empleo, el cuarto país con mayor desigualdad de género en la ocupación...

A continuación, según Fernández y Tobío a través de datos de la Encuesta de uso del tiempo de Eurostat podremos observar el promedio de horas diarias dedicadas a las principales actividades de la vida España 2010 (en horas y minutos, por grupo de edad y sexo).

Tabla 1. Reparto del tiempo por edades y sexo.

Activ.	15-19		20-24		25-44		45-64		65+	65+	Conjunto	
	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.
Dorm.	8:39	9:14	8:36	9:01	8:19	8:18	8:18	8:24	8:28	9:42	8:36	8:36
Cuid.	2:54	2:37	2:59	2:54	2:42	2:45	2:47	2:54	2:54	3:04	2:48	2:48
Pers.												
Trb/est.	6:14	4:49	6:52	5:03	8:53	7:53	7:53	6:44	4:51	2:49	7:28	7:28
Estudios	3:59	3:29	1:43	1:19	0:08	0:07	0:01	0:01	0:00	0:01	0:25	0:25
Empleo	0:35	0:32	2:36	2:37	3:38	5:10	2:24	4:22	0:03	0:10	2:15	2:15
Trb dm.	1:40	0:48	2:33	1:07	5:07	2:36	5:28	2:21	4:48	2:38	4:48	4:48
Ocio	6:14	7:20	5:35	7:02	4:08	5:06	5:00	5:59	6:45	8:24	5:13	5:13
Total	24h	24h	24h	24h	24h	24h	24h	24h	24h	24h	24h	24h

Fuente: Eurostat, (Fernández y Tobío, 2021)

Como se puede ver en la columna de las actividades, encontramos la actividad del descanso, del sueño, las horas dedicadas a esta actividad en general es la misma en todos los grupos de edad, tanto en hombres como en mujeres, en general unas ocho horas diarias. Dentro de estas ocho horas diarias, tanto hombres como mujeres dedican tiempo para sus cuidados personales, incluyendo la comida, las mujeres dedican un poco más de tiempo a este tipo de cuidados, pero en general la media es muy igualitaria.

Dejando a un lado este tipo de actividades, el resto del día se divide entre el trabajo, es decir, el tiempo que se invierte en el empleo o trabajo doméstico, estudios y ocio. Cuando hablamos del trabajo remunerado y el trabajo doméstico encontramos una diferencia en la media de todos los rangos de edad respecto a la edad y el sexo de las personas, es decir, las mujeres son el grupo que trabajan o estudian durante una media de unas 7 horas y 28 minutos y tienen unas 5 horas y 13 minutos de media para disfrutar del ocio o de su tiempo libre, mientras que los hombres tienen una media de 6 horas dedicado al estudio o al trabajo y una media de unas 6 horas y 12 minutos de tiempo libre. Esa hora que vemos de más en el grupo de los hombres dedicado a su tiempo libre, lo tienen las mujeres de más en las actividades de trabajo o estudio. Podemos observar la diferencia que hay entre hombre y mujeres a lo largo de toda la vida respecto a las horas dedicadas a cada actividad. Los hombres acaban teniendo más horas para el disfrute personal que las mujeres.

La actividad a la que las mujeres le dedican más tiempo que los hombres es la actividad que consiste en el trabajo doméstico y estudio, lo podemos ver en las personas jóvenes, aunque no tanto como en edades superiores, ya que conforme aumenta las cargas familiares también va a aumentar la diferencia entre hombres y mujeres. Dentro del ámbito familiar, las tareas dedicadas al hogar y al cuidado son llevadas a cabo por la figura materna antes que por la figura paterna.

El tiempo dedicado al empleo siempre es superior en hombres que en mujeres, mientras que en el trabajo doméstico es todo lo contrario, encontramos una gran brecha de género entre ambos sexos, la mujer siempre va a sobresaltar en este tipo de trabajos.

En edades superiores a los 65 años, es donde más se nota esa diferencia entre hombres y mujeres respecto al trabajo doméstico, esto tiene que ver con la clase de educación que han estado recibiendo estas personas, la edad influye.

El trabajo remunerado y el trabajo doméstico y de cuidados siguen siendo muy desiguales, es decir, según Fernández y Tobío (2010), mientras que el trabajo doméstico es un trabajo el cual no se puede interrumpir, persiste día a día, no conoce de vacaciones o de descanso, incluso no conoce de jubilación, el trabajo remunerado es todo lo contrario.

Con el paso del tiempo se ha conseguido que el trabajo remunerado reduzca sus horas respecto a la jornada laboral, mientras que en el trabajo no remunerado no encontramos ningún tipo de cambio, reducción de horas…

Según el Estudio Usos del Tiempo del Instituto de la Mujer, los datos nos muestran como la diferencia entre el tiempo invertido en el trabajo doméstico entre mujer y hombre es muy significativa, estamos hablando de datos en los que las horas dedicadas al trabajo doméstico de la mujer son de 7 horas y 32 minutos, mientras que el tiempo invertido en las tareas domésticas del hombre es de 3 horas y 28 minutos.

3.El trabajo de cuidados y el trabajo doméstico, ¿obligación de la mujer?

¿Por qué las mujeres tienen que asumir las tareas del cuidado y las tareas del hogar como obligaciones propias?

La respuesta a esta pregunta es sencilla de responder, más difícil de cambiar. Las mujeres son perseguidas por lo que son las sombras de la construcción social del sexo, es decir, las mujeres cargan con el peso de esta sombra sin tener que hacerlo. Son sombras que persiguen

a las mujeres y estas las reconocen como propias cuando en realidad no lo son. Es decir, la mujer se siente en la obligación de tener que dedicar su tiempo al trabajo doméstico, cuando en realidad no es una obligación exclusivamente para ellas.

Aparte de encontrarnos con estas sombras, las mujeres siempre han adquirido un rol de feminidad, la figura de la mujer siempre ha estado sometida a un aprendizaje concreto, han tenido que aprender a cómo actuar, qué hacer, a qué se tienen que dedicar. El rol que han llevado ha sido igual en todo momento, un rol basado en la satisfacción de los demás, en la sumisión y en el trabajo dedicado a los demás. Esta asunción de trabajo doméstico ha estado íntimamente asociada a la condición femenina; al ejercicio de la feminidad: la feminidad aprendida.

El hombre al igual que la mujer sigue un rol cuyos rasgos principales se han teorizado como masculinidad hegemónica. Según Bonino (2002), la masculinidad hegemónica es la configuración normativizante de prácticas sociales para los varones predominante en nuestra cultura patriarcal, con variaciones persistentes.

Para esta masculinidad hegemónica el lugar legítimo del hombre está fuera, en el sector público, de manera que la parte de cuidados queda excluida de la idea de ser hombre.

El hecho de que el hombre coopere en las tareas domésticas es un hecho insignificante respecto al gran cambio que ha producido la mujer en el trabajo remunerado.

Incluso cuando los hombres asumen tareas domésticas, la distribución de estas no es igualitaria. El hombre es el que se encarga de las tareas que están más asociadas a la economía de la familia, mientras que la mujer es la que se encarga del cuidado y protección de esta, aquí es donde encontramos una barrera invisible, es decir, una barrera invisible la cual separa la participación en las tareas domésticas entre hombre y mujer, ya que este tipo de tareas están diseñadas para la mujer

El trabajo doméstico está destinado a la realización de todas las tareas del hogar, incluso al cuidado de terceros. El hogar en el cual la mujer se encuentra cuando está realizando el trabajo doméstico, no está relacionado con el hogar como lugar de descanso, o como un espacio de libertad, al contrario, el hogar para la mujer es un lugar de obligaciones, en el cual debe de dedicarse en todo momento a lo que deseen los/as demás, es imposible gozar de una habitación propia, es imposible que la mujer tenga su zona de confort dentro del hogar, y esto, no debería

de ser así, ya que si las mujeres llevan a cabo una infinidad de tareas tanto públicas como privadas, el hogar debe de ser su lugar de refugio.

4.Mujer y cambio.

Como hemos dicho anteriormente además de formar parte del ámbito privado, la figura de la mujer cada vez está más presente en el ámbito público. Este hecho supone un nuevo universo de valores para las mujeres, es decir, al estar cada vez más involucradas en el ámbito público, el matrimonio y la necesidad de crear una familia ya no son los ideales predominantes en la vida de las mujeres.

Como se puede ver, este cambio generacional importantísimo en las mujeres españolas genera esa inserción en lo público que luego a su vez deriva a otros cambios, siguiendo a Tobío (2003), el hecho de que la mujer tenga un trabajo hace que esta sea más autónoma, tenga más independencia, incluso hace que la mujer tenga más seguridad en sí misma a la hora de hacer su trabajo.

En la siguiente tabla vamos a poder observar según Tobío (2003) el cambio que han realizado las mujeres con el paso del tiempo.

Tabla 2. Cambio generacional de las mujeres.

Mujeres del ayer. Características.	Mujer actual. Características.
- Ser mujer era sinónimo de ama de casa. - Escasez de opciones. - Si trabajaba fuera de casa, ese dinero era indiferente para la economía de la familia. - Sacrificio por parte de la mujer por miedo a hablar. - Todo era aguantable	- Ser mujer es sinónimo de independencia. - Tienen más variedad para elegir. - El trabajo individual de la mujer es sinónimo de su propia autonomía. - Sin miedo a hablar - Ya no aguantan, se suele decir que

- Tenían más tiempo para ellas	las mujeres ya no aguanta casi nada - No tienen tiempo para casi nada.

Fuente: Cambio social y solidaridad entre generaciones de mujeres (Tobío, 2003).

Fijándonos en la tabla número 2, podemos ver la evolución que ha realizado la mujer desde 1980. Ese concepto de ama de casa se ha ido convirtiendo en mujer independiente, con el paso del tiempo la mujer tiene más opciones para elegir su puesto de trabajo, tiene más opciones para poder moverse en el sector laboral, se ha hecho con la autonomía personal, es decir, tiene más autonomía para poder hacer lo todo aquello que él satisfaga, incluso ese ha perdido ese miedo de hablar y expresar su opinión, ya no tienen que hacer ningún tipo de sacrificio para así callarse las cosas que les molesta. Las mujeres de ayer tenían más tiempo para ellas en el sentido de que no tenían que salir fuera de casa para trabajar, su trabajo estaba dentro de casa, por lo que podían pensar más en todo, por el contrario, la mujer de ahora no tiene tiempo para nada, incluso no tiene tiempo para pensar en ella misma.

Según Nuño (2010), la incorporación de las mujeres en distintos sectores del ámbito público es una de las mayores revoluciones que se han encontrado en el siglo XX. Se considera una revolución tanto cuantitativa como cualitativa, es decir, encontramos a un gran número de mujeres en los sectores públicos y también encontramos grandes cambios.

La entrada de la mujer en el ámbito laboral ha producido un gran cambio en los modelos familiares, es decir, el tamaño de la familia ya no es igual, la mujer opta por un estilo de vida en el cual nos encontramos con una baja fecundidad, esto se debe sobre todo al retraso en la edad que tiene la mujer a la hora de tener su primer hijo, por lo que el número de hijos/as se reduce a 1 o ninguno, también nos encontramos con el fenómeno de contraer matrimonio, hay más tardanza a la hora de contraerlo. El modelo familiar ideal de la gran mayoría de la población es aquel modelo en el que tanto el hombre y la mujer colaboran de manera igualitaria, es decir, optan por un modelo más igualitario.

Este modelo ideal, es elegido por aquellas personas jóvenes, personas que tienen un mayor nivel de estudios, viven en lugares con un mayor tamaño poblacional. Al igual que estas personas con estas características optan por un modelo más igualitario, encontramos a personas

con unas características totalmente contrarias, las cuales optan por una división sexual del trabajo más tradicional. Estas últimas son personas que se encuentran situadas en rangos de edad mayores, son personas que viven en zonas rurales y no han tenido la posibilidad de moverse, personas con niveles muy bajo de estudios y la gran mayoría sin trabajo remunerado.

Según el Estudio de Fecundidad y Valores en la España del siglo XXI del CIS (2018), el modelo familiar por el cual la mujer española opta con un 66,4%, es aquel en el cual la relación de pareja debe de intervenir a partes iguales, con un trabajo con parecida dedicación y que los dos se repartan el trabajo a partes iguales respecto al cuidado de los hijos y de la casa, aquí encontramos el modelo igualitario.

La preferencia de las mujeres entrevistadas por el modelo familiar igualitario se encuentra vinculado por la edad y por el nivel de estudios, de forma que cuanto menor es la edad de la mujer y mayor sea su nivel educativo, mayor adhesión se observa (Nuño, 2010, 189)

Una de las situaciones que la mujer hace posible es la de sincronizar el tiempo público y el tiempo privado, es una tarea muy difícil, ya que el tiempo público es más lineal, mientras que el tiempo privado es muy poco regulable.

Ya que la mujer tiene que encargarse de sus obligaciones en el trabajo remunerado, también es la figura que más se interesa de hacer o de llevar a cabo las tareas del hogar y las tareas del cuidado. Esto lo hace posible con su doble presencia, triple…

Como se ha dicho anteriormente, el nivel de estudios repercute en su gran mayoría al tiempo que dedica el varón a realizar las tareas del hogar, es decir, cuanto mayor nivel de estudios tenga mayor es el tiempo que este va a dedicar en el hogar.

5.La conciliación y sus obstáculos.

Según Nuño (2010), el trabajo remunerado cada vez ha ido adquiriendo un papel fundamental en la vida de las mujeres, dejando de lado esa idea de maternidad y creación de una familia. El ideal femenino en la actualidad se basa en tener un trabajo remunerado y poder conciliar con la vida familiar y personal.

Una de las estrategias para poder estar en el ámbito del trabajo remunerado ha consistido en la reducción de la fecundidad. De modo que la maternidad se halla en una encrucijada, es decir, se encuentra anulada de los planes o pospuesta a un infinito que no se sabe, tener solo un hijo o intentar la conciliación.

Según el INE (2021), en el año 1980 el porcentaje de fecundidad en España era de un 64,45%, un porcentaje relativamente alto, el cual nos da a entender que tener hijos/as era algo principal en la vida de las mujeres, en la actualidad, en el año 2021, el porcentaje es de un 32, 42%, notándose una clara descendencia del porcentaje de fecundidad. Esta descendencia del porcentaje se debe a la difícil compaginación de la vida personal con la vida laboral de la mujer.

Al igual que el porcentaje de fecundidad ha descendido, podemos ver, según el INE (2021), como la edad para tener el primer hijo/a en las mujeres ha ascendido, en el año 1980, la media era de 28,20. La gran mayoría de las mujeres no tenían un trabajo remunerado, por lo que tener hijos no era un problema para su vida, sin embargo, en el año 2021, nos encontramos con una media de 32,61, esto se debe, a que la mujer, tiene la oportunidad de poder tener unos estudios, de tener un trabajo, por lo que el tener hijos/as se queda en algo secundario para sus vidas.

Cuando hablamos de conciliación, según Quintanilla (2005), nos referimos al logro real de la igualdad entre hombres y mujeres y la posible eliminación de las distintas formas de discriminación que nos encontramos, la posibilidad de tener un empleo estable que permita al ciudadano/a tener proyectos de vida diversos que se puedan compaginar y no repercutan de forma negativa a las responsabilidades familiares o al trabajo doméstico.

Siguiendo a Macinnes (2005), el concepto de conciliación tiene una relevancia muy importante en nuestro país ya que el empleo femenino se ha aumentado en los últimos años, es decir, la mujer tiene la posibilidad de trabajar en trabajos remunerados y las tasas de fecundidad han disminuido, siendo la segunda más alta en Europa entre las más bajas del mundo.

En España, a partir de los años ochenta, la fecundidad empieza a descender, según Tobío (2003), este hecho, se puede interpretar como un indicador de un proceso de transición, un proceso de cambio.

Para las mujeres, que llevan un doble rol, el primer rol asociado a la familia y las responsabilidades del cuidado y el segundo asociado al trabajo remunerado, hace que la definición de conciliación caiga en conflicto, ya que se hace imposible abordar los dos trabajos a la vez.

Conciliar el trabajo remunerado y el trabajo de cuidado implica un esfuerzo enorme que nunca es satisfecho. Al final es la mujer quien lleva el peso de realizar los dos trabajos

al mismo tiempo, por lo que hay una gran contradicción con esta definición.

Es difícil que nos encontremos con una definición de conciliación real, en parte, está mal planteada, ya que siempre ponemos lo productivo encima de lo reproductivo. Esto es una crítica que nos encontramos respecto a la idea de conciliación. Nos encontramos con una contradicción respecto a la práctica de esta definición, es decir, el hecho de compaginar los ámbitos de la vida y cuidar de las personas con el trabajo remunerado no es contradictorio, lo que pasa que su aplicación práctica está llena de contradicciones, ya que nunca te vas a quedar satisfecha, las prácticas que llevan a cabo las empresas realmente no son conciliación, ya que no se ponen en la piel de aquellas mujeres que tienen que hacerse cargos de sus hijos/as y de su hogar, porque luego cuando llegas a casa tu marido no es corresponsable.

Según Nuño (2010) para las mujeres el hecho de llevar a cabo la maternidad es un gran obstáculo para desarrollar su vida laboral y su vida profesional, sin embargo, esto no ocurre con los hombres.

Las mujeres siempre son las que se quedan estancadas en sus carreras profesionales, las mujeres siempre son las que se quedan al cuidado de sus hijos/as cuando enferman. Según Tobío (2003) a través de una encuesta de compatibilización familia-empleo, podemos ver quién cuida a los/as niños/as que enferman y no pueden ir al colegio.

Tabla 3. Quién se encarga de cuidar a los/as hijos/as enfermos/as.

Quién cuida.	Con hijos/as <6	Sin hijos/as <6	Total
Abuelos/as	50,4	47,7	49,0
Otras pers. parient.	5,1	5,0	5,1
Vecin./amistd.	1,8	1,0	1,4
Ayd. Dom.	15,1	7,3	11,2
No va al trab.	14,1	15,6	14,4
Pareja no va al trab.	3,1	6,3	4,7
Turno.	7,2	7,3	7,2
Solo/a	0,8	5,8	3,3
Otras	2,3	3,5	2,9
Total.	100	100	100

Fuente: Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo. (chi cuadrado significativo al ,000; 2 casillas (10%) frecuencia esperada.

Como podemos observar en la tabla 3, son los abuelos y las abuelas las personas que se encargan del cuidado de sus nietos/as cuando se encuentran enfermos. Observando la fila número 5, podemos ver como la madre con un porcentaje del 14,4% falta a su trabajo para poder cuidar a su hijo, mientras que la fila número 6, nos muestra como solo el 4,7% de las parejas falta al trabajo para cuidar de sus hijos/as, una vez más vemos como la mujer carga con el peso del trabajo de cuidados, mientras que el hombre se hace a un lado para hacerse cargo de su trabajo remunerado.

La naturaleza del tiempo remunerado no tiene nada que ver con la naturaleza del tiempo dedicado al cuidado, ya que el tiempo que se dedica al cuidado tiene unas características muy diferentes. El trabajo remunerado es un trabajo en el cual el tiempo es lineal, este tiempo está regulado, es decir, tiene un horario específico y está asociado a un contrato el cual tiene una serie de derechos y deberes, por el contrario, el trabajo de cuidado o el trabajo destinado al ámbito doméstico, es un tiempo que no está regulado y continuo, es decir, no sigue ningún tipo de horarios, no entiendo de días no lectivos o de vacaciones, también es heterónomo, es decir, se organiza a partir de las necesidades o intereses de terceras personas (Nuño, 2010).

Un dato muy destacable es la enorme relación entre las cargas familiares y la situación laboral, por ejemplo, las mujeres tienen incluso de manera indeseada, tienen más jornadas a tiempo parcial, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), nos muestra como el 75% de los contratos a tiempo parcial en España tienen que ver con mujeres. Estamos hablando de 2,1 millones de mujeres frente a 667.000 hombres. Esto es un dato muy relevante que tiene que ver en cómo hacer frente a esa idea de conciliar.

6.La imposibilidad de la conciliación en las mujeres.

Con el paso del tiempo muchas mujeres y madres han tenido que abandonar sus puestos de trabajo para poder hacerse cargo de los cuidados de la familia y del hogar, dejando de lado su vida, quedándo en una posición secundaria. Pero llega un momento en el que todo las sobrepasa, nunca tiene su casa ordenada, nunca van a poder cuidar bien de sus hijos/as porque la perfección en el cuidado no existe, y llega un momento en el que estas mujeres tienen reivindicaciones, es decir, llega un momento en el que necesitan tiempo para ellas, para su trabajo, necesitan tener tiempo para tener un poco de vida, y es aquí, cuando empiezan a pensar

un poco más en ellas y se sienten “unas malas madres”.

Según Chacón y Tapia (2017), una de las razones por la cual las mujeres optan por la maternidad voluntaria es porque estas quieren tener su propia autonomía, quieren decidir sobre sus propias vidas y tener un proyecto de vida en el cual ellas sean las figuras predominantes. Estas mujeres piensan que el término de maternidad y el término de autonomía son distintos y no se complementan, es decir, la mujer al ser madre tiene que cubrir las necesidades de su hijo o hija, centrar su tiempo al cuidado de este o esta, dejando un poco de lado a sus propias aspiraciones y a sus propias necesidades. Por esto la mujer evita la maternidad en cierta medida, ya que al no ser madres pueden dedicar su tiempo al 100% a sus proyectos de vida, dispone de más tiempo para ellas y físicamente están más dispuestas para poder conseguir sus aspiraciones en ámbitos de la educación, en ámbitos de lo profesional y de lo personal.

6.1Razones por las cuales las mujeres no tienen tantos hijos e hijas.

Según Tobío, (2003), una de esas razones por la cual las mujeres deciden no tener tantos hijos es por la situación económica. Al tener más número de hijos/as supone disponer de un buen sueldo económico, pero, con el trabajo de la mujer, sólo es posible tener un hijo o dos, ya no sólo hablamos de dinero, sino también de tiempo.

Según Chacón y Tapia (2017) otra de las razones por la cual las mujeres optan por la maternidad voluntaria es porque estas quieren tener su propia autonomía, quieren decidir sobre sus propias vidas y tener un proyecto de vida en el cual ellas sean las figuras predominantes.

Estas mujeres piensan que el término de maternidad y el término de autonomía son distintos y no se complementan, es decir, la mujer al ser madre tiene que cubrir las necesidades de su hijo o hija, centrar su tiempo al cuidado de este o esta, dejando un poco de lado a sus propias aspiraciones y a sus propias necesidades. Por esto la mujer evita la maternidad en cierta medida, ya que al no ser madres pueden dedicar su tiempo al 100% a sus proyectos de vida, dispone de más tiempo para ellas y físicamente están más dispuestas para poder conseguir sus aspiraciones en ámbitos de la ecuación, en ámbitos de lo profesional.

El hecho de tener hijos es una cuestión que cada vez se piensa más, no es fácil, las familias tienen que pensarlo mucho por el simple hecho de que tienen que asegurarse de tener un buen puesto de trabajo, un buen sueldo, y sobre todo ganas, muchas ganas de tener hijos/as.

La natalidad se ha convertido en un problema, un problema sobre todo femenino, ya que la figura masculina se incluye cada vez más en el sector del trabajo, dejando a un lado

todo lo relacionado con la familia. Esto es algo que las mujeres comparten y están muy en desacuerdo.

Siguiendo a Tobío (2003), el mundo del trabajo y el mundo de la familia, son mundos que aún no están unidos, se encuentran separados, no hay compatibilidad entre ambos. Las mujeres no pueden llevar todo a la vez, se les hace imposible ser ama de casa, madre y además tener que ir al trabajo, es muy difícil compaginarlo todo.

7.Club "MalasMadres".

Precisamente hace unos años se ha empezado a conocer la iniciativa del club de las "MalasMadres" un movimiento el cual consiste en manifestar varias reivindicaciones por parte de madres, cansadas de los grandes estereotipos que se implantan en la sociedad cuando se llega a la maternidad Esta iniciativa aglutina buena parte de las aspiraciones de las mujeres profesionales y ha tomado el papel de influenciar en la política, por tanto, es un buen ejemplo para evidenciar situaciones reales de las mujeres españolas.

Este movimiento se fundó en primer lugar para hacer sentir a miles de mujeres y de madres que no están solas, que los fallos que se cometen siendo madres son los más normales del mundo, nadie nace con todo aprendido. Está dirigido a todas esas mujeres y madres que luchan por romper los miles de estereotipos de madres perfectas, para así poder alcanzar una conciliación real.

Laura Baena Fernández es la fundadora del Club de "MalasMadres". Laura, se licenció en Publicidad y Relaciones Públicas en la Universidad de Málaga, tras licenciarse en este grado, se especializó en Artes Visuales. Estuvo trabajando durante varios años como creativa publicitaria en algunas agencias de publicidad, y también tuvo la oportunidad de desarrollar varios proyectos para la Escuela de Diseño y Moda de Madrid. Es en el año 2014 cuando Laura abandona su trabajo, ya que se le hacía imposible compaginar este trabajo con la figura de ser madre. Es en ese mismo año cuando funda el Club de las "MalasMadres". A parte de ser directora de este club, también es presidenta y cofundadora de la Asociación Yo No Renuncio.

Baena expresa que se sentía mala madre porque el modelo social de madre que había no la representaba, las características de ese modelo ella no las llegaba a cabo. Nos cuenta que la maternidad estaba y sigue estando muy idealizada y que la realidad que ellas viven es muy diferente a todo lo que se expone.

Lo que se intenta con este movimiento es reivindicar un nuevo modelo social de madre.

Madres que luchan por no perder su identidad como mujer. Un movimiento que lucha por la conciliación, es decir, son mujeres que no quieren renunciar a su carrera, a su trabajo, pero tampoco quieren renunciar a su familia, a sus hijos/as, quieren tener tiempo para todo, quieren tener la oportunidad de poder compartir sus trabajos sin la necesidad de sentirse abrumadas.

Las mujeres que forman parte de este movimiento intentan llegar a los oídos de todas aquellas personas que se sienten "MalasMadres", y su forma de llegar a estas personas es a través de la utilización mediática mediante de su página web, podcast en diversas plataformas, que permiten su visibilización.

A través de sus podcasts intentan explicar infinidad de situaciones, invitan a personas a contar sus experiencias. Por ejemplo, uno de los podcasts más escuchados es el que lleva a cabo con la periodista Cristina Villanueva, este nos habla de la conciliación, de sus ventajas y desventajas y exponen sus opiniones al respecto.

Cristina Villanueva, presentadora de televisión y periodista nos habla en uno de los podcasts del Club "MalasMadres" junto a Laura Baena fundadora del gran movimiento sobre la conciliación. Laura nos cuenta que tuvo que renunciar a su carrera profesional cuando fue madre por primera vez, y esto no debe de ser así, no se debe renunciar sólo por el simple hecho de ser madre. Intentó conciliar el ser madre con su trabajo, pero no fue posible ya que no sabía de donde sacar el tiempo, no sabía cómo organizar sus horas. El hecho de conciliar la parte profesional con la esfera familiar le hacía disfrutar menos, vivía menos, y esto no era conciliar.

Una de las claves más claras que nos comentan es que haya flexibilidad, sin flexibilidad no se va a ninguna parte, flexibilidad tanto en la esfera pública como en la esfera privada.

Cuando eres madre y optas por la maternidad, 6 de cada 10 mujeres dejan sus trabajos, y dejan sus trabajos porque es una obligación que tienen que hacer porque la sociedad no entiende la conciliación. Tienen necesidad de recuperar su vida porque es imposible compaginar todo al mismo tiempo. Se sienten apartadas y discriminadas por el simple hecho de ser madres.

Según Molina (2020), la maternidad es una barrera bastante grande para las mujeres, el 22% de las mujeres de España pierde su trabajo cuando es madre y casi cuatro de cada diez aseguran haber sufrido algún tipo de discriminación laboral tras haber tenido un hijo. Estos datos los encontramos en una de las encuestas desarrolladas por el Club de las Malas Madres, una encuesta llamada "Las invisibles", en la que han participado unas 94.182 mujeres de toda

España.

Esta encuesta se desarrolló a través de un enlace, vía internet, donde las mujeres podían acceder con total facilidad para medir su grado de invisibilidad desde que se han convertido en madres. En el cuestionario se midió la ayuda que han recibido las mujeres para cuidar a sus hijos/as, que medidas de conciliación han podido utilizar o disfrutar, los diversos problemas que se han encontrado cuando decidieron ser madre.

La encuesta quiere dar visibilidad a la discriminación que sufren las mujeres cuando son madres, discriminación tanto en el ámbito laboral o profesional, familiar y social.

Aparte de saber que el 22% de estas mujeres han perdido su trabajo al tener un hijo, también nos encontramos con que el 11% ha tenido que renunciar a este por la imposibilidad de poder compatibilizarlo con la crianza de sus hijos/as. También nos encontramos con mujeres con las que no le han vuelto a renovar el contrato.

Uno de los datos con los que nos encontramos es que 1 de cada 4 mujeres han sufrido "mobbing maternal", según Molina, 2020, significa que la mujer sufra una discriminación directa en su lugar de trabajo por el simple hecho de haber tenido un/a hijo/a. El 37% de la población de mujeres afirman haber sufrido este tipo de discriminación. El 22% dejó de crecer en su profesión, se estancaron, el 8% vieron como sus responsabilidades en el trabajo dejaban de crecer y el 8% de estas mujeres afirman haber sufrido discriminación por parte de sus compañeros/as en el trabajo.

Nos encontramos con un porcentaje de hasta un 75% de mujeres que dicen y confirman haberse visto afectadas en su vida laboral a consecuencia de su maternidad. Y un 70% de estas mujeres consultan que se sienten en plena soledad ante la crianza de sus hijos/as ya que hay una gran falta de corresponsabilidad y a apoyos a la conciliación.

7.1Soluciones para compatibilizar el trabajo remunerado con la familia.

Llega un punto en el cual la mujer no puede con todo sola, por lo que según la Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo encontramos las ayudas a las que recurren estas madres para hacer que la familia y el empleo sean compatibles.

Tabla 4. Ayuda que reciben las madres trabajadoras para hacer compatible la familia con el empleo.

QUÉ AYUDA MÁS A LAS MADRES TRABAJADORAS A HACER FAMILIA Y

EMPLEO COMPATIBLES	
%	
La ayuda de la madre	26,7
La ayuda de su marido/pareja	24,7
Vivir cerca del trabajo	13,9
La ayuda de otros miembros de la familia	10,2
La ayuda doméstica remunerada	9,2
El horario de trabajo	7,8
Vivir cerca del colegio de los niños/niñas	4,4
Los servicios que ofrece el centro escolar	1,5
Otros recursos	0,7
Nada	0,8
Total	100
Fuente: Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo. (Los datos se refieren a todas las madres trabajadoras que viven con al menos un hijo o hija de menos de 18 años.	

Como podemos observar en la tabla 4, la principal ayuda que recibe la mujer para poder llevar a cabo tanto el trabajo remunerado como el trabajo de cuidados es la ayuda de su madre, estamos hablando de un porcentaje del 26,7%, podemos ver como sólo habla de la figura materna, la figura paterna no sale, seguido nos encontramos con la ayuda que recibe por parte de su marido o de su pareja, con un porcentaje del 24,7%, el padre de los/as hijas/as es una figura que también proporciona su ayuda, no tanto como la madre, pero también está ahí. Vivir cerca del trabajo ayuda a que la mujer no tenga tanto agobio, ya que a la hora de que surja cualquier inconveniente puede ir, estamos hablando de un 13,9%. Uno de los porcentajes más bajos que encontramos es el de los servicios que ofrece el centro escolar, con un 1,5%, incluso nos encontramos con madres que no reciben ningún tipo de ayuda.

7.2 “Yo no renuncio”.

A través de este club de las Malas Madres, han formado una asociación llamada “Yo no Renuncio”, yo no renuncio a ver crecer a mis hijos e hijas ni a mi carrera profesional.

Lo que quiere conseguir esta Asociación formada con multitud de mujeres es lo siguiente:

- Tener una sociedad en la que ser madre no se convierta en una dificultad social y laboral.
- Conseguir que las empresas se involucren más con las medidas de conciliación para que así los hombres y mujeres se ayuden de manera mutua.
- Conseguir un marco normativo en el que las mujeres no salgan no tengan consecuencias negativas por su maternidad.

A través de esta asociación ha surgido el Teléfono Amarillo de la Conciliación. Este servicio nació en 2015 con la ayuda de muchas mujeres y madres que se encuentran en una situación difícil, ya que tienen problemas en su lugar de trabajo y no saben cómo actuar ante este problema.

Gracias a este tipo de servicio se han podido ayudar a más de 6.000 mujeres en temas relacionados con la maternidad y paternidad, bajas laborales, permiso de lactancia, adaptaciones de jornada en el trabajo remunerado, petición de teletrabajo entre muchas otras.

El servicio que ofrece el Teléfono Amarillo de la Conciliación es totalmente gratis, además se encarga de que todas las mujeres estén informadas y asesoradas en todo momento.

La gran mayoría de las mujeres quisieran tener más hijos si hubiese más medidas de conciliación, en datos más exactos según una encuesta lanzada por la Asociación, el 68% de las mujeres hubiera tenido más hijos/as si contaran con unas medidas de conciliación que permitieran adaptar su jornada laboral con el cuidado de sus hijos, el 22% de estas mujeres están en duda y el 10% contestan que no tendrían más hijos/as.

8.La necesaria corresponsabilidad

Al igual que se necesita que la conciliación se empiece a notar y se empiece a ver más sobre todo en la vida de las mujeres, también se habla de la corresponsabilidad. Maganto et al. (1999) plantean que la corresponsabilidad es necesaria para llegar a la igualdad entre hombres y mujeres y así poder llegar a tener una conciliación de la vida laboral y familiar. Esta corresponsabilidad, sobre todo familiar, hace referencia a un reparto equitativo y distribución de los roles y tareas familiares entre todos los miembros de una familia, para llegar a tener una buena corresponsabilidad es necesario:

- Que haya un adecuado reparto de tareas, es decir, que exista un reparto justo. Para

que exista este reparto, es necesario e importante cubrir todas y cada una de las tareas, asignar cada actividad a cada miembro de la unidad familiar, el cual o la cual esté preparado/a para realizar de manera adecuada… Una de las cosas que se deben de evitar en todo momento es la sobrecarga de roles, es decir, la mujer es siempre la que lleva la mayoría de las tareas de casa, y esto es una de las cosas que se deben de evitar. Debe haber una actuación coordinada, es decir, cada miembro de la unidad familiar se debe de coordinar con las tareas.

- También, algo que no puede faltar es la asunción de responsabilidad compartida, es decir, aunque cada miembro tenga que realizar una actividad en el hogar, no deben de olvidar que el trabajo familiar al final pertenece a cada uno de los miembros de la unidad familiar, esto quiere decir que si alguien no realiza su tarea el trabajo familiar no sirve de nada.

Hablando de la corresponsabilidad y de su significado, podemos entender que uno de los objetivos es darle paso en nuestra vida cotidiana. Las mujeres en su gran mayoría necesitan cooperar con otra persona, mantener un equilibrio de las tareas domésticas, de los cuidados familiares, necesitan la ayuda de alguien para así poder tener una conciliación. Pero esto no es tan fácil como parece, ya que el género masculino ha tenido y ha ocupado todas las posiciones de poder y no está dispuesto a soltarlas.

Octavio Salazar, hombre referente y feminista, el cual se considera un mal padre, comenta con Laura Baena en uno de sus podcasts sobre la importancia que tiene la figura del hombre en la lucha para conseguir una igualdad, para así poder llegar a una corresponsabilidad ejemplar.

La gran mayoría de los hombres arrastran con ellos una actitud basada en el machismo, para que esta actitud desaparezca deben de hacer una revisión continuamente de su propia actitud para

Una de las barreras que encontramos cuando llega la maternidad es la invisibilidad de la mujer, del trabajo que lleva a cabo tanto en el ámbito profesional y remunerado como en el ámbito no remunerado. La solución que se le puede dar a estas barreras es levantar la mano, sí, levantar la mano para exponer todo lo que pasa, pasa así visibilizar todo lo que las mujeres llevan a cabo.

El peso que tiene este tipo de trabajos no remunerados sigue siendo invisible, y es aquí donde debe de haber una corresponsabilidad, se debe de compartir el trabajo, porque si el

trabajo no se comparte nunca se va a poder salir de esa desigualdad y nunca van a poder desaparecer esas brechas de género.

El hecho de crear movimientos ha beneficiado a las mujeres ya que, gracias a esto, tienen un apoyo mutuo, es aquí donde aparece la definición de sororidad, según Lagarde (2009), es una alianza muy profunda y compleja entre las mujeres. Nos encontramos ante un liderazgo cooperativo, el cual tiene como lema ayudarse las unas a las otras, porque entre mujeres saben reconocer el talento femenino oculto tras esa invisibilidad impuesta por la sociedad, y entre ellas saben ayudarse y apoyarse en todos esos momentos en los que sienten que no pueden más.

Al no haber una conciliación ejemplar y una corresponsabilidad no eficiente, las mujeres a veces no disfrutan al cien por cien de sus éxitos y de las cosas buenas que les pasa, todo esto ocurre porque se sienten culpables, es decir, para haber conseguido todos esos éxitos han tenido que "rechazar" ciertas horas para leerle cuentos a sus hijos/as, o para hacer labores de casa… no disfrutan de nada, ya que están ancladas a todo lo no remunerado.

9.Críticas a este movimiento de "MalasMadres"

Lo que este movimiento da a entender a las mujeres es que su propósito es ayudar a todas aquellas madres que trabajan y tienen hijos/as, intentan poner en práctica la conciliación, pero no todo es lo que parece.

Podemos ver cómo este movimiento está sesgado completamente a la mujer privilegiada, mujeres profesionales con un alto nivel de cualificación y con un trabajo remunerado, en ningún momento hablan de aquellas mujeres que no tienen un trabajo remunerado, todo esto lo podemos notar en cada uno de sus comunicados, no habla de aquellas madres sin recursos, aquellas madres que también necesitan ayuda, pero no la pueden conseguir debido a su falta de recursos.

Cuando ellas hablan de la necesaria corresponsabilidad, ¿qué opinan de cuando alguien contrata a otras mujeres que son madres y dejan a sus hijos para cuidar a los suyos? Esto no aparece en ningún lado, no hablan de esto en ningún momento y esto forma parte de su sesgo de clase, no se ponen en el lugar de las demás. El privilegio con el que cuentan estas mujeres está fundado en que van a contratar a toda una serie de mujeres que también tienen hijos y estas mujeres a su vez también tienen que conciliar, por lo que parece que solo miran por mujeres con ciertas características

Estas mujeres miran solo para ellas y por su sentimiento de maternidad y parece ser

que su principal objetivo es el de estar muy metidas en el mundo laboral.

No hablan en ningún momento de sus compañeros, de sus parejas, no los nombran en ningún momento, entiendo que algunas de estas mujeres formarán parte de una familia monógama, pero ¿y el resto de las mujeres? ¿no dicen nada de sus respectivas parejas? ¿todo lo hacen ellas solas?

10.Norma actual de la política de conciliación en España.

Actualmente en España según el BOE nos encontramos ante la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Esta ley entró en vigor el 7 de noviembre de 1999.

En el artículo 9.2 de la Constitución Española, nos expresa las diversas condiciones de libertad e igualdad para el individuo y para que los grupos de la sociedad sean reales y afectivos, también a desplazar todos aquellos obstáculos que dificulten la participación de los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

El hecho de que la mujer haya entrado en el mercado de trabajo ha causado cambios profundos y eso ha hecho que surjan nuevos modelos de cooperación entre hombre y mujeres para así llegar a un reparto equitativo de responsabilidades tanto en la vida profesional como en la vida privada.

Siguiendo a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la necesidad de conciliar el trabajo y la familia se ha planteado tanto a nivel internacional como a nivel comunitario. En una de las conferencias más importantes sobre las mujeres, realizada en Pekín en el año 1995, uno de los objetivos para llevar a cabo era el de impulsar una concordancia entre las responsabilidades laborales y familiares entre los hombres y las mujeres.

10.1Permisos de paternidad.

Una de las medidas con más impacto es la cuestión de los permisos de paternidad obligatorios.

Según la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, nos encontramos con una novedad, al igual que la madre obtiene su baja por maternidad, ahora, el padre, tiene el acceso al cuidado de su hijo o

hija desde el momento en el que nace, esto ocurre cuando la madre concede este derecho al padre. Nos encontramos ante un periodo de 10 semanas de las 16 correspondientes que obtiene la madre por la maternidad.

Siguiendo el artículo 5 de esta ley, el padre al igual que la madre podrá optar por un período de descanso posterior al parto de 6 semanas.

Según Pérez (2023) a través del periódico El País, nos expone que las bajas por paternidad han aumentado y esto ha hecho que la conciliación mejore, pero a su vez encontramos algo negativo, y es que se complica el cómo gestionar el funcionamiento de las empresas, del sector laboral, ya que hay más períodos de ausencia por parte del personal masculino. La mujer suele coger toda su baja seguida, pero el hombre suele dividir su baja de paternidad en dos fases, la primera suele ser las primeras semanas obligatorios, vuelven al trabajo, y después cuando la madre se vuelve a incorporar a su trabaja, vuelven a esa baja para cuidar a su hijo/a, esto produce complicaciones a los departamentos de recursos humanos que deben suplir estas bajas y también producen complicaciones a las propias empresas porque se quedan continuamente sin sus empleados.

Conclusiones.

Como se ha podido leer y comprender a lo largo de todo el trabajo, la figura de la mujer ha estado y está expuesta a una infinidad de barreras, unas barreras que le impiden dejar a un lado el trabajo de cuidados y el trabajo doméstico. El hombre lo tiene más fácil que la mujer debido a que no está tan expuesto a este tipo de trabajos como el de cuidados debido a la enseñanza que han recibido a lo largo de los años y a la libertar que han tenido a la hora de decidir su futuro, y que las mujeres siguen cubriendo este flanco.

El trabajo doméstico y el trabajo de cuidado ha estado anclado a la mujer durante muchos años, la mujer se ha cansado de ser la figura predominante en estos trabajos puesto que lo que esta quiere es tener las mismas oportunidades en el ámbito público que un hombre sin tener que estar anclada a nada, necesita tener una autonomía suficiente y poder decidir por ella misma.

Encontramos grupos de mujeres que luchan por el cambio, que luchan por una conciliación, pero esto será posible siempre y cuando todos los integrantes de la familia y del sector laboral pongan de su parte. Cuando hablamos de la asociación de las “MalasMadres”, podemos ver lo positivo, la finalidad que ellas quieren conseguir, la ayuda que proporcionan al

resto de mujeres, el ejemplo que quieren dar de madres "no perfectas", pero realmente no vemos lo negativo de esta asociación, el hecho de que deja de lado a esas mujeres que no tienen un trabajo remunerado, pero se tienen que ganar su vida, mujeres con hijos/as que no tienen ningún tipo de ayuda. A este tipo de mujeres son a las que más se tiene que ayudar.

Desde el Trabajo Social es muy importante que no se excluya a las personas, independientemente de las características ya sean personales o sociales que tengan, esta asociación excluye a aquellas mujeres sin recursos, y, aunque estén haciendo una labor positiva para las demás mujeres, dan a entender que ellas se encuentran en una posición más alta que las demás dentro de las esferas públicas y privadas.

También nos encontramos con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la cual expresa una serie de normas para llevar a cabo y así poder llegar a la conciliación, pero siendo muy sincera, desde mi punto de vista creo la sociedad no la lleva a cabo, aún quedan muchos cambios por realizar.

La corresponsabilidad y la conciliación tendrán sentido cuando se lleve a cabo en la práctica y no sean solo unas simples definiciones.

La lucha es larga y complicada, por eso no se debe parar hasta conseguir una conciliación digna.

Promover la igualdad de género es una de las características esenciales que encontramos dentro del Trabajo Social, conseguir esta igualdad es fundamental para vivir en una sociedad justa para todos/as.

Referencias bibliográficas.

Asenso, A. (2022, febrero 14). Las mujeres ocupan ya el 75% de los contratos a tiempo parcial. *El independiente.* Las mujeres ocupan ya el 75% de los contratos a tiempo parcial (elindependiente.com)

Boletín Oficial del Estado (BOE). (2023). Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida y laboral de las personas trabajadoras.

Chacón, F y Tapia, M. (2017). No quiero tener hijos (as)... continuidad y cambio en las relaciones de pareja de mujeres profesionales jóvenes. *Polis* (46), 1-17.

Bonino, L. (2002). Masculinidad hegemónica e identidad masculina. Dossiers feministes, (6), pp. 7-35, https://raco.cat/index.php/DossiersFeministes/article/view/102434.

Club de las Malas Madres (2014)

Encuesta “Las invisibles”. (2020, septiembre 29). Una de cada cinco mujeres pierde su trabajo por ser madre en España. *La Vanguardia*. Una de cada cinco mujeres pierde su trabajo por ser madre en España (lavanguardia.com)

Fernández-Cordón, J. A. y Tobío-Soler, C. (2021). ¡Reloj!, marca las horas: el género del tiempo. *Gaceta sindical: reflexión y debates*, (36), 217-238. ¡Reloj!, marca las horas: el género del tiempo - Dialnet (unirioja.es)

Instituto Nacional de España (INE). (2021). *Indicadores de Fecundidad. Edad Media a la Maternidad por orden del nacimiento según nacionalidad (española/extranjera) de la madre.*

Instituto Nacional de España (2021). Indicadores de Fecundidad. Tasa Global de Fecundidad por comunidad autónoma, según nacionalidad (española/extranjera) de la madre

Lagarde, M. (2009). La política feminista de la sororidad. *Mujeres en Red, el periódico feminista*, *11*, 1-5.

Macinnes, J. (2005). Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, *23*(1), 35-71.

Maganto, J. M., Etxeberría, J., & Porcel, A. (2010). La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación. *Educatio Siglo XXI*, *28*(1), 69–84. Recuperado a partir de https://revistas.um.es/educatio/article/view/109731

Marugán, B. (2014). Trabajo de cuidados. *Economía. Revista en Cultura de la Legalidad*, (7), 215-223

Pérez, G. (2023, abril 8). El auge de las bajas por paternidad mejora la conciliación, pero su troceo complica la gestión de personal de las empresas. *El País*. El auge de las bajas por paternidad mejora la conciliación, pero su troceo complica la gestión de personal de las empresas | Economía | EL PAÍS (elpais.com)

Tobío-Soler, (2003). Cambio social y solidaridad entre generaciones de mujeres. *Feminismo/s,* (2). 153-166. Cambio social y solidaridad entre generaciones de mujeres - Dialnet (unirioja.es)

Tobío-Soler, C. (2003). Trabajar y ser madre: La difícil conciliación. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, (2), 41-49. Trabajar y ser madre: La difícil conciliación - Dialnet (unirioja.es)