

Mujeres en tensión: la difícil tarea de conciliar familia y trabajo¹

Elsa López, Marisa Ponce, Liliana Findling, Paula Lehner, María Pía Venturiello, Silvia Mario y Laura Champalbert

Resumen

El modelo de fecundidad de los estratos socioeconómicos medios en la Ciudad de Buenos Aires (CABA) se caracteriza por una reproducción más tardía y menos prolífica que se vincula con mayores exigencias educativas para las mujeres, con su incorporación y permanencia en el mercado de trabajo y con una flexibilización de los roles tradicionales dentro de las familias. Este trabajo se propone explorar las estrategias de las mujeres para llevar adelante sus responsabilidades laborales y familiares. Se revisan algunos indicadores de la Encuesta Anual de Hogares de la CABA de 2006 y se presentan los resultados de un estudio cualitativo que indagó sobre opiniones y prácticas de 30 mujeres de niveles medios con hijos pequeños, que viven en pareja y tienen trabajos remunerados. Se destaca la intensa tarea que realizan para armonizar dichos trabajos con la vida en pareja, el cuidado de los hijos y la organización del hogar. Para ellas, que se capacitaron para ejercerlo, el trabajo extradoméstico es una elección de vida aunque la maternidad postergue o limite las aspiraciones de su trayectoria laboral.

Palabras clave: conciliación familia y trabajo, trayectorias laborales, cuidado de los hijos, organización de las tareas del hogar, mujeres de estratos medios.

Summary

The fertility pattern of middle socioeconomic strata in the City of Buenos Aires (CABA) is characterized by low parity and postponed childbearing. It is associated with higher educational requirements for women to enter and stay in the labor market and with increased flexibilization of traditional gender roles within families. This paper aims to explore women's strategies to conciliate their work and family responsibilities. We review several indicators of the Annual Survey of Households 2006 (CABA) and present the results of a qualitative study that inquired into opinions and practices of 30 married or cohabiting women of middle socioeconomic strata, with small children, in paid employment. It is emphasized the hard task to balance work, family and child care as well as household organization that women carry out. For these women, fully educated and trained to work, their jobs are a lifestyle choice even though motherhood may postpone or limit their career aspirations.

Key words: conciliation family and work, career paths, child care, housework, middle socioeconomic strata women.

¹ Este artículo es una versión ampliada y revisada de la ponencia que se presentó en las X Jornadas Argentinas de Estudios de Población (AEP) que se llevaron a cabo en San Fernando del Valle de Catamarca entre el 4 y el 6 de noviembre de 2009.

Las autoras realizaron el presente trabajo en el Instituto de Investigaciones Gino Germani (IIGG)-Área de Salud y Población-Facultad de Ciencias Sociales (FCSOC)-Universidad de Buenos Aires (UBA), con los siguientes cargos dentro del equipo de investigación: Elsa López (Doctora de la Universitat Autònoma de Barcelona, España): Directora; Liliana Findling (Especialista en Planeamiento de Sistemas de Salud de la Fundação Oswaldo Cruz, Brasil): Codirectora; Marisa Ponce (Doctora de la Universidad de Buenos Aires): Becaria posdoctoral; Paula Lehner (Magíster de la Universitat Autònoma de Barcelona, España): Becaria doctoral UBA; María Pía Venturiello: Becaria doctoral UBA; Silvia Mario: Profesional del Ministerio de Economía con sede en el Instituto Gino Germani; Laura Champalbert (Licenciada en Sociología): Asistente. E-mails: areasalud@sociales.uba.ar; elmlopez@ciudad.com.ar; lfindling@arnet.com.ar

Introducción

La dinámica demográfica argentina se caracteriza desde hace 70 años por un crecimiento moderado, resultado de tasas de natalidad y mortalidad relativamente bajas y de un saldo neto migratorio casi nulo (Recchini de Lattes, 2001). La transición de la fecundidad ocurrió de manera heterogénea en los distintos conjuntos de población y territorios, lo cual se manifiesta en la mayor descendencia de las mujeres más pobres y de aquellas que residen en las provincias de menor desarrollo relativo. Y, aunque en las últimas décadas se ha observado una sostenida

disminución de las diferencias de la fecundidad en casi todas las jurisdicciones argentinas (López y Mario, 2009), aún pueden delinearse esquemáticamente dos modelos de reproducción humana: el primero, de fecundidad temprana y mayor que la del promedio nacional, es más frecuente en los estratos socioeconómicos bajos; el segundo, característico de los estratos medios, es menos prolífico y con una fecundidad de comienzo más tardío (Binstock y Pantelides, 2005; López, 2006; Torrado, 2003). En la Ciudad de Buenos Aires predomina este segundo modelo, con una fecundidad por debajo del nivel de reemplazo que dio lugar a un creciente envejecimiento de la población.

En numerosos trabajos referidos a la Argentina y a América Latina se han mostrado varias características del primer modelo –fecundidad temprana y mayor número de hijos– asociadas a un acceso inequitativo a las prácticas anticonceptivas y al rol preponderante que los sectores de menores recursos otorgan a la maternidad (López y Margulis, 1995; Pantelides, Geldstein e Infesta Domínguez, 1995; López y Findling, 1998; Findling y Masseroni, 1996).

El segundo modelo –fecundidad baja y tardía– ha sido menos estudiado y adopta rasgos similares a los de las sociedades desarrolladas. En este caso, el marco interpretativo toma en cuenta los cambios ocurridos en los últimos 50 años en la vida de las mujeres de sectores medios que condujeron al retraso en la edad de la primera unión y del nacimiento del primer hijo: su creciente incorporación y permanencia en el mercado de trabajo, sus elevados niveles educativos, la mayor exigencia de capacidades para desempeñarse en ese mercado, la tensión entre maternidad y desarrollo de una carrera laboral. Los nuevos modelos de democratización e individuación afectaron la dinámica de la formación de las familias y los procesos de reproducción social, económica, biológica y cultural y flexibilizaron los roles tradicionales dentro de la familia (Ariza y de Oliveira, 2001; Delga-

do, 2007; Lehner, 2008; Mazzeo, 2004; Golbert, 2000; Hakim, 2005; Tobío Soler, 2002; Salguero Velásquez, 2006; Wainerman, 2005 y 2007).

El trabajo extradoméstico de las mujeres les confirió una mayor autonomía y llevó a transformar el modelo de familia tradicional centrado en el rol del padre como único proveedor. También el entorno cultural influyó de manera decisiva sobre las concepciones de género, puso en debate los aprendizajes transmitidos por las generaciones previas y planteó nuevas modalidades de ejercer roles y de hábitos en el cuidado de los hijos.

En el marco de estas transformaciones, las mujeres no abandonan su participación en el mercado de trabajo cuando son madres sino que permanecen en su actividad laboral. Sin embargo, los diferentes roles que asumen como madres y trabajadoras las colocan en la difícil situación de afrontar las contradicciones de la sociedad actual, donde la movilidad y autonomía que exige el mercado entran en tensión con los valores de la vida familiar (Beck, 1998).

En la Argentina existe una débil infraestructura para el cuidado de los niños que ayude a mujeres y varones a compatibilizar su doble responsabilidad laboral y familiar (Martínez Franzoni y Camacho, 2007). En materia de políticas públicas, son escasas y heterogéneas las acciones orientadas a facilitar la conciliación entre el trabajo remunerado y el trabajo de cuidado y de organización del hogar. En general, el sujeto de la conciliación es la mujer sobre quien recae la responsabilidad de armonizar tales esferas de la vida (Faur, 2006; Faur y Gherardi, 2005).

El objetivo de este artículo, que forma parte de un proyecto más amplio,² es explorar y descri-

² Proyecto financiado por UBACYT “Salud, trabajo y estrategias reproductivas”. Directora: Elsa López; co-directora: Liliana Findling; integrantes del equipo: María Paula Lehner, Silvia Mario, Marisa Ponce y María Pía Venturiello. Período: 2008-2011.

bir las estrategias de las mujeres para conciliar el trabajo femenino remunerado y el cuidado de los hijos y las tareas del hogar. Para cumplir con este objetivo, se llevó a cabo un estudio cualitativo con una muestra intencional, por cuotas de edad y número de hijos. Se entrevistó a 30 mujeres de 28 a 40 años de estratos socioeconómicos medios, con estudios secundarios completos o más, residentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que vivían en unión conyugal, tenían al menos un hijo en edad escolar y trabajaban en forma remunerada. El instrumento de recolección de información fue la entrevista en profundidad mediante una guía de pautas en la que se indagó sobre la composición del hogar, las opiniones sobre decisiones de maternidad ligadas al trabajo, la trayectoria laboral, la administración de los ingresos, la valoración del trabajo, las actividades cotidianas de las mujeres y los apoyos o redes de ayuda en la crianza de los hijos y las tareas domésticas. El trabajo de campo se llevó a cabo a fines de 2008 y las entrevistas fueron realizadas por las integrantes del equipo de investigación. Para situar a las mujeres del estudio cualitativo en el contexto en el cual residen –la Ciudad de Buenos Aires–, se utilizó adicionalmente como fuente de información secundaria la base usuaria de la Encuesta Anual de Hogares (EAH) de la Ciudad de Buenos Aires 2006 (Dirección General de Estadística y Censos del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires), de la cual se analizaron los aspectos referidos a las características demográficas y socioeconómicas de las mujeres de 28 a 40 años que residen en hogares nucleares completos de la Ciudad.

El artículo consta de esta introducción, un resumen del perfil de las mujeres según la EAH de 2006, la descripción de las características socio-demográficas de las mujeres entrevistadas en el estudio cualitativo –en cuyos testimonios se basaron los hallazgos de la investigación–, los resultados del análisis de las entrevistas y, por último, los comentarios finales.

El perfil sociodemográfico de las mujeres de 28 a 40 años de la Ciudad de Buenos Aires

Según datos de la EAH de 2006, las mujeres de 28 a 40 años de edad representan el 18% del total de mujeres que residen en la Ciudad de Buenos Aires.³ Seis de cada diez convive en una unión conyugal (casada o unida de hecho). Entre estas últimas, la mayoría (85,5%) reside en hogares nucleares completos⁴ y el 77,4% tiene al menos un hijo (Cuadro 1).

Cuadro 1

Mujeres de 28 a 40 años casadas o unidas por características seleccionadas. Ciudad de Buenos Aires. Año 2006

Características seleccionadas	%
Reside en hogares nucleares completos	85,5
Tiene al menos 1 hijo	77,4
Jefa de hogar	13,0
Tiene nivel de instrucción secundario completo o superior	78,8
Ocupada	71,1
Reside en hogares bajo la línea de pobreza	12,1
Tiene cobertura de salud por obra social o prepaga	80,8
Realizó consulta médica en el último año	87,6
N	187.701

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Anual de Hogares 2006, DGEYC del GCBA.

El Cuadro 1 muestra que, en el subuniverso de mujeres casadas/unidas, la jefatura de hogar no es frecuente, quizá porque persiste aún la tendencia a nombrar como jefe del hogar al varón. Se evidencian elevados niveles de instrucción y de ocupación y una amplia cobertura de salud por obra social o prepaga. Todos estos indicadores apuntan a un perfil de mujeres de estratos medios y medios altos, lo que coincide con el bajo porcentaje de mujeres en hogares bajo la línea de pobreza.

³ En la Ciudad de Buenos Aires residen 1.665.583 mujeres.

⁴ Los hogares nucleares completos son un tipo de hogar familiar (cuyos integrantes están relacionados por lazos de parentesco) donde convive la pareja el jefe y su cónyuge con o sin hijos.

Uno de los interrogantes de este trabajo se refiere al modo en que las mujeres compatibilizan la crianza de los hijos y el trabajo extradoméstico. Los datos de la EAH 2006 muestran que los niveles de inactividad en mujeres casadas/unidas de 28 a 40 años aumentan sensiblemente desde el 11% entre las que no tienen hijos hasta el 42% entre las que tienen 3 o más. En cuanto a las ocupadas, se registra la situación inversa: el 86% de las mujeres que no son madres trabaja, porcentaje que disminuye a medida que aumenta el número de hijos, lo cual pone de manifiesto la relación inversa entre dicho número y la participación en el mercado laboral (Cuadro 2).

Al analizar la cantidad de horas trabajadas de las mujeres que están ocupadas, se observa un com-

portamiento similar: entre las mujeres con hijos una menor proporción trabaja y las que lo hacen reducen la extensión de la jornada laboral a medida que aumenta el número de hijos (Cuadro 3).

Es decir, cuando hay niños que cuidar, no solamente hay menos mujeres trabajando fuera de su hogar sino que las que quedan dentro del mercado laboral trabajan menos horas: entre las mujeres casadas/unidas sin hijos, solo el 18% de las ocupadas trabaja menos de 35 horas semanales, porcentaje que se incrementa a más del doble entre las que tienen 3 hijos o más.

La decisión de que ambos cónyuges se inserten en ocupaciones extradomésticas puede estar

Cuadro 2

Mujeres de 28 a 40 años casadas o unidas por condición de actividad según número de hijos nacidos vivos. Ciudad de Buenos Aires. Año 2006

Número de hijos nacidos vivos	Condición de actividad			Total	
	Ocupada	Desocupada	Inactiva	%	N
	%	%	%		
Ninguno	86,3	3,0	10,8	100,0	42.350
1	75,7	3,0	21,3	100,0	55.009
2	66,3	5,2	28,6	100,0	56.500
3 o más	52,8	5,5	41,8	100,0	33.842
Total	71,1	4,1	24,8	100,0	187.701

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Anual de Hogares 2006, DGEYC del GCBA.

Cuadro 3

Mujeres de 28 a 40 años casadas o unidas ocupadas por horas semanales trabajadas según número de hijos nacidos vivos. Ciudad de Buenos Aires. Año 2006

Número de hijos nacidos vivos	Horas semanales trabajadas			Total	
	Menos de 35	De 35 a 45	Más de 45	%	N
	%	%	%		
Ninguno	17,7	51,5	30,9	100,0	36.538
1	37,8	43,8	18,4	100,0	41.629
2	41,6	33,1	25,3	100,0	37.058
3 o más	47,4	30,7	21,9	100,0	17.862*
Total	34,6	41,1	24,2	100,0	133.087

* Estimación con un coeficiente de variación del 11%.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Anual de Hogares 2006, DGEYC del GCBA.

Cuadro 4

Porcentaje de hogares* con doble proveedor por máximo nivel de instrucción alcanzado de la mujer según número de hijos nacidos vivos. Ciudad de Buenos Aires. Año 2006

Cantidad de hijos en el hogar	Máximo nivel de instrucción alcanzado (mujer)			
	Hasta secundario incompleto	Secundario completo	Terciario/univ. incompleto	Terciario/univ. completo
Ninguno	77,3	75,9	88,9	86,5
1	72,2	57,1	72,0	82,3
2	33,7	65,9	59,0	83,8
3 y más	44,0	40,6	55,0	73,7
Total	49,6	60,2	72,5	83,0

* Corresponde a hogares con núcleo completo cuyo jefe o cónyuge es una mujer de 28 a 40 años de edad.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Anual de Hogares 2006, DGEYC del GCBA.

fundada en diversos factores. Uno de ellos es el nivel educativo de las mujeres: cuanto mayor es su grado de instrucción, mayor es la probabilidad de que trabajen –esta probabilidad es de algo menos del 50% para las que tienen niveles inferiores al secundario completo y del 82% para las que acceden al nivel terciario/universitario completo–. Otro factor –que, como vimos, opera en sentido contrario– es el número de hijos: a medida que aumenta, disminuye la participación de las mujeres en el mercado de trabajo (Cuadro 4), aunque esta tendencia se atenúa entre las mujeres con nivel de instrucción terciario/universitario completo, quienes presentan niveles de ocupación elevados aun cuando tengan hijos.

Resultados del estudio cualitativo

Características de las entrevistadas

Las entrevistadas tienen un nivel educacional elevado: algo más de la mitad finalizó los estudios universitarios, un tercio terminó el nivel terciario y el resto alcanzó el secundario completo. Casi todas las mujeres son argentinas (solo una es brasileña) y la mayoría nació en la Ciudad de Buenos Aires.

Si bien todas viven en pareja, 25 mujeres están casadas. Dos tienen 3 hijos y las demás tienen uno (14) y dos hijos (14).

En lo que respecta a la categoría ocupacional, 25 tienen empleos en relación de dependencia –en su mayoría son docentes y empleadas administrativas–, 3 son profesionales que trabajan por cuenta propia y 2 son dueñas de empresas PYMES. Las entrevistadas trabajan en promedio menos horas diarias que sus parejas: la mitad trabaja menos de 35 horas semanales (principalmente las que ocupan cargos docentes). En este sentido, se perfilan distintos modelos según la cantidad de horas trabajadas diariamente fuera del hogar por las entrevistadas y por sus parejas: un modelo asimétrico con jornadas cortas para las mujeres (hasta 4 horas) y muy extensas para sus parejas –que pueden llegar hasta las 12 horas–; un segundo modelo que revela un grado menor de asimetría, aunque el tiempo de los varones en el trabajo es más extenso –8 horas o más– mientras que el de las mujeres es de 5 o 6 horas; y un modelo que tiende a una mayor simetría, dado que ambos integrantes de la pareja dedican casi la misma cantidad de horas al trabajo –8 o más–. Las mujeres que trabajan menos horas se desempeñan como docentes o cuenta propia y lo hacen por las mañanas o como máximo hasta las 14 horas.

La totalidad de las mujeres tiene cobertura de salud. Muchas (22) utilizan un servicio de medicina prepaga, y el resto cuenta con mutuales y obras sociales. La mayoría (24) es propietaria de su vi-

vienda y algunas las están pagando con créditos (2); las demás residen en viviendas alquiladas o prestadas.

La vida laboral: una conquista femenina

La trayectoria laboral de las entrevistadas comienza relativamente temprano: la mayoría ha trabajado en forma ininterrumpida desde los 18 o los 21 años. Algunas realizaron sus primeras experiencias laborales en actividades informales y en empleos temporales durante sus estudios en el colegio secundario y las continuaron en paralelo a la formación terciaria o universitaria. Varias mujeres empezaron a trabajar en empresas familiares, algunas transitaron por numerosas ocupaciones, mientras que otras han acumulado varios años de antigüedad en el mismo lugar. En los casos de interrupción del trabajo extradoméstico, las razones fueron viajes, finalización de los estudios, extensión de la licencia por maternidad y, en menor medida, desempleo.

El deseo de ser madres implicó para algunas mujeres tomar decisiones en el ámbito laboral, como cambiar de trabajo o postergar una carrera empresarial: "... hice un ascenso muy grande al principio y después dije: 'o me hago gerente o me hago mamá'. Como tenía 33 años, me hice mamá. Entonces, eso detuvo un poco mi carrera" (Celina, 39 años, 2 hijos, empleada). Así, la llegada de los hijos llevó a algunas entrevistadas a renunciar al trabajo en relación de dependencia y a encarar una actividad por cuenta propia; y manifiestan que no volverían a la relación laboral original pese a las desventajas relacionadas con la inestabilidad del salario y con la ausencia de los beneficios sociales.

Otras mujeres no renunciaron pero redujeron su tiempo laboral cuando nacieron sus hijos para poder cuidarlos y estar más tiempo con ellos: "Puedo levantarme, atenderlo a Santiago, cambiarlo, darle la leche, despedirlo, lo mando al jardín, después me voy" (Gabriela, 35 años, 1 hijo, docente). Va-

rias, sin embargo, planean volver a trabajar más horas cuando sus hijos crezcan. Estas pautas se corresponderían con el modelo de estilo de vida familiar de tipo adaptativo (Hakim y Alberdi, 2007), en el cual la búsqueda de un equilibrio entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico del hogar se construye o bien a través de una modalidad a tiempo parcial que deje suficiente espacio para las actividades del hogar, o bien alternando trabajo a tiempo completo antes del nacimiento de los hijos con un período en que se lo abandona mientras hay niños en la casa, para luego regresar cuando se hacen mayores.

Las entrevistadas que otorgan mucha importancia a su trabajo son las que le dedican más horas semanales. Aunque su carga de actividades extradomésticas y domésticas es intensa, solo una manifestó rechazo a los horarios rígidos y extensos mientras que otra mencionó que su trabajo no es compatible con horarios reducidos. Estas mujeres han recorrido un largo camino para alcanzar un empleo que las gratifica y satisface; y algunas, que ocupan cargos jerárquicos, no están dispuestas a resignar esa posición aunque ello signifique muchos esfuerzos. Estas actitudes y comportamientos seguirían los patrones del modelo de estilo de vida familiar de tipo *careerists* (Hakim y Alberdi, 2007), que comprende a las mujeres que mantienen un compromiso firme con su trabajo y que muestran una mayor preferencia por un modelo de familia con roles simétricos.

Más allá de las diferencias mencionadas, los testimonios sugieren que, cuando se convierten en madres, las mujeres deben emprender por su cuenta la búsqueda de alternativas para articular de la mejor manera posible su participación en el mundo del trabajo y sus tareas en el mundo del hogar. Por ejemplo, varias entrevistadas que trabajan más horas (jornadas completas) lo hacen por objetivos, fuera de la oficina y con horarios flexibles: "Estoy muy comprometida con mi vida profesional, pero trato de hacerla funcional a mi dinámica familiar [...]. Si no tengo fle-

xibilidad, no trabajo” (Rosana, 34 años, 2 hijos, empleada). Otras trabajan 4 días a la semana y establecen horarios compatibles con las rutinas familiares o negocian cambios de horarios a partir de la acumulación de horas extra. La condición de mujeres de sectores medios con un alto nivel de instrucción, sumada a la inserción en el sector público y a antigüedad en sus empleos, le permite a alguna de ellas gozar de ciertos beneficios, como una mayor libertad para modificar horarios y para ausentarse del trabajo en caso de que la atención de sus hijos lo requiera.

Asimismo, la flexibilidad para adaptar los horarios de trabajo a las necesidades familiares depende de la ocupación: por ejemplo, las docentes, aunque trabajen menos horas, tienen en general menores posibilidades de ausentarse de sus tareas debido a las responsabilidades de su cargo. En esas circunstancias, cuentan con la colaboración de sus cónyuges –que piden permiso para dejar el trabajo– o con otras redes familiares. Las actividades por cuenta propia, por objetivos y/o en el hogar contribuyen a una mayor flexibilidad. A ello se agrega la cercanía entre el lugar de trabajo, el hogar y la guardería o el jardín, así como determinados acuerdos laborales que permiten adaptar el horario de ingreso de los hijos a la guardería y el de los padres al trabajo, retrasando ambas entradas. Pero es importante destacar que dichos acuerdos se establecen de manera privada entre los empleadores y las madres y los padres trabajadores; como no están contemplados por la legislación laboral, no pueden ser demandados como un derecho.

De las experiencias analizadas también se desprende que, si bien las mujeres encuentran numerosas estrategias para armonizar la vida laboral con la del hogar, una menor carga horaria facilitarían su desempeño en ambas tareas. Al indagar sobre la satisfacción con horarios, salarios y tareas, surge que las entrevistadas prefieren trabajar 6 horas corridas durante las mañanas, pues ello les posibilita buscar a sus hijos a la salida del

colegio/guardería y compartir más tiempo con ellos.

Algunas entrevistadas están insatisfechas con su salario porque no lo consideran acorde con las responsabilidades y con la antigüedad en sus cargos y porque les resulta insuficiente para vivir. Otras ganan menos porque trabajan menos horas y señalan que no necesitan ganar más y que tampoco sienten la exigencia de hacerlo porque pueden respaldarse en los ingresos de sus parejas. De todas maneras, se debe resaltar que, independientemente de las horas que trabajen, son las principales administradoras del hogar y del cuidado de los hijos.

La valoración del trabajo extradoméstico: una cuestión de identidad

La actividad laboral es un aspecto constitutivo de la identidad de las entrevistadas que con énfasis señalan: “No podría vivir sin trabajar”, “No me aguantaría no trabajar”. El lugar asignado al trabajo es tan importante que algunas reconocen: “Para mí es mi primer proyecto como persona”, o “Es parte de mi esencia, es parte de lo que soy, es parte de lo que busqué ser, de lo que me formé”.

En la relación identidad-trabajo aparecen evaluaciones negativas del ejercicio del rol doméstico como única actividad, que se asocia con la inactividad, el encierro, la enajenación y la monotonía. Sofía (33 años, 2 hijos, empleada) comenta que trabaja porque “las tareas de la casa no me gustan”; Leticia (38 años, un hijo, profesional por cuenta propia) afirma que siempre trató “de administrar todo para no ser ama de casa”; y Marcela (33 años, 1 hijo, empleada) sostiene: “Me encanta el trabajo; me vuelvo loca estando dentro de casa sin hacer nada; no me entra en la cabeza ser ama de casa”. El trabajo es considerado como un medio para tomar distancia del ámbito del hogar y de los roles tradicionales de género; abre las puertas del mundo exterior y permite “tener contacto con otra gente”, “hablar de

otras cosas”, “estar con adultos” o “salir, porque en casa todo el día me muero”.

La valoración del trabajo se acentúa entre las entrevistadas que manifiestan sentirse bien porque se han capacitado para ejercer esa actividad, que es la culminación de su trayectoria educativa. Ana (35 años, 2 hijos, empleada) comenta: “Yo hice un montón de esfuerzo por recibirme, estudiar y no me gustaría dejar eso de lado”; y Karina (39 años, 2 hijos, empleada) define su actividad como “mi pasión” y agrega: “Yo estudié todos estos años para esto”.

La idea del trabajo como vía de realización, crecimiento y desarrollo personal coexiste con una visión del mismo como medio para tener independencia económica, aunque esta última apreciación aparece con menor intensidad entre las entrevistadas: “Me interesó como un medio para mantenerme, para vivir bien, que me dé lo mínimo para cubrir los gastos” (Laura, 35 años, 2 hijos, socia de una PYME). Aunque muy pocas mujeres les otorgan una carga negativa a sus ocupaciones considerándolas como “obligación”, Josefina (34 años, 2 hijos, empleada) tiene “bronca” y le parece “injusto dedicarle la vida” al trabajo, siente que “la mayor parte de mi vida [estoy] ahí dentro del local, para llegar a fin de mes ahorcada”.

Trabajar representa una fuente de autonomía que les permite a las entrevistadas no “depender de otro”. A pesar de ello, algunas mujeres con más de un hijo mencionan cierta incertidumbre – “No sé qué puede llegar a pasar el día de mañana”–, temor a encontrar serias dificultades para reinsertarse o a quedar fuera del mercado. Estos planteos se tornan más claros en las madres primerizas que transitan licencias por maternidad.

Tras la maternidad, la valoración del trabajo se resignifica; piensan que “trabajar te hace bien”, o que “está bueno ser madre, pero no hablar todo el día de las marcas de los pañales”, y se pregun-

tan: “¿Dónde está tu vida, como profesional, o dónde está tu vida como mujer? No sé, te olvidás y pasás a un segundo, no, a un tercer plano.” Algunas expresan que, si se trata de establecer un orden de jerarquías, el primer lugar lo ocupan la familia y los hijos: tras afirmar que evalúan positivamente sus trabajos, relativizan esta afirmación al señalar que sus prioridades son otras. Bibiana (34 años, 1 hijo, cuentapropista) comenta: “Pero en prioridad, primero viene mi familia, después mi vida fuera del trabajo, y, por último, el trabajo.” Otras aluden a que “mi hijo está primero” o “mi prioridad son mis hijos”. Estas afirmaciones cobran sentido a la luz de los múltiples mandatos que operan sobre las mujeres de clase media en los tiempos que corren: ser buena madre, ama de casa y trabajadora –sin dejar de señalar otras prescripciones culturales ligadas, por ejemplo, al modelo de cuerpo femenino dominante.

A modo de resumen, vale la pena resaltar el comentario de Ana (ya citada) que, con optimismo, propone “encontrar el equilibrio entre ser madre y también... profesional, tratar de crecer como persona vos también”. El desafío es cómo lograrlo sin “morir en el intento”.

Licencias por maternidad

Tanto en la Ciudad de Buenos Aires como a nivel nacional, las políticas conciliatorias vinculadas a la seguridad social se materializan en regulaciones (lactancia) y transferencias en dinero (licencias por maternidad); por lo tanto, son medidas regulatorias y redistributivas, respectivamente. Están asociadas al mundo del trabajo y se definen como un derecho y no como decisión unilateral de una u otra administración de gobierno. Sus destinatarias son principalmente trabajadoras remuneradas del sector formal, en su mayoría asalariadas. Para este conjunto de la población, estas medidas han alcanzado resultados materiales. Permiten la estabilidad laboral, aunque no protegen a las mujeres de las sanciones, muchas veces informales, que obstaculizan

el ascenso en sus trayectorias (Martínez Franzoni y Camacho, 2007).

La mayoría de las entrevistadas tuvo licencias por maternidad de hasta seis meses, desde que nacieron sus hijos o desde un mes antes del parto: la mitad tomó los 3 meses que contempla la legislación laboral y las demás la extendieron por 3 meses más sin percibir salario. Otras mujeres optaron por tomar licencias más amplias y pasaron entre 8 meses y 1 año con sus hijos sin trabajar o dedicando pocas horas y días a la semana a la actividad extradoméstica (una entrevistada permaneció exclusivamente con sus hijos, durante 2 años en el caso del primero y durante tres cuando tuvo el segundo; otra se vio obligada a suspender el trabajo para atender un problema de salud de su bebé).

Las estrategias para aumentar las licencias por maternidad van desde la utilización del período de excedencia (de 3 a 5 meses adicionales sin goce de sueldo) hasta el uso de los días de vacaciones o de horas extra no cobradas. Aunque no se mencionen las opiniones de las entrevistadas sobre la legislación laboral, es válido señalar que la mayor parte considera que el plazo ideal de licencia por maternidad debería ser de 6 meses como mínimo. Entre otros aspectos, la extensión de las licencias permitiría superar las brechas entre el tiempo de lactancia recomendado por pediatras y organismos de salud (lactancia exclusiva hasta los primeros seis meses de vida del bebé y 1 a 2 años no exclusiva) y la legislación actualmente vigente. Para que estas medidas conciliatorias sean efectivas, deberían estar asociadas a cambios en la organización del propio mercado laboral y a un mayor reconocimiento de los derechos (Martínez Franzoni y Camacho, 2007).

En las experiencias de las entrevistadas, el tiempo de la licencia por maternidad depende de la ocupación y del tipo de relación laboral y varía según se desempeñen en empresas familiares, privadas, organismos gubernamentales o tengan

becas de formación de posgrado. El plazo de las licencias está en conexión con las necesidades de las mujeres y depende de la situación económica del hogar: estas mujeres profesionales de sectores medios cuentan con diversos recursos que les permiten ausentarse de sus trabajos por un tiempo más próximo al ideal.

Con la llegada del primer hijo, Marcela (ya citada) no tuvo posibilidad de extender la licencia por más de 3 meses, mientras que Rosana (ya citada), que es empleada jerárquica, se tomó 3 meses sin goce de sueldo y tuvo que implementar distintas estrategias para poder seguir amamantando a su bebé: “Me convertí en un tambo móvil [...] tenía toda una infraestructura: conservadora, parches fríos, saca leche a pilas, pilas de repuesto, diferentes frasquitos, el esterilizador”. Laura (ya citada) interrumpió su actividad laboral durante un año y Ema (39 años, 3 hijos, empleada) pudo tomarse 3 meses, volver al trabajo por menos horas y llevar a su bebé a la oficina para no interrumpir la lactancia: “Me iba medio día a laburar y lo tenía ahí conmigo, en un moisés, y trabajé todo ese primer año muchas menos horas”.

Las vivencias en torno a la licencia son variadas: Josefina (ya citada) se tomó 3 meses “pero hubiera necesitado 8”; Nuria (33 años, 1 hijo, empleada) se tomó 6 meses pero antes de ese plazo necesitaba volver a trabajar “porque ya me sentía muy encerrada, sentía que no me ocupaba de mí, no me arreglaba”. Lo mismo le pasó a Marianela (40 años, 2 hijos), que es médica y retomó su actividad luego de 3 meses, “porque sentía como que me faltaba algo y tenía miedo de perder el tren”. Nadia (39 años, 1 hijo, empleada), que tuvo 4 meses de licencia, dice: “Yo tampoco me bancaba la vida de ama de casa, esperar a mi marido con la cena, con el almuerzo y estar con mi hijo pegada las 24 horas”. Estos testimonios revelan la manera en que las mujeres están insertas y actúan en la sociedad: han postergado la maternidad para emprender carreras profesionales y laborales, aun cuando su doble condición

de madres-trabajadoras compita por el mismo tiempo en sus agendas.

En ocasiones, el retorno a la actividad luego de 3 o 6 meses de licencia fue favorecido por la presencia de guarderías en los lugares de trabajo o en sus cercanías.⁵ Asimismo, algunas hicieron arreglos económicos y de horarios con sus empleadores para reanudar las actividades antes de lo previsto. En otros casos, las mujeres tuvieron que volver a trabajar a los pocos días del parto debido a que sus parejas se encontraban desocupadas y, por consiguiente, fueron ellos quienes quedaron a cargo del cuidado del bebé: “El embarazo y la llegada de Santiago estuvo mechada con muchos problemas económicos, con mucha inestabilidad laboral de parte de mi marido y yo tuve que trabajar mucho [...] a los 20 días del parto empecé a trabajar en casa...” (Patricia, 35 años, 2 hijos, docente).

A pesar de los empeños por compatibilizar ambas facetas, las mujeres se enfrentan a un mercado laboral que no se ajusta a los tiempos de la maternidad. Así, hubo quienes se refrieron al difícil retorno al trabajo que las encuentra “corriendo”, con estrés, con “angustia por no poder cumplir”. Cuando retoman sus actividades laborales, incluso deseándolo, perciben un cambio muy abrupto que les “cuesta” en términos emocionales y de organización de la cotidianeidad.

La mayoría de las entrevistadas señaló la importancia de tener el apoyo de su pareja cuando nacen los hijos: “Dos semanas mínimamente tendría que tener el hombre para ayudar los primeros días, cuando la madre está agotada”.

⁵ En nuestro país, las guarderías están reguladas de acuerdo con el número de mujeres en los establecimientos. Sin embargo, estas medidas no están formalmente reglamentadas y dependen de los acuerdos establecidos en el marco de los convenios colectivos (Faur y Gherardi, 2005).

Sin embargo, persisten ciertas ideas arraigadas que hacen visible la influencia de estereotipos de género tradicionales en el imaginario: algunas mujeres sostienen que “igual los hijos necesitan siempre a la madre”, o que “los padres siempre quieren salir corriendo”. Si bien la legislación actual establece 2 días de licencia para los cónyuges en relación de dependencia, estos prolongaron ese período disponiendo de una o dos semanas de sus vacaciones. Los varones cuentapropistas pudieron adaptar sus horarios durante los primeros días del nacimiento y algunos trabajaron desde sus casas.

La organización de las tareas domésticas: la importancia de contar con ayudas

Los roles de género que prescriben la responsabilidad femenina sobre el trabajo doméstico surgen en casi todos los relatos: “Nos separamos tareas más así, masculinas y femeninas” (Analía, 29 años, 1 hijo, empleada). Ante las dificultades para conciliar el trabajo extradoméstico con la organización de las tareas hogareñas, las entrevistadas acuden a ayudas pagas brindadas también por mujeres, de sectores sociales menos favorecidos (con y sin retiro), que llevan a cabo las actividades del hogar delegadas por ellas pero que requieren cierta supervisión: “Yo me ocupo bastante de estar con ella [la empleada] atrás, porque la casa no se limpia sola; la chica tiene sus limitaciones”.

Son pocas las mujeres que no cuentan con ayudas remuneradas y que recurren a redes familiares (madres o suegras). Al aumentar el número de hijos, las ayudas se diversifican: a veces se contratan empleadas para la limpieza y otras para el cuidado de los hijos. Estas estrategias, que se apoyan en la derivación de los quehaceres domésticos hacia otras mujeres, libera a las entrevistadas de ciertas cargas: “Yo la verdad que no hago prácticamente nada de la casa y Carlos tampoco, salvo una situación excepcional” (Sofía, ya citada). La mayoría valora positivamente la ayuda

que recibe: “Es una persona de muchísima confianza y yo digo que es mi socia. Es la segunda mamá de mis hijos, es un complemento [lo dice emocionada]” (Rosana, ya citada).

El trabajo doméstico es evaluado por las entrevistadas con cierto desprecio, como “una tarea ingrata”. Algunas consideran que los adelantos tecnológicos han simplificado esas actividades y otras intentan eliminar ciertas tareas del hogar de la lista: “No plancho más; la ropa se cuelga y se dobla muy pareja y adiós” (Catalina, 36 años, 2 hijos, docente). Es frecuente que las mujeres prefieran ayuda para las tareas de limpieza “más pesadas”, “más fuertes” o para que hagan “lo que a mí no me gusta”, y que reserven para sí las actividades que les satisfacen más: “Yo prefiero jugar y que alguien me prepare la comida”.

La presencia de redes de ayuda familiar para las tareas del hogar es poco usual pero muy valorada: “Yo también tengo mucha ayuda de mi familia y de la madre de él. [...] por ahí llegué y mi suegra me pasó el trapo; mi mamá me ordena algo el fin de semana; y una vez por semana tengo una empleada” (Ada, 31 años, 1 hijo, docente).

Al indagar sobre quién hace qué en el hogar, se observan dos modalidades: a) un mayor involucramiento de los cónyuges que se expresa en el hecho de que comparten las tareas domésticas: “los dos hacemos todo” o “cincuenta y cincuenta”; “Él al otro día lava lo que usó a la noche”; “Mete la ropa en el lavarropas, la lava, la cuelga, o sea son cosas que hace todo el tiempo, lavar los platos”; y b) un menor compromiso que se ejerce por obligación, por pedido expreso de las mujeres o por placer: “Mi marido cocina muy bien; cuando ha habido que cocinar, cocinó; cuando ha habido que lavar los platos, lavó”; “Él colabora cuando tiene tiempo y cuando yo le digo”; “A él le gusta cocinar, así que a veces cocina él también,”; “Yo le pido ‘mirá, poné el lavarropas’ y él lo pone; la verdad que es muy compañero”.

Las mujeres entrevistadas, especialmente las que tienen un solo hijo, señalan una menor participación de los varones en las tareas domésticas, que ellas justifican por el desconocimiento masculino –“Cocinar sí o sí soy yo, porque no tiene idea de cómo calentar una papa”– o por el placer y la idoneidad con que ellas encaran las tareas –“Está naturalizado que lo hago yo y de todas maneras, es algo que disfruto”; “Me gusta mucho el orden [...] a mí me gusta que el baño huela a lavandina”; “Sé que nadie va a limpiar como yo [...] soy como muy meticulosa–. Algo similar expresa Marianela (ya citada): “Soy como una tromba, las hago y las hago [...] pero también es mi personalidad; yo no puedo descansar si no está todo listo; es como una fobia maníaca, porque nunca está todo listo donde hay chicos”.

La mayoría de las entrevistadas considera que los varones suelen tener la responsabilidad exclusiva de actividades netamente masculinas, lo que revela una fuerte impronta de género: “Algo ayuda, pero él hace sobre todo trabajos de plomería, o sea que él arregla cosas”; “[...] los arreglos del vehículo y cambiar lamparitas, mi marido”; “Él paga todos los servicios y algo de electricidad”.

Se observa que el placer de realizar un trabajo doméstico es el justificativo para que lo asuma o no uno u otro integrante de la pareja, aunque los varones hacen valer con más firmeza sus deseos. Casi todas las tareas tradicionalmente consideradas femeninas que asumen los varones se justifican desde el discurso de las mujeres con expresiones tales como “le encanta cocinar”. Algo similar sucede con las valoraciones negativas: “Él odia lavar los platos”; es decir, el disgusto por la tarea los exime de hacerla cotidianamente. Aunque, con menos frecuencia, las mujeres también enumeran algunas actividades que les resultan más placenteras: “Las compras las hago yo, pero porque también, a mí me encanta, es un paseo”, o “Lo fijo, me encanta hacerlo yo, los baños también”.

Estas situaciones podrían encuadrarse en lo que Kaufmann (1992) llama capital negativo, concepto que se refiere al saldo desfavorable de la negociación de los capitales que aporta cada uno de los miembros de la pareja, producto de su socialización primaria. A veces se pactan algunos arreglos para encarar una división de tareas, pero estos no siempre se mantienen en el tiempo. Otras veces esas estrategias “no están pautadas” y da la impresión de que se trata de acuerdos tácitos: “En general el que cocina, no lava”, o “No tenemos algo que le corresponde más a él que a mí”.

En ocasiones, los cambios en la dinámica familiar hacen que las tareas convenidas se renueven. Durante los embarazos se intensifica la colaboración del varón: “Ahora que estoy embarazada colabora más”. Otras situaciones, como la pérdida de trabajo del cónyuge, han invertido la asignación tradicional de roles: “Él estaba semi desocupado... él se ocupaba de las cosas de la casa”.

Los nuevos “pactos conyugales” (Roussel, 1989) se caracterizan ante todo por la pérdida de validez de los modelos tradicionales de comportamiento de los géneros en el espacio doméstico y familiar heredados del pasado y por la negociabilidad de los términos de la relación. Así, surge como aspecto central el rol de la “familia negociadora” (Schneider, Limmer y Ruckdeschel, 2002, citado en Meil, 2005), en el que cobra importancia la discusión sobre la distribución de responsabilidades domésticas y familiares dentro del proyecto de vida en común.

Cuidado de los hijos: un reparto menos desigual

Al indagar sobre el reparto de las actividades relacionadas con el cuidado de los hijos y al comparar la participación de los varones en las tareas domésticas, se observa una modalidad algo más compartida: “Él al nene lo baña y lo duerme, mientras yo hago la comida”; “Entre los dos, vestirlos, bañarlos, llevarlos a cumpleaños, al mé-

dico”; “Repartimos mucho, mucho”; “[En las cosas de los chicos, cincuenta y cincuenta]”: “Él los busca de la escuela y yo los llevo”.

Pese a una mayor participación masculina, las mujeres se apropian del rol de madre y para alguna de ellas sus parejas solo pueden colaborar: “Me ayuda con las cuestiones que tienen que ver con la nena; muchas veces la baña él, muchas veces la cambia él o le da la mamadera él”; “Llego y me voy con los chicos; bueno, eh, jugar, bañarlos, darles la cena, se van a dormir; mi marido también hace algo”; “Llevar a los chicos al pediatra, llevarlos a la peluquería, comprarles la ropa... si mi marido puede me acompaña”.

Los testimonios ponen de relieve que, aun cuando varias entrevistadas tienen menos flexibilidad laboral que sus parejas, son ellas las que se retiran antes o llegan más tarde al trabajo si sus hijos se enferman o si deben asistir a reuniones escolares. Estas prácticas son reforzadas por los códigos culturales que asignan a las mujeres la función de principales cuidadoras, así como por las sanciones informales que muchas veces recaen sobre los varones que se ausentan del trabajo por motivos relacionados con el cuidado de sus hijos.

Estas mujeres siguen asumiendo la gestión de la atención del hogar y de los hijos: “La parte de organización la hago toda yo [...] yo manejo todas las cosas de la casa”; “Yo soy la que programa”; “Yo sé qué hace falta, qué no hace falta, qué hay que hacer, qué no hay que hacer...”. Es decir, aunque deleguen y desprecien el trabajo doméstico, son las principales gerenciadoras del hogar.

La administración de los ingresos del hogar: una empresa compartida

La indagación sobre la administración de ingresos –que abarcó aspectos tales como quién aporta más al mantenimiento del hogar, cuáles son los mayores gastos y cómo se toman las decisiones para disponer del dinero en común–

permite aventurar la persistencia de ciertos roles de género tradicionales en el desenvolvimiento económico del hogar.

¿Quién gana más? Poco menos de la mitad de las mujeres declara que sus maridos perciben mayores ingresos que ellas, una proporción algo menor informa que ambos miembros de la pareja ganan igual y el resto indica que son ellas las que ganan más, circunstancia que intentan justificar explicando que esa situación no ha sido ni querida ni buscada: “Lamentablemente, yo tengo más ingreso que él”, o “Yo creo que a él lo afectó”. A eso le agregan que los mayores ingresos de ellas atentan, de alguna manera, contra el rol tradicional del hombre proveedor y consideran que ganar más puede ocasionar conflictos y ciertas pujas por el poder que otorga el dinero: “... yo gano tanto, vos ganas tanto, vos ganas el 35,4% de lo mío, bueno, vos tenés que pagar el 40% [de una deuda hipotecaria] [...] si vos le pedís a un hombre, sos una pedigüña, si el hombre temporariamente usa de vos, de lo tuyo, bueno la plata es de los dos ¿por qué?” (Celina, ya citada).

¿Quién administra los ingresos y los egresos? Puede ser que los administren exclusivamente las mujeres, o la pareja en conjunto y, en menor medida, solo los varones. Las mujeres que asumen la tarea exclusiva de administrar no aclaran por qué lo hacen y parecen cumplir con esta función como algo propio o “natural” en la división de roles para llevar adelante el sostén de la familia: “Todo lo organizo yo. Por supuesto todo fondo común, obvio; entra la plata y sale para pagar las cuentas [...] él en general sabe que la que se encarga de pagar soy yo... no se fija, no anda mirando” (Marianela, ya citada; ella gana más). “[...] la plata de él la administro yo, y la plata mía también” (Valeria, 37 años, 1 hijo, docente).

Cuando el que administra es el varón o cuando lo hacen en conjunto, las mujeres tienden a justificar por qué ceden esa función: “Quien paga las cuentas es Carlos o yo, es lo mismo; generalmen-

te yo prefiero delegarlo en él, a mí me estresa...” (Patricia, ya citada; él gana más); “[...] todo el tema de la contabilidad del hogar lo hace él porque realmente a mí no me gusta [risas]” (Leonor, ya citada; ambos ganan lo mismo); “[...] lo manejamos entre los dos; antes de tener a mi hija lo manejaba más yo, y ahora por tenerla, digamos, como que yo descanso mucho en él [...] es delegar en algunas cosas y asumir otras” (Valentina, 38 años, 1 hijo, empleada; él gana más). El poder delegar algunas responsabilidades en su pareja es un aspecto que se resalta.

Todas las entrevistadas afirman que tienen cuentas independientes asociadas al salario pero que comparten con sus parejas las tarjetas de crédito. Las cuentas sueldo y las tarjetas de crédito son definidas como “el pozo”, “el fondo común”, “la bolsa”, “la cajita” que se usa para realizar los pagos de los gastos fijos utilizando los medios automatizados que ofrece la tecnología bancaria. Mariana y Ada sintetizan el manejo de la economía en la amplia mayoría de los casos: “[...] como somos asalariados, cada uno tiene sus ingresos en un cuenta separada; vamos distribuyendo y viendo qué hay que pagar (Mariana, 38 años, 2 hijos, empleada); “Yo cobro un poquito más tarde que él, entonces él, al principio de mes, hace la compra de supermercado y yo, cuando cobro, pago expensas y algún servicio, que son valores similares, y después compartimos todo. ... si bien cada uno maneja lo suyo, nos vamos pidiendo si necesitamos...” (Ada, ya citada).

¿Cuáles son los mayores gastos? Después del supermercado y los gastos de mantenimiento de la vivienda, sea propia o alquilada, una buena parte de los ingresos se destina a la educación de los hijos y a solventar la atención de la salud, reconocidos como aspectos prioritarios y de suma importancia para el proyecto familiar: “Muy importante para nosotros es asegurarnos la prepaga, y que el gordo tenga todo lo que tenga que tener, que no le falte nada; esa es la prioridad” (Marcela, ya citada); “La mayor parte de nuestros

ingresos se van en el colegio de los chicos y en la obra social, en la prepaga...” (Patricia, ya citada).

Independientemente de quién administre y de quién gane más en la pareja, es interesante advertir una división de los gastos muy relacionada con el género. Así, en las entrevistadas aparece cierta propensión a hacerse cargo de los gastos de los hijos, ya sea ropa, escuela o personal que los cuida: “Yo trato, es como una cuestión así, mía: la tarjeta que yo uso que, en general, es ropa para los chicos más que para mí, trato de pagarla con mi sueldo, con los ingresos primeros míos, como si fuera mío, siento que es un gasto mío...” (Marianela, ya citada; ella gana más); “Hoy por hoy, el sueldo mío está destinado a comprar ropa a los nenes, me compro ropa yo...” (Sofía, ya citada; el marido gana más); “Todos los gastos de la escuela los pago yo, los pagué una vez y ya quedó que lo hago yo; [...] todo lo que tenga que ver con la escuela me encargo yo [...]; el auto, ponele, se hace cargo él” (Ema, ya citada; ella gana más).

Es curioso que ellas sean las encargadas de ocuparse del pago de las tareas que son netamente femeninas y que deben delegar por su trabajo extradoméstico. En ese sentido, el *habitus* de género permea constantemente las prácticas de varones y mujeres que ellos mismos contribuyen a reproducir (Bourdieu, 1988).

¿Cómo se administran los gastos personales? Una vez solventadas las necesidades de la familia con recursos del “pozo común” provenientes de los ingresos de ambos, parece advertirse un manejo más independiente del dinero destinado a gastos propios: “Luego de que está todo pagado, cada uno maneja el dinero que tiene...” (Mariana, ya citada; él gana más).

¿Cómo se toman las decisiones sobre los gastos extraordinarios? ¿Impone su criterio el que gana más? Casi unánimemente, las mujeres afirman que las decisiones se toman “por consenso”. Los términos más usados para explicarlo son: “con-

sensuadas”, “compartidas”, “en común”, por “consulta” entre ambos, “lo vamos hablando”: “Los gastos grandes es en común, sí. ...Vemos cómo está el balance de la tarjeta de crédito; si las tarjetas vienen muy cargadas, se posterga ese gasto y, si no, lo primero que hacemos es ver qué posibilidades de financiación, hay, o sea, si es un gasto grande, decir ‘bueno si me lo puedo pagar en 12 meses, en general, lo hacemos’” (Carolina, 35 años, 3 hijos, profesional por cuenta propia; el marido gana más).

Actividades para sí mismas y del fin de semana

La semana laborable de las entrevistadas se caracteriza por ser rutinaria y estar colmada de actividades que obedecen a horarios estrictos. Los días comienzan muy temprano por la mañana y terminan alrededor de la medianoche, ocupándose en el ínterin de un gran número de tareas.

Cabe preguntarse, entonces, si en las apretadas agendas de estas mujeres hay un espacio dedicado a ellas mismas, independientemente de sus actividades profesionales y familiares. Un tercio de ellas cuenta con un tiempo propio, que ocupan mayormente para ir al gimnasio, a clases de pilates o de yoga y meditación, a correr o caminar en la cinta. Estas prácticas, habituales en sectores de clase media, remiten a los ideales de cuerpo vital y saludable (Le Breton, 1995). En ese sentido, Josefina (ya citada) comenta: “7 a 8 es mi único horario libre; voy al gimnasio 2 veces por semana”; Valentina (ya citada) dice: “Desde que nació ella, recién empecé hace dos miércoles a ocuparme un poco de mí, decir ‘bueno, tengo que ir a una esteticista para tratar el tema de celulitis’, pero es lo único. Queda muy cerquita del trabajo, me voy directo, y llego una hora y media más tarde a casa”.

Los aspectos estructurales, como las extensas jornadas laborales, cumplen un papel determinante en la disminución del tiempo de ocio; lo mismo ocurre con las desigualdades de género

en la distribución de tareas domésticas. La falta de tiempo conduce a las mujeres a relegar sus intereses personales en beneficio de las necesidades de sus familias, aspecto que las diferencia de la mayor predisposición a la recreación de sus parejas, que ellas mismas refieren: “[...] a veces voy al gimnasio, pero siempre me cuesta darle lugar a eso...” (Leticia, ya citada); “Yo prácticamente nunca salgo sola, pero por una cuestión más mía, no es que no puedo, o si voy a la casa de una amiga, me la llevo [a su hija]. Leo [su esposo] sí tiene más libertad; es mucho más fácil para él; obviamente, a mí la nena me extraña mucho más” (Analía, ya citada).

Los fines de semana, aunque libres de obligaciones laborales, no se asumen como tiempo propio, ya que eligen planes que incluyen a toda la familia. Las entrevistadas coinciden en aprovechar estos días para estar “todos juntos”: “hacemos malabarismos para estar con la familia o ‘formar familia’” (Ema, ya citada). Los paseos y salidas compartidas funcionan como refuerzo de los vínculos. En este sentido, se privilegia que los sábados y los domingos padres e hijos estén reunidos de diversas formas: jugando, paseando, haciendo deportes, almorzando afuera o visitando amigos. De este modo, buscan compensar los encuentros durante la semana, que se hacen muy difíciles de concretar por la diversidad de actividades y horarios de cada uno. En general, se opta por paseos, salidas al aire libre, almuerzos, vida de club o country. Las amistades forman parte de la vida social y cerca de la mitad se reúne con amigos, sobre todo si estos también tienen hijos: “Vamos mucho a casa de amigos. Nos vamos alternando y mientras los chicos juegan, nosotros charlamos” (Marcela, ya citada).

El fin de semana también suele ser el momento para recuperar quehaceres normalizados durante la semana o para el descanso: “Mateo se levanta tipo 9, te pide la mamadera y se viene a la cama con nosotros, y hasta las 12, los tres dormidos”

(Bibiana, ya citada); “Tenemos muchas cosas para hacer, entonces estamos dejando todo el tema de paseo, se nos acorta [el fin de semana]” (Nuria, ya citada). Por último, según Josefina (ya citada), “el fin de semana mucho más no rinde, después ya hay que pensar en la cena y en el lunes”, para recomenzar el ciclo cotidiano.

A modo de resumen: trabajar y ser mamá

Las entrevistadas coinciden en que ser madre y trabajar es una experiencia agotadora, que les genera “cansancio”, “agobio” y les produce una sensación de “mareo”, pese a lo cual están dispuestas a permanecer en el mercado de trabajo. A pesar del cansancio por la acumulación de obligaciones, las mujeres parecen sobrellevar esas experiencias como un “sacrificio... que vale la pena” (Rosana, ya citada). El esfuerzo radica en compatibilizar, congeniar y buscar el equilibrio. Su gratificación reside en mantener su labor profesional. Ema (ya citada) comenta sobre su trabajo: “Esto es mío también; lo siento como propio y lo recuido”. Los testimonios ponen de manifiesto el interés de las mujeres por tener “un pie en los dos mundos”. Karina (ya citada) comenta: “Tus hijos son lo más, pero mi trabajo en otra área es lo más también, porque me mantiene viva como persona”. Ninguna de las mujeres manifiesta deseos de dedicarse por entero a las tareas del hogar y al cuidado de los hijos. Nadia (ya citada) relata: “Me conozco cómo soy; estoy mucho mejor trabajando y teniendo a Tomás, que dedicándome cien por ciento a ama de casa”. En la misma línea se expresa Leonor (35 años, 2 hijos, socia de empresa PYME): “Estoy totalmente en contra de las familias en que el marido trabaja y la mujer no”. Muchas señalan como argumento el empobrecimiento del mundo personal: “Te volvés loca si no hacés otra cosa que estar en tu casa con los niños y empezás nada más a hablar de pañales [risas] y... ¡te volvés un ser lamentable!” (Catalina, ya citada).

Las mujeres entrevistadas no son “madres full-time” (Dillaway y Paré, 2008). La mitad se anima a decir: “Me generó mucha ansiedad dedicarme solo a la maternidad durante un tiempo” (Leticia, ya citada); “Llega un momento que sentís que te hundís con todo; o sea, al margen de que disfrutás de tu hijo y todo, [es] como que quedás aislada del mundo [...] y te sentís un poco pobre a nivel personal [...] y cuando estás acostumbrada a tener una vida...” (Alicia, 36 años, 1 hijo, docente). Algunas entrevistadas van más allá y se atreven a referirse a la pérdida de paciencia en el ejercicio de la maternidad y en la crianza de los hijos: “Te sacan de quicio por momentos”.

Al mismo tiempo, otras mujeres dicen que sus hijos son prioridad y que serían capaces de renunciar a sus trabajos por su bienestar. Leticia (ya citada) señala: “Cuando una es mamá obviamente hay una jerarquía de valores, sabés que tu hijo está primero que todo, que si tenés que dejar tu trabajo, aunque sea el trabajo más hermoso del mundo, más gratificante y más bien remunerado, si te dicen que tenés que dejarlo porque tu hijo necesita, bueno...”. Los sentimientos de culpa o malestar por la ausencia de una maternidad intensiva (Dillaway y Paré, 2008) se refuerzan cuando alguno de los hijos atraviesa una situación problemática. Ada (ya citada) relata: “Mía estuvo yendo a la estimuladora porque tiene 13 meses y no se para todavía... ahí puede ser que haya que sacar las culpas de la madre que trabaja; es inevitable pensar que si por ahí hubiera estado yo y no en un ambiente más pasivo... [la cuidaba la bisabuela]”.

Aquellas mujeres que lograron armonizar el trabajo y la familia de acuerdo con sus expectativas sienten menos culpas: “Se puede disfrutar de las dos cosas y se puede ser buena mamá, dejar un poco las culpas [...] es la calidad y no la cantidad” (Rosana, ya citada). Los apoyos que reciben mejoran ese equilibrio, Analía (ya citada) expresa: “Mi vida está dividida en dos, nada me da culpa. Bueno, esto me pasaba antes, decía ‘por qué

vengo a trabajar, por qué no me quedo con mi hija’; era todo un tema, pero por suerte tiene dos abuelas súper dispuestas”. Según Marianela (ya citada): “...la tarea de mamá trabajando es difícil; es como un trabajo extra; tenés que organizar qué van a comer. Igual yo estoy muy relajada con el tema de mi mamá; yo sé que los cuida mejor que yo y hasta se ocupa de la casa, porque siempre está haciendo algo”.

Comentarios finales

Para las mujeres multifacéticas entrevistadas en esta investigación, el trabajo ha constituido una elección de vida; sus recorridos laborales transitan itinerarios típicos de niveles socioeconómicos medios, se han capacitado para ejercerlos y, pese a que la irrupción de la maternidad les provocó fuertes cambios en las modalidades preexistentes, se adaptaron para no abandonar su participación en el mercado de trabajo.

Las mujeres perciben estas limitaciones como etapas circunstanciales que serán superadas cuando los hijos crezcan, y mantienen ciertas expectativas de mejorar su desarrollo profesional. Estos anhelos podrán cumplirse siempre y cuando se contemple una mayor flexibilización del mercado laboral que permita hacer compatibles los tiempos del trabajo extradoméstico y los de la familia. La escasa regulación al respecto y la omisión de acciones orientadas a facilitar tal conciliación constituyen barreras para disminuir las tensiones existentes por la sobrecarga de obligaciones.

En la esfera familiar y del hogar, las mujeres siguen siendo las principales organizadoras del cuidado de sus hijos y del trabajo doméstico. La participación de sus cónyuges es más visible en la atención de los niños y mucho más tenue en las labores hogareñas. Así, puede advertirse un avance con respecto a los modelos tradicionales de organización familiar: estos padres alimentan a sus hijos, los bañan, los llevan a la guardería o al jardín y

juegan con ellos. En el reparto de las labores hogareñas, en cambio, y pese a las declaraciones de las mujeres en el sentido de compartir las cargas domésticas, prima aún una clara escisión de roles netamente masculinos y femeninos. El menor compromiso de los varones en las tareas domésticas, las dificultades de las mujeres para delegar quehaceres socialmente aceptados como típicamente femeninos, los sentimientos de culpa por no cumplir con los mandatos de “buena madre y ama de casa” cristalizan su rol protagónico, aun cuando se advierte entre ellas cierto desdén por ejercer el rol exclusivo de guardianas del hogar. Los apoyos de los que disponen las entrevistadas son preponderantes en su vida cotidiana: por su pertenencia social pueden contratar ayudas domésticas remuneradas de mujeres de menores recursos que hacen los trabajos que ellas delegan, además de contar con redes familiares y, en mayor o menor medida, con la participación de sus cónyuges en el cuidado de los hijos y en las tareas del hogar.

Otros rasgos que aún muestran ciertos resabios tradicionales, originados en una división del trabajo familiar propia de generaciones anteriores, se advierten al analizar la relación entre el ingreso de las mujeres y la manera de gastarlo. Las que ganan más que sus cónyuges manifiestan cierta incomodidad por esa situación y la mayor parte de las entrevistadas, independientemente de quién gane más en la pareja, dedica gran parte de sus ingresos a rubros relacionados con el cuidado de los hijos y con las tareas del hogar. El delegar la función de administrar el hogar en sus parejas y justificarse por ello y el disponer de escaso tiempo para sus actividades personales, relegando actividades placenteras, también contribuyen a una división genérica típica y más enraizada. No les resulta fácil a estas entrevistadas hacerse de un tiempo y espacio propios que se cuelen entre las grietas de sus rutinas, ya que priorizan las necesidades de sus hijos y la vida de hogar.

Sin embargo, pueden entreverse algunas pautas de un modelo que tiende a romper esos roles tradicionales, ya que estas mujeres le otorgan importancia al desarrollo profesional y no podrían ni querer dedicar mayor tiempo al cuidado del hogar y de los hijos. Las experiencias durante las licencias por maternidad disipan toda duda: las percepciones de esa etapa, en la que el mundo de la madre gira en torno al bebé, nada tienen que ver con las imágenes idealizadas de una maternidad que asegura la plena realización femenina. Los avances tecnológicos y un estilo de vida moderno ayudan a administrar con menores esfuerzos las tareas del hogar.

Para facilitar la tan ansiada armonización familia-trabajo, se requieren cambios en las políticas sociales vigentes que permitan, entre otras medidas, extender las licencias por maternidad y paternidad, regular adecuadamente la presencia de guarderías en los lugares de trabajo para madres y padres, ampliar la oferta de matrículas públicas y privadas de guarderías y jardines de infantes, repensar desde el mercado laboral horarios y modalidades más flexibles de trabajo para las mujeres madres y avanzar en la legislación para incrementar los permisos para el cuidado familiar durante la jornada laboral tanto para madres como para padres. Si bien la implementación de tales medidas resulta más viable para los trabajadores/as insertos en el mercado de trabajo formal, es fundamental considerar que, ante el aumento del trabajo informal, sobre todo femenino, se hace indispensable extender estos beneficios a todas las mujeres que trabajan.

Bibliografía

Ariza, M. y O. de Oliveira (2001), “Familias en transición y marcos conceptuales en redefinición”, en *Papeles de Población*, n° 28, México D.F., Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población, pp. 9-39.

- Beck, U. (1998), *La sociedad del riesgo: Hacia una nueva modernidad*, Barcelona, Paidós.
- Binstock, G. y E. A. Pantelides (2005), “La fecundidad adolescente hoy: diagnóstico sociodemográfico”, en M. Gogna (coord.), *Embarazo y maternidad en la adolescencia. Estereotipos, evidencias y propuestas para políticas públicas*, Buenos Aires, CEDES, pp. 77-112.
- Bourdieu, P. (1988), *La distinción. Crítica social del gusto*, Madrid, Taurus.
- Delgado, M. (2007) (coord.), *Encuesta de fecundidad, familia y valores 2006*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, pp. 143-217 y 273-288.
- Dillaway, H. y E. Paré (2008), “Locating mothers: How cultural debates about stay-at-home versus working mothers define women and home”, en *Journal of Family Issues*, n° 29, Sage Publications.
- Faur, E. (2006), “Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo”, en *Revista Nómadas*, vol. 24, Bogotá, Universidad Central, pp. 130-141.
- Faur, E. y N. Gherardi (2005), “El derecho al trabajo y la ocupación de las mujeres”, en Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, *Informe sobre Género y Derechos Humanos. Vigencia y respeto de los derechos de las mujeres en Argentina*, Buenos Aires, Biblos.
- Findling, L. y S. Masseroni (1996), “Significaciones socioculturales acerca de la salud reproductiva”, en L. Findling y A. M. Mendes Diz (comps.), *La Salud en Debate. Una mirada desde las Ciencias Sociales*, Buenos Aires, Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Sociales y Ciclo Básico Común de la Universidad Buenos Aires.
- Golbert, L. (2000), “¿Ser madre o trabajar?: la situación de las mujeres en el mercado laboral”, en H. Birgin (comp.), *Ley, mercado y discriminación*, Buenos Aires, Biblos.
- Hakim, C. (2005), *Modelos de familia en las sociedades modernas. Idealidades y realidades*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, Colección Monografías n° 215.
- Hakim, C. e I. Alberdi (2007), “Ideas y valores que influyen en los comportamientos familiares”, en M. Delgado (ed.), *Encuesta de fecundidad, familia y valores 2006*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, pp.143-215.
- Kaufmann, J. C. (1992), *La trame conjugale. Analyse du couple par son linge*, París, Éditions Nathan.
- Le Breton, D. (1995), *Antropología, el cuerpo y modernidad*, Buenos Aires, Nueva Visión.
- Lehner, M. P. (2008), “La transición de las trayectorias vitales. Buenos Aires, siglo xx”, ponencia presentada en la 6° Reunión del Grupo de Trabajo Familia e Infancia de CLACSO: “Familias latinoamericanas, pasado y presente: continuidades, transiciones y cambios”, Universidad Nacional de Colombia sede Bogotá, Bogotá, 3 al 5 de septiembre de 2008. Disponible en: www.clacso.org
- López, E. (2006), “La fecundidad adolescente en la Argentina: desigualdades y desafíos”, en *Encrucijadas, Revista de la Universidad de Buenos Aires*, n° 39, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires, pp. 24-31.
- López E. y M. Margulis (1995), “Aproximación sociocultural al estudio de la salud reproductiva: mujeres y servicios de salud”, Informe final de investigación, Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. (Inédito).
- López, E. y L. Findling (1998), “Reproducción, familia y género: decisiones en torno a la fecundidad y al trabajo”, en A. M. Mendes Diz, L. Findling, M. Petracci y A. Federico (comps.), *Salud y Población. Cuestiones sociales pendientes*, Buenos Aires, Espacio, pp. 11-33.

- López, E. y S. Mario (2009), “La fecundidad en la Argentina 1996-2006: convergencias y divergencias” en *Población*, año 2, n° 4, Buenos Aires, Dirección Nacional de Población, Secretaría de Interior.
- Martínez Franzoni, J. y R. Camacho (2007), “Equilibristas o malabaristas... pero ¿con red? La actual infraestructura de cuidados en América Latina”, en M. A. Carbonero y S. Levín, *Trabajo, familia y Estado: las transformaciones en las relaciones de género*, Buenos Aires, Homo Sapiens Ediciones.
- Mazzeo, V. (2004), “¿Qué pasó con la fecundidad de la Ciudad de Buenos Aires en los últimos veinte años?”, en *Población de Buenos Aires*, año 1, n° 1, Buenos Aires, Dirección General de Estadística y Censos del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- Meil Landwerlin, G. (2005), “El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales”, en *Revista Española de Investigaciones Sociales (REIS)*, n° 111, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas (CEIS).
- Pantelides, E. A., R. Geldstein y G. Infesta Domínguez (1995), *Imágenes de género y conducta reproductiva en la adolescencia*, Buenos Aires, CENEP, Cuadernos del CENEP n° 51.
- Recchini de Lattes, Z. (2001), “El envejecimiento de la población femenina es mucho mayor que el de la masculina”, en *Boletín del SIDEMA*, vol. 8, n° 21, Buenos Aires, Publicación periódica del Centro de Estudios de Población (CENEP).
- Roussel, L. (1989), *La famille incertaine*, París, Odile Jacob.
- Salguero Velásquez, A. (2006), “Identidad, responsabilidad familiar y ejercicio de la paternidad en varones del Estado de México”, en *Papeles de Población*, n° 48, México D.F., Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población, pp. 155-179.
- Schneider, N., R. Limmer y K. Ruckdeschel (2002), *Mobil, flexibel, gebunden. Familie und Beruf in der mobilen Gesellschaft*, Frankfurt, Campus Verlag.
- Tobío Soler, C. (2002), “Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras”, en *Revista Española de Investigaciones Sociales (REIS)*, n° 97, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas (CEIS), pp. 155-186.
- Torrado, S. (2003), *Historia de la familia en la Argentina moderna*, Buenos Aires, Ediciones de la Flor.
- Wainerman, C. (2005), “El discurso acerca del género, el trabajo y la familia”, en C. Wainerman, *La vida cotidiana en las nuevas familias ¿Una revolución estancada?*, Buenos Aires, Lumière.
- (2007), “Familia, trabajo y relaciones de género”, en M. A. Carbonero Gamundi y S. Levín (comps.), *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*, Rosario, Homo Sapiens Ediciones, pp. 147-175.