

LA PARADÓJICA SITUACIÓN DE LAS MUJERES CON ESTUDIOS SUPERIORES EL PODER EN LA REPRODUCCIÓN SOCIAL DE LAS FAMILIAS DE CLASE MEDIA-ALTA

Tesina para obtener el título de Licenciado en Sociología.

Carrera de Sociología - Instituto de Altos Estudios Sociales. UNSAM

Alumno: Maximiliano MARENTES

Directora: Dra. Mariana HEREDIA

Fecha: Agosto de 2013

LA PARADÓJICA SITUACIÓN DE LAS MUJERES CON ESTUDIOS SUPERIORES
EL PODER EN LA REPRODUCCIÓN SOCIAL DE LAS FAMILIAS DE CLASE MEDIA-ALTA

Autor

Firma Autor

Maximiliano MARENTES

Nombres Jurado

Firmas Jurado

Dra. Marcela CERRUTTI

Dra. María Paula LEHNER

Dr. Mario PECHENY

Fecha de Defensa: _____

RESUMEN

Se sabe que a medida que aumenta el nivel educativo, menores son las posibilidades de vulnerabilidad social. Esto se debe a la potencialidad de traducir las credenciales educativas en distintos tipos de beneficios: laborales, sociales, entre otros. Traspolando esta premisa al caso de las mujeres, un alto nivel de educación implicaría que ellas cuenten con mayores posibilidades de “liberarse” de las ataduras tradicionales de género. Tal era el menos la tesis de algunos de los movimientos feministas de los años sesenta y setenta. Cuatro décadas después, ¿esto ha sucedido realmente? ¿En qué medida acontece en las vidas reales de mujeres con estas características? ¿Cómo lo perciben ellas? ¿Esa “liberación” se da porque trabajan o persiste incluso si ellas no trabajan?

La presente tesina pretende responder a estos interrogantes con el fin de dar cuenta de hasta qué punto la intersección de género y clase –definida a partir del nivel educativo– influye en que estas mujeres experimenten asimetrías de género similares pero diferentes a las de sus congéneres de estratos sociales menos favorecidos. Desde el comienzo marcamos una situación paradójica en estas mujeres: sus credenciales educativas traducidas en beneficios laborales conviven (a veces no de manera armónica) con ideales de género más tradicionales.

Así, este trabajo intenta indagar en las identificaciones de género al interior de las mujeres de clase media-alta en relación con la esfera laboral y familiar. En la primera de ellas, observamos hasta qué punto el poseer trayectorias laborales más prometedoras debido al nivel educativo alcanzado implica que la identificación con aquél ámbito sea más fuerte. Al mismo tiempo, con respecto a la familia, analizamos si la posesión de capitales educativos se convierte en mayor poder de negociación en cuestiones como la reproducción cotidiana y social. A lo largo del trabajo hacemos el contrapunto entre mujeres ocupadas e inactivas con el fin de determinar si la variable educación es intervenida o no por la participación económica para reforzar la identificación de estas mujeres con una y otra esfera.

Palabras clave: mujeres – estudios superiores – clase media-alta – estrategia de género – familia – trabajo

AGRADECIMIENTOS

Esta tesina es producto de la contribución de muchas personas que a lo largo de este camino, que se está iniciando, se han ido, en mayor y en menor medida, interesando en nuestro tema de investigación. En primer lugar, cabe destacar el apoyo económico-financiero con que contó esta investigación. Por un lado, los primeros pasos se inscribieron en el proyecto UNSAM 07 D1, “Naturalización y legitimación de la desigualdad en la Argentina actual”, bajo la dirección del Dr. Alejandro Grimson, finalizado en 2011. Además recibió el apoyo del proyecto “La desigualdad desde arriba: las clases altas en la Argentina contemporánea”, dirigido por la Dra. Mariana Heredia, finalizado en 2013. Por último, contó con el respaldo del programa de Becas Estímulos a las Vocaciones Científicas, otorgadas por la Comisión Interuniversitaria Nacional. Este subsidio se extendió durante dos años, debido a que, luego del primer año de financiamiento, obtuvimos la renovación de la beca. Todos estos proyectos tuvieron sede en el Instituto de Altos Estudios Sociales, de la UNSAM. Quisiera agradecer, además, al personal administrativo de esta casa de estudios, que supo responder cordialmente a todas mis dudas y consultas.

Por otro lado, me siento en la obligación de agradecer a mis compañeros y compañeras de carrera. Ellos y ellas siempre se mostraron cordiales para conmigo e hicieron que cada vez más me dieran ganas de continuar este incierto camino académico, iniciado allá por febrero de 2009. Otro grupo de personas que merecen mi reconocimiento son los profesores y profesoras que han guiado esta carrera. De ellos aprendí muchísimas cosas que espero se vean reflejadas en esta tesina. Particularmente, debo agradecer a los dos talleres de tesis en su totalidad. Es decir, no solo a las profesoras a cargo (la Dra. Marcela Cerrutti del primero, y la Dra. Vanesa Vázquez Laba del segundo), sino también a todos los/as compañeros/as con los cuales compartimos este espacio: Analía, Belén, Cintia C., Cintia O., Claudia, Facundo, Gustavo, Leonardo, Marcelo, Melina, Omar, Sol, Sebastián, Waldemar, Walter –espero no haber olvidado a nadie. En estos espacios, las lecturas cruzadas hacia el resto y los comentarios y críticas que nos hacíamos mutuamente, han servido (al menos en mi caso) para contribuir con y mejorar esta investigación.

Además quiero agradecer a los miembros del grupo de investigación dirigido por Mariana Heredia. Las observaciones y sugerencias realizados por los distintos miembros de este equipo no versaron solamente sobre el tema de investigación sino también sobre el oficio del sociólogo. Agradezco pues a Alejandro, Ana, Elsa, Fernán, Florencia, María Florencia,

Gabriela, Graciela, Ignacio, Inés, Javier, Lorena C., Lorena P., Luciano, Luisina, Mariana G., Santiago, Sebastián, Sofía, Violeta –espero nuevamente no haberme olvidado de nadie. Las reuniones periódicas del grupo han servido además para colectivizar no sólo las satisfacciones de nuestro oficio, sino también las angustias que a veces nos genera.

También quiero agradecer, particularmente a Karina Bidaseca, Florencia Blanco Esmoris, Lorena Poblete, Lucía Núñez Lodwick y Sebastián Pereyra por haber estimulado esta empresa desde diferentes lugares y perspectivas; haber estado dispuestos a colaborar con ésta en diferentes oportunidades, y, sobre todo, haber sido fuente de aliento cuando se necesitó. También merecen mi agradecimiento tres personas que se mostraron dispuestas a leer una versión previa de este manuscrito: Adrián, Albert y Luciana. Su no directa cercanía con la sociología sirvieron de lecturas foráneas muy enriquecedoras.

Obviamente, este agradecimiento debe extenderse a las entrevistadas, quienes compartieron sus experiencias de vida en temas a veces crispados y delicados. Sin su buena voluntad, esta tesina no podría haberse escrito. También merecen mi agradecimiento aquellas personas que me contactaron con estas entrevistadas, con otras con quienes no llegamos a coordinar la entrevista y a quienes “molesté” pidiendo si me podían contactar con mujeres que se amolden a nuestra muestra.

Por último, y no menor, esta tesina no podría haber sido elaborada sin el apoyo de tres personas fundamentales. En primer lugar, mi mamá. Ella, sin entender para qué servía la Sociología –creo aún no le queda muy claro y habiendo preferido que estudiase o una Ingeniería o Medicina– desde el primer momento me apoyó en la elección de la carrera y en que me viniese a Buenos Aires. También su sostén se evidenciaba cuando prendía una “velita” para que me fuera bien en un examen, y cuando la llamaba para decirle que la apague con el fin de prevenir un incendio, me preguntaba “¿Qué velita?”. Ella me apoyó cuando decidí dejar un buen trabajo en dinero por una beca de investigación, confiando plenamente que sería mejor para mi carrera pero no tan buena para la economía.

Otra persona que merece mi gran agradecimiento es mi pareja, Adrián. Él sí que se aguantó mis malos humores cuando debía corregir algo –directamente me la agarraba con él. Sin su apoyo incondicional y su buena onda para hacerme mate, café, compartir chocolate en los extensos momentos que pasé frente a la computadora, esta tesina no estaría en este momento ni en sus manos ni en sus pantallas.

Finalmente, como no podía ser de otro modo, mi profundo agradecimiento para con mi directora Mariana. De ella he ido aprendiendo aspectos fundamentales de la investigación en ciencias sociales. Ella contribuyó enormemente con que se despertaran en mí cualidades como ser metódico, detallista, obsesivo. Sus extensos y muy puntillosos comentarios fueron acompañados todo el tiempo con un fuerte compromiso: transmitirme su conocimiento. Sus excelentes correcciones han sido un aporte fundamental para la elaboración de esta tesina. Asimismo, su calidad humana ha servido a que pueda sortear mis (primeras) crisis con la sociología y a darme cuenta de que en todos los espacios, cuanto mejor acompañados estemos, mejor será nuestro desempeño.

A todas estas personas agradezco, y pido disculpas si me olvidé de alguien, hayan contribuido con la elaboración de este ejercicio de investigación, que espero sea el primero de una extensa carrera. Deseo no desilusionar a ninguno de ellos con esta tesina. Sepan los lectores que si ésta tiene virtudes, se debe al apoyo recibido por todas estas personas. Cualquier equivocación, en cambio, será exclusiva responsabilidad del autor.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN – INVITANDO A LA LECTURA DE ESTA TESINA

i. Nota de presentación: “Mujeres líderes en casa y en el trabajo”.....	p. 9
ii. (¿Qué?!) Problema de investigación.....	p. 10
iii. Una radiografía de la tesina: explicitando su estructura, o sea.....	p. 16

CAPÍTULO I – (ALGUNOS) APORTES QUE IMPORTAN

ESTADO DEL ARTE Y MARCO TEÓRICO

i. Introducción. Mujer, trabajo y familia: entre maneras de ser y de hacer.....	p. 19
ii. Las mujeres en el trabajo: persistencia de la desigualdad.....	p. 20
iii. Las mujeres en el hogar. Dificultades entre la casa, los niños y los maridos.....	p. 23
iv. “Arreglos” asimétricos: o la difícil tarea de compatibilizar familia y trabajo.....	p. 27
v. Sobre la agencia y distintos tipos de poder: el aporte del “empoderamiento”.....	p. 30
vi. Sobre la intersección del género y la clase: la clase media-alta en particular.....	p. 34
vii. (Algunas) Consideraciones sobre las mujeres de clase media-alta.....	p. 38

CAPÍTULO II - LAS MUJERES CON ESTUDIOS SUPERIORES SIN ZOOM

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL TRABAJO Y LOS HOGARES EN EL AMBA

i. Introducción. Ajustando la lente.....	p. 40
ii. Hacia una feminización de la población con educación superior.....	p. 41
iii. Algunas tasas laborales y sus diferencias por sexo.....	p. 42
iv. Tasas laborales en mujeres de distintas edades.....	p. 46
v. ¿Hombres o mujeres con “mejores” trabajos?.....	p. 50
vi. ¿Cuántas horas trabajan hombres y mujeres? ¿Y mujeres de distintas edades?.....	p. 54
vii. ¿Qué tipos de hogares predominan?.....	p. 56
viii. Particularidades de los hogares de dos proveedores.....	p. 58
ix. Particularidades dentro de los hogares de dos proveedores.....	p. 61
x. Reflexiones finales: en busca de otras pistas.....	p. 63

CAPÍTULO III – EL TRABAJO EN PRIMERA PERSONA

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES

i. Introducción. La entrevista en el trabajo.....	p. 65
ii. Presentando a las protagonistas.....	p. 66
iii. Repasando las trayectorias educativas.....	p. 69
iv. El ingreso al mercado de trabajo.....	p. 71

v. Hacia carreras laborales ascendentes: la ocupación más importante.....	p. 73
vi. Un escenario de iguales pero distintos: o la inequidad laboral por “formas de ser”..	p. 77
vii. Analizando el <i>backstage support</i> . Las diferencias entre ellas y ellos, en la familia.	p. 80
viii. “Ser madre hoy”: sobre los límites familiares para el desarrollo profesional.....	p. 83
ix. Los momentos de no trabajo: tensión entre liberación y opresión.....	p. 87
x. Los aportes de cada uno al hogar en un proscenio de estabilidad familiar.....	p. 90
xi. Conclusiones: mujeres, madres y profesionales, todo menos amas de casa.....	p. 94

CAPÍTULO IV – LAS MUJERES EN LA FAMILIA Y LAS RELACIONES DE PODER

ANÁLISIS CUALITATIVO SOBRE DINÁMICAS AL INTERIOR DEL HOGAR

i. Introducción: “Abre la puerta y entra a mi hogar”.....	p. 96
ii. Las relaciones de <i>poder sobre</i>	p. 97
ii.i ...en la reproducción cotidiana: él despistado, ella detallista.....	p. 98
ii.ii ...en la reproducción cotidiana: los hijos y la escasez de tiempo para sí.....	p. 101
ii.iii ...en el cuidado: ¿ellas más “madres” que ellos “padres”?.....	p. 103
ii.iv ...y el reemplazo: la entrada en escena de las empleadas domésticas.....	p. 105
ii.v (Otros aspectos de la relación con las empleadas domésticas).....	p. 109
ii.vi ...en la reproducción social: ¿quién decide qué?.....	p. 112
ii.vii ...en la reproducción social: cuando los hijos importan.....	p. 115
iii. Las relaciones de <i>poder con</i>	p. 118
iii.i ...en la reproducción cotidiana: algunos arreglos, pero no tantos.....	p. 119
iii.ii ...en el cuidado: padres por igual.....	p. 122
iii.iii ...en la reproducción social: todas las voces, todas.....	p. 124
iv. Conclusiones: ¿el mito de la diferencia (natural) sexual?.....	p. 129

CONCLUSIONES – CERRANDO (Y ABRIENDO) LA LECTURA DE ESTA TESINA	p. 131
---	--------

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	p. 134
--------------------------------	--------

ANEXOS

i. Noticia: “Mujeres líderes en casa y en el trabajo”.....	p. 139
ii. Cuestionario.....	p. 141
iii. Síntesis sociodemográfica de las entrevistadas.....	p. 146
iv. Matriz cualitativa de datos.....	p. 148
v. Fichas de análisis.....	p. 152

INTRODUCCIÓN – INVITANDO A LA LECTURA DE ESTA TESINA

i. Nota de presentación: “Mujeres líderes en casa y en el trabajo”

"Una mujer de carrera quiere seguir su carrera, e
independientemente de que sea madre,
no va a hacer nada para descuidarla."

(*Mujeres líderes en casa y en el trabajo*, La Nación, 21/07/2012).

Cuando salió la noticia de la cual extrajimos el fragmento supra citado, en el diario *La Nación*, nos encontrábamos en un momento de incertidumbre: aún no teníamos noticia de si nuestra Beca Estímulo a las Vocaciones Científicas, otorgada por la Comisión Interuniversitaria Nacional, sería o no renovada para un año más. No obstante ello, y dado que ya veníamos trabajando desde hacía más de un año en este proyecto, decidimos, siguiendo nuestro impulso de acumular información interesante, conservarla. Teníamos la sensación de que en algún momento íbamos a usar esta noticia para algo.

Antes de continuar presentando nuestro proyecto de tesis y el motivo de selección de esta noticia para iluminar el terreno, nos gustaría que se enteren de cómo llegó esta noticia a nuestras manos –aunque más apropiado sería decir a la pantalla de nuestra computadora. Nuestros primeros pasos en investigación social los dimos en el marco de las famosas horas de investigación de la carrera. Para acreditar estas horas decidimos inscribirnos en el proyecto “Naturalización y legitimación de la desigualdad social en la Argentina actual”, dirigido por Alejandro Grimson. Debido al momento del año en que solicitamos participar en él, quien se ofreció a cobijarnos y darnos un lugar en su proyecto más pequeño fue una de las coordinadoras del proyecto macro, Mariana Heredia. Su propuesta tenía que ver con el estudio de las clases altas. Desde un primer momento aclaramos que nos seducían las cuestiones de género y ella enseguida se mostró muy abierta a nuestro tema de interés, de modo tal que se le ocurrió una forma para que pudiésemos hacer converger el proyecto sobre clases altas con aspectos de género. Así, cuando se abrió la primera convocatoria a las becas EVC, se apresuró a incentivarnos para presentarnos. Afortunadamente, fuimos beneficiados con ésta, incluso se nos renovó el financiamiento en la siguiente convocatoria.

Una de las tareas de investigación para acreditar las horas fue el relevamiento de prensa nacional destinada a los sectores estudiados. Por ser de alcance nacional y contar con continuidad en el tiempo, *La Nación* era el diario (y la revista) elegido para este ejercicio. Allí fue por ello que decidimos subscribirnos para recibir la notificación diaria del periódico en nuestra cuenta de correo electrónico: queríamos entender el universo de estudio intentando

consumir los mismos bienes –siempre que estuvieran a nuestro alcance– para entender el idioma hablado por las clases altas.

Tras recibir la noticia, tras la primera crisis personal que afrontamos con la sociología, la descargamos, la leímos y dijimos “¿Cuánto de cierto tiene esta noticia? ¿Se puede o no corroborar su contenido desde un trabajo sociológico?”. Sabíamos que lo que decía la noticia no era del todo cierto; de cualquier modo desconocíamos si había trabajos que nos permitieran ver si las ejecutivas de empresas eran también líderes en su casa. Ignorábamos hasta qué punto las mujeres profesionales “exitosas” fueron estudiadas en clave sociológica. La presente tesina se propone, de esta manera, dar unos primeros pasos para iluminar un aspecto de un fenómeno en particular: a saber, la estrategia¹ de género de las mujeres de clase media-alta.

Antes de plantear el problema de investigación, un breve resumen de la noticia nos permite introducirlo². Ésta parte de que está dejando de ser una disyuntiva elegir entre maternidad y un puesto jerárquico. Ello, empero, requiere un esfuerzo doble para estas mujeres: deben poder contar con el apoyo familiar y tener capacidad de organización. Al mismo tiempo, las empresas son responsables de comprometerse, por ejemplo, ofreciendo horarios más flexibles para las mujeres-madres. La noticia presenta nueve testimonios de mujeres que lograron hacerlo: son líderes en el trabajo y en la casa.

Ahora bien, ¿qué sucede entonces con las mujeres que no pudieron ser líderes también en sus trabajos? La familia que debe brindar apoyo, ¿es la de origen? ¿O también deben involucrarse los maridos? Estas mujeres, ¿están casadas, unidas o separadas? ¿Son reproductoras de un rol de género tradicional o son revolucionarias en ese aspecto? No consideramos que estas preguntas, entre otras muchas más, las deba responder la noticia por su cuenta. Por el contrario, creemos es nuestra tarea intentar atenuar la luz donde el brillo del éxito nos encandila, obnubilándonos con el podio sin poder ver a todos los competidores. Nuestra tesina propone inscribirse, por lo tanto, en esta línea.

ii. (¿Qué?!) Problema de investigación

Durante las últimas décadas, un considerable número de mujeres se incorporó al mercado laboral, con el fin de contrarrestar los efectos del nuevo escenario económico o como resultado del incremento de sus niveles educativos. Sin embargo, las tasas de actividad

¹ La definición de este concepto será desarrollada prístinamente en el próximo apartado. En el Capítulo I, apartado iv, el/la lector/a encontrará un tratamiento más profundo de esta noción.

² Para preservar la comodidad del/a lector/a interesado/a, se adjunta una copia de la noticia en el anexo número i.

femenina continúan siendo menor que las masculinas. De manera tal que al tercer trimestre de 2012, la tasa de actividad masculina para el total del país alcanzaba al 72,9%, mientras que la femenina rondaba al 48,5% (MTEySS, 2013). Aun cuando la tasa de actividad de aquellas con niveles educativos más altos sobrepasa a la de sus congéneres, la brecha de género continúa presente (MTEySS, 2005: 145).

En nuestro país, los estudios sobre desigualdad de género, especialmente de las últimas dos décadas, destacaron la relevancia de la intersección entre género y clase. Cabe mencionar los trabajos de Wainerman (2000, 2002, 2005) que han indagado en las relaciones entre género, trabajo y familia desde una perspectiva cuali-cuantitativa. Con contadas excepciones, la mayor parte de los estudios sobre el tema tienden a centrarse en el análisis de la intersección entre género y clases bajas y medias. Por consiguiente, se ha estudiado en particular el sentido de la situación de las mujeres en sectores populares y medios (Geldstein, 1994; Jelin, 1994), o de las poblaciones migrantes internas e internacionales (Cerrutti, 2009).

A diferencia de los estudios citados supra, nuestro interés se centra en cómo las diferentes experiencias de vida laboral intervienen, para el caso de mujeres con estudios superiores, en la construcción de la *estrategia de género*. La noción de estrategia de género, acuñada por Hochschild (1990), remite a un plan de acción a través del cual una persona trata de resolver distintos problemas dotada de las nociones culturales de género en juego. Esto determina con qué esfera (hogar o trabajo) la mujer pretende identificarse y cuánto poder en el matrimonio quiere tener. Particularmente, analizamos de qué manera el hecho de trabajar interviene en la construcción de la estrategia de género en mujeres que hayan completado sus estudios superiores (terciario y universitario) del Área Metropolitana de Buenos Aires, preguntándonos por su *empoderamiento*, es decir, el poder de decisión de las mujeres y el grado de autonomía.

Definimos a nuestra población como perteneciente a la clase media-alta, tomando como referencia su nivel educativo. Si bien pueden considerarse otros indicadores para definir la clase social, como ocupación, ingresos y posesión o no de los medios de producción, entre otros, no deja de ser cierto que la acreditación educativa posibilita el acceso a posiciones socio-económicas más elevadas. Por un lado, como lo ha demostrado (Beccaria, 2002: 53), los altos estudios protegen a sus titulares de posibles vulnerabilidades sociales al tiempo que, en términos agregados, los mismos se traducen en mejoras económicas incluso en escenarios pocos propicios. Con todo, no se debe olvidar que al interior de cada estrato conviven ciertas

heterogeneidades. Aunque el propósito de este trabajo no es problematizar la pertinencia del uso de la categoría *clase social*, sí creemos que al apelar a ésta podemos dar cuenta de la persistencia de ciertas particularidades (como apreciaciones estéticas, valoración del rol de la educación formal, acceso a bienes y servicios), dentro de un *continuum* de heterogeneidades (zona de residencia, inserción laboral, propiedad de la vivienda). Por otro lado, Heredia (2011a, 2011b) da cuenta de los alcances y limitaciones de las distintas formas de medición de las clases altas, destacando el proceso de recomposición reciente de los estratos más favorecidos. A contracorriente de lo que comúnmente se cree, la autora señala que no son siempre los mismos los que se ubican en la cúspide y que los diversos criterios utilizados para identificarlos (miembros de familias notables, patrones y ricos) no necesariamente tienden a superponerse. Más allá de estas complejidades teórico-metodológicas de analizar a las clases más altas, un estudio basado en estadísticas públicas de la ciudad de Buenos Aires y el Área Metropolitana de Buenos Aires (lugares de residencia de las mujeres estudiadas en esta tesis) demuestra que “los jefes de estratos superiores (el 10% más alto de la distribución de ingresos) se distinguen por sus muy altos niveles de estudio: alrededor del 62% de ellos detenta títulos de nivel superior (terciario o universitario), contra el 28% y el 10% en los sectores medios y bajos” respectivamente (Benza y Heredia, 2012: 17).

Retomando nuestra hipótesis, intentamos recuperar aquella pionera dentro del feminismo. A saber, que si las mujeres salían (de sus casas) a trabajar en relaciones productivas, serían liberadas de la opresión masculina que las ligaba al rol doméstico, posibilitando su empoderamiento. Esto se traduciría en una igualdad social con respecto al hombre. La educación sería, en consecuencia, una herramienta que les serviría a las mujeres para poder competir, dentro y fuera de los hogares, con los hombres en una sociedad en la que imperan los valores masculinos.

Ahora bien, la educación puede o no conducir a la actividad económica. ¿Es en ese caso un factor igualmente empoderador o lo determinante es el acceso al trabajo y al dinero? Si bien la tasa de actividad de mujeres con estudios superiores de entre 25 y 59 años que residía en el AMBA alcanzaba hacia 2012 el 88,99%, la cantidad de mujeres de iguales características que permanecía inactiva era considerable, superando los 91.800 casos.

Nuestro objetivo general es identificar en qué medida las mujeres con educación superior completa que participan en el mercado de trabajo tienen una perspectiva diferente en cuanto a los roles y estrategias de género de aquellas con iguales niveles educativos que no

trabajan. Esto se traduciría en una mayor autonomía y poder de decisión en el matrimonio. Basándonos en la bibliografía especializada y en el trabajo de campo, destacamos la situación paradójica de estas mujeres. A saber, detentando mayores niveles de estudio e incluso mayores tasas de actividad e ingreso que sus pares, las mujeres de clases medias altas y altas se ven desgarradas entre una identidad laboral igualitaria y una identidad materna tradicional. Las páginas que siguen se desarrollan en esta clave.

Este objetivo general puede, a su vez, desagregarse en objetivos más específicos, los cuales sirven para determinar qué tipo de estrategia de género prevalece en las mujeres de nuestra investigación. En primer lugar, contextualizar la participación económica de las mujeres con educación superior completa nos permite identificar si, en términos agregados, persisten patrones de segregación por género en el mercado laboral. Simultáneamente, también para el universo de estudio, nos permite determinar qué tipos de hogares forman estas mujeres educadas.

En una relación de complementariedad con el anterior, el segundo objetivo, de corte cualitativo, se focaliza en el análisis de un conjunto de trayectorias laborales. Éste nos permitirá observar en profundidad el rol que tuvo el trabajo a lo largo de la vida de dichas mujeres, tanto para sí, como para la vida familiar.

Para complejizar la mirada, el tercer objetivo nos invita a adentrarnos al interior de los hogares para analizar qué sucede allí. Por consiguiente, nos concentramos en indagar en el poder de la mujer en la toma de decisiones relativas a la vida familiar. Al mismo tiempo, pretendemos determinar el grado de autonomía de la mujer respecto del varón y a la familia para el desarrollo de actividades individuales.

Para responder al primero de los objetivos específicos recurrimos a datos secundarios proporcionados por organismos oficiales. Los datos referidos a estadísticas laborales y de nivel educativo fueron procesados por nosotros a partir de la información de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH)³, en el programa estadístico REDATAM disponible en la página web del INDEC. Debido a las limitaciones técnicas de la información con la que contamos, no pudimos distinguir la población femenina en carreras tradicionalmente femeninas, como educación, enfermería, entre otras. También acudimos a información

³ La EPH es un programa nacional de producción permanente de indicadores sociales cuyo objetivo es conocer las características socioeconómicas de la población. Es realizada en forma conjunta por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) y las Direcciones Provinciales de Estadística (DPE).

estadística sobre hogares, confeccionada por Wainerman (2005), en base a la misma fuente de recolección de información estadística que utilizamos. Nos hemos visto obligados a recurrir a datos ya elaborados (y que adolecen hoy de cierta desactualización) debido a la complejidad que implica dicho procesamiento.

Con el fin de responder a los otros dos objetivos, realizamos entrevistas en profundidad a nueve mujeres en uniones heterosexuales con nivel educativo superior completo y más. Su perfil etario osciló entre los 30 y 54 años. Al momento del encuentro, estaban casadas o unidas, y tenían al menos un/a hijo/a de hasta 12 años⁴. Distinguimos dos grupos de estudio, las ocupadas y las inactivas. Debido al tipo de estudio, la muestra no respondía a un criterio de representatividad, sino al análisis de pistas. Se realizaron 9 entrevistas a mujeres que respondían con los criterios, de las cuales 3 no se encontraban realizando actividad económica alguna al momento de la entrevista, y las 6 restantes estaban ocupadas. Otros datos sociodemográficos de las entrevistadas se presentan en la sección iii de los anexos.

Aunque se tratara de una muestra pequeña sin pretensión de generalización, este ejercicio arrojó ciertas pistas interesantes. Por su parte, la división en estos dos grupos de mujeres pretendía servirnos para analizar hasta qué punto el trabajo es influyente en la constitución de la estrategia de género con relación al grado de empoderamiento, y su identificación tanto con la esfera doméstica como laboral. Como adelanto para el/la lector/a ansioso/a, se puede anticipar que el contrapunto entre mujeres que trabajan y aquellas que no lo hacen no arrojó diferencias significativas. El motivo de ello se encontrará en las páginas que siguen.

Las entrevistas fueron semi-estructuradas, focalizando especialmente en aspectos acordes a nuestros objetivos de investigación. El cuestionario guía con el cual se recabó la información fue testeado previamente para verificar que las preguntas fueran adecuadas para captar la información requerida. Una copia de éste se encuentra en el anexo ii de la presente tesina. Todas las entrevistas fueron grabadas y luego transcritas en papel para ser sometidas a un ulterior análisis. La duración de cada entrevista varió según su contexto de realización y la predisposición de las mujeres a responder, oscilando entre las dos y tres horas; aunque

⁴ Se utiliza arbitrariamente este límite de edad de los hijos por convención: se supone que cuando el/la hijo/a menor supera esta edad, las madres tienen menores impedimentos para incorporarse al mercado de trabajo. Los 12 años coinciden, además, con la edad de ingreso a la escolaridad secundaria en nuestro país.

algunas, con el contexto de interacción previo y posterior a la entrevista *per se*, superaron las tres horas y media.

La mayoría de las entrevistas fueron realizadas en un solo encuentro, sólo dos se concretaron en dos oportunidades. La importancia de un ambiente propicio para la entrevista es un aspecto fundamental. Por ello, preferíamos realizarlas en las casas de las entrevistadas: cinco accedieron a hacerlo de ese modo. Dos de las restantes prefirieron que el lugar del encuentro fueran sus oficinas. Una optó por venir a nuestra casa porque le quedaba cerca para ir a buscar a sus hijos al colegio. La última propuso que hiciéramos la entrevista en un bar, para que “los chicos no molesten” (*sic*). En todos los casos, alguna infusión acompañó la charla: en la mayoría de ellas fue el café la opción más elegida; una sola prefirió mate, una última, gaseosa. A veces, quien nos acercaba el café era una subordinada: empleada doméstica; empleada administrativa, secretaria, camarera. En otros, las protagonistas fueron quienes prepararon la bebida. En uno solo de los casos, compartimos una comida con la entrevistada: una cena familiar con su esposo y sus dos hijos. En ese caso, fue la observación directa la que nos permitió vislumbrar hasta qué punto las respuestas se correspondían con lo que sucedía.

Si bien ese fue el único caso en el cual hubo observación participante de las dinámicas familiares, el haber podido acceder a la mayoría de sus espacios nos permitió realizar notas de campo que ilustran la situación de entrevista y de los espacios en los cuales los roles de género se ponen en acción. A continuación, incluimos, *in extenso*, el relato de una de las situaciones que compartimos con las entrevistas y que ejemplifica el nivel socio-económico de la mayoría de ellas. El acceder a los espacios de estas mujeres nos permitió dar cuenta de que éstos son armónicos con respecto a sus estilos decorativos: algunos íntegramente modernos, otros absolutamente más tradicionales. Todas las entrevistadas tienen contextura delgada, cabello largo. Las que se encontraban en sus respectivos trabajos, vestían muy elegantes, las restantes, en cambio, ropa informal y –en apariencia– más cómoda.

[Notas de campo: La casa, ubicada en San Isidro, permanece oculta tras un paredón de estilo moderno que impide ver el interior, el cual está pintado de azul oscuro y tiene algunos vidriecitos decorando uno de los lados. Al lado de esta pared se ubica una puerta de rejas de dos hojas, que conduce a un ancho pasillo techado que sirve de garaje. El estilo global de la casa es rústico, como campestre.

El ingreso a la casa es por su costado, siguiendo por el pasillo-garaje, y conduce a un pequeño pero amplio living. Éste tiene un sofá de tres cuerpos cubierto con una rústica tela blanca y delante de él hay una mesa de madera pintada de blanco, de un tamaño considerable, similar a las mesas propias de los jardines de infantes. En la pared opuesta a la puerta del hogar, hay

una gran repisa de madera, también pintada de blanco, con libros, revistas, computadora, LCD, objetos decorativos y la imagen de una virgen, entre otras cosas. Para llegar a este sector, cuando uno atraviesa la puerta pasa por un nodo de la casa. A la derecha se encuentra una pieza que supongo conducirá a las habitaciones. A la izquierda una primera puerta da a una pequeña cocina; y una segunda, a un angosto y también moderno baño.

Sentado en el sofá del living, se puede observar que éste se prolonga hacia el fondo de la casa unos metros más, en un espacio con algunos muebles y juguetes desparramados y finaliza en un ventanal de 2 metros aproximadamente que conduce al patio, en el cual se veía el pasto muy prolijamente cortado.

Cuando llegué a la casa, se encontraba la chica que realizaba las tareas de limpieza. También estaba Jv., el hijo más pequeño, con unas dos docenas de pequeños autitos de juguetes desparramados por todo el sillón y una gran caja de plástico con más autitos, también sobre el sofá. Isidora me ofreció algo para tomar, ante lo cual accedí a un café. Mientras ella lo preparaba en la cocina, conversaba con la empleada como dándole algunas indicaciones en el suave tono que la caracteriza.

Isidora tiene 38 años, aunque parece más joven. Tiene pelo largo, por debajo de los hombros, color rubio ceniza, aproximándose a un castaño. Sus ojos son color azul. Mide alrededor de 1,65 m. Su cuerpo es delgado. Vestía ese día unos jeans y una chomba, muy sencilla. Su tono de voz es tranquilo, mas habla rápido. Se ríe constantemente cuando habla. – 15 de octubre de 2012].

Finalmente, las transcripciones de las entrevistas se sometieron a un minucioso análisis de contenido, el cual se estructuró en dos ejes. Con el fin de sistematizar la información, recurrimos en primer lugar a la elaboración de una matriz de datos cualitativos, la cual se diseñó luego de una primera codificación de las entrevistas y sirvió para organizar todo el corpus de información disponible. Seguidamente, las categorías analíticas resultantes del primer instrumento de clasificación de la información sirvieron para que confeccionáramos diferentes fichas de análisis. Estos elementos pueden encontrarse en la sección de anexos (la matriz, en el anexo iv y las fichas, en el anexo v).

iii. Una radiografía de la tesina: explicitando su estructura, o sea

En aras de organizar el contenido del presente trabajo, lo estructuramos en cuatro capítulos diferentes, los cuales contribuyen a responder, en alguna medida, nuestra pregunta de investigación. El primero de ellos intenta presentar una síntesis de los diferentes aportes que hemos consultado. Este capítulo revisa algunos trabajos empíricos, teóricos y metodológicos que sirven de antecedentes inmediatos a nuestro tema de investigación; entonces, no se constituye como un resumen de diferentes estudios; sino que se pretende una posible síntesis de varias investigaciones. De ahí que este capítulo ponga en diálogo distintos aportes con el fin de responder un interrogante simple en forma, pero complejo en contenido: ¿qué se sabe sobre la estrategia de género en mujeres con estudios superiores? Las relaciones entre las distintas autoras y –en menor medida autores– nos llevan a dar cuenta de aspectos

particulares sobre la situación de estas mujeres, al mismo tiempo que nos brindaron pistas sobre qué indagar específicamente.

El segundo capítulo se propone brindar un panorama de este fenómeno sin *zoom*. Es decir, ilustrar con datos estadísticos el contexto en el cual nuestro problema se inserta, para dar cuenta de su relevancia numérica. Esto nos conduce a cuantificar tres aspectos particulares: la proporción de mujeres con educación superior completa; algunos indicadores laborales de las mismas y qué tipos de hogares forman. Para el último de los aspectos debimos acudir a información proporcionada por Wainerman (2005), debido a que, por las dificultades que reviste esta tarea, nos vimos imposibilitados de realizar los procesamientos por nuestra cuenta. Este capítulo, en síntesis, intenta dar respuesta a una pregunta específica: ¿cuál es la relevancia numérica del fenómeno?

Para el tercer y cuarto capítulo ya achicamos el *zoom* de nuestra lente. El primero de ellos analiza las trayectorias laborales de nuestras entrevistadas. En él se puede apreciar qué tipos de carreras tuvieron, cómo fueron sus primeros pasos, si perciben diferencias con respecto a las de sus maridos, entre otros aspectos. Este capítulo, por lo tanto, nos posibilita plantear si el tipo de inserciones laborales recorridas por estas mujeres tiene relación con su identificación con una u otra esfera (la laboral o la familiar). De ser así, podemos ver cuáles fueron los determinantes para que se identifiquen con un ámbito en detrimento del otro. De esta manera, el interrogante que guía a todo el capítulo es: ¿en qué medida las trayectorias laborales permean la estrategia de género de estas mujeres?

El último capítulo, por el contrario, indaga en las dinámicas al interior del hogar. Vemos en él cuáles son los factores que aún pesan sobre estas mujeres para que sus subjetividades continúen (o no) teniendo una fuerte relación con la esfera doméstica. Este capítulo, además, intenta problematizar sobre dos perspectivas para el análisis de las familias: como conjunto de individuos o como unidad corporativa. Ello, a partir de dos nociones de poder: el *poder sobre* y el *poder con*, respectivamente. Este capítulo pretende responder a la siguiente pregunta, ¿se traducen las credenciales educativas en mayor poder para estas mujeres en cuanto a la reproducción social, tanto adentro como afuera del hogar?

Habiendo repasado estos capítulos, nos concentramos en el plano de las consideraciones finales. En este apartado, se pueden apreciar conclusiones generales respecto de todos los capítulos, dado que cada uno posee las propias, con el fin de aportar una lectura

integradora de la presente tesina. Estas consideraciones, a su vez, nos permiten formular nuevas preguntas que servirían de guía para futuras investigaciones.

Por último, cabe aclarar que para conservar la anonimidad de nuestras entrevistadas, sus nombres fueron cambiados. Los nombres que escogimos son completamente de fantasía. Ellos fueron extraídos de un libro que nos apasiona: *Le città invisibili*, del escritor italiano Italo Calvino. La elección de optar por esos nombres corresponde a un solo criterio: parafraseando al autor, entre estas mujeres no se encuentran mujeres reconocibles. Finalmente, cuando en sus testimonios estas mujeres nombran a otra persona, sólo aparece su inicial. De esta forma, ellas mujeres no pierden su protagonismo ante los actores y actrices de reparto.

CAPÍTULO I – (ALGUNOS) APORTES QUE IMPORTAN

ESTADO DEL ARTE Y MARCO TEÓRICO

i. Introducción. Mujer, trabajo y familia: entre maneras de ser y de hacer

¿Son las mujeres de Venus y los hombres de Marte? ¿Son por naturaleza ellas sensibles y ellos duros? La diferencia entre los sexos fue un eje de reflexión a lo largo de la historia del pensamiento occidental, revitalizado recientemente por los movimientos feministas. Una distinción básica que permitió entender estas diferencias versaba en que las inequidades de género se basaban en la diferencia “natural” entre los sexos. Desde la perspectiva de género, se rechaza este esencialismo postulando que la diferencia sexual (natural) no explica las desigualdades de género (culturales), ella se debe entonces a las prácticas y se relaciona a la socialización temprana.

Desde una explicación social del fenómeno, los roles de los sexos en el mundo social fueron diversamente concebidos. Simmel (1934a; 1934b; 1934c), por ejemplo, reflexionó sobre la distribución sexual del trabajo, asignándole a cada uno de los sexos una ontología específica. Mientras que la mujer es pensada de manera general y unívoca, el hombre es concebido como individual y distintivo. Por ello, al referirse a las ocupaciones, el autor plantea la existencia de tareas exclusivamente masculinas y otras solamente femeninas. Por otro lado, Lipovetsky (2000) plantea que la mujer contemporánea, aquella ya inserta en el mercado de trabajo, sintetiza en sí dos formas diferentes de ser en el mundo. Una se identifica con modelos más tradicionales y opresivos, en tanto que la otra con aquellos más modernos y liberadores. El autor plantea este ideal de mujer como la *tercera mujer*.

En respuesta a este tipo de argumentaciones, diferentes autoras han intentado reflexionar sobre las desigualdades de género no ya desde una matriz que recaiga en los esencialismos, sino a partir de relaciones de poder y dominación que expliquen estas diferencias en términos de sexo-género. De mención obligatoria resultan los aportes al feminismo de Simone de Beauvoir, Julia Kristeva, Luce Irigaray, Rosi Braidotti, Beatriz Preciado, Audre Lorde y Teresa de Lauretis, entre muchísimas otras más. Butler (1999), en su ya clásica contribución a los *estudios queer*, *El género en disputa*, traza los principales lineamientos de su teoría de la “performatividad”. La autora sostiene que las identidades de género no son sólo construcciones sociales que se basan en relaciones de poder, sino que además la esencia biológica está inscrita en un discurso (performativo) anclado en el principio de heterosexualidad normativa. En consecuencia, cada acción de los sujetos permea,

y a la vez es permeada por, las nociones hegemónicas de género. Siguiendo estos lineamientos es que entendemos que el hecho de que la mujer se incorpore o no al mercado de trabajo resulta un aspecto fundamental de las estrategias de género.

ii. Las mujeres en el trabajo: persistencia de la desigualdad

En relación con la gran incorporación de mujeres a la esfera laboral, fenómeno acaecido en todo el mundo, Hobsbawm (1998) lo entiende como una de las revoluciones sociales del siglo XX. El cambio significativo implicó que las mujeres casadas comenzaran a trabajar a cambio de un salario: mientras que la proporción de éstas llegaba al 14% en los Estados Unidos de 1940, hacia 1980 superaba el 50%, alcanzando el mayor aumento entre 1950 y 1970 (ídem: 312). Este fenómeno, según el autor, está intrínsecamente ligado con el aumento de la tasa de escolarización superior desde la segunda posguerra, en todo el mundo. Ya hacia 1980 la mitad o más de todos los estudiantes eran mujeres en los Estados Unidos, Canadá, la República Democrática de Alemana y Bulgaria, entre otros (ídem: 313). Para el caso de nuestro país, podemos observar que desde la década de 1960 aumenta considerablemente la participación económica femenina en términos totales: mientras que en 1947 cerca del 20% de la PEA eran mujeres, hacia 1980 este porcentaje alcanzaba el 27% (Wainerman, 2005: 52-53). En el caso del Área Metropolitana de Buenos Aires, un gran salto en la participación económica de las mujeres se dio en la década de 1990: la tasa de actividad femenina pasó del 37% al 47%, entre 1991 y 2002 (ídem: 56) ¹.

Podemos señalar, por lo pronto, que la mujer ha logrado incorporarse al mercado laboral. Y esto no sólo en profesiones típicamente femeninas como docencia, enfermería y servicio doméstico; sino que compitiendo por las mismas ocupaciones que los hombres, aunque prevaleciendo en muchos casos en ciertos nichos ocupacionales (Hobsbawm, 1998; Wainerman, 2005). Ahora bien, esta *competencia* entre los sexos, ¿se da de manera equitativa? ¿O siguen aún persistiendo desigualdades?

En términos históricos², la participación laboral femenina en nuestro país ha ido en ascenso desde los últimos 50 años, con picos en la década de 1970 y de 1990, en consonancia

¹ Cabe aclarar la polémica que tuvo lugar entonces sobre si se trataba de un salto real o estadístico. De hecho, el censo de 1990 introdujo modificaciones en el modo de identificar la condición de actividad. Para el sexismo en la formas de medición de la condición de actividad femenina, véase Groisman (1999), Marshall (1994), Wainerman y Giusti (1994).

² Wainerman (2005: 87, nota 6) reconoce los “impedimentos técnicos” que dificultan la comparación histórica de las estadísticas sobre trabajo femenino en nuestro país, debido a una serie de cambios realizados en la forma de

con los principales centros urbanos del resto de los países del MERCOSUR (MTEySS, 2013; 2005: 170). Esto implicó que disminuyera la brecha de género³ en las tasas de actividad: el porcentaje de participación de las mujeres con relación al de los varones pasa del 53% al 65% entre 1990 y 2002 (MTEySS, 2005: 137). Acerca de los patrones etarios se observa una participación máxima y prácticamente homogénea de las mujeres en las edades centrales (de 25 a 44 años). Entre los 45 y 60 años, se ve un gradual pero sostenido descenso, para contraerse drásticamente luego de los 61 años (ibídem).

En referencia a las motivaciones individuales, que influyen en el aumento de la participación económica de la mujer, existen diferentes interpretaciones. Pautassi (2007) sostiene que las recetas neoliberales tienen un efecto visible en la razón por la cual las mujeres se incorporan al mercado laboral. De esta manera, mientras que en la década de 1960 decidían trabajar para autorrealizarse, en la década de 1990 fue cada vez más por una necesidad económica. Por otro lado, tanto Wainerman (2005) como Cerrutti (2002) sostienen que estas diferencias en la valoración del trabajo productivo femenino se deben a la pertenencia a diferentes clases sociales. En tanto que para las clases bajas la incorporación de la mujer al mercado laboral responde a la contingencia y a la necesidad económica, para las clases medias refiere a otra cuestión. Así, las mujeres de los estratos medios argumentan que es por la necesidad personal de realización individual que deciden ingresar al mercado laboral.

Aun así, una vez activas, cabe destacar la discriminación⁴ laboral que sufren las mujeres de distintas clases sociales. Esto se traduce en segregación *horizontal* y *vertical*. Con respecto a la primera, se puede observar que la estructura ocupacional reproduce una división del trabajo tradicional. Por lo tanto, las actividades relativas al cuidado son mayormente femeninas: para 2005, el servicio doméstico cuenta con una presencia femenina del 94,9%; en el caso de la enseñanza, el porcentaje alcanza el 76,4%; y el 63,2% en los servicios sociales y de salud. La contracara de las “actividades femeninas” son aquellas en las cuales la presencia de mujeres es mínima, como por ejemplo, la construcción (MTEySS, 2005). Para 2012⁵, las

captación de información. Éstos permitieron dar cuenta del sexismo por detrás de la forma de conceptualizar a la población económica femenina. Véase también Wainerman y Moreno (1986).

³ Las brechas de género son calculadas como la tasa femenina sobre la masculina correspondiente. Cuanto más próxima a 1 sea ésta, más equidad de género existiría en torno a ese indicador.

⁴ “Se considera discriminación en el mercado de trabajo a aquellas situaciones en las que dos individuos igualmente productivos son tratados de manera diferencial en virtud de alguna de sus características observables...” (MTEySS, 2005: 151)

⁵ Mientras que para el informe de 2005 la mayoría de la información corresponde al segundo trimestre de ese año, para el de 2013 nos concentraremos en los datos del cuarto trimestre de 2012.

cifras de la participación por sexo de las ocupaciones son similares: 73,6% para la enseñanza, 71,3% para los servicios sociales y de salud y 5,5% para la construcción (MTEySS, 2013). Esto se condice con la estructura por calificación de las mujeres: para 2005 el trabajo no calificado concentraba el 32% de las mujeres. Cabe aclarar que este porcentaje se explica en parte por el importante peso del servicio doméstico en el empleo femenino. Simultáneamente, el 39% de las mujeres posee empleos de calificación operativa (MTEySS, 2005). Esta tendencia se vio revertida hacia 2012, cuando la proporción de mujeres ocupadas en empleos sin calificación alcanza el 17,5%, en tanto que el porcentaje de quienes trabajan en ocupaciones de calificación operativa se mantiene rondando el 40% (MTEySS, 2013).

Por lo que refiere a la segregación vertical, se verifica que “las mujeres son promovidas a cargos de jefatura en menor proporción que los varones: si bien las mujeres representan el 42,9% de los asalariados, sólo el 27,4% de los asalariados que ejercen cargos de jefatura en los procesos de trabajo son mujeres” (ídem, 2005: 156). De igual modo, “mientras el 40,4% de los ocupados son mujeres, el porcentaje de” aquellas “en cargos de dirección” alcanza al 28,3% (ibídem). Al mismo tiempo, es posible observar discriminación laboral en base a los niveles de ingreso y la brecha de género en éstos. Por consiguiente, se comprueba que el salario global promedio de las mujeres de todo el país es el 70,8% (ídem: 159) del de los varones en 2005 y el 74,6% en 2012 (MTEySS, 2013). Sin embargo, debe subrayarse que el promedio de horas mensuales trabajadas por unos y otros, debido a la subocupación femenina y la sobreocupación masculina, es diferente. En consecuencia, el promedio de horas trabajadas por las mujeres mensualmente es de 134, cuando el de los varones es de 188 (MTEySS, 2005:159).

En cuanto a la calidad de la inserción ocupacional cabe destacar que también se observan patrones de discriminación por género. En primer término, si se considera la extensión de la jornada laboral como indicador de la calidad del puesto de trabajo, la proporción de mujeres empleadas a tiempo parcial es mucho mayor que la de los varones (45,9% y 20,2%, respectivamente). En el otro extremo, en el caso de la sobreocupación, se verifica la sobrerrepresentación masculina (50,3% de los ocupados varones trabajan más de 45 horas semanales, mientras que el porcentaje de mujeres en la misma situación es de 26,4) (ídem: 157). En segundo término, “si consideramos también a las trabajadoras del servicio doméstico, es posible estimar que aproximadamente el 40% de las asalariadas se desempeñan en el sector informal, en comparación con el 28 % de los varones que lo hacen en unidades de hasta cinco ocupados” (ídem: 158). Esto podría deberse a la mayor flexibilidad horaria y de

asistencia que garantiza este sector, posibilitando las inasistencias de las madres al trabajo ante algún inconveniente familiar. En consonancia, vemos que las tasas de actividad son menores ante la presencia de niños pequeños en el hogar: “la tasa de actividad de las mujeres jefas y cónyuges de 15 a 49 años desciende cerca de diez puntos con la presencia de niños menores en el hogar y es prácticamente la mitad ante la presencia de tres o más menores de seis años” (ídem: 148).

A modo de conclusión, podemos advertir que la mujer, respecto del hombre, es considerada una sub-trabajadora. A pesar de que las tasas de actividad de las mujeres fueron en aumento, esto no implicó que accedieran a los mismos beneficios que los hombres. Ello se evidencia claramente a partir de las diferentes formas de segregación ocupacional por sexo que las afectan.

iii. Las mujeres en el hogar. Dificultades entre la casa, los niños y los maridos

Tradicionalmente el trabajo reproductivo⁶ ha sido asociado a la mujer (o mujeres) en la familia. De este modo, ellas eran quienes se encargaban de las tareas domésticas, tales como asear la casa, mantener limpia la ropa, cocinar, y de las relativas al cuidado de la familia, principalmente de los niños, aunque también del cuidado de otras personas. Vimos que desde hace ya muchos años las mujeres empezaron a incorporarse cada vez más al mercado laboral. Esto puso en evidencia que el trabajo productivo no era solamente masculino. Pero, ¿cuán escindida está la identidad femenina del trabajo reproductivo? Por otro lado, ¿comenzaron los hombres a encargarse de las tareas domésticas y del cuidado de los niños?

Para responder al primero de estos interrogantes citaremos a Hochschild (1990), quien, por los años ochenta en Estados Unidos, plantea que el trabajo productivo tiene más importancia para la identificación subjetiva que el reproductivo. Las actividades domésticas, por ello, se han visto desvalorizadas y el empleo remunerado se ha tornado el horizonte y principal articulador de la subjetividad. El aspecto novedoso es que ahora son también las mujeres quienes “desprecian” las tareas domésticas. De esta manera, el trabajo pago se volvió una alternativa “seductora” para las mujeres, en tanto que el doméstico un embotamiento. De ahí que el *status* de ama de casa sea subestimado tanto por varones como por mujeres. Por

⁶ A lo largo del trabajo, utilizaremos de manera indiscriminada las díadas trabajo productivo/reproductivo, como doméstico/extradoméstico. Aunque podría someterse a revisión cuál de los términos resulta más apropiado, excede al interés del presente trabajo.

consiguiente, las madres trabajadoras deben encontrar –tanto para ellas como para los demás– la manera de continuar con el trabajo reproductivo al tiempo de ser identificadas con los valores de la cultura del mercado laboral. La autora explica, en parte, las desigualdades laborales entre hombres y mujeres introduciendo la noción de *backstage support*⁷: mientras los hombres reciben el apoyo de las esposas en sus carreras laborales, encargándose ellas de las tareas domésticas, las mujeres no cuentan con ese soporte de sus cónyuges para su desarrollo profesional.

Si bien es cierto que cada vez más la mujer exige ser identificada a partir de la categoría de individuo libre –que tradicionalmente fue monopolio del hombre–, esto no implica que la construcción de la subjetividad femenina deje de lado otras particularidades. Así, Maher y Saugers (2007) dan cuenta de que la maternidad continúa siendo aún hoy central en la identificación hegemónica de las mujeres. Esto puede verse cuando se comparan los discursos de mujeres con y sin hijos. Estas últimas deben explicitar el motivo por el cual no desean convertirse en madres. Por el contrario, aquellas mujeres que sí tienen hijos no deben justificarlo. Además, es relevante la diferencia en la representación de la maternidad que cada colectivo de mujeres pone en juego. Mientras que las mujeres sin hijos suponen la maternidad abrumadora e incompatible con otras tareas –como el trabajo remunerado– la experiencia dio a las madres una noción más pragmática y más flexible de ésta, viable con otros intereses (y necesidades).

Podemos observar que para la Argentina la imagen pública de la mujer sigue estando intrínsecamente asociada al rol de cuidadora de la familia. Esta identificación puede ser invocada para fines políticos particulares: “Chiche” Duhalde apeló a la sensibilidad “natural” femenina por el cuidado de la vida para que las *manzaneras* lleven adelante el plan de asistencia social llamado VIDA (Masson, 2004). Esto también ocurre con las publicidades de productos de limpieza o de cosas para los niños: el estereotipo abonado por éstas es de mujeres madres solamente interesadas en el servicio al otro.

En cuanto al segundo interrogante, sobre si los hombres se encargan de las tareas domésticas, podemos observar si al interior de los hogares persiste una división sexual de las tareas más *tradicional*, o si por el contrario, se dio paso a una más *igualitaria*. Previamente,

⁷ La traducción de esta expresión sería “apoyo de fondo”. Sin embargo, por su imprecisión en español, optamos por utilizarla en el lenguaje original.

citando a Jelin (2010), diferenciaremos las principales tareas que tradicionalmente han desempeñado las mujeres en la familia. Ellas se han encargado de

“[...] la *reproducción biológica*, que en el plano familiar significa gestar y tener hijos, y en el social se refiere a los aspectos sociodemográficos de la fecundidad. Segundo, se ocupan de la organización y gran parte de las tareas de la *reproducción cotidiana*, o sea, de las tareas domésticas que permiten el mantenimiento y la subsistencia de los miembros de su familia. Tercero, desempeñan un papel fundamental en la *reproducción social*, o sea, en las tareas dirigidas al mantenimiento del sistema social, especialmente en el cuidado y la socialización temprana de los niños y las niñas, transmitiendo normas y patrones de conducta aceptados y esperados” (p.46).

Haciendo referencia a la reproducción tanto cotidiana como social, Wainerman (2005) ilustra un panorama harto esclarecedor sobre la división sexual de las tareas en la vida cotidiana de las familias, diferenciando la repartición de tareas entre actividades domésticas y de cuidado, por sus periodicidades (cotidianas u ocasionales). La autora da cuenta de que claramente aún persisten ciertos patrones en torno a la división sexual de las tareas. Acerca de las actividades domésticas cotidianas, como lavar los platos, la ropa, entre otras, si bien algunas se comparten, son prioritariamente las mujeres quienes las realizan o delegan y supervisan. En cambio, aquellas ocasionales –tareas de plomería, arreglo del auto– tienden a ser actividades típicamente masculinas.

En el caso de aquellas tareas vinculadas al cuidado de los hijos, los cónyuges varones tienden a involucrarse más. Puede decirse que de las actividades cotidianas del cuidado, como llevarlos al colegio, bañarlos, etc., participan más que de las domésticas. Pese a ello, continúan siendo las mujeres quienes más se encargan de las tareas de cuidado. Aún más, es en el caso de actividades ocasionales del cuidado en las que las mujeres se ocupan mayoritariamente. Ante la presencia de enfermedad del niño, pues son ellas quienes se encargan del cuidado y llevarlo al médico, incluso cuando tienen compromisos laborales.

Este panorama muestra una situación un tanto conservadora con respecto a la distribución sexual de tareas en el hogar. No obstante, la autora muestra que si se considera en cambio este escenario en términos históricos, estamos ante la presencia de una –no muy marcada– transformación en los patrones de división sexual del trabajo reproductivo. Se observa de hecho una mayor tendencia de los esposos a contribuir en las tareas domésticas y

de paternidad, que los padres en los hogares de origen. Sin embargo, la tendencia muestra que los varones se inclinan, al igual que décadas atrás, más por las tareas de cuidado de los niños que de aquellas domésticas. Es por ello que Wainerman sintetiza este proceso con la frase “buenos padres, malos esposos”.

En consonancia, Esquivel (2009) sostiene que si bien las jornadas laborales de hombres y mujeres en la Ciudad de Buenos Aires no presentan diferencias sustantivas (en términos globales) en su duración, sí se ven en la distribución del tiempo de unas y otros entre los distintos trabajos. Mientras que las mujeres dedican sólo un tercio del trabajo total al trabajo extra-doméstico, los varones consagran éste tres cuartas partes del trabajo total. “Estas diferencias de género en la composición del trabajo se asocian [...], sobre todo, a que el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado sigue siendo asumido, en su mayor parte, por las mujeres” (ídem: 89).

Otro dato aportado por el estudio de Esquivel es que quienes –tanto mujeres como varones– dedican más tiempo al cuidado pertenecen a sectores con menores ingresos⁸: 66% de las mujeres en hogares en el primer quintil dedica más de 4 horas y media por día al cuidado de niños y/o adultos del propio hogar. Si bien ello en parte corresponde a la mayor presencia de niños en los sectores más desfavorecidos, por otro lado deben tenerse en cuenta las limitaciones económicas de estos hogares para acceder a la contratación de servicios de cuidado, modalidad muy extendida en hogares de clase media en la Ciudad de Buenos Aires⁹.

Resumiendo, podemos decir que a pesar de la cada vez mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo, este hecho no se refleja en una disminución en la responsabilidad de las tareas domésticas. Paralelamente, implica que se subestime el trabajo reproductivo. Entre los muchos efectos que esto puede tener, destacamos dos: *i)* más cantidad de actividades realizadas por la mujer –como el caso de la doble jornada– y *ii)* desvalorización del trabajo doméstico, lo cual podría traducirse en una menor “voluntad” de los miembros del hogar en participar en este tipo de tareas. Podemos, por consiguiente, pensar en una paradoja. Mientras la mujer pretende identificarse más con la esfera productiva, en detrimento de hacerlo con las actividades domésticas, éstas siguen siendo realizadas por ellas, al tiempo a que la actitud de los varones continúa siendo la de involucrarse lo menos posible.

⁸ Ello resulta revelador en la comparación entre la organización del cuidado en Buenos Aires con aquella de los países desarrollados, dado que en los últimos son los sectores con más ingresos los que más tiempo dedican a las tareas de cuidado (Esquivel, 2009: 90).

⁹ Un tercio del servicio doméstico del país trabaja en la región del Gran Buenos Aires (MTEySS, 2013).

iv. “Arreglos” asimétricos: o la difícil tarea de compatibilizar familia y trabajo

Uno de los aspectos en los cuales más se indagó es en la forma que tienen las mujeres –de manera individual– y las familias¹⁰ –colectivamente– de sintetizar dos trabajos que fueron tradicionalmente percibidos como distintos y complementarios: el trabajo reproductivo y el productivo. Empíricamente puede observarse que compatibilizar ambos trabajos produce algunos inconvenientes. De esta manera, Hochschild (1990) describe que el conflicto aparece cuando se intenta conciliar dos sistemas de comportamiento que responden a distintos ritmos de vida: la esfera familiar y la laboral. La autora afirma que la mujer es quien resulta dentro del matrimonio más afectada: ella debe adaptar su manera de vivir y su identidad para lograr compatibilizar sus actividades domésticas con aquellas extra-domésticas. Lipovetsky (2000) llega a la misma conclusión luego de observarlo en el ámbito laboral: “el compromiso total de las mujeres con su profesión se lleva a cabo en detrimento de su rol familiar” (ídem: 268).

Otro aspecto, por más que exceda a los límites de nuestro trabajo, que merece ser indicado es la cada vez mayor proporción de hogares unipersonales. Este fenómeno, que acontece a escala global, está íntimamente ligado con el incremento de la esperanza de vida y en menor medida a los niveles educativos de las mujeres: cuanto más alto sea éste, más se tenderá a pretender una vida con relativa independencia (Klinenberg, 2013). Ahora bien, debido a nuestra pregunta de investigación, nos concentraremos en los hogares familiares.

Como mencionamos anteriormente, aunque ya incorporadas al mercado de trabajo, continúan siendo las mujeres de las familias quienes se encargan del cuidado del hogar. Aún más, puede decirse que las mujeres trabajan más que los hombres. Ante este panorama, ¿existe la posibilidad de que la balanza se incline del lado de la mujer?

Una de las formas más directa de resolver la cuestión de la doble jornada¹¹ laboral de las mujeres se da en el ámbito de la familia. Hochschild (1990) apela a diversas nociones para explicar cómo se dan (o no) estos arreglos al interior de los hogares. La autora recurre en primer lugar al concepto de “estrategia de género”. Ésta es definida como un plan de acción a través del cual una persona trata de resolver problemas a mano, dotada de las nociones culturales de género en juego. La *estrategia de género* de la mujer determina con qué esfera

¹⁰ Debido a nuestro interés particular, solamente nos concentraremos en los arreglos intrafamiliares. Sin embargo, es menester destacar que una vasta línea de autoras sostienen que el Estado y las instituciones privadas son también responsables de esta sobreexplotación femenina al interior de los hogares. Véase, por ejemplo, Hochschild (1990) y Pautassi (2007), entre otras.

¹¹ Doble jornada, del inglés *second shift*, que da título a la obra de Hochschild, hace referencia al hecho de que las mujeres trabajan un turno adicional al de su trabajo productivo en las actividades domésticas.

(hogar o trabajo) pretende identificarse y cuánto poder en el matrimonio quiere tener. Ello se define en base a la “ideología de género” que poseen cada uno de los cónyuges, y que se forma en la primera infancia.

Una de las cuestiones fundamentales que descubre la autora a lo largo de su investigación es la diferencia entre las *estrategias de género* de cada uno de los cónyuges. Esto lleva a una tensión al interior de los matrimonios, dado que la *ideología de género* que cada miembro tiene, por lo general, no coincide. Por ello, y según las situaciones de cada pareja en particular, las familias se ven obligadas a recurrir a un “mito familiar” para explicar la asimetría entre los cónyuges, que de todas maneras repercute en una mayor cantidad de trabajo para la mujer. El recurrir al mito se debe a que, por lo general, las mujeres sostienen una *ideología de género* más igualitaria, mientras que los hombres, una más tradicional, siendo a la vez el mito mayormente sostenido por las mujeres.

En la misma línea, Bowman (2007) argumenta que las familias recurren a “tratos” que permiten a cada uno de los miembros compatibilizar el trabajo remunerado con el doméstico. El conflicto surge en relación con lo que es posible de ser pactado (y aquello que no lo es) para cada uno de los sexos. Es decir que existe una amplia diferencia en torno a “lo natural” para los hombres y las mujeres, tanto en el ámbito del trabajo productivo como en el caso del trabajo reproductivo. Esto repercute en una mayor cantidad de trabajo para las mujeres.

Una forma de apreciar esta sobrecarga del trabajo femenino es observando los datos que arroja la encuesta de usos del tiempo, para Buenos Aires. Esquivel (2009) nos alerta que “mientras las mujeres ocupadas acomodan su tiempo diario y sus actividades para asumir también el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado [...], los varones ocupados que realizan esta suerte de conciliación son una proporción muy menor” (ídem: 90).

A continuación nos centraremos en dos estudios que demuestran cómo se dan los “arreglos” al interior de los hogares con el fin de conciliar el trabajo doméstico con el extra-doméstico, en el Área Metropolitana de Buenos Aires en los finales de la década de 1990, principios de los 2000. El primero corresponde a un trabajo de corte cualitativo de Cerrutti (2002) y el segundo a una investigación cuanti-cualitativa de Wainerman (2005).

En los dos trabajos se problematizó la cuestión de la incorporación de la mujer al mercado laboral para dos sectores sociales en particular: las clases bajas y las clases medias. A la vez, se prestó especial atención al papel de la familia y de los roles de género en su

interior. Cabe destacar que ambos estudios muestran resultados similares pese a sus diferencias. Por un lado, las autoras sostienen que al interior de las clases bajas se da con mayor frecuencia la reproducción de un *discurso tradicional* en lo que respecta a las relaciones de género. Por el contrario, en las clases medias se vislumbra un horizonte más *igualitario* –en planos discursivos– en referencia a los roles de cada uno de los miembros de las familias. Por el otro, los dos trabajos arriban a la conclusión de la sobrecarga de trabajo para las mujeres de ambas clases sociales. Ellas son quienes además de trabajar fuera de sus hogares son las responsables de las tareas domésticas. De hecho, por más que los hombres hayan comenzado a colaborar más en las actividades del hogar y del cuidado de los niños, no lo hacen al mismo ritmo en que las mujeres se incorporaron al mercado de trabajo.

Con respecto a las diferencias entre ambos estudios, una de ellas recae en que Wainerman (2005) sostiene que una particularidad se presenta en el caso de los hogares en los cuales ambos miembros se ocupan en actividades extra-domésticas. En ellos, debido a la necesidad de conciliar ambos trabajos (productivos y reproductivos), se recurre a terceros para la realización de las tareas domésticas y de cuidado. Nuevamente, esta responsabilidad recae en las mujeres: son ellas quienes delegan en otros las actividades y las monitorean. Esta estrategia de recurrir a terceros para el desarrollo de actividades domésticas presenta particularidades según los recursos con los que dispone de cada familia. De esta manera, en los sectores menos favorecidos tienden a asignárseles las tareas a otros miembros de la familia, por lo general, hijas mayores –y en menor medida hijos. En cambio, en los estratos medios estas tareas son ejecutadas por personal contratado. A pesar de las diferencias entre quienes realizan el trabajo doméstico, en los hogares de una y otra clase se vislumbra un patrón en común: la preferencia en la designación de ciertas tareas y la renuencia a delegar otras. Se prioriza que las actividades domésticas cotidianas sean realizadas por terceros, mientras que aquellas relativas al cuidado de los hijos –también cotidianas– sean llevadas a cabo por las madres y los padres.

Otro punto de diferenciación es sobre la situación en el mercado de trabajo de cada una de las mujeres estudiadas por Cerrutti (2002). La autora argumenta que muchas de las particularidades para cada uno de los colectivos de mujeres analizadas corresponden no sólo a la acción directa de clase social a la que pertenecen, sino también a que la clase social interviene en la trayectoria laboral. Así, mujeres con mayores credenciales educativas presentan no sólo mayores tasas de actividad que aquellas con menor nivel educativo, sino que además poseen acceso a carreras laborales más estables. Esto, según la autora, influye en

que estas mujeres valoren de manera diferente el trabajo y su rol en la familia que quienes, por motivos de oferta o demanda, presentan una trayectoria laboral más inestable.

A modo de conclusión, es menester destacar una serie de cuestiones. En primer lugar, podemos afirmar que los diferentes tipos de arreglos intrafamiliares no logran aminorar la desigual distribución de tareas entre los miembros del matrimonio que se traduce en una doble jornada laboral para la mujer. En segundo lugar, podemos aventurarnos en trazar una similitud entre las conclusiones a las que llegan tanto Hochschild (1990) como Wainerman (2005) y Cerrutti (2002), aunque a partir de conceptos diferentes. De este modo, se delinea que la distinción entre *ideología de género/estrategia de género* es equiparable a la establecida entre *discursos/prácticas*. Las diferentes autoras, pues, señalan que aun cuando hombres y mujeres puedan –aunque no necesariamente– coincidir en lo que *dicen* y/o *piensan*, esto no implica que se traduzca en lo que *hacen*. Las autoras destacan, a su vez, que mientras las mujeres se inclinan más hacia un discurso *igualitario*, los varones sostienen uno *tradicional*. Por último, pero en clave con lo anterior, cabe destacar una situación paradójica de las mujeres de sectores medios. Tanto Wainerman (2005) como Hochschild (1990) exponen que en tanto las mujeres de sectores más desfavorecidos demuestran una *coherencia*, a las de clase media se les presenta una dificultad: sufren una suerte de *esquizofrenia*. Las mujeres de clase baja tanto en el plano del *discurso* como en el de la *práctica* adhieren a una división de las tareas domésticas más tradicional. Sus congéneres de clases medias, por su parte, mientras en el plano discursivo se posicionan por una división de las tareas más igualitaria, no lo pueden poner en práctica.

v. Sobre la agencia y distintos tipos de poder: el aporte del “empoderamiento”

La noción de empoderamiento surgió para analizar los factores susceptibles de dotar de agencia a poblaciones desfavorecidas. Este proceso se convirtió por consiguiente en una alternativa para inscribir el papel de las mujeres en el desarrollo económico y en el proceso de autonomía personal. Se pretendía así ver la capacidad de acción¹² de las propias mujeres para que ese fenómeno macroeconómico las alcance, sobre todo en aquellos sectores de mujeres menos favorecidas. Es en esta clave que Bunch y Carrillo (1990, citados en De Oliveira y Ariza, 1999), definen la noción como punto de partida para reconocer “la centralidad de las relaciones de poder en el mantenimiento de la subordinación femenina” (De Oliveira y Ariza,

¹² Han existido una batería de políticas públicas específicas para lograr el empoderamiento de ciertas poblaciones. Podría citarse como ejemplo los microcréditos para pequeños emprendimientos familiares.

1999: 112). Cabe preguntarse hasta qué punto este concepto es válido si dejamos de tener en cuenta su carácter de acción política: para Batliwala (1997) el empoderamiento estaría estrechamente ligado con la toma de conciencia de las mujeres como sujeto subordinado y con la posibilidad de transformación de las estructuras patriarcales dominantes.

Varios y muy amplios entonces han sido los estudios sobre el empoderamiento de las mujeres¹³, así como también los debates teóricos-metodológicos en torno a esta cuestión. Aunque la definición de esta categoría varía según los diferentes autores, Mosedale (2005) reconoce un conjunto de cuestiones presentes en todos los trabajos que tratan sobre este problema. En primer lugar, para que la noción de empoderamiento tenga validez, es necesario que los sujetos se encuentren previamente des-empoderados. En el caso de las mujeres, es con relación a los hombres. En segundo lugar, el empoderamiento no puede ser conferido por un tercero, sino por sí mismo. Precisa Mosedale que, en tercer término, las cuestiones sobre las cuales estos sujetos se empoderan afectan directamente sus vidas de modo tal que ellos mismos puedan llevar adelante alguna modificación. Por último, el empoderamiento es tenido en cuenta en términos dinámicos, es decir, más como un proceso que como un producto.

Kabeer (1999), preocupada básicamente en la medición de esta variable, reconoce tres momentos del empoderamiento que podrían ser cuantificables como indicadores. Primero, el acceso a los *recursos*, lo cual permitiría visibilizar las pre-condiciones para este proceso. Luego, la *agencia*, la cual da cuenta del proceso en sí. Por último, los logros serían comprendidos como el resultado de éste. La autora menciona que si bien son distinguibles analíticamente, estas cuestiones deberían ser analizadas en clave dialéctica para poder dar cuenta de los aspectos que intervienen en la capacidad de elección del sujeto empoderado.

Ambas autoras coinciden en reconocer que el proceso de transformación al cual conduciría este empoderamiento se encuentra constreñido por algunas variables. Algunas de ellas son macroestructurales, como el contexto nacional y cultural y la religión. Otras más cercanas a los sujetos son, por ejemplo, los grupos de pertenencia en los cuales ellos están inscriptos. Aun cuando la noción de empoderamiento resulta fundamental para arrojar luz sobre determinadas condiciones de vida, nos resulta algo inadecuada para hacer referencia a las mujeres con mayores credenciales educativas: al poder conformar hogares con disponibilidad de mayores capitales, son directamente unas de las primeras alcanzadas por el

¹³ De gran profusión son este tipo de estudios en países de medio oriente y del sur este asiático.

desarrollo económico. No obstante, consideramos sugestivas algunas definiciones cercanas a la noción de empoderamiento para observar otras realidades.

En primer lugar, Mosedale (2005) nos acerca a cómo la noción de poder puede ser retomada por los estudios sobre desarrollo y género. Para ello la autora distingue cuatro formas que puede revestir el poder. Debido a nuestro interés en particular nos concentraremos en dos de éstas¹⁴. La primera de ellas tiene que ver con la noción de *poder sobre*, aquella más tradicional en las ciencias sociales, la cual hace referencia a un juego de suma cero. Mosedale, consecuentemente, nos alerta sobre tres fases de esta forma de poder. Una tiene que ver con un conflicto, en el cual un sujeto A logra que B haga algo que de no ser por A no haría. La segunda tiene que ver con la acreditación de diferentes voces para prevenir dicho conflicto. Y la última hace hincapié no en la forma de distribución de este poder, sino en los mecanismos de poder que definen la situación¹⁵.

La segunda forma está ligada al *poder con*. Por él, la autora entiende una acción colectiva, reconociendo que mayores pueden ser los logros actuando un grupo de manera conjunta que un individuo aisladamente. En el caso de la forma de este tipo de poder, la autora destaca la importancia de encontrar *aliados* para poder concretar un objetivo común. La noción de aliados, en consecuencia, nos remite directamente a un lazo de solidaridad en el cual lo prioritario es lo colectivo, pasando lo individual a un segundo plano.

Ahora bien, ¿por qué estas dos nociones de poder nos interesan particularmente? La respuesta tiene que ver con cómo (y dónde) mirar las relaciones de poder. Si nos concentramos en el plano laboral, tal vez predominen las relaciones de *poder sobre* para con aquellos ubicados en otra jerarquía ocupacional, mientras que las relaciones con colegas pueden entenderse como *poder con*. También en la familia se puede dar la convivencia de ambos tipos de poder. Por un lado, cada individuo intentando sobreponerse ante el resto de los integrantes de la familia. Pero, simultáneamente, es plausible observar las estrategias familiares para la reproducción de la vida como formas de un *poder con*, en el cual los individuos actúan de manera corporativa.

En el plano empírico observamos cómo diferentes autoras intentan utilizar como indicador del poder la posesión de dinero. En un ya clásico libro, Benería y Roldán (1987)

¹⁴ Las otras dos nociones de poder son: *poder dentro* (“power within”) y *poder para* (“power to”).

¹⁵ Resulta curioso que la autora retoma para cada una de estas fases, respectivamente, a Dahl, Lukes y Hayward, sin mencionar la clásica definición weberiana sobre dominación.

dan cuenta de cómo el haber comenzado a trabajar de manera remunerada significó, para las mujeres, un aumento de su autoestima y una redefinición sobre las necesidades familiares. Sin embargo, los aportes realizados para el sostenimiento del hogar no se tradujeron en un mayor control del presupuesto: los hombres seguían definiendo en qué gastar.

Igualmente, Hochschild (1990) concluye que la *lógica del bolsillo* no funciona de manera equitativa para los diferentes miembros del hogar. Mientras que los mayores ingresos de los hombres se convierten en mayor poder sobre los demás, cuando la relación es inversa la mujer no cuenta con este beneficio. Por el contrario, las mayores diferencias entre los aportes de cada uno en el trabajo doméstico se vieron reforzadas en aquellos matrimonios en los cuales los salarios percibidos por las esposas eran sensiblemente superiores a los de los esposos. En términos de la autora, la lógica del bolsillo actúa de manera diferente a las ideologías de género. De manera similar, Grasmuck y Espinal (2000) sostienen que las variaciones, entre los géneros, en el poder económico influyen en la toma de decisiones sobre el sostenimiento del hogar. Empero, las ideologías de género estructuran la dirección y extensión de esta influencia. Ello se refleja en los distintos “umbrales de género”, es decir, en los puntos en los cuales las contribuciones del ingreso de cada miembro comienzan a importar.

En segundo lugar, consideramos relevante retomar la noción de agencia. Kabeer (1999) sostiene que la agencia es la habilidad de definir el propio objetivo y de actuar en función de él. Esto no sólo implica una acción observable, sino que también los sentidos, motivaciones e intenciones. La autora destaca posibles indicadores de agenciamiento: desde la toma de decisiones, pasando por el regateo y la negociación, la decepción y manipulación, la subversión y resistencia, hasta incluso la reflexión y el análisis.

Concentrándonos en la toma de decisiones, que según la autora fue el indicador *par excellence* acuñado por los estudios sobre desarrollo para operacionalizar la agencia, cabe mencionar que estas decisiones tienen que ver con los intereses de las mujeres. Por ello, Kabeer nos alerta sobre qué observar, dado que las diferentes decisiones tienen diversa importancia. La autora, por ejemplo, retomando a Dahl, distingue el control en la toma de decisiones de la función de administración de los manejos. Además, existen formas indirectas de la toma de decisiones, por las cuales los sujetos intentan convencer sin desafiar a la autoridad, actuando por detrás.

De este modo, es dable afirmar que el trabajo, y por consiguiente, el contar con una remuneración podrían dar pistas sobre el mayor poder que los miembros de la familia pretendan tener dentro de ella, aunque hemos visto que no funciona de la misma manera para mujeres y hombres. En este sentido, nos resulta prometedor intentar buscar otros indicadores que se articulen con aquél para pensar la dimensión de poder en ámbitos específicos. Por ello consideramos que la noción de agencia, articulada con los distintos tipos de poder, nos permitiría arrojar pistas sobre grupos sociales particulares.

vi. Sobre la intersección del género y la clase: la clase media-alta en particular

La tensión entre lo uno y lo múltiple está presente en todas las dimensiones de la vida. La cuestión de género no está exenta de esta problemática. De esta manera, podemos dar cuenta de la existencia de diferentes colectivos de mujeres¹⁶. La incorporación de otras variables permite de esta forma enriquecer los estudios de género. Precisamente, la anexión de la dimensión de clase problematiza otros aspectos sobre la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, con su correlativa división sexual del trabajo reproductivo. Por lo tanto, ¿hasta qué punto es igual la situación de “ser mujer” en las diferentes clases?

Ariza y de Oliveira (1999) proponen prestar especial atención a la intersección de clase y género para los estudios de estratificación. Así, dan cuenta de que la mayoría de las desigualdades se originan, por un lado, en la familia y el sistema de parentesco¹⁷; y, por el otro, en la jerarquía socio-ocupacional. Las autoras destacan la relevancia de dos esferas para el estudio de esta intersección. En primer lugar, *la división sexual del trabajo*, que condensa vínculos entre la familia –entendida como el ámbito de reproducción– y el mercado –definido como espacio de producción. En segundo lugar, *el parentesco*, que organiza distintas dimensiones de la reproducción social, biológica, económica y ambiental. Estos mecanismos de construcción del proceso de estratificación genérica producen mayor segregación.

Gómez Rojas (2008), en su investigación, destaca una de las limitaciones con la que cuentan los estudios de estratificación basados en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). El problema radica en la forma de definir la clase social del hogar a partir de la ocupación del jefe de familia varón sin tener en cuenta la ocupación de la mujer cuando no es jefa de hogar.

¹⁶ Para algunos pioneros estudios sobre la intersección de género-raza-clase, véase Brah (2004), Carby (1982), Crenshaw (1991) y Davis (1983), entre otras. Para un trabajo que problematiza la interseccionalidad como metodología, véase McCall (2005).

¹⁷ Sobre este fenómeno, varios han sido los aportes desde diferentes disciplinas. Para una clásica síntesis del marxismo, la antropología estructuralista y el psicoanálisis sobre el rol de la mujer, véase Rubin (1986).

La autora demuestra que si se combinara la ocupación de cada uno de los jefes para determinar el estrato social al que pertenece el hogar, la clase media estaría más representada de lo que actualmente está.

De lo anterior se desprende la necesidad de observar las inequidades de género al interior de cada una de las clases en particular. Por ello, podemos pensar que la desigual distribución de tareas se hace sentir más en los sectores bajos –donde es más limitada la posibilidad de pagar a alguien por el trabajo reproductivo. Del mismo modo, para el caso de los sectores altos, podría existir la posibilidad de que la mujer no tenga necesidad económica de incorporarse al mercado de trabajo. Pero, ¿qué hay de particular en los sectores medios-altos? ¿Se percibe dentro de ella de igual manera la inequidad de género?

Ariza y de Oliveira parecen dar mayor importancia a la cuestión de la clase social por sobre el género. Precisamente, afirman que “en los sectores socioeconómicos medios y altos, las mujeres pueden disponer de mecanismos que les permitan aminorar en algún sentido las asimetrías de género” (1999: 79-80). Por su parte, Girón (2009) entiende que la intersección de género y clase es harto importante de tener en cuenta. De cualquier modo, no corresponde sobrestimar la clase en detrimento de la dimensión de género. Dado que la desigualdad entre hombres y mujeres se da tanto en la vida pública como en la privada, no debe olvidarse que las mujeres de todas las clases comparten la situación de subordinadas en el modelo patriarcal.

A continuación ilustraremos algunas tensiones presentes en las mujeres de sectores medio-altos, definidos por nivel educativo, presentando ciertos aspectos que tornan la situación de estas mujeres un tanto paradójica. Por un lado, los altos niveles de educación e ingreso reducirían las desigualdades de género. En relación con las motivaciones sobre por qué las mujeres de este sector se incorporan al mercado de trabajo resulta relevante dar cuenta de una especie de *círculo virtuoso*. Como se dijo anteriormente, las mujeres de sectores más altos deciden insertarse al mercado laboral por cuestiones de realización personal más que por motivos económicos. Simultáneamente, el contar con mayores grados de escolarización actúa a través de distintos mecanismos para incentivar el trabajo extra-doméstico en las mujeres (Cerrutti, 2000, 2002). En primer término, les permite acceder a inserciones laborales de mayor calidad, incentivando de esta forma su permanencia en el mercado de trabajo. En segundo término, un mayor nivel educativo tiende a acompañarse de niveles más altos de autonomía y mayores expectativas sobre la participación extra-doméstica. Las trayectorias laborales más estables de las mujeres, entonces, producto de su mayor nivel de educación

alcanzado, incentiva la permanencia y de ese modo repercute en mayores expectativas sobre su trabajo, lo cual puede interpretarse como una forma de satisfacer la autorrealización personal. Además, podemos señalar que el máximo nivel de educación alcanzado es una variable interviniente en la participación económica de las mujeres. Las mujeres con mayores niveles educativos presentan tasas de actividad mayores que aquellas con menores credenciales, y la brecha de género en tasas de actividad es considerablemente menor a medida que aumenta el nivel educativo (MTEySS, 2005: 145; 2013).

Empero, la posesión de credenciales educativas, que opera posibilitando el acceso a ocupaciones más calificadas, no se traduce en una equiparación salarial respecto de los hombres. Considerando los salarios horarios promedio, la brecha de género es mayor (entre hombres y mujeres) cuanto mayor sea el nivel educativo alcanzado¹⁸. Mientras que la brecha de género es de 0,95 entre hombres y mujeres con nivel educativo bajo, entre aquellos con niveles de educación alto es de 0,76. Al mismo tiempo, la diferencia salarial entre hombres y mujeres en ocupaciones con distinta calificación repite una tendencia similar: la brecha de género entre el salario horario promedio de hombres y mujeres con empleos sin calificación es de 1,14, mientras que entre profesionales es de 0,76 (MTEySS, 2005:161). Podemos pensar, por consiguiente, en una situación un tanto contradictoria. Mientras que la posesión de credenciales educativas puede servir para garantizar un deseo de encontrar en el trabajo la realización personal y conseguir en éste mayor estabilidad, no se traduce en otro tipo de beneficios, como la equiparación salarial y la posibilidad de promoción laboral en posiciones jerárquicas. Ello nos lleva a señalar hasta qué punto el *círculo virtuoso* no deviene *vicioso*.

Haciendo referencia al plano familiar, retomaremos un trabajo realizado con mujeres de la Ciudad de Buenos Aires de entre 28 y 40 años de edad, casadas o unidas, de estratos socioeconómicos medios¹⁹ que trabajan y tienen al menos un hijo pequeño (López et al., 2011). Las autoras destacan una suerte de ambigüedad en la forma en que se identifican estas mujeres: mientras conciben al trabajo doméstico como aburrido y señalan que no podrían ser amas de casa de tiempo completo, acusan que la principal preocupación en sus vidas son sus hijos. Ello se respalda en un manejo de las finanzas al interior de los hogares más tradicional. Más allá de compartir el manejo del dinero familiar (algunas parejas más que otras), los gastos para los hijos –como comprarles ropa– se concibe como responsabilidad exclusiva de

¹⁸ Debe recordarse, como se mencionó en la nota al pie número 2 del presente capítulo, que cuanto más cercano a 1 sea la brecha de género, mayor será la igualdad con respecto a los varones.

¹⁹ Si bien las autoras definen a su universo de estudio como perteneciente a sectores medios, 28 de las 30 entrevistadas cuentan con educación superior completa.

las madres. Estas mujeres con mayor nivel de educación se encuentran ante la disyuntiva del reconocimiento como trabajadoras remuneradas –ligado más a un tipo de ideología *igualitaria*–, pero también como madres, más próximo a una ideología más *tradicional*. Sería por ello factible entender esta particularidad como un “nuevo tipo de estrategia de género femenina” en la cual los valores centrales son tanto la maternidad como el trabajo productivo, desvalorizando las actividades del trabajo reproductivo no ligadas al cuidado, las cuales son destinadas a ser realizadas por otras mujeres de sectores sociales inferiores.

En clave con lo anterior, y centrándonos en la forma de conciliar el trabajo productivo con el reproductivo, retomamos otro mecanismo señalado por Cerrutti (2000, 2002) a través del cual actúa la posesión de mayores niveles educativos de las mujeres con respecto al incentivo del trabajo extra-doméstico. A saber, generalmente las mujeres con mayores credenciales educativas provienen (y forman a su vez) hogares de estratos socio-económicos medios o altos, lo que posibilita contratar servicios para la realización de las tareas domésticas. Esta forma de conciliar ambos tipos de trabajo, entendida como forma de “liberar” a las mujeres de las cargas domésticas, es cuestionada por Wainerman (2005). La autora sostiene que si bien existe esta posibilidad material de contar con servicio doméstico remunerado, la supervisión y dirección de la tarea recae en la mujer, no liberándola del todo, sino únicamente (aunque no por ello despreciable) de la concreción directa de las tareas. Podemos señalar de hecho una nueva tensión en la que mientras estas mujeres forman hogares de estratos sociales más favorecidos, en los cuales comparten, como indica Hochschild (1990), ideales más igualitarios respecto de la división sexual del trabajo doméstico, en ellas recae la tarea de controlar si es o no, y de qué manera, realizado.

Por último, referenciando a las dimensiones de *poder sobre* al interior de las familias de clases medias-altas, vemos otra particularidad. Esquivel (2009) da cuenta de que aquellas mujeres provenientes de sectores más bajos son quienes menos participan en actividades de tiempo libre, debido a sus mayores cargas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Esto, sin embargo, no implica necesariamente que las mujeres de sectores con ingresos más elevados dispongan de gran cantidad de tiempo libre. López et al. (2011) afirman que estas mujeres con mayores credenciales educativas, que en mayor medida pueden gozar de jornadas laborales más extensas, declaran que se ve limitado su *poder sobre* sus propios tiempos libres, por tener que conciliar ambos tipos de trabajo.

vii. (Algunas) Consideraciones sobre las mujeres de clase media-alta

Si bien las clases media-alta y alta han sido poco estudiadas en la sociología argentina de los últimos años, aún menos lo fueron las cuestiones de género al interior de estos sectores. A continuación, intentaremos dar cuenta de algunos aspectos que pretendemos explorar a partir de nuestra investigación. Partiendo de la afirmación de que la mujer es el Otro del sujeto en las sociedades dominadas por valores patriarcales, podemos considerar que las mujeres de estos estratos son las Otras próximas de los hombres más poderosos que se ubican en la cúspide de la sociedad. Siguiendo a Ariza y de Oliveira (1999), la combinación de los dos ejes de desigualdades (género y clase) tiene consecuencias cardinales para el panorama global de las inequidades sociales. De este modo, indagar en las mujeres al interior de las clases media-alta y alta permite reflexionar sobre una situación paradójicamente privilegiada. Es decir, por un lado, se encuentran en la cúspide de la sociedad (en términos económicos, políticos, culturales y/o sociales). Pero al mismo tiempo, el situarse en “lo alto” de la sociedad las coloca en una situación de susceptibilidad mayor en cuanto a las asimetrías de género, porque las desigualdades con sus cónyuges pueden ser mayores. Por ello decimos que estas mujeres pueden vivir experiencias de inequidad de género, similares y diferentes, e incluso más agudizadas, en comparación con las de sus congéneres de otros sectores.

Nuestro interés principal será concentrarnos en la toma de decisiones como indicador de agencia de estas mujeres. Observar ciertas dimensiones de la vida familiar que repercuten de manera directa sobre la reproducción cotidiana y social nos permitiría ver hasta qué punto los roles de género interfieren en la reproducción social de la clase. Si bien en las familias de todos los estratos sociales existe cierto margen de decisión sobre la acción, en aquellas de clases media-alta y alta hay mayores oportunidades de elección: colegios para los/as hijos/as; clubes para la familia, zona de residencia, etc. Ello no implica necesariamente que el lugar de la mujer en la toma de decisión sea equitativo con respecto al del varón. Es menester mencionar que, dada la situación privilegiada de estos estratos, es dable pensar en la multiplicación de decisiones que afectan la reproducción cotidiana y social. Ello básicamente se debe a la elevación de las aspiraciones debido a mayores posibilidades materiales.

En relación con lo anterior, en base a la comparación entre mujeres que realicen trabajo extra-doméstico de quienes no lo hagan, intentaremos problematizar hasta qué punto el formar parte del mercado laboral funciona como variable interviniente de la diada educación y agenciamiento. Como la educación muestra una relación positiva con la

autonomía, nos resulta interesante ver si esta variable en realidad funciona así o no por ser intervenida por la variable condición de actividad –de ahí la comparación entre activas e inactivas. Por ello, focalizando en aquellas mujeres que hayan alguna vez formado parte del mercado de trabajo productivo, reconstruiremos sus trayectorias laborales. Por lo tanto, teniendo en cuenta cómo actúa la variable educación en la inserción laboral, observaremos por un lado cómo experimentan el *círculo virtuoso/vicioso* señalado anteriormente, y por el otro, qué influencia tuvo para la permeabilidad de sus propias estrategias de género.

Por último, como se señaló anteriormente, cuanto mayor sea la clase social más tenderá la mujer a identificarse con la esfera laboral en detrimento de la doméstica. Por ello analizaremos si estas dos esferas agotan las identidades de género. Podría, por consiguiente, pensarse que el hecho de contar con empleadas domésticas significaría que las mujeres de estas familias puedan explorar *otras* identidades diferentes a las anteriores. Por lo tanto, si bien las mujeres de este sector siguen siendo quienes se encargan de la supervisión de tareas domésticas, nos preguntamos si el ser “liberadas” de concretarlas les permite llevar a cabo otras actividades –relacionadas al ocio, al arte, por ejemplo– que “compitan” con la maternidad y el trabajo en el plano de las subjetividades de género. Haciendo énfasis en aquellas mujeres que no estén insertas en el mercado laboral, nos habilita a su vez a preguntarnos hasta qué punto el no trabajar puede estar ligado a una situación económica cómoda, a valores más tradicionales o a otras cuestiones.

CAPÍTULO II – LAS MUJERES CON ESTUDIOS SUPERIORES SIN ZOOM

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL TRABAJO Y LOS HOGARES EN EL AMBA

i. Introducción. Ajustando la lente

¿Cuál es la proporción de mujeres con educación superior completa en el Área Metropolitana de Buenos Aires? ¿Y la de hombres? ¿Presentan comportamientos similares con respecto al mercado de trabajo? ¿Poseen inserciones laborales similares o desiguales? ¿Siguen formando hogares nucleares? ¿Con uno o dos proveedores?

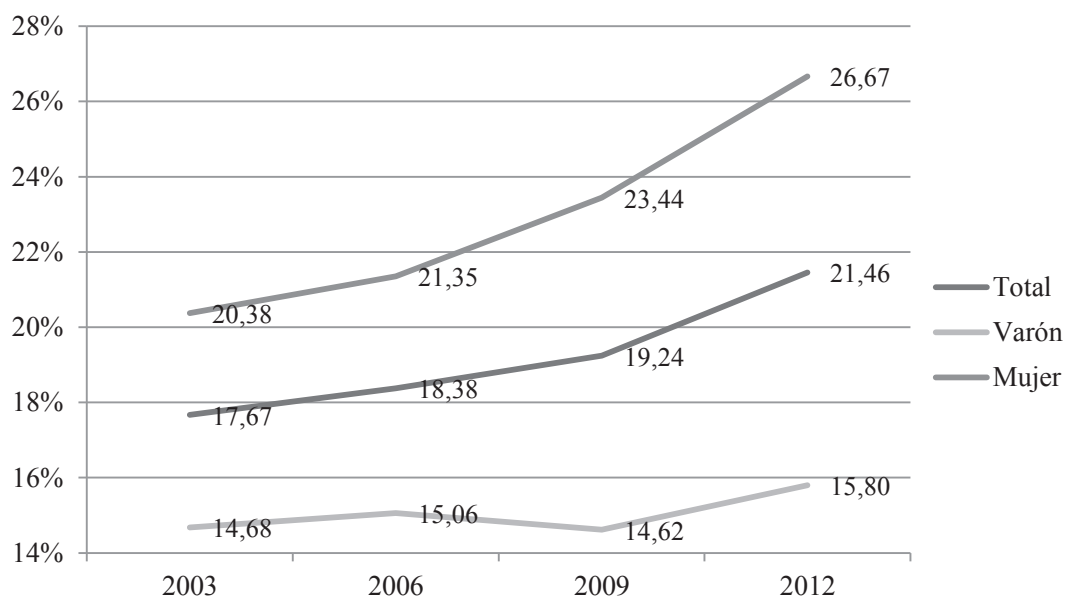
A lo largo de este capítulo pretendemos responder a estos y otros interrogantes a partir de una mirada macrosocial. Ello implica que hayamos recurrido a datos estadísticos, los cuales nos proporcionarán información para entender el fenómeno que estudiamos desde una perspectiva *sin zoom*.

Antes de realizar la presentación y análisis de la información cuantitativa, cabe destacar algunas cuestiones metodológicas. Acerca de los datos sobre proporción de mujeres con estudios superiores y sus inserciones laborales, tomamos como edades extremos los 25 y 59 años. Esto responde a la intención de captar los comportamientos demográficos por sexo relacionados al mercado laboral en las edades centrales. Por convención, suele tomarse para medir a la Población Económicamente Activa a aquellas personas entre 15 y 60 años. Dado que nuestra investigación se basa en mujeres con estudios superiores (completos), optamos por elevar la edad mínima, suponiendo que hacia la edad de 25 años este ciclo de formación ya podría verse completado. Los datos relacionados a hogares los tomamos de Wainerman (2005) debido a la complejidad que implica realizar dicho procesamiento, considerando que fueron los más apropiados para ilustrar este fenómeno, dado que no encontramos otros trabajos que actualicen esta información. Cabe mencionar que se tomó el 4to. trimestre de cada año, con la intención de emparejar nuestros datos con los suministrados por Wainerman, quien toma las estadísticas de la onda octubre de la EPH. La fuente de información a la que recurrimos para nuestros procesamientos fue la EPH, dado que podría proporcionarnos información sobre el AMBA y fue además elegida por la autora. Si bien se analizaron los años 2003, 2006, 2009 y 2012, sólo se incluye la evolución de los indicadores cuando amerite un cambio en el comportamiento. Si esto no acontece, sólo se incluye información sobre 2012. Finalmente, el procesamiento se produjo con el programa informático REDATAM, disponible en la página web del INDEC.

ii. Hacia una feminización de la población con educación superior

A partir del Gráfico 1 podemos observar cómo es la evolución de la población de entre 25 y 59 años con educación superior completa, en el Área Metropolitana de Buenos Aires, entre 2003 y 2012. Definimos como educación superior completa a aquellas personas que hayan al menos completado el nivel terciario o universitario. Advertimos que a nivel global este porcentaje rondaba hacia 2003 en el 17,7%, incrementándose hasta casi el 21,5% para el año 2012. Este comportamiento, empero, se debe mayormente al aumento del porcentaje de mujeres con dichas características. En este grupo, la variación entre los períodos extremos es de 6,3 puntos porcentuales, es decir, un incremento del 30% en referencia a 2003. Esto nos permite ver una diferencia con los varones, en los cuales la variación fue de 1,1 punto porcentual, representando un crecimiento de menos del 8% con respecto a 2003. El porcentaje de varones con educación superior completa fue de 14,6% hacia 2003, para alcanzar 15,8% en 2012, sobre el total de aquellos de la misma edad.

GRÁFICO 1 – Evolución de la participación de población de 25 a 59 años con educación superior completa sobre población total de misma edad, según sexo. AMBA, 2003-2012 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Permanente de Hogares, en REDATAM - INDEC

Observando incluso los términos absolutos, podemos apreciar la amplia diferencia que existe entre los sexos sobre este fenómeno. Aun cuando el total de población de entre 25 a 59 años con educación superior completa se incrementa en un 35,9% entre 2003 y 2012, el comportamiento entre los sexos es significativamente diverso. Mientras que la cantidad de varones con estas características se elevaba en un 21,8% hacia 2012 (llegando a 455.533), con

relación al año 2003, el de mujeres alcanzaba una variación del 45%, entre los años extremos, llegando en 2012 a 834.029.

CUADRO 1 – Evolución de la participación por sexo en la población de 25 a 59 años con educación superior completa. Área Metropolitana de Buenos Aires, 2003-2012.

Sexo	2003	2006	2009	2012	% Variación ¹
Varón	374093	394273	405456	455533	21,76
Mujer	575024	624815	716178	834029	45,04
Total	949117	1019088	1121634	1289562	35,86

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Permanente de Hogares, en REDATAM – INDEC.

¹ Porcentaje de variación calculada como la diferencia, en término relativos, para 2012 con relación a 2003.

De esta manera podemos observar una tendencia en la cual comienza a vislumbrarse una cada vez mayor proporción de mujeres que de varones con educación superior completa. Esto nos remite a pensar que de seguir esta tendencia, cada vez serán más las familias en las cuales las esposas posean mayores credenciales educativas que sus cónyuges varones.

iii. Algunas tasas laborales y sus diferencias por sexo

En cuanto a la evolución de las tasas de actividad¹ por sexo en la población de 25 a 59 años, observamos que mientras la participación económica de los varones se mantuvo por sobre el 95% durante el período analizado, la tasa de actividad femenina muestra un leve aumento, llegando a casi el 70% hacia el final del período. Ello se traduce de manera lineal en el descenso de la brecha de género: la tasa de actividad femenina creció aproximadamente en 4 puntos porcentuales en tanto que la brecha de género descendió 0,04 puntos. Debe recordarse que la brecha de género se calcula como tasas femeninas sobre tasas masculinas y cuando ésta más tienda a 1, se entiende una mayor equidad respecto de los varones.

Al mismo tiempo, la posesión de mayores credenciales educativas actúa directamente en las tasas de actividad: tanto hombres como mujeres con educación superior completa presentan mayores tasas de actividad que sus pares de igual edad. A pesar de ello, se observa un comportamiento diferente por sexo. La diferencia entre la tasas de actividad de hombres con educación superior completa y la del total de hombres alcanza su punto máximo en 2009, cuando ésta es de 4,61 en beneficio de los primeros. Resulta significativa la divergencia entre mujeres. Así, la diferencia en las tasas de actividad entre aquellas mujeres con educación

¹ Las tasas de actividad son calculadas como Población Activa (incluye Ocupados y Desocupados) sobre la Población Total. Debido a nuestro objeto de investigación, la calculamos para la población de entre 25 a 59 años.

superior completa y las del total de mujeres ronda los 20 puntos porcentuales durante todo el período (la menor diferencia es en 2009, siendo de 19,45 y la máxima de 20,82 para 2003). De este modo, la educación opera incentivando la actividad económica, en mayor medida en mujeres que en hombres.

CUADRO 2 – Evolución de las tasas de actividad en población total y con educación superior completa de 25 a 59 años, según sexo. AMBA, 2003-2012. (%)

Año	Total			Educación Superior Completa		
	Varón	Mujer	Brecha de género	Varón	Mujer	Brecha de género
2003	96,56	65,19	0,68	97,50	86,01 ¹	0,88
2006	95,21	67,51	0,71	97,86	87,75	0,90
2009	95,39	69,53	0,73	100	88,98	0,89
2012	95,61	69,26	0,72	97,37	88,99	0,91

Fuente: Elaboración Propia a partir de Encuesta Permanente de Hogares, en REDATAM – INDEC

¹ Se excluyeron casos de Entrevista Individual No Realizada (N= 1449).

En consonancia, podemos observar que la brecha de género entre las tasas de actividad de varones y mujeres con educación superior completa es marcadamente menor que aquella presente en la población total. La brecha de género, para aquellos con mayores credenciales educativas, ronda durante todo el período alrededor del 0,90, mientras que para la población total oscila entre el 0,68 y 0,73.

De manera similar a las tasas de actividad se comportan las tasas de empleo². Mientras que para la población total de varones las tasas de empleo se mantienen relativamente estables durante todo el período, la evolución de las tasas de empleo femenina muestra un significativo incremento, alcanzando un aumento de 8 puntos porcentuales hacia el final del período, en referencia al año 2003. El descenso de la brecha de género se explica entonces por el incremento de las tasas de empleo femeninas más que por la variación de las masculinas.

En consonancia con lo expuesto anteriormente, observamos que la diferencia en las tasas de ocupación ante el mayor nivel educativo es mayor para las mujeres que para los varones. Ello se traduce en una diferencia entre las brechas de género para ambos colectivos, similar a la señalada para las tasas de actividad. Además se observa que para 2003 las brechas de género en las tasas de ocupación, tanto para el total de la población como para aquella con

² La tasa de empleo se calcula como Población Ocupada sobre Población Total.

educación superior completa, era sensiblemente mayor a la brecha de género en las tasas de actividad. Ya desde 2006 hasta 2012 se visualiza que las brechas de género entre ambas tasas para los dos colectivos señalados tienden a coincidir.

CUADRO 3 – Evolución de las tasas de empleo en población total y con educación superior completa de 25 a 59 años, según sexo. AMBA, 2003-2012. (%)

Año	Total			Educación Superior Completa		
	Varón	Mujer	Brecha de género	Varón	Mujer	Brecha de género
2003	88,50	55,79	0,63	94,23	78,66	0,83
2006	90,38	61,92	0,69	96,22	84,35	0,88
2009	90,25	63,52	0,70	96,01	84,73	0,88
2012	90,78	63,92	0,70	95,63	85,85	0,90

Fuente: Elaboración Propia a partir de Encuesta Permanente de Hogares, en REDATAM – INDEC

Por su parte, la educación contribuye con el incremento de las tasas de ocupación en mayor medida en mujeres que en varones. Mientras la diferencia de las tasas de empleo entre varones con educación superior completa y el total de ellos osciló en torno a los 5 puntos porcentuales durante todo el período, la de las mujeres versó alrededor de los 22 puntos porcentuales en los años analizados (21,21 en 2006 y 22,87 en 2012).

Analizando las tasas de desocupación³ para la población total de 25 a 59 años, se observa que desciende significativamente desde 2003 hasta 2012. De esta manera, la tasa de desempleo total para 2012 desciende un 75% respecto de la del primer año seleccionado (4,62 puntos porcentuales). En relación con la evolución del desempleo por género podemos señalar que durante todo el período seleccionado, la tasa de desocupación femenina es mayor que la masculina, aunque esta diferencia tiende a disminuir hacia 2012. Mientras que en 2003 la diferencia entre una y otra tasa era de 6,07 puntos porcentuales, para el final del período se acercaba a los 2,66 puntos porcentuales.

Las mismas tendencias se observan para la población con educación superior completa. El descenso de la tasa de desocupación para el total de dicha población se traduce en una variación de 3,46 puntos porcentuales entre los años extremos. Sin embargo, el mayor declive se evidencia para las mujeres, para quienes significa una diferencia de 5,02 puntos porcentuales, en tanto que para los varones sólo de 1,57. Esto explica en parte la disminución

³ La tasa de desocupación se calcula como Población Desocupada sobre Población Económicamente Activa.

de la diferencia por género en las tasas de desempleo para la población con educación superior completa. Para 2003 ésta era de 5,19 puntos porcentuales, llegando a ser de 1,74 para el último año analizado.

CUADRO 4 – Evolución de las tasas de desocupación en población total y con educación superior completa de 25 a 59 años, según sexo. AMBA, 2003-2012. (%)

Año	Total			Educación Superior Completa		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
2003	8,34	14,41	10,94	3,36	8,55	6,34
2006	5,07	8,27	6,49	1,67	3,87	2,96
2009	5,40	8,65	6,84	3,99	4,78	4,47
2012	5,05	7,71	6,22	1,79	3,53	2,88

Fuente: Elaboración Propia a partir de Encuesta Permanente de Hogares, en REDATAM – INDEC

Entre ambas poblaciones consideradas podemos contemplar, como afirma Beccaria (2002), cómo la posesión de credenciales educativas actúa como protección contra el desempleo. Por consiguiente, las tasas de desempleo son significativamente menores en aquellas personas con educación superior completa que en la población total, durante todo el período.

Durante todo el período observado advertimos que la categoría de inactividad presenta una elevada tasa de feminización en la población de 25 a 59 años con educación superior completa. Mientras la proporción de varones en ésta alcanza su máximo hacia 2012, cuando se eleva hasta el 11,53%, la de mujeres se mantiene en todos los años observados cercana al 90%, con excepción de 2009 cuando los varones presentan una total participación económica.

CUADRO 5 – Evolución de la participación por sexo en población inactiva de 25 a 59 años con educación superior completa. AMBA, 2003-2012. (%)

Sexo	2003	2006	2009	2012
Varón	10,43	9,91	-	11,53
Mujer	89,57	90,09	100	88,47
Total	100 (89566)	100 (84972)	100 (78903)	100 (103806)

Fuente: Elaboración Propia a partir de Encuesta Permanente de Hogares, en REDATAM – INDEC

En lo que se refiere a la composición por categorías de inactividad, no se observan variaciones considerables durante todo el período. En 2012, vemos que en términos totales la

categoría modal⁴ es aquella de *ama de casa*. Esto se explica por la gran proporción de mujeres entre las inactivas, de las cuales más del 85% se ubica en esta categoría, mientras que el porcentaje de varones “*amas de casa*” entre los inactivos ronda el 38%.

Mientras que el resto de los varones inactivos son *jubilados y/o pensionados*, la población femenina muestra cierta “heterogeneidad”, a pesar de que este saldo de mujeres inactivas es menor al 14%: 6,37% son *jubiladas y/o pensionadas*; 2,62% son *rentistas*; y el 4,86% restante corresponde a la categoría *otros*. Por último, no se registran en este período grupos significativos clasificados en las categorías síntesis de *estudiantes y discapacitados*.

CUADRO 6 – Composición de la población inactiva de 25 a 59 años con educación superior completa, por sexo. AMBA, 2012. (%)

Sexo	Jub./Pens.	Rentista	Ama de casa	Otro	Total
Varón	61,47	-	38,53	-	100 (11972)
Mujer	6,37	2,62	86,15	4,86	100 (91834)
Total	12,72	2,32	80,66	4,30	100 (103806)

Fuente: Elaboración Propia a partir de Encuesta Permanente de Hogares, en REDATAM – INDEC

Por lo pronto, podemos decir que la posesión de mayores niveles de educación beneficia más a las mujeres que a los hombres con respecto a sus congéneres con menores credenciales educativas. Este fenómeno se ilustra en las tasas de actividad por sobre el 90%, las algo menores tasas de ocupación y los menores niveles de desempleo. Aún más, esta situación opera de manera diferente en hombres y en mujeres: mientras los hombres de todos los niveles de educación poseen altas tasas de actividad, la educación, como afirma Cerrutti (2000, 2002), parece estimular más la participación económica femenina. Ahora bien, las mujeres que permanecen inactivas lo hacen, mayormente, en carácter de *amas de casa*. Esto además revela una diferencia por sexo: la proporción de varones inactivos es sensiblemente inferior que la de mujeres.

iv. Tasas laborales en mujeres de distintas edades

En cuanto a la evolución de las tasas de actividad en mujeres de 25 a 59 años con educación superior completa según los distintos grupos de edad, podemos señalar que en términos totales, desde 2006 todos presentan tasas mayores al 80%. En términos generales debe considerarse que las tasas de actividad en todas las edades son marcadamente superiores

⁴ Por moda se entiende el valor con mayor frecuencia en una distribución de datos.

a la del total de mujeres de la misma edad, como vimos en el Cuadro 2. No obstante, podemos advertir que las tasas de actividad en aquellas mujeres de entre 35 y 39 años se mantienen estables durante todo el período, cercanas al 80%. Esto, en caso de contar con otros datos, podría deberse a la presencia de niños y niñas menores en los hogares. Su contrapartida sería el incremento de las tasas de actividad de aquellas mujeres de 40 a 44 años. Además, la participación económica tiende a descender en el último grupo etario tomado como referencia.

CUADRO 7 – Tasas de actividad de mujeres con educación superior completa de 25 a 59 años, por grupos de edad. Área Metropolitana de Buenos Aires, 2003-2012 (%)

Grupos de Edad	2003	2006	2009	2012	% Variación
25 a 29	93,33	93,21	90,38	90,83	-2,67
30 a 34	90,57	92,20	90,68	94,18	+3,98
35 a 39	79,03	80,26	83,52	80,69	+2,10
40 a 44	92,26	89,22	90,79	86,57	-6,16
45 a 49	83,15	86,67	91,40	97,51	+17,26
50 a 54	80,16	86,52	94,98	89,86	+12,10
55 a 59	70,32	83,68	81,52	87,98	+25,11

Fuente: Elaboración Propia a partir de Encuesta Permanente de Hogares – INDEC

Por otro lado se observa que la participación económica de las mujeres de algunos grupos etarios tiende a incrementarse a lo largo del período. Se evidencia una significativa diferencia en 2012, con relación a 2003, en las tasas de actividad de los grupos de 45 a 49 años, 50 a 54 años y 55 a 59 años (incrementándose en un 17,26%; 12,10% y 25,11%, respectivamente). Una menor variación se registra en el grupo de mujeres de 30 a 34 años, que hacia 2012 llegaba a presentar una participación económica de 94,18%. Como contraparte, es posible apreciar una no muy marcada tendencia a descender en las tasas de actividad en las mujeres de entre 25 a 29 años y de 40 a 44 años. La mayor diferencia se vislumbra en las últimas, alcanzado una variación entre los períodos extremos de -6,16%, en tanto que en el grupo más joven la diferencia es de -2,67%.

Por último, en los años 2009 y 2012 se percibe un cambio en el comportamiento de la participación económica de las mujeres de mayor edad. Entre los 45 y 54 años las tasas de actividad en estos años son similares o incluso superiores a aquellas de las mujeres entre 25 y 34 años, mientras que en 2003 y en 2006, entre estas últimas edades se presentaba la mayor participación económica. A la vez, hacia 2012 la participación económica de las mujeres

tiende a descender gradualmente luego de los 50 años, a diferencia de lo señalado por MTEySS (2005) –que se daba a partir de los 45 años. La educación superior, por lo tanto, estimula mayormente la participación económica hasta edades más avanzadas. Esto se asocia a la postergación de la maternidad, más frecuente en estas mujeres que en sus congéneres de sectores inferiores (Cerrutti y Binstock, 2009); traducándose en volver a participar activamente a los 40 años.

En términos generales vemos que las tasas de ocupación en los diferentes grupos de edad tendieron a incrementarse hacia 2012. Aun así, es posible establecer ciertas diferencias entre los distintos grupos. El cambio más significativo se evidenció para los grupos de mayor edad: las tasas de ocupación de las mujeres se incrementaron en 2012 respecto de 2003, en casi un 20% para las mujeres de 45 a 49 años, cerca del 14% para las de 50 a 54 y poco menos del 30% para las de 55 a 59 años. Por el contrario, la tasa de empleo de las mujeres de 35 a 39 años fue la que menos varió entre los períodos extremos. Por último, una sensible variación se evidencia en las tasas de ocupación de las mujeres de 25 a 34 años y de 40 a 44 años, aumentando en torno al 8% las primeras y cerca del 6% las segundas.

CUADRO 8 – Tasas de empleo de mujeres con educación superior completa de 25 a 59 años, por grupos de edad. AMBA, 2003-2012. (%)

Grupos de Edad	2003	2006	2009	2012	% Variación
25 a 29	82,69	89,85	86,22	88,83	+7,42
30 a 34	80,90	88,50	84,00	88,46	+9,34
35 a 39	75,82	75,65	81,64	77,56	+2,29
40 a 44	79,26	84,80	83,38	83,99	+5,96
45 a 49	79,86	85,29	89,42	95,60	+19,70
50 a 54	77,81	86,52	91,15	88,48	+13,71
55 a 59	64,55	76,86	79,81	83,85	+28,89

Fuente: Elaboración Propia a partir de Encuesta Permanente de Hogares, en REDATAM – INDEC

También es dable mencionar que hacia 2012 la mayor tasa de empleo correspondía a las mujeres de entre 45 y 49 años (95,6%). Las mujeres de 25 a 34 y de 50 a 54 años presentan tasas de ocupación cercanas al 88%, y aquellas de 40 a 44 años y de 55 a 59 tasas cercanas al 84%. Finalmente, las menores tasas de empleo para el final del período se vislumbran en el grupo de mujeres de 35 a 39 años (77,56%).

Las tasas de desempleo, en consonancia con lo anterior, tendieron a descender en todos los grupos etarios durante el período analizado. Nuevamente, se perciben variaciones en su comportamiento según los diferentes grupos de edad. Mientras que la menor diferencia en las tasas de desocupación entre los períodos extremos se presenta en el grupo de mujeres de 35 a 39 años (-4,42%), las más elevadas se encuentran entre las mujeres de 25 y 29 años y de 40 y 44 años (cercana al -80% en los dos casos). Debe tenerse en cuenta que estos dos grupos presentaban hacia 2003 los mayores niveles de desempleo. La variación de los restantes grupos ronda entre -43% y -50%.

CUADRO 9 – Tasas de desocupación de mujeres con educación superior completa de 25 a 59 años, por grupos de edad. Área Metropolitana de Buenos Aires, 2003-2012. (%)

Grupos de Edad	2003	2006	2009	2012	% Variación
25 a 29	11,41	3,60	4,60	2,20	-80,71
30 a 34	10,68	4,02	7,36	6,08	-43,07
35 a 39	4,07	5,74	2,26	3,89	-4,42
40 a 44	14,09	4,95	8,15	2,97	-78,92
45 a 49	3,95	1,59	2,16	1,96	-50,37
50 a 54	2,93	-	4,03	1,55	-47,09
55 a 59	8,20	8,16	2,10	4,70	-42,68

Fuente: Elaboración Propia a partir de Encuesta Permanente de Hogares, en REDATAM – INDEC

Por otro lado, para el último año de observación se advierte que la mayor tasa de desempleo se ubica en el grupo de mujeres de 30 a 34 años, rondando el 6%, y luego siguen aquellas de entre 55 y 59 años, con una tasa de 4,7%. En cambio, las menores tasas de desempleo se ubican en torno al 2%, y se presentan en los grupos de 50 a 54 años (1,55), 45 a 49 (1,96) y 25 a 29 (2,2). Es en este año que se evidencia la menor diferencia entre la mayor tasa de desempleo y la menor, siendo esta de 4,53 puntos porcentuales.

A modo de resumen, a lo largo del período se evidencian variaciones en el comportamiento por edad en referencia al mercado de trabajo. Por un lado, aumentaron considerablemente las tasas de actividad y ocupación de las mujeres de más edad. Además, se verifica que entre los 30 y 34 años la participación económica y los niveles de ocupación permiten dar cuenta del momento en que estas mujeres comenzarían a establecerse en sus trabajos. Luego, entre los 35 y 39 años se percibe que las mujeres participan menos: entre estos años es cuando salen del mercado de trabajo para dedicarse a ser mamás. A la vez, las

tasas de desempleo para este colectivo de mujeres son relativamente estables durante todo el período. Por último, podría entenderse como un período de transición entre los 40 y 44 años, en los cuales las mujeres intentarían “volver” al trabajo, hecho que se efectiviza a partir de los 45 años.

v. ¿Hombres o mujeres con “mejores” trabajos?

En términos globales, podemos advertir que la inserción laboral de hombres y mujeres de 25 a 59 años con educación superior completa, medida por la categoría ocupacional⁵, es relativamente homogénea. De hecho, más de 4/5 de esta población trabaja, hacia 2012 en ocupaciones con categoría de *obrero* o *empleado*. A pesar de no poseer la información adecuada, podría pensarse que la mayoría de estos asalariados se emplearía en tareas no manuales, incluso en posiciones de supervisión y dirección. De igual modo, aquí podrían encontrarse las mujeres que se desempeñan como empleadas domésticas. Sin embargo, sólo el 1% de las mujeres con educación superior completa de todo el país se empleaba como personal doméstico en 2009 (MTEySS, 2013). Suponiendo que el servicio doméstico mantuviese una composición por nivel educativo similar, el porcentaje de las empleadas domésticas en nuestra población de observación sería muy pequeño.

CUADRO 10 – Categoría ocupacional en población de 25 a 59 años con educación superior completa, según sexo. Área Metropolitana de Buenos Aires, 2012. (%)

Sexo	Patrón	Cuenta propia	Obrero o empleado	Trabajador familiar sin remuneración	Total
Varones	7,94	11,44	80,61	-	100 (442212)
Mujeres	3,91	12,75	83,20	0,14	100 (734029)
Total	5,43	12,26	82,23	0,09	100 (1176241)

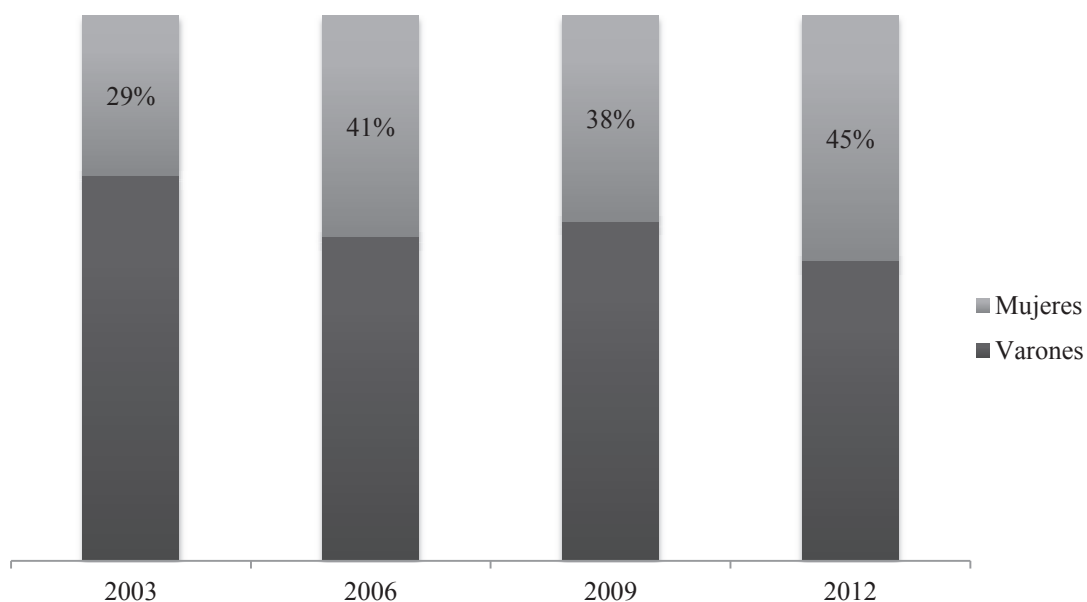
Fuente: Elaboración Propia a partir de Encuesta Permanente de Hogares, en REDATAM – INDEC

Al igual que para *obreros* o *empleados*, el porcentaje de hombres y mujeres que trabaja como *cuentapropia* es similar, en torno al 12%. La principal diferencia es entre los patrones: mientras menos de un 4% de mujeres se emplea en una ocupación de dicha categoría, la proporción de varones que sí lo hace es poco menos del 8%. Por último, el porcentaje de *trabajadores familiares sin remuneración* es de 0,14% en las mujeres, en tanto que no se registran varones en dicha categoría.

⁵ Esta dimensión se utiliza para clasificar a los ocupados y a los desocupados con empleo anterior no mayor a tres años.

Si se analiza la composición por sexo de las categorías ocupacionales, advertimos que aumentó la proporción de mujeres en todas ellas desde 2003. Así, para 2012 el 63% de los obreros o empleados eran mujeres. De igual manera, el 57% de los cuentapropias eran mujeres para tal año. Por otro lado, la totalidad de los trabajadores familiares sin remuneración eran mujeres. Mas debe tenerse en cuenta que las mujeres con dicha inserción laboral no alcanzaba al 1%. La proporción de mujeres como patronas también muestra una tendencia en ascenso. El punto interesante recae en que mientras en 2003 el porcentaje de éstas era menor al 30%, para 2012 alcanzaba al 45%.

GRÁFICO 2 – Evolución de la participación por sexo en patrones en población de 25 a 59 años con educación superior completa. AMBA, 2003-2012



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Permanente de Hogares, en REDATAM - INDEC

Otra forma de analizar la inserción laboral es en base a la calificación de la ocupación principal. En términos totales se evidencia que el porcentaje de quienes trabajan en ocupaciones sin calificación ronda el 3% en los años observados. Si bien la proporción de varones que trabajan en estas ocupaciones es menor que la de mujeres, la diferencia no es significativa. Esto se explica por el nivel de educación de la población estudiada. Otra categoría que no presenta variaciones entre los períodos extremos es la de empleados en ocupaciones de calificación técnica: en términos totales se mantuvo cercana al 40%. La diferencia por género aquí es sensiblemente más marcada: mientras el porcentaje de mujeres en ocupaciones de dicha categoría ocupacional para 2012 era próximo al 45%, el de varones rondaba el 31%.

Con relación a la proporción total de ocupados en empleos con calificación operativa vemos que se incrementó entre los años observados en 8 puntos porcentuales. No obstante, se observan ciertas diferencias por género: mientras que la razón de mujeres que se empleaba en estas ocupaciones en 2012 rondaba el 22%, la de varones alcanzaba casi el 30% para el mismo año. Por último, vemos que en términos totales descendió la proporción de personas en ocupaciones con calificación profesional: la diferencia entre los años extremos es de -7,51 puntos porcentuales. Esta diferencia se explica en gran medida por el descenso de la proporción de varones ocupados en tareas profesionales, que para 2003 era de 47,74% y en 2012 alcanzaba el 37,40%. Si bien la razón de mujeres empleadas en ocupaciones de dicha calificación se redujo, esta variación fue de 4,47 puntos porcentuales.

CUADRO 11 – Calificación de la ocupación principal en población de 25 a 59 años con educación superior completa, según sexo. AMBA, 2003 y 2012. (%)

Año	Sexo	Profesional	Técnica	Operativa	No calificada	Total
2003	Varones	47,74	32,43	17,68	2,16	100 (347086)
	Mujeres	33,78	44,97	17,21	4,05	100 (448939)
	Total	39,86	39,5	17,41	3,22	100 (796025)
2012	Varones	37,40	31,26	29,09	2,26	100 (432009)
	Mujeres	29,31	44,69	22,72	3,28	100 (714950)
	Total	32,35	39,63	25,12	2,9	100 (1146959)

Fuente: Elaboración Propia a partir de Encuesta Permanente de Hogares, en REDATAM – INDEC

Podemos señalar otra gran diferencia entre varones y mujeres. Los primeros presentan una mayor, aunque relativa, heterogeneidad en el tipo de calificación de sus ocupaciones, entre los cuales la categoría modal continúa siendo hacia 2012 la de profesionales. Ahora bien, casi la mitad de las mujeres se concentra en tareas de calificación técnica. Esto se explica principalmente por la gran cantidad de mujeres empleadas en servicios como educación y salud, en los cuales las proporciones de maestras y enfermeras, respectivamente, es mucho más alta que la de maestros y enfermeros.

Si se analiza la participación por sexo en las ocupaciones de diferente calificación, se advierte que hacia 2012 en todas ellas la proporción de mujeres era mayor que la de varones. Cuando se considera su variación entre 2003 y 2012, se aprecia que la tasa de feminidad, entendida como la cantidad de mujeres sobre el total, en las ocupaciones sin calificación y de

calificación operativa se mantuvo igual, en 0,7 y 0,56. Es decir, 7 de cada 10 ocupados en empleos sin calificación son mujeres.

Sí, en cambio, se vislumbran sensibles diferencias en la composición por sexo de las otras dos categorías entre 2003 y 2012. Mientras que la proporción de mujeres ocupadas hacia 2003 en empleos de calificación técnica era de 64,2%, en 2012 ésta apenas superaba el 70%. La participación femenina en la categoría profesional muestra una variación similar, llegando hacia 2012 al 56,46%. Ello arroja una particularidad con respecto a 2003, cuando la proporción de mujeres era de menos del 48%.

CUADRO 12 – Participación por sexo en la calificación de la ocupación principal, en población de 25 a 59 años con educación superior completa. AMBA, 2003 y 2012. (%)

Año	Sexo	Profesional	Técnica	Operativa	No calificada
2003	Varones	52,22	35,8	44,26	29,19
	Mujeres	47,78	64,2	55,74	70,81
	Total	100 (317325)	100 (314428)	100 (138623)	100 (25649)
2012	Varones	43,54	29,71	43,62	29,34
	Mujeres	56,46	70,29	56,38	70,66
	Total	100 (371072)	100 (454579)	100 (288079)	100 (33229)

Fuente: Elaboración Propia a partir de Encuesta Permanente de Hogares, en REDATAM – INDEC

Por último, podemos dar cuenta de que hacia 2012 la proporción de mujeres en todas las calificaciones de la ocupación es mayor a la de varones. De hecho, mientras la tasa de feminización de las categorías profesional y operativa es de 0,56, las de técnicas y sin calificar es de 0,7.

Para resumir, hombres y mujeres con educación superior completa poseen inserciones laborales de calidad similar aunque se perciben ciertas particularidades. Acerca de la categoría ocupacional, sólo se registran más patrones que patronas, aunque la diferencia tiende a disminuir. Por otro lado, la proporción de hombres en ocupaciones de diferente calificación es relativamente homogénea, mientras que poco menos de la mitad de las mujeres se concentran en empleos de calificación técnica. Si contásemos con mayores datos, podríamos apreciar qué proporción de mujeres estudia carreras terciarias o universitarias relativas a los servicios de educación y salud. O, si por el contrario, esta inserción laboral no se debe a la carrera

estudiada sino a ocupaciones tradicionalmente femeninas que presentan jornadas laborales reducidas, ideales para compatibilizar el trabajo productivo con el reproductivo.

vi. ¿Cuántas horas trabajan hombres y mujeres? ¿Y mujeres de distintas edades?

En referencia al total de horas trabajadas en la ocupación principal se observa que la categoría modal tanto en hombres como en mujeres es la de 35 a 45 horas semanales. De este modo, poco más de la mitad de los hombres trabajan esa cantidad de horas, y el porcentaje de mujeres que hace lo propio ronda el 46%. Pese a ello, acerca de las demás categorías, se aprecia que el comportamiento por género muestra ciertas particularidades. Mientras casi el 30% de hombres trabajan más de 45 horas semanales, la proporción de mujeres que lo hace ronda el 10%. Como contrapartida, la razón de mujeres que trabaja menos de 35 horas ronda el 44%, en tanto que la de varones alcanza apenas el 20%. Estos datos señalan una diferencia con aquellos aportados por Wainerman (2005: 107-108), para el total de hombres y mujeres en hogares nucleares completos con hijos de dos proveedores. Mientras más de la mitad de los hombres trabajaban más de 46 horas, casi 4 de cada 10 mujeres de estas características trabajaba entre 30 y 45 horas. Esto nos lleva a considerar que la educación superior se traduce en jornadas laborales más extensas en mujeres y más cortas en varones. Con todo, debe recordarse que nuestros datos incluyen a toda la población de 25 a 59 años, sin dar cuenta del tipo de hogar en el que habitan.

CUADRO 13 – Cantidad de horas trabajadas en la ocupación principal en población de 25 a 59 años con educación superior completa, según sexo. AMBA, 2012. (%)

Sexo	1-14	15-34	35-45	46-60	61 y más	Total
Varón	3,86	16,13	50,37	22,99	6,66	100 (434289)
Mujer	6,28	37,66	46,11	8,53	1,43	100 (693517)
Total	5,35	29,37	47,75	14,1	3,44	100 (1127806)

Fuente: Elaboración Propia a partir de Encuesta Permanente de Hogares, en REDATAM – INDEC

Asimismo, en términos de categorías agrupadas, mientras más del 80% de los varones trabajan más de 35 horas semanales, poco más del 90% de las mujeres trabaja hasta 45 horas por semana. Esto se explica tanto por los mayores constreñimientos familiares que condicionan la participación económica femenina, como por la preponderancia del modelo de “varón proveedor”. Si bien la cantidad de hogares de dos proveedores ha ido en aumento, sigue persistiendo, como veremos en los próximos capítulos, el ideal del varón como principal sostén del hogar.

Con relación al promedio de horas trabajadas, el total de mujeres de 25 a 59 años con educación superior completa trabajaba, hacia 2012, 33 horas y medias por semana. Esto presenta una pequeña diferencia en referencia a 2003, cuando la media eran 33 horas semanales. Si lo analizamos para cada grupo etario en particular, apreciamos algunas considerables variaciones. Por un lado, tanto las mujeres de entre 50 y 54 años como las de 30 a 34 años trabajaban, hacia 2012, 4 horas más (en promedio), en relación con 2003. Igualmente, aunque en menor medida, se incrementó el promedio de horas trabajadas para el grupo de mujeres de 25 a 29 años (en 1 hora y 40 min). El promedio de horas trabajadas se mantuvo relativamente igual para el grupo de mujeres de entre 35 y 39 años y de 55 a 59 años, en los cuales la diferencia entre 2012 y 2003 es menor a una hora. Por último, las mujeres de 40 a 49 años trabajaron, en promedio, menos horas semanales hacia 2012. Mientras el promedio de horas del grupo de 40 a 44 años fue el que más varió –en poco más de 4 horas y media–, el de 45 a 49 años hacia 2012 trabajaba en promedio 1 hora y 45 minutos menos por semana que en 2003. Por último, se observa que hacia 2012 las mujeres entre 25 y 34 años y las de entre 50 a 54 trabajan en promedio más de 35 horas semanales. El promedio de horas semanales trabajadas del resto de las mujeres es cercano a las 32 horas.

CUADRO 14 – Promedio⁶ de horas trabajadas en mujeres de 25 a 59 años con educación superior completa, por grupos de edad. AMBA, 2003 y 2012.

Grupos de Edad	2003	2012	Diferencia ¹
25 a 29	34,4	36,1	+1,7
30 a 34	30,7	35,1	+4,4
35 a 39	32,1	32,8	+0,7
40 a 44	36,1	31,5	-4,6
45 a 49	34,3	32,5	-1,8
50 a 54	31,5	35,5	+4
55 a 59	32,1	31,3	-0,8
Total	33	33,5	+0,5

Fuente: Elaboración Propia a partir de Encuesta Permanente de Hogares, en REDATAM – INDEC

¹La diferencia es calculada como el promedio de horas trabajadas para un grupo de edad en 2012 menos el promedio registrado en 2003. Debe ser entendida como promedio de horas semanales.

⁶ El promedio de horas trabajadas se calculó como el cociente entre el total de casos y la suma del producto entre cada categoría y la frecuencia de casos en ella. Se utilizó como base el total de horas trabajadas en la semana de referencia en la ocupación principal, a diferencia de los cuadros anteriores para los cuales se utilizó la cantidad de horas trabajadas agrupadas.

Resumiendo, si bien la mayoría de hombres y mujeres trabajan jornadas de entre 35 y 45 horas semanales, la proporción de mujeres que trabaja menos horas es mayor a la de varones, en tanto que el caso inverso se da para las jornadas laborales más extensas. Como se dijo anteriormente, esto ilustra cómo continúa operando un patrón de varón proveedor.

Por otro lado, respecto del promedio de horas trabajadas por las mujeres de distintas edades, a partir de los 35 años se reducen para mantenerse en la misma cantidad hasta los 49. Luego de los 50 años, el promedio de horas trabajadas supera nuevamente las 35 horas semanales. A pesar de estas diferencias, que quizás se deban a la presencia de niños en los hogares, estas mujeres trabajan en promedio entre 6 y 7 horas por día. Es decir, jornadas laborales de considerable duración.

vii. ¿Qué tipos de hogares predominan?

Se puede apreciar que hasta 2001, más del 83% de los hogares era de tipo familiar. Si bien la proporción de los no familiares sobre el total de hogares fue en aumento desde la década de 1980, hacia 2001 representaban menos del 17%. Efectivamente, los hogares de tipo familiares descendieron en 5,6 puntos porcentuales entre 1980 y 2001. Aun cuando esta reducción se explica, en gran medida, por la menor cantidad de hogares extendidos que se registraron hacia el final del período —esta disminución es de 3 puntos porcentuales—, también se redujo el porcentaje de hogares compuestos y nucleares (en 0,9 y 1,7 puntos porcentuales, respectivamente). De cualquier modo, estos últimos hogares continuaron representando, hacia 2001, más del 65% de los hogares totales.

CUADRO 15 – Hogares según tipo. Área Metropolitana de Buenos Aires, 1980-2001 (%)

Tipo de hogares	1980	1991	2001
Familiares	88,9	86,0	83,3
Nucleares Comp. + Incomp.	67,1	68,7	65,4
Extendidos	20,6	16,1	17,6
Compuestos	1,2	1,2	0,3
No familiares	11,1	14,0	16,7
Unipersonales	10,3	13,2	15,9
Multipersonales	0,8	0,8	0,8
Total	100 (2754092)	100 (3271873)	100 (3595089)

Fuente: Wainerman (2005: 91) en base a EPH

Analizando los tipos de hogares familiares, se ve que hacia 2001 poco menos del 80% de éstos era nuclear, mientras que poco más del 20% era extendido. Los hogares compuestos para tal año alcanzaban apenas el 0,4% del total de hogares familiares.

En cuanto a los hogares nucleares, se observa que casi la mitad de los hogares familiares totales eran para 2001 nucleares completos con hijos. Los completos sin hijos eran cerca de 1/6 del total de hogares familiares para dicho año. Por último, los hogares monoparentales presentaron un incremento desde 1980 hasta 2001: su proporción sobre el total de hogares familiares llegó casi a duplicarse (de 6,7 a 12,8, respectivamente).

CUADRO 16 – Hogares familiares según tipo. Área Metropolitana de Buenos Aires, 1980-2001 (%)

Tipo de hogares familiares ⁷	1980	1991	2001
Nuclear incompleto con hijos (monoparental)	6,7	8,9	12,8
Nuclear completo con hijos	49,9	53,0	49,2
Nuclear completo sin hijos	18,8	18,0	16,5
Extendido c/núcleo completo, con y sin hijos	14,8	11,0	11,2
Extendido c/núcleo incompleto, con y sin hijos	8,4	7,7	9,9
Compuesto (c/núcleo compl. e incompleto, c/ y s/hijos)	1,4	1,4	0,4
Total	100 (2447520)	100 (2811969)	100 (2995857)

Fuente: Wainerman (2005: 91) en base a EPH

De los hogares nucleares completos con hijos, hacia 2001, casi el 54% continuaban siendo hogares de un solo proveedor. Ahora bien, desde la década de 1980 han ido perdiendo participación sobre el total de hogares nucleares completos con hijos, con una reducción del 27% respecto de su participación en 1980.

Como contrapartida, fue incrementándose la cantidad de hogares de dos proveedores en todo el período, llegando a ser el 46,3% de los hogares nucleares completos con hijos para 2001. Simultáneamente, la mayor proporción de éstos eran hogares en los cuales ambos cónyuges se encontraban ocupados (un tercio del total). La proporción de hogares en los cuales uno de los dos cónyuges se encontraba desocupado era cercana al 6%, tanto para el caso de varones como de mujeres, mientras que la de ambos desocupados era 1%.

⁷ Referencia hogares familiares. *Nuclear incompleto con hijos (monoparental)*: jefe/a de hogar + hijos/as. *Nuclear completo con hijos*: jefe/a de hogar + cónyuge + hijos/as. *Nuclear completo sin hijos*: jefe/a de hogar + cónyuge. *Extendido con núcleo completo, con y sin hijos*: jefe/a de hogar + cónyuge + 0 o más hijos/as + otros parientes. *Extendido sin núcleo completo, con y sin hijos*: jefe/a de hogar + 0 o más hijos/as + otros parientes. *Compuesto*: jefe/a de hogar con o sin cónyuge + 0 o más hijos/as + otros no parientes + con o sin otros parientes.

CUADRO 17 – Hogares según número de proveedores por condición de actividad y de ocupación. AMBA, 1980-2001 (%)

N° de Prov. y Cond. de actividad y de ocupación	1980	1991	2001
Un proveedor (varón)	74,5	63,2	53,7
Varón ocupado, mujer inactiva	74,1	62,2	47,0
Varón desocupado, mujer inactiva	0,4	1,0	6,7
Dos proveedores	25,5	36,8	46,3
Varón ocupado, mujer ocupada	24,4	34,0	33,7
Varón ocupado, mujer desocupada	0,7	1,2	5,6
Varón desocupado, mujer ocupada	0,4	1,6	6,0
Varón desocupado, mujer desocupada	-	-	1,0
Total	100 (1069141)	100 (1324629)	100 (1314342)

Fuente: Wainerman (2005: 95), en base a EPH

Universo: Hogares nucleares completos con hijos, con uno (varón) y dos cónyuges activos, y cónyuge mujer entre 20 y 60 años de edad

Por lo tanto, advertimos que el cambio del tipo de hogares es tanto en su estructura y, en mayor medida, en su dinámica: por un lado el tipo de hogar y por el otro, la cantidad de proveedores en su interior. Por un lado, podemos afirmar que la proporción de hogares nucleares continúa siendo hasta 2001 cerca del 65% del total de hogares, y casi 80% del total de hogares familiares. Es decir, es la modalidad de hogar más extendida, pese a que va perdiendo “popularidad”. Por el otro, es dable sostener que cada vez es mayor la proporción de hogares de dos proveedores sobre el total de hogares nucleares completos con hijos, y además esta tendencia ha ido, por lo menos hasta 2001, en ascenso. Debe recordarse también que probablemente el número de hogares unipersonales de mujeres con estudios superiores se haya incrementado.

viii. Particularidades de los hogares de dos proveedores

La proporción de hogares de dos proveedores se incrementó desde 1980 en todos los hogares, sin importar el nivel de educación de la mujer cónyuge. Aun así, la proporción es mucho mayor cuando el nivel de educación de la mujer es alto. De hecho, para 2001 casi el 70% de los hogares nucleares completos con hijos en los cuales el nivel educativo de la mujer era alto, eran de dos proveedores. Debe tenerse en cuenta que para la autora de donde extrajimos los cuadros, el nivel alto de educación incluye educación superior completa e

incompleta, mientras que para los datos antes señalados sólo nos concentramos en aquellos con educación superior completa.

CUADRO 18 – Proporción de hogares de dos proveedores según nivel de educación de la mujer cónyuge. AMBA, 1980-2001 (%)

Nivel educación mujer cónyuge ⁸	1980	1985	1991	1995	2001
Bajo	20,5	23,0	28,9	37,6	33,0
Medio	24,8	32,4	36,9	43,2	42,1
Alto	54,1	60,4	61,2	67,5	69,6
Total	257580	357223	484387	587058	608193

Fuente: Wainerman (2005: 310), en base a EPH

Universo: Ídem Cuadro 17

De manera similar, la proporción de hogares de dos proveedores tendió a aumentar en todos los hogares de los distintos niveles económicos y sociales (NES). Nuevamente, se verifica que la mayor proporción de dos proveedores se da en hogares con NES alto. Así, para 2001 el 72,6% de los hogares nucleares completos con hijos de ese NES era de dos proveedores. Esto implica que a medida que se incrementa el NES del hogar, mayor es la propensión de que ambos cónyuges trabajen.

CUADRO 19 – Proporción de hogares de dos proveedores según nivel económico social (NES) del hogar. AMBA, 1980-2001 (%)

NES Hogar ⁹	1980	1985	1991	1995	2001
Bajo	17,0	17,4	22,2	37,0	33,2
Medio	32,4	35,4	45,6	48,3	49,8
Alto	31,6	47,6	56,6	59,4	72,6
Total	203266	265055	343334	522607	514511

Fuente: Wainerman (2005: 310), en base a EPH

Universo: Ídem Cuadro 17.

De cualquier modo, si se observa el nivel económico y social del hogar en aquellos hogares en los cuales el nivel educativo del cónyuge mujer es alto, se verifica que hacia 2001 la proporción de hogares con ingresos entre el primer y el cuarto decil continuaba rondando el

⁸ Referencias nivel educación mujer cónyuge. *Nivel bajo*: nunca asistió + primaria incompleta + primaria completa. *Nivel medio*: secundaria incompleta + secundaria completa. *Nivel alto*: superior o universitaria incompleta + superior o universitaria completa.

⁹ Referencias NES del hogar. *Nivel bajo*: hogares sin ingresos + hogares ubicados entre el 1^{ro} y el 4^{to} decil. *Nivel medio*: hogares ubicados entre el 5^{to} y el 8^{vo} decil. *Nivel alto*: hogares ubicados entre el 9^{no} y el 10^{mo} decil.

11%. A su vez, es menester dar cuenta de que hacia el final del período la proporción de hogares de NES medio creció, mientras que la de alto descendió. En 2001 casi el 47% de las mujeres con nivel educativo alto que vivía en hogares nucleares completos con hijos, formaba hogares de NES medio, en tanto que la proporción de aquellas que formaban hogares de NES alto era menor al 42%. Vemos entonces, como sugiere Cerrutti (2000, 2002), que el mayor nivel de educación permite a la mujer formar hogares en los cuales los ingresos son más elevados. Con todo, debe tenerse en cuenta que la situación económica de las décadas de 1980 y 1990 repercutió en que estos hogares perciban, en términos relativos, menores ingresos.

CUADRO 20 – Nivel económico del hogar en hogares con mujer cónyuge con nivel educativo alto. AMBA, 1980-2001 (%).

NES Hogar	1980	1985	1991	1995	2001
Bajo	12,4	7,5	12,9	15,8	11,6
Medio	38,1	51,3	46,4	37,5	46,8
Alto	49,5	41,2	40,7	46,7	41,6
Total	100 (60773)	100 (105951)	100 (134788)	100 (192486)	100 (286870)

Fuente: Wainerman (2005: 311), en base a EPH

Universo: Ídem Cuadro17.

A modo de resumen, podemos afirmar que las mujeres con niveles de educación alto tienden a formar hogares de dos proveedores, en mayor proporción que aquellas mujeres con menores credenciales educativas. De manera similar, son más comunes los hogares de dos proveedores a medida que aumenta el NES del hogar. Esto podría deberse como consecuencia de la responsabilidad compartida en el sostenimiento del hogar: el NES de éste se debería, por consiguiente, a que ambos cónyuges aportan al ingreso conyugal. Aunque también podría deberse, contrariamente, a que al ser de un hogar con mayores ingresos permite que la mujer contrate servicios domésticos remunerados, lo cual, como sostiene Cerrutti (2000, 2002) le facilita la incorporación al mercado de trabajo. Por último, la situación económica del país repercutió en que el mayor nivel educativo de la mujer cónyuge no se traduzca de manera lineal en mayores ingresos para el hogar. Ello también nos permite pensar que si bien los mayores niveles educativos protegen contra los efectos de las crisis económicas, las mujeres podrían haber decidido participar económicamente para hacerles frente sin que su nivel de vida peligre.

ix. Particularidades dentro de los hogares de dos proveedores

Tanto para 1980 como hacia 2001, en el 45% de los hogares nucleares completos con hijos, de dos proveedores, ambos cónyuges tenían el mismo nivel de educación. Por otro lado, la proporción de hogares en los cuales la mujer poseía un nivel de educación menor al de su cónyuge fue en descenso y como contrapartida aumentaron los hogares en los cuales el menor nivel educativo fue alcanzado por el varón: para 2001, los porcentajes eran 16,3% y 38,4%, respectivamente. Ello nos permite decir que hacia 2001 en casi el 85% de los hogares nucleares completos con hijos, con ambos cónyuges ocupados, las mujeres poseían un nivel de educación al menos igual al de su cónyuge. Esta tendencia se fue incrementando desde la década de 1980 hasta 2001. A pesar de no contar con datos suficientes, aquellos arrojados por el Gráfico 1 nos permiten pensar que esta tendencia siguió actuando.

CUADRO 21 – Cónyuges en hogares nucleares completos con hijos según nivel de educación de la mujer relativo al varón. AMBA, 1980-2001 (%)

Nivel de educación de la mujer relativo al varón ¹⁰	1980	1991	2001
Menos que el varón	24,4	23,4	16,3
Igual que el varón	45,8	42,6	45,3
Más que el varón	29,8	34,0	38,4
Total	100 (223451)	100 (447678)	100 (442692)

Fuente: Wainerman (2005: 104), en base a EPH

Universo: Hogares nucleares completos con hijos, con ambos cónyuges ocupados, y cónyuge mujer entre 20 y 60 años de edad.

Ahora bien, si un mayor nivel educativo significa mejores inserciones laborales y mayores remuneraciones, esto no implica que opere de manera similar para hombres y mujeres. De hecho, la proporción de ocupadas que percibían ingresos menores a los de sus maridos tendió a reducirse sobre el total de las que vivían en hogares nucleares completos con ambos cónyuges ocupados. No obstante, hacia 2001, estas continuaban representando casi la mitad de éstos. Su contrapartida es la proporción de mujeres que percibían ingresos mayores a los de sus maridos, la cual creció notablemente: mientras en 1980 era sólo el 4,6%, hacia 2001 era poco más del 13%. La proporción de hogares en los cuales ambos cónyuges aportaban ingresos equitativos a la pareja conyugal se mantuvo durante el período en torno al 36%. Como anteriormente dijimos, si bien son cada vez más los hogares en los cuales el nivel de

¹⁰ Nota: “Menos”, “Igual” y “Más” aluden a la relación entre la posesión de algunos de los siguientes siete niveles de educación por ambos cónyuges: sin estudios, primaria incompleta, primaria completa, secundaria incompleta, secundaria completa, universitaria o superior incompleta y universitaria o superior completa.

educación de la mujer cónyuge es mayor al del varón, esto no se traduce linealmente en un mayor aporte al ingreso de la pareja conyugal.

CUADRO 22 – Proporción de ingresos aportados por la mujer al ingreso de la pareja conyugal. AMBA, 1980-2001 (%).

Proporción ingresos mujer ¹¹	1980	1991	2001
Menos que el varón	60,1	55,4	49,2
Igual que el varón	35,3	37,9	37,6
Más que el varón	4,6	6,7	13,2
Total	100 (202574)	100 (323822)	100 (379480)

Fuente: Wainerman (2005: 111), en base a EPH

Universo: Ídem Cuadro 21.

Acerca de la diferencia en los niveles educativos entre las mujeres que aportaban más ingresos que sus maridos al ingreso de la pareja conyugal, se evidencia que la proporción de principales proveedoras se incrementó en los hogares con mujeres de distintos niveles educativos. Aun así, las mayores proporciones se daban en los casos de mujeres con nivel de educación medio y alto. En ambos casos, cerca del 14% de las mujeres de dichos niveles educativos en hogares nucleares completos con hijos, de los cuales ambos cónyuges estaban ocupados, aportaba más que su marido hacia 2001.

Si se analiza en referencia al NES del hogar, vemos que también en los hogares de los distintos niveles se percibió una tendencia a aumentar la proporción de mujeres que aportaban más ingresos a la pareja conyugal. Empero, este porcentaje hacia 2001 apenas sobrepasaba el 12% para los hogares de menores y de mayores ingresos. En los hogares de NES medio, casi el 15% aportaba más ingresos a la pareja conyugal que su marido. Es posible ver, por lo tanto, que no existe una diferencia significativa entre hogares de distintos NES y en los cuales la cónyuge mujer posee diferentes niveles de educación.

Resumiendo, la proporción de hogares de dos proveedores en los cuales la mujer poseía mayor nivel educativo tendió a incrementarse entre 1980 y 2001, y podemos conjeturar que el proceso se profundizó desde 2003 a 2012. Ello no implica que se traduzca en que aumente de la misma manera la proporción de ingresos aportados por uno y otro cónyuge al sostenimiento del hogar: al menos hasta 2001, un porcentaje menor al 15% de mujeres

¹¹ Nota: menos que el varón = 39% y menos; igual que el varón = 40%-59%; más que el varón = 60% y +.

percibía ingresos mayores a los de su cónyuge. Por último, aunque se aprecie que las mujeres con mayores niveles de educación han tendido a aportar mayores ingresos que su maridos, esta diferencia es muy pequeña.

CUADRO 23 – Proporción de mujeres que aportan más que sus cónyuges al ingreso de la pareja según nivel de educación y nivel económico social. AMBA, 1980-2001 (%).

Características Mujeres		1980	1991	2001
Nivel Educación	Bajo	3,2	7,5	10,0
	Medio	5,7	6,3	13,5
	Alto	7,0	6,2	14,6
	Total	202574	323822	379480
NES Hogar	Bajo	2,4	7,9	12,3
	Medio	3,4	4,4	14,7
	Alto	7,7	9,5	12,8
	Total	195332	316771	370884

Fuente: Wainerman (2005: 315), en base a EPH

Universo: Ídem Cuadro 21

x. Reflexiones finales: en busca de otras pistas

Como vimos a lo largo del capítulo, la proporción de mujeres con educación superior completa ha tendido a incrementarse por sobre la de hombres. Ello, repercute de manera lineal en que algunas brechas de género en el mercado de trabajo se vayan cerrando, para dar paso a un escenario laboral, en algunos aspectos¹², más *igualitario*.

Por otro lado, la educación de la mujer se traduce en una mayor tendencia a formar hogares de dos proveedores. Y como vimos, la modalidad de hogar nuclear sigue siendo la más extendida. Podría pensarse, en futuros trabajos, en evaluar qué tipo de hogares formó desde 2003 la población de mujeres analizadas, y si, cuánto, se profundizaron las tendencias observadas hasta 2001. Dado un escenario económico (relativamente) más propicio luego de 2003, respecto de la década previa, podría pensarse que benefició en mayor medida a la población con educación superior completa. Y ello, se podría traducir –aunque no necesariamente– en estímulo para continuar formando hogares de dos proveedores. Esta es una de las preguntas que queda abierta.

¹² Debido a ciertas limitaciones temporales, sólo nos concentramos en aquellos aspectos indagados. Mas también podrían observarse las relaciones salariales, el tipo de ocupación por sexo, entre otros datos.

Por último, vemos que la educación superior en el caso de las mujeres es un estimulante para la participación económica. Ello, de acuerdo con Cerrutti (2000, 2002) nos lleva a pensar, retomando nuestra pregunta de investigación, que estas mujeres tendrían un compromiso y una identificación muy marcada con su trabajo. Los datos estadísticos nos dieron algunos indicios, en el próximo capítulo, por el contrario, recuperaremos las trayectorias laborales de algunas mujeres a partir de su propia voz. Ello nos permitirá ver hasta qué punto esta satisfacción de realización personal se corresponde con sus propias experiencias.

Antes de continuar con los siguientes capítulos, en los cuales la zoom de nuestra lente se contrae concentrándonos en las nueve entrevistadas, cabría dar cuenta de que tanto porcentaje a veces nos impide retener ciertos números absolutos. Algo fundamental a tener en cuenta es que eran más de 4/5 de millón (834.029) las mujeres de entre 25 y 59 años en el AMBA con estudios superiores, casi duplicando la cantidad de varones con tales acreditaciones educativas (455.533). Simultáneamente, poco más de 1 de cada 10 de estas mujeres eran inactivas (91.834), mientras que apenas 3 de cada 100 varones con los mismos niveles educativos no participaban económicamente (11.972).

CAPÍTULO III – EL TRABAJO EN PRIMERA PERSONA

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES

i. Introducción. La entrevista en el trabajo

[Notas de campo: El lugar de la entrevista fue la oficina en la cual se encuentra la empresa de turismo propiedad de Valdrada, que se ubica en un departamento del primer piso de un edificio de cuatro pisos de los años sesenta en el barrio de Vélez Sarsfield. Cuando llegué me abrió fue la única de los empleados que se encontraba en la oficina en ese momento. La oficina en sí cuenta con un baño, dos habitaciones, una sala y una minúscula cocina. En la oficina donde se ubica el escritorio de la entrevistada, la pared del fondo está pintada de un color rosado tirando a salmón, en la cual reposa un cuadro de un planisferio de 1,80 m de ancho por 1 m de alto y de colores ocre y marrones. El escritorio es de madera y forma una letra L. Sobre éste hay una notebook conectada a una pantalla plana de 29 pulgadas, la cual permite a los clientes visualizar lo que Valdrada hace en la notebook. Las sillas son de metal forradas con tela de color negro, típicas de oficinas. La pared lateral tiene una ventana que da a una suerte de cantero con algunas plantas. Las demás paredes, al igual que el armario empotrado que se ubica en el lado opuesto al cuadro, están pintadas de blanco.

Cuando llegué a la oficina, la entrevistada me invitó fuera a su despacho. Me dijo que pondría a preparar para hacer café y me invitó a que la acompañe a la cocina. Dejó que éste se hiciera y nos fuimos a la oficina para realizar la entrevista.

Ella es una mujer de 1,62 m, aproximadamente, y de contextura delgada, pesando alrededor de 54 kg. Tiene ojos marrones oscuros y el color de su piel denota un leve bronceado. Llevaba ese día un sweater de hilo negro, un pantalón beige, unas botas con taco de madera color marrón y un pañuelo al cuello de hilo muy delicado en color marfil. Tenía un par de aros de perla blanca y ninguna otra alhaja. Es una persona súper simpática y muy agradable. Usa un tono de voz muy claro, que denota seguridad cuando habla. En sus respuestas, que son contundentes, prácticamente no titubea ni utiliza muletillas.

La entrevista se vio interrumpida por clientes y por consultas de los empleados. En un momento en que ella sale de su oficina, su mamá nos acerca el café en una bandeja con los respectivos vasos con agua y un platito con galletitas. Estando ahí pude notar una forma de trato personalizado con los clientes. Dos que se acercaron para cerrar el viaje, pidieron un café y se les dio. A una cliente que había llamado por teléfono, la entrevistada le comentó que se lamentaba por no poder ir a buscar al colegio a una joven que cumplía quince años en ese día, para pegarle (*sic*) un “fuerte” abrazo, dado que era una jornada laboral muy complicada. Esto nos permite ver que la relación cliente vendedor excede esta formalidad, y comparten otros lazos vinculares. – 14 de mayo de 2013].

Esta extensa nota de campo sirve para ilustrar el lugar de trabajo de una de las entrevistadas, entre otras cuestiones. Pensamos sirve para introducir el capítulo. En éste, realizaremos un análisis de las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas, a partir de la cual intentaremos responder sobre su identificación con respecto al ámbito laboral. Veremos cómo fueron sus ingresos al mercado de trabajo, sus ocupaciones más importantes, sus carreras profesionales. En simultáneo, reflexionaremos acerca del rol que tuvieron las familias en éstas –tanto las de origen como las actuales– para dar cuenta de si condicionaron su paso por el trabajo productivo, si recibieron apoyo de sus cónyuges, sus padres y cómo se modificó su trabajo luego del nacimiento de sus hijos, entre otras cuestiones.

ii. Presentando a las protagonistas

Antes de emprender este recorrido, presentaremos a las protagonistas del presente y el ulterior capítulo: “las entrevistadas”. Como se aprecia en la síntesis sociodemográfica del anexo iii, seis de las nueve al momento de la entrevista estaban ocupadas. Las tres restantes eran inactivas. Sus edades van desde los 32 años hasta los 54. Todas se encontraban en uniones y con al menos un hijo de hasta 12 años. Cuatro se casaron con su pareja actual, las 5 restantes no lo habían hecho. Una de ellas, a su vez, se encontraba divorciada de su primer matrimonio, del cual no tenía hijos. El cónyuge de otra, por otro lado, también era divorciado pero con una hija que vive con la ex esposa. A continuación, destacaremos inicialmente algunos datos sobre las entrevistadas.

Diomira tiene 54 años, es abogada y trabaja en el estudio de su marido. Tiene una hija de 12 años. Vive en su propia casa en Belgrano R. Proveniente de clase media, ascendió a clase media-alta. El padre tenía una rectificadora de motores en zona Sur. Ella, por su parte, trabajó en la Justicia hasta el cargo previo a jueza, y como no la ascendieron renunció a ese trabajo. El marido se desvinculó del buffet de abogados O’Farrell, en el cual era socio. Ahora ambos trabajan en el estudio de él. Tiene un “campito” (*sic*) en Entre Ríos, y dos vehículos. A la semana de la entrevista, su marido iría con su hija a esquiar a Las Leñas, pero ella prefería quedarse. En el verano anterior, había acompañado a su sobrina a Nueva York de vacaciones.

Isidora tiene 38 años, es diseñadora gráfica y trabaja decorando muebles en su casa. Tiene 3 hijos varones de 10, 7 y 2 años, y –curiosamente– los tres tienen nombres iniciado con la letra J. Vive en su propia casa en San Isidro. Proviene de clase media alta y la familia tiene unas 400 hectáreas de campo en la zona de Las Rosas (zona de la Pampa Húmeda, en la provincia de Santa Fe). Un indicador de la clase social de origen es que sus abuelos eran abogado (materno) y médico (paterno). Éste último fue a hacer una especialización a EUA. Ambos progenitores comenzaron una carrera terciaria/universitaria en Rosario o Córdoba, pero la abandonaron. Si bien su marido tiene una inserción laboral estable y un puesto jerárquico, da la impresión de estar igual o incluso un poco por debajo su familia de origen. Su trayectoria laboral fue siempre en trabajos de decoración, tanto con su madre como por su cuenta. Tiene dos autos y una lancha con unos amigos. Le gustaría conocer Londres y volver a Nueva York, y disfruta mucho de las vacaciones en el sur de nuestro país.

Sofronia tiene 36 años, es Licenciada en Sociología. Es gerenta de ventas en una empresa nacional de venta de insumos farmacéuticos. Tiene dos hijos varones de 7 y 5 años, y

una niña de 2 años. Vive en su propia casa en Monte Castro (Capital). Viene de una familia de clase media alta, no por nivel de ingresos, sino porque ambos padres tenían educación superior completa (él es Licenciado en Matemática; ella, Profesora de Geografía). Reconoce que está mejor que la familia de origen, dado que las inserciones laborales de ambos (de ella y su pareja), son más estables y con mejores ingresos. Podría decirse que tiene una trayectoria de movilidad social ascendente, *in crescendo*. Tiene dos autos y un camión que lo hace trabajar en la empresa de su suegro. El mes anterior a la entrevista se había ido sola con su marido a Nueva York, de vacaciones.

Moriana tiene 32 años, es Licenciada en Administración de Empresas y luego hizo un posgrado en orientación vocacional, el cual no terminó. Trabaja en la empresa del padre en la parte administrativa, haciendo horario *part-time*. Tiene dos hijos varones de 3 y 1 años. Vive en su propia casa en un barrio cerrado en Monte Grande. Proviene de una familia de clase media baja, pero que su padre la llevó a ascender a clase media alta. Él se puso su propia empresa de transporte con equipos de frío, lo cual les permitió ascender socialmente y enviar a sus hijas al colegio bilingüe al cual asistían las hijas de su ex jefe. El marido de Moriana tiene un trabajo muy importante como gerente de planta en una multinacional. Por eso se puede pensar que si no está mejor que sus padres, está en una situación similar. Al momento de la entrevista tenían tres autos, ya que tenían que vender uno de ellos. Sueña con conocer el mundo, pero prioriza agrandar su casa.

Aglaura tiene 42 años, es psicóloga y tiene un posgrado y una especialización. Trabaja de manera particular con pacientes, y también es docente de inglés y de psicología en un colegio estatal y en un privado para adultos. Tiene dos hijos varones de 6 y 7 años. Afirma que vivir en una casa alquilada es una “elección”. La casa se ubica en Santos Lugares. Proviene de una familia de clase media, en la cual el padre tenía una ocupación muy importante en una automotriz. Tanto ella como su marido tienen el mismo nivel educativo y la misma carrera; y tienen un pasar económico cómodo, mejor que el de la familia de origen. Ahora bien, un indicador de su posición actual sería la no posesión de propiedad, sin embargo a ella no le interesa. Posee valores sobre la vida y lo económico diferentes a los de sus padres. Tiene un auto. Disfruta más de viajes y salidas que de la posesión de bienes: planea irse con su familia a Machu Pichu dentro de unos años, cuando sus hijos puedan apreciar el viaje.

Valdrada tiene 42 años, es Licenciada en Turismo y es dueña de su propia agencia de turismo. Tiene un solo hijo de 6 años. Vive en su propia casa en un *country* en Canning. Tiene

una posición social mucho mejor que la de sus padres. De hecho, en su empresa de turismo trabajan su madre y su hermana. Tiene el perfil de empresaria. Un indicador de su buena situación actual es que destinó parte de su propio dinero —una cifra cercana a los \$400.000— al traslado y el alojamiento de cada uno de los pasajeros que se vio perjudicado con la quiebra del principal operador mayorista de su agencia. Tiene dos autos, la propiedad en la cual vivía antes en Capital, que actualmente alquila, y es dueña del departamento en el cual se ubica su oficina. Su destino preferido de vacaciones es el Caribe.

Eufemia tiene 38 años, estudió Administración de Empresas en la UCA y actualmente no trabaja. Proviene de una familia de clase alta y es de clase alta. Tiene una hija de 5 años y un hijo de 3, que asisten al colegio San Andrés, en el cual su esposo hizo toda su carrera (desde *kinder* hasta su MBA). Vive en su propio semi-piso en Recoleta, al lado del colegio Lenguas Vivas. Su trayectoria social muestra rasgos de ascenso social y se vincula con la estabilidad laboral de su marido a diferencia de la de su padre. Éste realizó un MBA en EUA entre los años 1968 y 1972, aproximadamente. Tanto el patrimonio de la familia de ella como la de su marido tienen relación con la tenencia de campos. El esposo además es uno de los descendientes del fundador de Dánica. La trayectoria laboral de Eufemia es la de una profesional súper exitosa: las diferentes subsidiarias de la multinacional para la que trabajaba disputaban por tenerla en sus oficinas. Luego se bajó de ese tren para poder formar una familia. Tiene dos vehículos, y por parte de su marido y de ella, tienen campos en distintos lugares del país. Su destino preferido de vacaciones es Disney, aunque amaría vivir en París.

Fedora tiene 36 años, es Técnica en Marketing y actualmente está terminando la Licenciatura en Administración de Empresas en UADE. Tiene una hija de 2 años y un varón que nació a la semana de nuestra entrevista. Vive en una casa que alquila en Monte Grande. Proviene de una familia de clase media, pero en la cual su madre tenía nivel educativo superior, indicador de buena posición social dado que habría estudiado en Rosario, siendo que su familia no residía allí. Por el momento, ella se encuentra como un escalón por debajo de su clase de origen, lo indica que no posee casa propia. Se encuentra inactiva, dado que en breve la desvincularan, por el hecho de estar embarazada prefirió concentrarse en finalizar sus estudios y no buscar otro trabajo. Tiene un auto. Vivió durante tres años en EUA.

Olinda tiene 44 años y es maestra jardinera. Tiene un hijo de 21 años, y tres hijas de 16, 13 y 9 años. Vive en su propia casa en Beccar, de la cual se estaba mudando al momento de la entrevista porque iba a ser refaccionada. Proviene de una familia de clase media, en la

cual su padre finalizó sus estudios universitarios ya casado y con hijos, y cuando niños no tenían casa propia. Ella y su marido lograron una posición económica mejor que la de sus orígenes, llegando a ser clase media-alta. Trabajó un tiempo como maestra jardinera, pero su interés siempre fue formar una familia. Tiene dos vehículos. El año pasado, estuvo en Nueva York de vacaciones con sus dos hijas más grandes, en tanto que su marido y su hijo fueron al mundial de rugby a Sudáfrica hace dos años.

iii. Repasando las trayectorias educativas

Todas las mujeres han realizado al menos un paso por instituciones educativas privadas, ya sea en el nivel primario y/o en el secundario. Mientras algunas fueron a colegios católico-parroquiales, otras a escuelas bilingües. Todas, además, han concluido sus estudios de educación superior. Tres de ellas, por su parte, poseen título terciario, de las cuales una está concluyendo sus estudios universitarios. El resto, en cambio, tiene al menos el nivel universitario completo. Sólo dos acusan haber realizado posgrados, aunque una no lo terminó aún:

“Las entrevistas que no terminé de desgrabar son de un posgrado que hice. Pero es más, pero justo quedé embarazada de T., entonces después no tuve más ganas de seguir. Pero bueno. Son cosas que pasan. [...] Hice un posgrado, en la universidad de, UCEMA creo que se llama, de orientación vocacional, y eso es lo que no terminé con las entrevistas” (*Moriana*, 32 años, 2 hijos, empleada administrativa, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

En el testimonio anterior observamos que fue el nacimiento de su primer hijo lo que imposibilitó la finalización de su posgrado. Para Aglaura, en cambio, el tener hijos no impidió continuarlo y finalizarlo. Por el contrario, ella encontraba al posgrado como forma de escapar del encierro de su casa, producto de haberse convertido en madre recientemente.

“O sea, los dos años de posgrado fue con los dos bebés, embarazo y bebé, embarazo y bebé, todo con el posgrado que duró dos años y medio, fue todo ese tiempo. Entonces yo me iba una vez por semana hasta Palermo, el posgrado duraba dos horas y pico, todos los martes. Y eran cuatro horas que me iba, entre que iba y venía, y para mí era descansar y era entrar de nuevo en otro mundo. Era como ‘Bueno. Basta, salgo de acá’. Era cerrar la puerta y listo, me meto en mi mundo, en lo que me gustaba, y estaba bueno. Y después llegaba a casa y empezaba todo de nuevo [risas]. Pero ya en ese interín, D. ya los bañaba, les daba de comer, les cambiaba el pañal, por ahí llegaba y estaban durmiendo” (*Aglaura*, 42 años, 2 hijos, psicóloga y docente, Santos Lugares – 13 de marzo de 2013).

En este caso, vemos que la contribución del cónyuge fue fundamental para poder finalizar el posgrado. Además, ella necesitaba salir de su casa para hacerlo. En su trayectoria particular, siempre estuvieron presentes los cursos y otro tipo de especializaciones

profesionales. Eso marca una diferencia con el resto de las mujeres, la mayoría de las cuales luego de finalizada su carrera de pre-grado o grado no intentó seguir estudiando.

La mayoría de estas mujeres, paralelamente, contó con el apoyo de sus padres para realizar sus estudios. Es decir, la familia de origen incentivó y propició que emprendieran su propia carrera. En algunos casos, el apoyo fue más implícito, y la familia se desentendió de qué tipo de carreras estudiarían o a qué institución irían. Así, estas mujeres gozaron de total libertad e independencia para poder realizar sus estudios superiores, pero con el apoyo de fondo. En otros, por el contrario, el apoyo fue explícito y, en algún sentido, consensuado por la familia. Allí, ésta estaba más involucrada en la decisión de estudiar de estas mujeres:

“Sí. O sea, sí, mi papá estudió matemática en la UBA. O sea, ¿por qué fui a la UBA? No, no sé si había otros lugares. Bueno, sí, tenías privadas, o sea. Por ahí, yo trabajaba ya ahí. Pero o la UBA porque como que, sí, la parte de mi papá así como ‘La UBA, la UBA, la UBA’ [repitiendo rápidamente, como imitando la voz del padre] Y ‘Exacta’ era como...Sí, claramente como que tenía una cosa así machacadita que vaya a la UBA” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

Una excepción resulta el caso de Isidora. Ella, repasando toda su trayectoria educativa, da cuenta de cómo debió adaptarse a las prioridades de otros miembros de su familia de origen, al tiempo que vio limitada o no tan estimulada la elección de la carrera a seguir.

“El secundario hice dos años en las monjas, en Las Rosas. Hice dos años en La Cumbre. Estuve pupila en un colegio en La Cumbre. Y quinto año en Rosario. Esos cambios fueron porque mi hermano, que es un año mayor que yo, terminó el colegio, la primaria en Las Rosas, y lo iban a mandar al Liceo de Rosario. Pero no entró. Y entonces había un chico, que sus padres lo mandaban pupilo en La Cumbre. Entonces mis padres averiguaron y lo mandaron a él. Después dijeron ‘Bueno, la mandamos a Isidora también. Que vayan los dos a La Cumbre’. Porque si no tenía mi hermano en un lugar, yo en otro, después los otros dos más chiquitos en Las Rosas. Entonces como para unificar, los dos íbamos a La Cumbre. Mi hermano hizo todo el secundario, pero cuando terminó él, a mí todavía me faltaba quinto año, y como él se fue a vivir a Rosario para estudiar veterinaria en Casilda, dijeron ‘Bueno. Isidora también la llevamos. Porque no vamos a tener uno en La Cumbre, otro en Rosario, los dos chiquitos en Las Rosas’. Y así me fui adaptando a los cambios de todo el mundo [risas]. [...] Yo quería, cuando me recibí y terminé el colegio, quería estudiar hotelería. Yo quería venir a vivir acá a Buenos Aires para estudiar, y mis padres no me dejaron. Por ahí porque era chica, porque era mujer, como que siempre me tuvieron ahí, abajo del ala, por decirlo de alguna forma. Puede ser también eso, porque sea mujer, y la única mujer, entonces siempre me querían tener ahí cerca. Puede ser que no haya tenido las mismas oportunidades. O no me animé a ponerme firme y decir ‘Me quiero ir’ y haberlo hecho. O también después dije ‘Bueno. Querría estudiar arquitectura’ y, a lo mejor si mis viejos me hubieran empujado un poquito más lo hubiera hecho. Pero nunca me exigieron demasiado, entonces ahí quedé” (*Isidora*, 38 años, 3 hijos, restauradora de muebles, San Isidro – 15 de octubre de 2012).

A diferencia de Isidora, el resto de las entrevistadas acusa haber podido gozar libremente de la elección de la carrera a seguir. De hecho, algunas de ellas recuerdan haber

tenido cierta injerencia con respecto al colegio secundario en el cual estudiar. Esto podría entenderse como un rasgo de autodeterminación, expresado en la adolescencia de estas mujeres sobre las propias carreras a seguir y su futuro.

Por otro lado, las trayectorias educativas de los maridos nos permiten ver que siete de ellos poseen al menos nivel universitario completo. Sólo uno, universitario incompleto y el restante, secundario completo. Cuatro de los cónyuges realizaron posgrados, de los cuales uno solo lo hizo formando parte de la unión conyugal y teniendo hijos; los restantes, por el contrario, lo realizaron antes de ingresar a ésta.

A modo de resumen, podemos dar cuenta de que todas las entrevistadas, habiendo alcanzado la educación superior, poseen matrimonios en los cuales son relativamente equitativos entre su nivel de escolarización y el del de sus maridos. A la vez, la mayoría acusa haber contado con el apoyo de su familia de origen para alcanzar tal nivel educativo.

iv. El ingreso al mercado de trabajo

En primer lugar, luego de reconstruir las trayectorias laborales de las entrevistadas, es dable destacar que todas habían comenzado a formar parte del mercado de trabajo antes de formar su primera unión. Esto muestra una diferencia fundamental con otros análisis de la incorporación de la mujer al ámbito laboral, en los cuales ellas lo hacían luego de casadas (Benería y Roldán, 1987). Es dable afirmar que devinieron cónyuges siendo mujeres trabajadoras y no trabajadoras una vez que habían formado su unión. Por otro lado, luego de casarse o formar su unión continuaron trabajando. Ello no se traduce, como veremos luego, en que sus parejas no celen sus trabajos debido a que antes de “esposas” fueran trabajadoras.

Asimismo, algunas de ellas sólo lo hicieron a partir de la finalización de sus estudios superiores o durante el último año de cursada. Una de ellas, luego de finalizada la educación secundaria. Las otras cinco, en cambio, comenzaron su carrera laboral estando todavía en el secundario: al igual que en el caso de las mujeres estudiadas por Lehner (2012: 54), todas en ocupaciones informales, algunas en pequeñas empresas o negocios de algún familiar, otras por su cuenta vendiendo productos o dando clases particulares. En estas mujeres que dieron sus primeros pasos en el mercado de trabajo durante su adolescencia se observa que el motivo fue poder contar con dinero para gastos propios, sin depender de sus padres y, de alguna manera, ayudar con la economía de la familia de origen. Podría pensarse en una forma de

relación de *poder con*, en términos de Mosedale (20005), para con la familia de origen. El testimonio de Sofronia esclarece este punto:

“Empecé a trabajar en ese momento para pagarme el viaje de egresados, en realidad. Ese era el objetivo inmediato. O sea, para pagarme los gastos de mi viaje de egresados. Mis viejos me habían dicho que me pagaban el viaje de egresados pero que no me iban a poder dar plata para los gastos de allá. Por eso. Como para dar una mano a la familia. Es más, como que mis papás me dejaron de dar la mensualidad ahí. Yo le dije, ‘Bueno. Yo ayudo desde este lado’. Y de ahí siempre como que tuve cierta cosa de, no sé si tenía una obligación. Yo creo que, como fue mi hermana L., si hubiera decidido ‘Bueno, no. Yo estudio y no trabajo’, calculo que mis viejos hubiesen hecho el esfuerzo para que yo lo haga. Pero yo leía como que se necesitaba que yo dé una mano desde algún lado. Esa me pareció como que era la mano que podía dar, que no tuvieran gastos en mí, en un punto” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

Al igual que en el relato anterior, aquellas mujeres que habían comenzado a trabajar antes de su ingreso a la educación superior o durante los primeros años de la carrera, continuaron haciéndolo durante ésta. Como veremos más adelante, el único momento en el cual, algunas mujeres, no trabajaron fue cuando tuvieron sus hijos. Por otro lado, el hecho de participar económicamente les dio cierta “libertad” e “independencia”, lo cual estimuló que hayan permanecido en la esfera laboral. Esta independencia, otorgada por el trabajo, se traduce no sólo en las relaciones en la familia de origen sino también en la actual.

“Y, yo era muy independiente. Yo me iba de vacaciones y por ahí pasaban veinte días y ni llamaba a casa y nadie se preocupaba por mí. [...] Y, porque yo soy muy independiente ya. Mi vida siempre fue muy independiente entonces manejaba a mi criterio la casa, sí” (*Olinda*, 44 años, 4 hijos, ex maestra jardinera, Beccar – 29 de marzo de 2013).

Otras empezaron más tarde a trabajar, cuando se encontraban en estadios ya avanzados de sus estudios superiores o incluso un vez finalizados éstos, debido al hecho de haber podido focalizar todo su tiempo al estudio. Efectivamente, si bien la familia de origen afrontaba un “gasto/inversión”, el hecho de que ellas estudiaran no implicaba que peligrara su estilo de vida. Ellas, entonces, podían “darse” ese lujo. Cabe aclarar que dos de estas mujeres eran oriundas de una pequeña localidad de Santa Fe y realizaron sus pasos por la educación superior en Rosario, donde no vivían con sus padres. Aunque no contamos con la información adecuada, reconocemos que es habitual que los jóvenes provenientes de otras localidades que se mudan a grandes ciudades no trabajen durante la realización de sus estudios, a diferencia de la muy extendida modalidad de compatibilizar estudio y trabajo entre los estudiantes universitarios oriundos del AMBA.

Resumiendo, observamos que todas estas mujeres fueron primero trabajadoras que cónyuges. Esto se tradujo en una valorización de la independencia y la autonomía que el trabajo les proporcionó. Además, vemos que la mayoría de estas mujeres trabajó durante la realización de sus estudios superiores, lo cual nos lleva a pensar que su carrera educativa era vista no como un horizonte de llegada, sino un medio. Como afirma Lehner (2012: 58), son mujeres que se formaron para sus tareas profesionales.

v. Hacia carreras laborales ascendentes: la ocupación más importante

[Notas de campo: La oficina de Diomira se ubica en el piso 10 de un edificio sito en Pellegrini casi Viamonte. Obviamente, me tuve que anunciar en la entrada por nombre y apellido. Luego, tomé el ascensor inteligente que me saludó. Al llegar al piso 10, toco el timbre y la recepcionista oprime el botón que abre la puerta que formaba parte de un ventanal esmerilado que servía de separación entre los ascensores y la oficina. Una vez que le dije quién era, lo consultó con Diomira y me hizo pasar.

El decorado del estudio es moderno. Las oficinas de Diomira y de su marido dan a la avenida 9 de julio, con una vista privilegiada al Teatro Colón. La oficina del marido es casi el doble de tamaño de la de ella. En el estudio también hay una pequeña sala antes de las oficinas, luego la recepción y para el lado de los baños (en el otro extremo, o sea, el contrafrente) hay un escritorio que sirve de oficina para otro empleado. En la oficina de ella hay solamente un escritorio y dos sillas. También hay un cuadro pintado a mano apoyado en el piso, sin colgar. Sobre el escritorio había una computadora, libros, papeles y muchas cosas. Me dio la impresión de que esa oficina no recibe clientes.

Al finalizar la entrevista y luego de que volvimos del baño, la recepcionista nos sirvió un café a cada uno. Nos quedamos conversando durante más tiempo e indiqué que la vista desde la oficina de Diomira era muy bonita. Pregunté si esa oficina era de su propiedad, respondió que no, que estaban alquilando y que posiblemente deberían abandonarla dado que los dueños querían venderla. E insinuó, medio al pasar, que había intenciones de comprarla.

Habló durante toda la entrevista de manera calma. Con silencios cortos debido a que iba reflexionando sobre lo que decía. Tiene un sentido del humor amplio, a medida que hablaba ella misma se reía de lo que decía. Tiene 54 años, mide más o menos 1,60 m y es de contextura delgada. Tiene pelo castaño oscuro, ojos marrones y es de tez blanca. Vestía un trajecito de pollera y saquito, y debajo una remera y zapatos de tacón. Tenía aros, reloj, pulsera, anillos, collar – 13 de julio de 2012].

El testimonio anterior sirve para introducir la ocupación actual de Diomira. Por lo que refiere a las carreras laborales, sólo dos de las entrevistadas acusan que no ha sido ascendente, sino estable. En ambos casos, esa ocupación fue su único trabajo. Una de ellas, debido a ser restauradora que trabaja por su cuenta, explica que el motivo de la trayectoria laboral estable fue por el tipo de actividad que realiza. La otra, en cambio, argumenta que su interés nunca fue la realización personal en base a la esfera laboral, sino en la conformación de una familia:

“Porque mi fin siempre fue ser madre y tener una familia. O sea, si hoy me preguntás realizada la parte laboral, nunca estuve. Realizada en la parte familiar, sí. A pesar de todos los golpes que he tenido en la vida y todo, me siento realizada. Y en la parte laboral porque nunca lo busqué tampoco. Nunca me interesó ser jefa de no sé qué o directora de un colegio, o lo que

fuere. Nunca lo busqué tampoco” (*Olinda*, 44 años, 4 hijos, ex maestra jardinera, Beccar – 29 de marzo de 2013).

Las otras entrevistadas, por el contrario, evalúan que su trayectoria laboral fue *in crescendo* respecto de sus primeras ocupaciones. Ellas sí afirman haber tenido un objetivo claro en cuanto a su trabajo: lograr reconocimiento profesional. Siguiendo a Cerrutti (2000, 2002), éste es uno de los mecanismos en que opera la educación en el trabajo para estas mujeres. El caso de Valdrada es ilustrativo de cómo su trayectoria laboral fue “lineal” hacia su meta: tener su propia agencia de turismo.

“Pero siempre tuve un objetivo, desde muy chica, y creo que todo lo hice con ese fin. Siempre pensando en este fin. Hubo cosas en la vida que se me dieron en forma casual. Pero, de una u otra manera, si vos buscás el origen, lo busqué. En principio anotarme en una facultad de turismo. [...] Haber trabajado en cruceros me abrió mucho las puertas al mundo: estuve embarcada en dos oportunidades. Aprendí idiomas. Conocí lugares que hoy vendo y que sé que poca gente ha llegado. Porque en dos años anduve por muchas islas. Y después hice una temporada en Europa. Y todo eso me fue abriendo las puertas a que vaya consolidando el objetivo de tener una agencia”. (*Valdrada*, 42 años, 1 hijo, dueña de una empresa de turismo, Canning – 14 de mayo de 2013).

Que esta carrera haya ido en ascenso no implica, por su parte, que no hubieran ocurrido situaciones que hicieran desviar su atención o (re)ajustar sus objetivos y prioridades. Los obstáculos que implicaron un replanteo sobre qué tipo de carrera laboral continuar tienen que ver con la formación de la familia. Ello significó, en algunos casos, renunciar a una prometedora carrera laboral o abandonarla antes de haber llegado a conquistar ciertos horizontes. Esto genera un conflicto interno, que no siempre genera satisfacción con el resultado obtenido. El caso de Moriana resulta ilustrativo sobre cómo concibe su carrera profesional luego de haber optado por desacelerarla luego del nacimiento de sus hijos:

“Y después me gusta la gente que innova, por ahí gente famosa, no sé si Tinelli, pero gente que por ahí es como que va mutando. O sea, me gusta la creatividad y cómo se va adaptando, pero no me gusta el producto que hace. O sea, por ahí como es ingenioso en cuanto al ver la forma de ser exitoso. Pero no sé si sería alguien famoso. Me gusta el hecho de poder hacer lo que te gusta y ser exitoso en lo que te gusta. Porque es lo que me parece que a mí me falta” (*Moriana*, 32 años, 2 hijos, empleada administrativa, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012)

Acerca de esta carrera laboral *in ascenso*, algunas de estas mujeres llegaron a puestos importantes dentro de su lugar de trabajo. Una de ella es dueña de su propia empresa de turismo; otra es gerenta de ventas; otra alcanzó a ser jefa de un producto en una compañía multinacional con posibilidad de ascender mudándose a Suiza; otra alcanzó a ser pro-secretaria del tribunal fiscal de la Nación. Es decir, han alcanzado puestos jerárquicos y con

reconocimiento profesional. Las dos primeras siguieron en esas ocupaciones, las dos restantes cambiaron de ocupación: veían incompatible ese puesto con el ejercicio de la maternidad. Sobre este tema volveremos luego.

Las otras tres mujeres que tuvieron carreras laborales ascendentes no llegaron a ocupaciones jerárquicas. Una debido a que es psicóloga y trabaja por su cuenta, además de ser profesora; otra por trabajar en la (pequeña) empresa del padre, sin posibilidad de ascenso. La última, Fedora, al no poseer título universitario veía imposibilitado cualquier tipo de promoción laboral. Vemos allí un tipo de segregación ocupacional por nivel educativo, aunque debemos recordar que todas estas mujeres han completado el nivel superior.

En referencia al tipo de inserción laboral de estas mujeres en su última ocupación, observamos que sólo una de ellas tenía una ocupación operativa, trabajando por su cuenta como restauradora de muebles. Dos de ellas eran empleadas con calificación técnica, mientras que las restantes gozaban de una ocupación con calificación profesional. De estas últimas, una era patrona y otra cuentapropista, en tanto que las restantes asalariadas.

Todas las mujeres han considerado la máxima ocupación como el trabajo más importante, con excepción de Olinda, quien considera que el trabajo más importante es el de ser madre. Las otras, por el contrario, afirman que fue su máxima ocupación el trabajo al que más tiempo le han dedicado, en el cual más energía depositaron –hasta el nacimiento de sus hijos– y se sintieron más cómodas. A su vez, estas ocupaciones estuvieron ligadas a la retribución económica, al reconocimiento profesional e, incluso, al crecimiento individual. El trabajo a lo largo de su vida no devino algo accesorio, sino, como afirma Lehner (2012), un aspecto fundamental de ella. El testimonio de Fedora es representativo de los demás:

“El trabajo significó la posibilidad de crecer. No solamente económicamente pero de aprender un montón de cosas, no sólo en el trabajo, sino de la gente. Generalmente tuve trabajos que estuve siempre en contacto con la gente. Entonces, para mí significó eso, crecer en lo profesional, como persona y en lo económico también, que uno va aspirando a tener cada vez más, por lo menos yo” (*Fedora*, 36 años, 2 hijos, ex empleada de ventas, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

El trabajo extradoméstico es para las mujeres esencial en sus vidas. Éste no sólo responde a cuestiones netamente económicas, sino que tiene que ver con el placer de ellas y una forma de satisfacción en sus vidas. El sentirse útiles, demandadas e independientes genera satisfacción, y de algún modo, incentiva la permanencia en el ámbito laboral. El trabajo no es para estas mujeres alienante, sino, por el contrario, es liberador, apasionante y muy

estimulante. Ello implica, entonces, que su compromiso con aquél sea mayor; ellas declaran no conformarse con cumplir “apenas” con lo exigido, sino que hasta que no concluyen sus tareas no abandonan el lugar de trabajo por más que sea el horario de salida. Esto se debe a que son “proactivas” y “muy comprometidas” con su trabajo, a diferencia de otros hombres y de otras mujeres, y fundamentalmente, de las personas más jóvenes, quienes son vistas como menos responsables y con menos compromiso hacia el trabajo. Esta diferencia en torno a cómo es cada uno en su trabajo, en oportunidades las lleva a verse envueltas en algún conflicto con sus compañeros.

“O sea, yo siempre fui muy proactiva en los laburos. O sea, a mí me gusta hacer las cosas y me gusta hacerlas. O sea, no es que porque mi responsabilidad hago hasta acá, hago hasta acá. Si puedo hacer hasta allá, hago hasta allá. Y las pibas estas eran como, no sé. Una limitada, que me daban ganas de pegarle” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

Por último, podemos apreciar una diferencia con respecto al hogar de origen. Solamente dos de las madres de estas mujeres trabajó durante toda su vida. Las restantes, en cambio, o lo hicieron de manera ocasional o luego de que sus hijos superaran cierta edad. A veces era por necesidad económica o en algunas por realización personal. Sin embargo, en todos los casos, estas mujeres agradecen que sus madres hayan podido ser madres *full time* y poder dedicarse exclusivamente a sus hijos. Ellas están de acuerdo con que sus madres no hayan trabajado desde antes, asumiendo que fue una decisión personal.

“Por un lado pienso que estuvo bueno. O sea porque, yo como hija, me gustó tener a mi mamá siempre presente, ya que a mi papá no lo tenía porque laburaba un montón, imagínate si a su vez tenía una señora que me cuidaba. En ese sentido estuvo bueno. Quizás, si yo le hubiera podido dar un consejo como amiga, yo le hubiera dicho que lo hubiera hecho antes” (*Moriana*, 32 años, 2 hijos, empleada administrativa, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

Como vimos a lo largo de este apartado, la mayoría de estas mujeres reconoce haber disfrutado de carreras laborales ascendentes. Ahora bien, ello no se traduce necesariamente en que todas hayan podido alcanzar puestos jerárquicos. Ellas entienden que sus propias carreras han servido como un incentivo, como afirma Cerrutti (2000, 2002), para permanecer en el mercado laboral. El trabajo, para ellas, está asociado a un sentido de sentirse demandadas y útiles. El trabajo forma parte esencial en sus vidas, a diferencia de lo que significó para sus madres.

vi. Un escenario de iguales pero distintos: o la inequidad laboral por “formas de ser”

La mayoría de las entrevistadas no reconoce haber sido víctima de segregación por género, ni horizontal ni verticalmente, aunque sí algunas dan cuenta de que persisten ciertas diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Solamente una de estas mujeres acusa haber sufrido discriminación salarial por género:

“Tenía un compañero que entró con un sueldo más elevado que una compañera. Si bien él tiene el título, y ella no, igualmente es una diferencia bastante grande. No es una diferencia de doscientos pesos por tener el título. Y después con un compañero de trabajo también, que estaba más o menos en mi mismo sueldo y yo tenía un año más de antigüedad. O sea, mi sueldo debería ser más elevado. No solamente un año más de antigüedad, pero aparte me pagaban guardería. O sea, sin la guardería yo estaba más abajo que él. Y no debería. Tenía más antigüedad en el mismo puesto” (*Fedora*, 36 años, 2 hijos, ex empleada de ventas, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

De este modo, afirman haber competido en el mercado de trabajo por las distintas ocupaciones en igualdad de condiciones respecto de los hombres. Algunas incluso declaran haber logrado ascensos por sobre varones:

“O sea, la promoción a ventas no fue una propuesta a la que yo apliqué, sino que fue ‘Mirá Sofronia, surgió esta posición. Yo te veo con capacidad. Puedo abrir una búsqueda externa. Pero te veo que tenés potencial para esto. O sea, si te interesa lo hablo con los demás socios. Si no, abro una búsqueda externa’. Y como que ahí me dije ‘Bueno. Está bueno que te reconozcan. Está bueno que si él ve esto, por ahí lo puedo canalizar’. O sea, en ese sentido, sí tuve las mismas oportunidades, porque además el pibe que estaba era el yerno de uno de los socios. O sea, no es que era un pibe que había caído con un *curriculum* y varias entrevistas. No, vino acomodado. Entonces, en ese sentido, a mí me parece que sí, porque yo me gané ese lugar. O sea, por alguna condición que vieron en mí y que iba a funcionar” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

Por otro lado, la posesión de credenciales educativas se traduce en un mayor poder de negociación sobre distintas cuestiones laborales. Por lo tanto, algunas de estas mujeres reconocen haber demostrado autodeterminación en situaciones particulares.

“En la facultad, con bolsa de trabajo, vinieron a dar una charla, los de Philip Morris, y yo me anoté. Ocho entrevistas. Que la grupal, que la de inglés, que la no sé qué, no sé cuánto, y yo ya estaba re... [Risas]. Y cuando me vienen a plantear todo esto de la pasantía dije ‘No. Sorry. Yo no quiero saber nada. O sea, algo fijo, o estoy fija y la verdad que no sé. Está muy lindo eso, pero si en cuatro meses me decís «No sé si te renuevo o no te renuevo». No voy a dejar algo fijo que tengo’. Y entonces por eso, ahí les llamó muchísimo la atención, y me dijeron que sí. Hicieron una excepción, porque eran todas pasantías salvo yo. Fui la única de Massalin que no tuvo pasantía. [Risas] Después me decían, ‘Te vimos tan firme y qué sé yo, dijimos, esta chica debe valer la pena’” (*Eufemia*, 38 años, 2 hijos, ex jefa de producto en multinacional, Recoleta – 31 de octubre de 2012).

Podemos ver una relación entre la forma de ser en el trabajo y su trayectoria educativa: el contar con un nivel de educación alto les permite mostrar firmeza en circunstancias específicas. Podemos pensar, en términos de Bourdieu (2002), en *capital cultural* incorporado. Sus formaciones escolares contribuyeron a que sus caracteres sean firmes y que se muestren seguras de sí mismas, sobre todo en la relación con sus superiores. Ello no implica que esta “no sumisión” las proteja de altercados ni que siempre sus reclamos sean atendidos:

“En realidad, un par de veces me quise cambiar y nunca me quisieron cambiar. En teoría porque era muy buena para eso, en el sector ese, conocía muy bien el producto, a la gente, entonces no me querían cambiar. Siempre encontraban la excusa para no dejarme cambiar. De hecho la última vez que lo pedí, no, la última vez que pedí el cambio me echaron, la anterior, me dijeron que más vale que aguante ahí porque ahí podía crecer. Siempre excusas” (*Fedora*, 36 años, 2 hijos, ex empleada de ventas, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

Cuando no deben responder directamente a un superior, sino en cambio a clientes, esta firmeza es reemplazada por una suerte de sensibilidad mayor. Simultáneamente, esta estrategia de generar “empatía” y de establecer una relación “cercana” con los clientes puede resultar un arma de doble filo. Por un lado, generar que los responsables de su éxito profesional (y bienestar económico) se sientan cómodos puede devenir la clave del negocio:

“Me defino como una profesional pequeña. Pero con mucho compromiso y responsabilidad. Alguien que ama mucho lo que hace. Creo que en lo mío soy muy profesional, y junté mucha experiencia. Creo que soy una esponja, y todas las palabras que estén dando vueltas por el mundo o que lleguen a mi oído, trato de capitalizarlo, de memorizarlo e investigar. Me gusta mucho escuchar a la gente. Nada, escucho mucho. Yo creo que eso es un buen secreto” (*Valdrada*, 42 años, 1 hijo, dueña de una empresa de turismo, Canning – 14 de mayo de 2013).

Por otro lado, este compromiso para con sus clientes, en este caso en particular, la obligó a afrontar gastos importantes para cumplir con ellos, cuando un mayorista quebró y no respetó sus obligaciones contractuales:

“Y me ha pasado con esto de la quiebra de IberoJet de gente decir, ‘Cuarenta mil dólares. Olvidate. Negociá. Explicales’. Pero, ¿cómo no se van a ir de vacaciones si lo están pagando desde el dos mil doce? ¿Cómo les digo que lo que pagaron no tiene consistencia? O sea, no giraron el dinero y el hotel no lo tiene. No puedo. No hubiese podido dormir. No hubiese podido dormir. Y creo que por eso puedo seguir trabajando, porque si no el plan B era cerrar” (*Valdrada*, 42 años, 1 hijo, dueña de una empresa de turismo, Canning – 14 de mayo de 2013).

Si bien este caso es muy particular, en los demás testimonios en los cuales el éxito profesional depende del trato con clientes/pacientes –incluso subordinados–, el compromiso y el generar una relación de confianza con éstos es una parte fundamental del trabajo. Estas mujeres entienden que esta cuestión de ser servicial con los “Otros”, sea quien fuese que

ocupe esa categoría, es un compromiso profesional y se debe a “su” forma de ser. En clave sociológica, podemos entenderlo como la perpetuación de roles de género más tradicionales, que ligaban a la mujer con actividades del sector servicio, salud y educación.

“Primero sentía como que el ser mujer me iba a jugar en contra. Y hoy no. Hoy me parece que juega a favor. Como que ven en una mina una cosa de más confianza, de menos competencia, de más fidelidad. Y creo que tiene que ver con estas cosas, con la confianza, con la fidelidad, con el que no te va a fallar. Con que una mina es más transparente, me parece, en la parte comercial que un tipo. Un tipo me parece que es más, está siempre en el fondo, por lo menos los comerciales que conozco son medio así. Y las minas, me parece, que en eso somos más frontales. Y eso juega a favor, para mí” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

Ello implica que los hombres tengan otras cualidades, ancladas en su forma de ser, para realizar diferentes trabajos. Si bien esto no es explícito, en todas las entrevistadas aparece este contrapunto entre los hombres y las mujeres: la forma de vestir, los comentarios en el trabajo, un compromiso a veces menor con éste y la no aspiración a crecer tanto como sus esposas. Eufemia nos ilustra al respecto:

“Me parece como que las mujeres tienen una sensibilidad y los hombres no. Por ahí son machistas, pero como que los hombres para unos trabajos, para unas cosas, pueden tomar las decisiones más frías. No digo todos, digo en general. Me parece, como que si por ahí alguien tiene que echar a alguien me parece que como un hombre lo puede hacer mucho más frío, y la mujer siempre se involucra más. No todas, porque hay otras que son sargento, pero hay decisiones feas o difíciles de tomar y yo prefiero a un hombre. Me pasó de tener que promover a alguien y me dicen ‘No. Me parece que todavía falta’. Y yo me estaba yendo, y le dije ‘Mirá. La verdad que’, le dije así yo, ‘La persona hizo un montón, le falta un montón, pero algo hay que darle porque si no yo me voy a ir, y va a venir un X que la va a tener dos años a ver, evaluándola, y la pobre chica’. O sea, como que me parecía que se lo merecía. Y finalmente se lo pude dar” (*Eufemia*, 38 años, 2 hijos, ex jefa de producto en multinacional, Recoleta – 31 de octubre de 2012).

Para resumir, hemos señalado que la mayoría de las mujeres declara no haber sufrido discriminación laboral por género y, aún más, haber competido en igualdad de condiciones con los varones. Esto se vislumbró en que ellas mostraron capacidad de negociación con sus superiores. Cuando el Otro de la situación en la relación laboral es un cliente, un paciente o un subordinado, por su parte, ellas muestran una sensibilidad caracterizada por “su” forma de ser. Esto nos remite a un rol de género más tradicional, en el cual la vocación de servicio al prójimo caracterizaba a la mujer. Los varones, en cambio, son más fríos y calculadores. Así, la segregación ocupacional que pudieron haber sufrido estas mujeres se naturalizó a partir de las personalidades y los vínculos de los involucrados.

vii. Analizando el *backstage support*. Las diferencias entre ellas y ellos, en la familia

Retomando la noción de *backstage support*¹, acuñada por Hochschild (1990), nos interesa analizar el apoyo que diferentes miembros de la familia les brindan a las mujeres para el desarrollo de una carrera laboral. La mayoría de los cónyuges maridos no opuso resistencia alguna a que las mujeres continúen trabajando. Por el contrario, incluso se mostraron de acuerdo y le hicieron conocer su apoyo.

“Aparte que A. es súper, o sea, como pro que yo labure, y que si me gusta lo que hago, lo haga. Y que si gano más que él, no es que es el típico pibe, ‘Ah, no’, machista, que tiene que ganar más él que la mina. No. En absoluto. Tampoco es el pibe que ‘Bueno, laburá vos que yo me quedo acá’. No. Porque también podría pasar eso, pero no” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

Más allá de que todas las uniones se formaron luego de que la mujer ya tuviera trabajo, en tres casos vemos ciertos condicionantes para la actividad profesional de ellas. Isidora declara sonriendo que si ella no trabaja, le sacan tarjeta roja. En los otros dos, por el contrario, se le exige a la mujer que permanezca en su casa.

“Yo creo que lo que pasa socialmente hablando, y poco nada y sé del asunto, pero lo que sí creo entender que por un lado el hombre en este momento tiene la necesidad de que la mujer trabaje, se desarrolle y sea profesional. Y por el otro lado, se enoja por no tener a su mujer más en su casa. Hay una dualidad real, por los tiempos que se viven, totalmente apresurados, alocados y exigentes. Y que, por un lado, le gusta que la mujer trabaje, porque eso da un progreso familiar. Y, por el otro lado, se enoja por no tener más a su mujer, y que cumpla más el rol de mujer en la casa. Creo que pasa eso. Eso me pasó, sí. En los dos matrimonios. [...] Pero creo que después hubo muchos celos profesionales, no sé qué le pasa a mi marido con mi trabajo, que no puede verme trabajar. Yo de hecho sostengo que muchos años fui muy obsesiva del trabajo, ya no. Ya no. Yo no sé si ha quedado con ese recuerdo o qué, pero algo le pasa con mi trabajo” (*Valdrada*, 42 años, 1 hijo, dueña de una empresa de turismo, Canning – 14 de mayo de 2013).

“Él, o sea, él me apoyó cuando quedé sin trabajo. Lo tomó bien pero, obviamente, momentos en que uno está medio cruzado, uno con el otro, por ahí te tiende a largarlo en cara, o echarlo en cara diciendo ‘Vos te lo buscaste. Lo hiciste a propósito’, [risas]. ‘Yo te dije’. Cosas así, que las hace más de calentón, o de calentura, que de no querer apoyarme. Pero me apoyó bien. Después le costó también el tema de aceptar que yo vaya, que yo estudie. Era como que yo me tenía que quedar acá con Abril, como que ya esos tres primeros meses que estuve él como que ya se había acostumbrado a que yo esté acá, y después le costó que yo empiece a irme cuatro veces por semana a Capital, y que estudie, que se hiciera el gasto, porque era un gasto significativo” (*Fedora*, 36 años, 2 hijos, ex empleada de ventas, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

Aunque el concepto de Hochschild hace referencia a la distribución de tareas al interior del hogar, lo cual posibilita que los miembros puedan concentrarse en sus carreras

¹ Para una definición de este concepto, véase el Capítulo I, apartado iii.

laborales, en estos casos vemos que se lo puede traspolar. De este modo, el apoyo explícito a que las mujeres trabajen es parte fundamental de las relaciones conyugales. Si bien ello no necesariamente las libera de las cargas domésticas, ni implica su equitativa distribución, resulta alentador para el trabajo de ellas que sus cónyuges no les obstaculicen sus carreras laborales.

En relación con la definición más estricta de *backstage support*, se aprecia que generalmente las mujeres brindan este apoyo a sus maridos. De hecho, debido a que muchos de los cónyuges varones deben realizar viajes por trabajo, ellos descansan en que sus esposas se ocuparán de sus hogares.

“Si él tiene que viajar, él va porque estoy yo acá en casa. Él no es que tiene que organizar. Él viaja, viaja bastante por trabajo. Entonces él ‘Mañana me voy de viaje, vuelvo pasado’, o ‘Me quedo dos noches’, y yo me ocupo de la casa” (*Olinda*, 44 años, 4 hijos, ex maestra jardinera, Beccar – 29 de marzo de 2013).

De igual modo, cuando los esposos tienen compromisos laborales cotidianos y ocasionales, incluso fuera del horario de trabajo diario, ellas se encargan de todo. Ellos pueden, por lo tanto, desempeñarse en su ocupación sin verse obstaculizados por la familia, sino, por el contrario, ayudados por ésta:

“O sea, de hecho si bien él está la mayor parte del tiempo afuera trabajando, es porque ahora tiene el recurso, la plata casi toda la trae él, entonces es como que se sacrifica de alguna manera y yo trato de encargarme de los chicos. Y él confía plenamente en mí de que lo puedo hacer, de delegar esa tarea. Ayer por ejemplo tuvo una reunión porque vino una española que es especialista en un proceso especial, y vino como a las doce de la noche. Entonces cada vez que viene gente de afuera las tienen que recibir, agasajar, hacer las presentaciones. Viene a cualquier hora ahora. Antes por ahí era más cumplía su jornada y se quedaba, o ahora por ahí viaja y está diez días afuera. Pero nos organizamos bien” (*Moriana*, 32 años, 2 hijos, empleada administrativa, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

En los casos opuestos, es decir, cuando la mujer tiene que viajar o cumplir con compromisos laborales cotidianos u ocasionales, ellos también contribuyen, aunque esto se da en mucha menor medida que el caso contrario. En caso de que suceda, los cónyuges comprometen a más personas, especialmente para el cuidado de los hijos:

“Cuando yo ahora tuve que trabajar quince días a *full*, él se pidió las vacaciones y los cuidó a los chicos con T., mi suegra, en Las Rosas. Él solo no, pero bueno, pero con la ayuda de su familia los cuidó a los chicos quince días. Entonces es como que nos complementamos” (*Moriana*, 32 años, 2 hijos, empleada administrativa, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

Podemos entender que este mayor *backstage support* propiciado por las mujeres descansa en que son ellos quienes mayores ingresos aportan al sostenimiento del hogar. Aun así, como afirma Hochschild (1990), la lógica del bolsillo que explica este comportamiento no opera para las mujeres. En los casos en los cuales la mujer posee ingresos mayores, la participación del varón en cuestiones domésticas sigue siendo limitada. Como afirma Lehner, la tensión “entre actividades laborales y tareas domésticas no parece existir para los varones” (2012: 65). Estas cuestiones serán desarrolladas en el próximo capítulo.

Por otro lado, con respecto a la familia de origen, en algunos casos ésta no ha mostrado resistencias para que las jóvenes mujeres ingresen al mercado de trabajo. En oportunidades, incluso, fue un requisito para que puedan seguir estudiando: ellas lo sintieron como una especie de obligación, aunque no lo percibieran como una molestia.

“Mis viejos me dijeron, ‘Bueno, vos estudiá, pero trabajá’. O sea, la facultad no te la bancamos. Igual es algo que ni siquiera me pesaba, era como que yo quería también, me gustaba trabajar. O sea, tenía ganas de tener yo mi plata, disponer yo de mi plata, y hacer lo que yo quisiera. Nunca me pidieron que aporte nada en mi casa, eso también está bueno. Porque generalmente también a veces te dicen ‘Aunque sea pagate la luz, o pagate tal cosa’. No, yo lo que ganaba era todo para mí” (*Aglaura*, 42 años, 2 hijos, psicóloga y docente, Santos Lugares – 13 de marzo de 2013).

Estas mujeres no sintieron que el tener que comenzar a trabajar fuese un peso, sino que demostraron estar de acuerdo. Ello se dio en situaciones en las cuales ellas comprendían que el presupuesto familiar se vería comprometido en caso de tener que solventar los estudios superiores de ellas. Una de las entrevistadas, por su parte, recuerda el momento en que su padre le informó que no se haría cargo de sus estudios como una situación para nada gratificante. En este caso, no era la situación económica la interviniente, sino el tipo de relación de los padres con sus hijas.

“Mis padres no nos acompañaron tanto. Mi viejo, cuando yo me recibí en dieciocho años, me dijo ‘Bueno. Hasta acá llegué yo. Ahora ocupate vos de vos’. Y él pensó que nos estaba diciendo con la mayor libertad, y yo le dije que para mí fue un error. O sea, ya sé que soy grande, o sea, pero si tengo dieciocho años, o sea, qué necesidad de... La pasé pésimo, en un día de graduación, porque mi viejo, sintiéndome que mi viejo me diga tal cosa” (*Eufemia*, 38 años, 2 hijos, ex jefa de producto en multinacional, Recoleta – 31 de octubre de 2012).

En los demás casos en los cuales los padres aceptaron y/o promovieron que ellas comenzaran a formar parte del mercado laboral, ellos las ayudaron de algún modo. Mientras algunos les consiguieron empleo en sus propios trabajos, o contactaron a algún amigo o

familiar para que las emplee, otros les permitieron que utilicen sus hogares para desarrollar sus actividades económicas. El caso de Moriana resulta ilustrativo sobre este aspecto.

“Pero yo apenas salí del colegio es como que dije ‘No. Quiero tener mi plata para pagarme mis gastos y mis estudios’. O sea, no concebía en mi cabeza que mi papá me siga manteniendo o que las cosas sean gratis. Es como que enseguida dije ‘Bueno. Voy a trabajar para vos pero, o sea, voy a tener mi plata también’, así que empecé a trabajar enseguida. No porque me hayan forzado, tampoco me lo ofrecieron, no es que me dijeron ‘Bueno. Si querés quedate en casa’. O sea, yo solo me salió de mí decir ‘Bueno. Voy a estudiar, voy a trabajar, voy a buscar trabajo’. Como estaba difícil conseguir trabajo, tampoco mi papá quería que me explotaran o que trabajara en una panadería y ganara dos centavos. Porque inclusive me acuerdo que cuando tenía quince hice la experiencia de trabajar tipo los tres meses del verano en una panadería. En ese momento te pagaban cuatrocientos pesos, qué sé yo, todo el mes, para ganar eso” (*Moriana*, 32 años, 2 hijos, empleada administrativa, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

Resumiendo, vimos que la familia de origen alentó la participación económica de estas mujeres, y en algunos casos colaboró con su ingreso al mercado laboral. Ahora, con respecto a la familia actual, en la mayoría de los casos las mujeres siguen propiciando el *backstage support* para que sus maridos se desarrollen plenamente en sus profesiones. Ellas, por el contrario, ven en menor medida materializado este apoyo. No obstante, en la mayoría de los casos los cónyuges varones estimulan y no ofrecen resistencia a la carrera profesional de ellas.

viii. “Ser madre hoy”: sobre los límites familiares para el desarrollo profesional

Si bien algunas mujeres cuentan con una participación activa de sus cónyuges para la realización de las tareas relativas al trabajo doméstico, como veremos en el siguiente capítulo, el ser madre se ha convertido en un condicionante para sus carreras laborales. En la mayoría de los casos implica que el tiempo antes dedicado exclusivamente a la ocupación, haya debido ser repartido, luego del nacimiento de los hijos, al cuidado de éstos. Ello llevó a que la carrera laboral se haya, de algún modo, visto truncada.

“Con el nacimiento de J. B. sí cambió mi carrera profesional. Pero le seguí dedicando mucho tiempo a mi trabajo. Podría haber crecido mucho más. Totalmente compensado por lo que es mi hijo. Pero sí, por supuesto. Me hubiese relacionado con otro tipo de gente, hubiese ido a más reuniones donde me hubiese relacionado con gente que sin duda hubiesen generado más trabajo para mi oficina. Y no hice nada de eso” (*Valdrada*, 42 años, 1 hijo, dueña de una empresa de turismo, Canning – 14 de mayo de 2013).

Esto se evidencia no sólo en cuestiones ocasionales que posibilitan y garantizan una carrera laboral ascendente, sino además en cuestiones cotidianas, como por ejemplo, cuando un hijo se enferma.

“Sí se complicaba cuando ella se enfermaba porque yo tenía que faltar o dejársela a alguien, cosa que se me complicaba porque no tengo familia acá más que mi hermano que también trabaja. Pero como tenía muchos días de vacaciones, veintiún días hábiles, por política de UADE te dan veintiún días. Entonces utilizaba parte de esos días de vacaciones para quedarme con ella si se enfermaba o algo. Porque si faltabas, o sea, si bien la ley te permite quedarte, en UADE está lo que es el presentismo. O sea, si vos faltás por enfermedad, por estudio o por lo que sea, te quitan el presentismo, que es el veinte por ciento de tu sueldo. Entonces me convenía tomarme las vacaciones para que no me quiten el presentismo” (*Fedora*, 36 años, 2 hijos, ex empleada de ventas, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

El nacimiento de los hijos, en cambio, no significó lo mismo para las carreras laborales de los cónyuges esposos. Si bien todas estas mujeres reconocen haber tenido las mismas posibilidades laborales que ellos, en sus relatos no aparecen constricciones familiares para los trabajos de los maridos. Podemos decir que incluso contando con altas credenciales educativas, el cuidado de los hijos sigue presente como una responsabilidad exclusiva de las mujeres. Es decir, ya estando insertas en el mercado de trabajo y con altos niveles de capital educativo, la maternidad continúa siendo un aspecto determinante de la identidad femenina. En esta clave, todas las mujeres declaran haber disfrutado –y seguir disfrutando– la experiencia de la maternidad. Ellas opinan que si bien su carrera laboral fue y es un aspecto fundamental de sus vidas, nunca se hubieran imaginado no siendo madres: todas anhelaban serlo. Sus hijos, en consonancia con las entrevistadas de Lehner (2012: 60), son su prioridad. Ahora bien, no todas concuerdan en que todas las mujeres deban ser madres. En tanto que algunas explican que sí debido a que ello les proporciona otro tipo de satisfacciones distintas a las inherentes a la profesión, otras responden en que está en cada mujer decidir ser o no madre.

“En ese sentido yo creo que habría que pensarlo, si pesa tanto lo profesional o lo individual, me parece que ahí hay que pensarlo. Que era mi duda antes de ser madre, ¿no?, de ‘¿Qué quiero?’. Como todo el día cambiando pañales no me veía. Pero hay gente que no puede como dividir. Y si no podés como sacrificar algunas cosas por ahí, o suspender un tiempo algunas cosas, y es mejor no serlo, creo yo. Porque [los chicos] necesitan su tiempo. Mínimo tiempo lo necesitan, que no lo suplanta nadie digamos” (*Aglaura*, 42 años, 2 hijos, psicóloga y docente, Santos Lugares – 13 de marzo de 2013).

A la vez, estas mujeres reconocen que haberse convertido en madres les enseñó a repartir y organizar sus tiempos. Es decir, la misma experiencia de la maternidad ayudó a resolver cómo conciliar el trabajo productivo con el cuidado de los chicos. Vemos, de esta manera, una coincidencia con el análisis proporcionado por Maher y Saugers (2007), en el cual especifican que el devenir madres permitió a esas mujeres adoptar una visión más pragmática de la maternidad. En nuestros casos, implicó derribar “viejos fantasmas”, los cuales llevaban a entender como una relación antitética la maternidad y la carrera laboral.

“Realmente tenía como mucho más fantasma de lo que era. Eso como de sacrificar y dejar toda tu vida en eso. Que era todo tiempo para ellos. Y después me di cuenta [de] que no, que son los primeros meses pero después ya te podés volver a organizar como estabas antes. O sea, no te digo igual, pero podés ir dejando de hacer algunas cosas un tiempo y que después las retomás. Es como suspender por ahí un tiempo algunas cosas, yo lo veo más así” (*Aglaura*, 42 años, 2 hijos, psicóloga y docente, Santos Lugares – 13 de marzo de 2013).

Este aprendizaje, consecuencia de la experiencia de haber tenido hijos, implica a la vez que se comiencen a valorar cuestiones relacionadas al plano afectivo y emotivo de las mujeres, que antes estaba “eclipsado” por su total compromiso para con su profesión.

“Pero toda la parte afectiva, de familia, de formar una familia, la tengo mucho más en cuenta. Antes nada que ver. Yo antes era muy distinta, tenía mi parte racional mucho más desarrollada que la afectiva, y ahora un poco más, totalmente me tira más la parte afectiva. De hecho, me encuentro con gente de Massalin y no pueden creer lo cambiada que estoy” (*Eufemia*, 38 años, 2 hijos, ex jefa de producto en multinacional, Recoleta – 31 de octubre de 2012).

Esta, al menos, dualidad de las formas de ser de estas mujeres –una relacionada a la esfera laboral y la otra a la doméstica– nos permite pensar en cómo son condicionadas para competir en el mercado de trabajo. A pesar de que ninguna de ellas lo haya hecho explícito, podríamos pensar en que se le exige, a la mujer, para poder desarrollar una carrera profesional, que relegue o suspenda sus emociones en ese ámbito. Estas mujeres naturalizaron que para poder competir en “igualdad de condiciones” con varones para los mismos puestos, deben ocultar “su sensibilidad femenina”. Esta última comienza a despertar, luego de un letargo causado por la carrera profesional, con el nacimiento de sus hijos.

De cualquier modo, el haberse convertido en madres no significó en todos los casos que se puedan compatibilizar los dos trabajos de manera tan sencilla, sobre todo para quienes apuntaban a realizar su desarrollo profesional en empresas grandes. Fedora, por ejemplo, no tuvo inconveniente alguno, ni sufrió, en dejar a su hija en una guardería a dos cuadras del trabajo durante las nueve horas de su jornada laboral. Moriana, por su parte, debió recortar su jornada laboral a la mitad para poder cuidar a sus hijos cuando nació el segundo, afirma:

“Cambiaron las prioridades y fui adaptando para poder ser mamá y profesional al mismo tiempo. Y lo que antes yo veía como una desventaja de ganar menos por ser una PyME, el hecho de haber trabajado con mi papá me permitió flexibilizar los horarios y seguir trabajando. Si yo por ahí hubiera trabajado en una gran empresa como yo pretendía en un principio, para que me valoren, hubiera hecho que deje de trabajar porque no podía cumplir la jornada completa como yo quería. O sea que yo también en mi mente pensaba que a futuro me iba a ser más fácil de alguna manera. Si bien no podía conseguir un trabajo que realmente llenara todas mis expectativas, yo confiaba que en el futuro de alguna manera, sabía que quería tener hijos y sabía que quería seguir haciendo las dos cosas, y de alguna manera prefería seguir estando en la PyME para poder seguir haciendo lo que estoy haciendo ahora” (*Moriana*, 32 años, 2 hijos, empleada administrativa, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

La mayoría de estas mujeres ve como irreconciliable una jornada laboral *full time* y la maternidad. Por lo tanto, cada una lo resuelve de manera diferente: para la mayoría de ellas las ocupaciones en grandes empresas son antagónicas con el hecho de ser madres. El caso de Eufemia es paradigmático sobre la comparación con otras mujeres de la empresa en la cual se desempeñaba:

“Entonces al final dijeron ‘Volvés [de Nueva York a Buenos Aires]. Pero en un año nos la llevamos a Suiza’. Porque Philip Morris International se mudaba de las afuera de Nueva York, a Lausanne, que está muy cerca de Ginebra. Y yo dije que sí. Así que estaba todo, yo volvía con la condición que al año yo me volvía. Y yo al final dije que no, porque cuando me fui para afuera yo corté con A. y cuando volví ya dije ‘Bueno, no sé si quiero seguir’. Mi jefa viajaba por todos lados, es re lindo pero no tenés una familia. No tenés un hogar. Vivís arriba de un avión. Dije ‘Lo hice. Me gustó mucho. Pero no me veo toda la vida, porque voy a estar sola toda mi vida’. Mi jefa se había casado con varios argentinos. Y la verdad es que es una mina que ahora debe tener cerca de sesenta años y sola. No tiene familia. Sí, está muy lindo, te pagan muy bien, pero yo quería ser madre en algún momento. O sea, no es que dije ‘Bueno. Me quedo para ser madre’, pero no me veía en eso a futuro. Me pareció buenísimo. Conocí un montón de lugares, me súper divertí, dije ‘Bueno, cumplí un ciclo’. Lo mismo me pasó cuando dije ‘Chau a Massalin’. Me fue muy bien, de hecho me seguían llamando al año todo para que volviera, que me guardaban lo que sea, *part time*, yo sabía que eso no iba a pasar. A una multinacional así nunca volvería. Y la verdad que no hay *part time*” (Eufemia, 38 años, 2 hijos, ex jefa de producto en multinacional, Recoleta – 31 de octubre de 2012).

En la mayoría de los casos, las jornadas laborales debieron flexibilizarse para poder ser madres y profesionales en simultáneo. Algunas, por ejemplo, comenzaron a trabajar jornadas reducidas. Olinda, debido a su ocupación, tuvo que renunciar a un turno. En su caso en particular, su trabajo le permitía conciliar de manera perfecta la maternidad:

“Me gustaba, era un trabajo que me venía bien de cuatro horas. En una época trabajé doble turno, cuando me casé porque no teníamos un peso. Y me daba vacaciones para estar con los chicos. Y podía llevar a mis hijos al jardín. O sea, me cerraba en todos los aspectos” (Olinda, 44 años, 4 hijos, ex maestra jardinera, Beccar – 29 de marzo de 2013).

A lo largo de este apartado hemos visto cómo la maternidad se constituye como un condicionante en la carrera laboral de estas mujeres, a diferencia de las de los maridos. Empero, en consonancia con el análisis de Lehner (2012: 60), ellas reconocen que la maternidad es un aspecto fundamental de sus vidas, el cual trajo consigo algunos cambios. Por un lado, les permitió dar cuenta de cómo compatibilizar el trabajo productivo con esta, aunque no todas siguieron el mismo patrón. Mientras algunas accedieron a jornadas flexibles, otras vieron sus carreras truncarse. Por el otro, la maternidad les permitió crecer en una forma afectiva y desarrollar más su sensibilidad, que anteriormente era ocultada por sus ansias de progreso profesional, cambiando el orden de prioridades en sus vidas.

ix. Los momentos de no trabajo: tensión entre liberación y opresión

Con respecto a los momentos de no trabajo, observamos tres comportamientos claramente diferentes ante la presencia de niños en el hogar: *i)* aquellas que dejaron de trabajar por completo, *ii)* quienes sólo abandonaron su trabajo durante el lapso de la licencia por maternidad, y *iii)* las que en ningún momento interrumpieron su trayectoria laboral. En el caso de las primeras, el principal motivo para hacerlo fue debido a la dificultad de realizar ambos tipos de tareas y para poder “disfrutar” de sus hijos, aunque en uno de los casos se debió a una coyuntura particular (la desvinculación de su empleo anterior coincidente con su segundo embarazo), que fue transformada en una oportunidad para concluir con los estudios universitarios. Si bien estas mujeres vivieron la experiencia como extraña y placentera durante un primer momento, debieron encontrar otra actividad que suplantara la sensación de sentirse útiles, brindada anteriormente por su trabajo. En todas ellas, el volver a formar parte del mercado laboral ha sido una posibilidad recurrente, que deviene en necesidad: tanto económica como de satisfacción personal.

“Y ahora, cuando los chicos son un poquito más grandes, igual estoy todo el tiempo con ellos, me ayuda tener mi espacio del escribir y lectura, el taller literario. Yo necesitaba algo, o empezaba a trabajar de vuelta. Que uno se siente productivo y extraña eso, porque la verdad que de vivir afuera, trabajar afuera, tomar los aviones, imagínate esa vida que uno ve en las películas, a ama de casa. Estoy feliz de poder acompañar a mis hijos, pero se extraña un poco eso. La adrenalina del trabajo” (*Eufemia*, 38 años, 2 hijos, ex jefa de producto en multinacional, Recoleta – 31 de octubre de 2012).

Para aquellas que sólo interrumpieron sus tareas laborales durante el tiempo de licencia por maternidad, observamos que ninguna prefirió extenderla para dedicarse más tiempo a la maternidad a *full time*. La razón de su decisión fue principalmente la necesidad de hacer otra actividad que no sea permanecer toda la jornada en el interior de sus hogares. Este estilo de vida es percibido como un embotamiento, siendo el trabajo remunerado el mejor remedio para combatir esa frustrante forma de vida. Es, por otro lado, menester afirmar que estas mujeres son quienes poseen, luego del nacimiento de sus hijos, jornadas laborales de un máximo de 6 horas, posibilitadas por el tipo de inserción laboral: pequeñas y medianas empresas o cuentapropismo. Esto fue lo que les permitió conciliar los dos tipos de trabajos. Al mismo tiempo, una de las claves para poder realizar ambas tareas es la organización de los horarios y el planeamiento de la jornada, tanto de sí como de toda la familia. Esto les permite compatibilizar el trabajo extradoméstico con la maternidad y además con la realización de otras actividades recreativas para ellas.

“Cuando yo vuelvo a trabajar con J., yo trabajaba *full time* hasta ese momento antes de tenerlo, iba a pedir excedencia. Ya habíamos acordado con A. que nos acomodábamos con su sueldo. Y cuando voy a pedirle eso a mi jefe, me dice ‘¿Por qué pensás? No está bueno ser madre *full time*, ni laburar *full time*. Yo te propongo que trabajes medio día. Yo te doy el setenta por ciento del sueldo, pero trabajás, *part time*’. Y ahí ese día sabía que le iba a decir que sí, porque me re contra copaba la idea. O sea, no laburo más hasta las seis de la tarde, cerca de mi casa, a la una y cuarto estoy en mi casa si quiero. O sea, como que tenía un montón de beneficios. Y cuando me ofrecen trabajar en ventas acordamos que sea hasta las tres de la tarde. Pero que también era como que estaba buenísimo de nueve a tres, seis horas, cerca de casa” (Sofronia, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

Quienes en ningún momento abandonaron su carrera profesional, lo que les permitió hacerlo fue poder realizar sus tareas desde su hogar: mientras una es dueña de su propia empresa, la otra trabaja por su cuenta en su casa. Ello fue el principal motivo para permanecer en el mercado de trabajo. Evalúan, asimismo, que no pueden “permitirse el lujo” de no trabajar y que su trabajo es parte fundamental de sus vidas, aunque sólo una de ellas reconoce que su trabajo es piedra angular de la economía familiar.

“No creo que pueda dejar de trabajar. No soy una buena ama de casa como resultado de esto. No creo que pueda, creo que siempre voy a estar activa. Pero sí menos. Y siempre que me niveló y tomo más gente para trabajar menos, me pasan cosas como la quiebra de IberoJet, la retención de Cristina. Y siempre tengo que salir a reflotar la empresa” (Valdrada, 42 años, 1 hijo, dueña de una empresa de turismo, Canning – 14 de mayo de 2013).

Por otra parte, para la mayoría de ellas el trabajo remunerado es un capital irremplazable que debe poder compatibilizarse con el trabajo de madre. El tener un empleo es, de hecho, una necesidad no sólo para la propia economía, sino también y fundamentalmente para el desarrollo personal. Podría pensarse en una suerte de *habitus* laboral en las mujeres con estudios superiores, las cuales desdeñan el trabajo de ama de casa. En cambio, el trabajo productivo es el responsable de aportar a sus vidas “adrenalina”, “vorágine” y la sensación de utilidad, reconocimiento social y la posibilidad de tener contacto con otra gente por fuera del círculo de sus hijos. Aquellas mujeres que apuestan por conciliar ambos trabajos son quienes perciben la posibilidad de flexibilizar sus jornadas laborales, fundamentalmente reduciéndolas, para también poder ser madres.

En clave con Lehner (2012), todas estas mujeres, con excepción de Olinda, sienten que ser amas de casa a tiempo completo no es una alternativa viable con sus propias expectativas. Ésta, sin embargo, reconoce la necesidad de hacer otras actividades para sí, como gimnasia, pintura o visitar amigas, para cortar con el ser madre a tiempo completo. Observamos, pues, dos comportamientos diferentes con relación a la inactividad. El primero es el de quienes habiendo experimentado ser amas de casa lo descartan porque no satisface sus aspiraciones

personales. Esto se tradujo en una modificación en el carácter: comenzaron a irritarse, a ponerse nerviosas.

“Estuve sin trabajar desde 2004 hasta 2010. Me fui de tribunales porque estaba saturada. Muchas cosas, con muy pocas posibilidades de salir del cargo en el que estaba. Después de haber pasado por todo el corralito, que fue durísimo, porque aparte yo era secretaria a cargo de eso y fue muy, muy pesado el trabajo. Y porque no tenía tiempo para ver a mi hija. Y yo quería estar con mi hija porque había tardado mucho en tenerla. Me había costado mucho tenerla y estaba creciendo y yo no la estaba viendo. La verdad que necesité estar en casa. Además nunca había dejado de trabajar. Primero probé y me gustó [Risas]. Y después me empecé a poner un poco nerviosa porque ya... Fueron como unas lindas vacaciones pero quería volver a trabajar realmente” (Diomira, 54 años, 1 hija, abogada, Belgrano R. – 13 de julio de 2012).

El segundo tiene que ver con aquellas mujeres que nunca estuvieron como amas de casa o que sólo lo hicieron durante la licencia por maternidad, quienes explican que es un estilo de vida poco seductor y para nada acorde con sus necesidades personales de realización personal. Esos fantasmas derribados por la experiencia de la maternidad continúan de esta manera presentes en estas mujeres.

“Pero como que no me hallaba en la cosa de puertas adentro todo el día, ama de casa. Porque me aburro. Porque cuando estoy me pasa que no sé, o sea, qué hago. Sobre todo ahora que ya por ahí los chicos van a la escuela, o sea, qué hago acá en casa. Nada. Leo. Bueno, voy a gimnasia. Me pasa como que necesito más vorágine. No me veo como ama de casa de decir ‘Bueno. Bueno, voy a hacer las compras. Hoy salgo a hacer, a comprar el pan y la leche que hoy necesitamos’. Por ahí lo tendría que experimentar y te digo ‘Sí. Nunca más laburo’. Pero estoy muy habituada. No me es difícil ir a trabajar. O sea, me gusta el laburo que hago. Corto de la maternidad. Es como otro ámbito, tengo otra gente con la que no tiene nada en común con lo que es la escuela. Si no es como que tu núcleo se te empieza a acotar mucho a ‘los chicos en el colegio. Van al colegio. Las mamás del colegio. La actividad del colegio’. Es como todo ¡Uh! Medio abrumante también eso” (Sofronia, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

En consonancia con el análisis de Lehner (2012), todas estas mujeres declaran la necesidad de realizar cualquier tipo de actividad fuera de sus hogares, que no necesariamente debe ser trabajo remunerado, como una necesidad de salir de la *rutina*. Este término, utilizado peyorativamente, sólo se entiende haciendo referencia al trabajo doméstico, en tanto que el extradoméstico se convierte en la vía de escape. Estas mujeres, entonces, necesitan que sus vidas no sean eclipsadas por las responsabilidades que acarrea el trabajo reproductivo, sino que anhelan ser desafiadas por lo *extrarrutinario*. Es decir, lo extradoméstico.

“El trabajo es como también una forma de salir de la rutina, de lo normal, de estar en tu casa, a mí personalmente no me gusta el ser de las personas que están de ama de casa, o sea, todo el día en su casa. Prefiero hacer algo que me llene, o que me incentive, o que me dé un objetivo,

o que me reditúe en algo” (*Fedora*, 36 años, 2 hijos, ex empleada de ventas, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

De esta forma, todas recomiendan que las madres realicen algún tipo de actividad fuera del hogar. Si bien no todas consideran que todas las mujeres deben trabajar, sí todas concuerdan que si el trabajo es bueno para cada una de ellas, lo hagan. Asimismo, entre los aspectos positivos del trabajo no sólo se encuentra la independencia económica, sino que también destacan el hecho de tener otra actividad fuera del ser madre. Ello resulta beneficioso tanto para las mujeres y su desarrollo personal como para sus hijos:

“Comparo las mujeres que no trabajan y las que sí, primero y principal ahora que soy madre veo que es mejor si trabajás. ¿En qué sentido? Que muchas mujeres dicen ‘No, no trabajo porque así estoy todo el día con el nene’, creo que son los peores niños [entre risas]. Lo veo desde el lado de la psicología, desde el lado de madre. Los nenes más caprichosos y más problemáticos son los que están mucho tiempo con la madre. Pero el estar demasiado tiempo, y yo lo veo porque me ha pasado a veces, te cansa tanto que ya es ‘Ma sí. Hací lo que quieras’. Porque ya te agota. El estar horas y horas y horas, es como que terminás siendo muy permisiva, o muy gritona, o muy malhumor, entonces ya hay una relación con el hijo que es distinta que cuando salís, te despejás, venís, y es como que recuperaste energía y empezás de nuevo. Y principalmente por los hijos. Y si no trabajan por lo menos siempre aconsejo que al año y medio más tardar, vayan aunque sean tres horitas lejos de la madre. Y la madre que tenga esas tres horas para lo que quiera que no tenga que ver con el hijo, que tenga que ver algo con ella. Sea trabajo, o sea, que vaya al gimnasio, que duerma una siesta, que vaya a tomar mate con una amiga, que haga algo fuera de ser madre porque si no después es ‘Fue madre y nada más’. Y muchas lo dicen ‘Bueno, yo, mi objetivo en la vida es ser mamá’, listo, y son mamás. Pero terminan siendo malas madres a la larga, entonces es como que no hay otro interés personal, como mujer, como persona, no hay, y ahí lo ves en la relación. Y lo ves en el hijo. Re maleducado, caprichoso” (*Aglaura*, 42 años, 2 hijos, psicóloga y docente, Santos Lugares – 13 de marzo de 2013).

A modo resumen, podemos decir que las entrevistadas acusaron tres comportamientos diferentes en referencia a los momentos de no trabajo. Paralelamente, todas reconocen que el que la madre esté ocupada en otra actividad diferente a la maternidad es no sólo beneficioso para ellas sino también para sus hijos. Así, al igual que los testimonios aportados por Lehner (2012), entienden que el trabajo remunerado es una necesidad que permite salir de la *rutina* abrumadora de ser ama de casa. Ello lo sostienen no sólo quienes lo han probado, sino también quienes nunca lo intentaron.

x. Los aportes de cada uno al hogar en un proscenio de estabilidad familiar

En términos objetivos, en consonancia con el aporte de Wainerman (2005) que incluimos en el capítulo anterior, en los casos de las mujeres ocupadas y de cuando las inactivas formaban parte del mercado de trabajo, solamente una de estas mujeres ganaba más que el cónyuge. Otras tres percibían ingresos iguales a los de sus parejas. En el caso de las

cinco restantes, en cambio, el aporte del esposo al hogar superaba significativamente al de ellas.

En cuanto a las valoraciones sobre el aporte del trabajo de cada una a la economía familiar, notamos dos tendencias. La primera se relaciona con que el trabajo de la mujer es percibido como una “ayuda”, en tanto que el principal sostén del hogar continúa siendo el marido, debido a que él goza de ingresos mayores.

“Bueno, él era, siempre fue el principal proveedor [risas] Es el... Mi marido decís, ¿no? Sí. Yo trabajé con mi mamá en el taller y ahora hago muebles y pinto muebles y ayudo en algo, pero él es el principal proveedor” (*Isidora*, 38 años, 3 hijos, restauradora de muebles, San Isidro – 15 de octubre de 2012).

Esto coincide con el aporte del ingreso de la madre, en caso de que haya trabajado, en la economía de la familia de origen. Todas las entrevistadas reconocen que en el matrimonio de sus padres el modelo del varón proveedor estaba hartamente extendido, y cuando la mujer trabajaba era para algunos gustos.

“Pero yo creo que vivían con el sueldo de mi viejo, y que mi vieja lo usaría para pagarnos natación. O darnos las mensualidades. Pero no era para el supermercado. Como que era más contributivo. O por ahí lo guardaba para ahorrar algo. Por ahí comprarnos unas zapatillas, o hacer un regalo. Pero me parece que era más de esa índole” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

La segunda tendencia, por el contrario, tiene que ver con el compartir la responsabilidad de proveedores del hogar, incluso cuando quien es beneficiario de un mayor ingreso es la mujer. En estos casos, el trabajo productivo de las mujeres es necesario para el sostenimiento de la familia y para gozar del estilo de vida deseable por ambos cónyuges. Esto, a la vez, refuerza aún más la identificación que estas mujeres tienen con su trabajo. De la misma manera, esto robustece el hecho de que el trabajo productivo sea, como sostienen López *et al.* (2012), un fenómeno naturalizado para estas mujeres.

“En mi caso cuando dejé de trabajar, obviamente, o me echaron, no me desesperé, si bien mi sueldo es indispensable porque con el sueldo de él no vivimos, no me desesperé porque los dos tenemos plata ahorrada. O sea, no es que teníamos que bajar absolutamente todo el nivel de vida. Sí bajamos algunos gastos pero tampoco fueron la mayoría” (*Fedora*, 36 años, 2 hijos, ex empleada de ventas, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

En el caso particular de Fedora observamos que ella reconoce que tanto el salario de él como el de ella son fundamentales para vivir. Ahora bien, al haber contado con dinero ahorrado, ella pudo hacer frente a este momento en particular. Sin embargo, lo que subyace a

este testimonio es el reparto del dinero al interior del hogar. En este caso, como en algunos otros, el dinero de cada uno pertenece a cada uno y se reparten los gastos. Esto implica que haya una clara demarcación sobre de quién es cada cosa, tanto cuando quien aporta más es el hombre como cuando es la mujer.

“No, siempre compartimos la responsabilidad, porque cuando, antes de casarnos, fuimos a vivir juntos, y se pagaba todo a medias. El casamiento lo pagamos a medias. Y nos hicimos una casa. Yo puse, pero él puso más. En ese sentido. Sí. Lo mismo que donde estoy viviendo. Que se vendió la casa y nos compramos esto. Y obviamente está a su nombre porque realmente puso casi todo él” (*Eufemia*, 38 años, 2 hijos, ex jefa de producto en multinacional, Recoleta – 31 de octubre de 2012).

“Mi trabajo puede proveer de más dinero, por lo tanto cuando se decide construir, yo construyo. La casa es mía” (*Valdrada*, 42 años, 1 hijo, dueña de una empresa de turismo, Canning – 14 de mayo de 2013).

En los casos en los cuales el patrón de gastos es compartido, el dinero de cada uno se usa indistintamente. Hay casos en los cuales el reparto de gastos se hace desde el fondo común, mientras que en otros, por cuestiones operativas, se divide quién paga qué cosa.

“En los gastos por ahí hacemos que yo pago la escuela y un par de cosas más, y él se encarga del alquiler y el crédito del auto. Entonces como que cada uno se organiza su cuenta con eso. Y después lo demás, depende. Pero también por una cuestión, como en la escuela se hace transferencia, bueno, a mí me alcanza el sueldo de tal lugar, directamente transfiero y hago. Y él lo mismo con, como dentro de la cuenta del sueldo está el crédito del auto, entonces directamente ahí transfiere. O sea, medio también una cuestión operativa, pero no de que ‘Yo pago, vos pagás’. Si un día nos divorciamos va a estar difícil el tema [entre risas], porque qué sé yo quién puso qué, va a ser difícil la división de bienes” (*Aglaura*, 42 años, 2 hijos, psicóloga y docente, Santos Lugares – 13 de marzo de 2013).

Pese a que en muchos casos el aporte de ellas es fundamental para la economía familiar, paradójicamente sigue predominando el ideal de principal proveedor masculino. En consecuencia, la mayoría de estas mujeres tendía a responder que el principal proveedor era él, aunque enseguida aclaraban las especificidades de su situación. Cuando la indagación superaba esta barrera de superficie, podíamos notar que en muchos de los casos la vida económica de la familia depende considerablemente de que sean ambos cónyuges quienes trabajan.

El ingreso de cada uno, a su vez, se relaciona con las trayectorias laborales de estas mujeres. Todas las entrevistadas reconocen que éstas han sido estables y con permanencia en el tiempo, habiendo todas contado con inserciones formales, con excepción de una sola que trabaja por su cuenta. Esto se debe, por un lado, al nivel de educación con el que cuentan. Por

otro lado, a un contexto económico que les permitió consolidarse en sus ocupaciones sin que éstas se van amenazadas.

Solamente dos han sufrido episodios de desvinculación de su ocupación, aunque a una sola de ellas la afectó estando en una unión consensual con hijos, mientras que para la otra fue anterior a ésta. No obstante este episodio, ambas reconocen que éste no desafió sus economías personales. Al mismo tiempo, cinco de las entrevistadas recuerdan cómo la crisis de 2001 las afectó en primera persona. Igualmente, las mujeres no asalariadas reconocen que el contexto económico influye en sus trabajos. De este modo, retracciones o expansiones de la economía repercuten de manera directa en sus ingresos y en su cantidad de trabajo:

“O por ahí rachas de que muchos pacientes nuevos, muchos pacientes nuevos y después de repente nada. Y después no es nada, sino seguís con los que tenés pero nada nuevo. Y de repente de nuevo, otra ola de paciente, como que es muy así. Pero es un poco también como vivimos me parece. Me parece que es, no es tanto uno, sino viste el entorno también, cómo se está viviendo en lo económico, ¿no? La gente por ahí cuando se nota que hay un poquito más de plata, entonces busca un psicólogo particular. Si no se arregla con la obra social. El que tiene prepaga con la prepaga y se banca al que le toque. Me parece que es más, depende de cómo está económicamente la gente que puede bancarse una terapia o no” (*Aglaura*, 42 años, 2 hijos, psicóloga y docente, Santos Lugares – 13 de marzo de 2013).

De la misma manera, las trayectorias laborales de sus cónyuges también reflejan rasgos de estabilidad tanto como de carreras en ascenso, incluso en aquellos maridos que poseen nivel educativo menor al de sus esposas. En el caso de los esposos, sólo uno sufrió un episodio de desvinculación, el cual no puso en peligro la economía sino que implicó un mes de reacomodarse, hasta que volvió a trabajar.

“A. tuvo un ofrecimiento para irse a Chile a trabajar, en una posición mejor y yo no quise irme a Chile. Fue él un año yendo y viniendo. Y cuando él pide volver, ahí no le dieron lugar de vuelta acá. Entonces ahí medio que fueron unos meses de acomodarse. No acomodarse, o sea, porque cuando lo desvinculan hacía doce años que trabajaba entonces como que tuvo ingresos para seguir viviendo igual unos meses. Y al mes y medio empezó con los papás. Y empezó con este cliente. Pero como que con el momento de Chile nos habíamos capitalizado bastante. Porque él trabajaba allá. Ganaba en dólares y vivía allá, que le pagaban casi todo, y pasábamos la plata acá, y por ahí con mil dólares ya está, como que vivíamos bien. Y como que sobraba. Entonces los meses siguientes fue reacomodarse” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

Todos los cónyuges se encontraban ocupados, en empleos con al menos de calificación técnica, aunque la mayoría se concentraban en tareas profesionales. La categoría ocupacional de la mayoría era empleado, aunque también algunos trabajaban por su cuenta o incluso eran patrones. El haber gozado ellos también de carreras laborales ascendentes permitió a la familia alcanzar cierto estándar de vida.

Esto nos permite dar cuenta de la situación laboral y económica de ellas y su matrimonio, con relación a la de la familia de origen. Dos de las entrevistadas acusan estar en una posición económica no tan buena como la de sus padres. Otras dos, en cambio, declaran que en términos relativos están iguales. Las otras cinco reconocen que sus posiciones socio-económicas son mejores que las de sus familias de origen. Ahora bien, todas afirman que sus situaciones laborales y las de sus cónyuges han sido más estables y mejores que la de sus padres. Ellas, al recordar momentos de desempleo de sus padres o de fracasos comerciales en sus emprendimientos, asignan la categoría de crisis a esa situación en particular. Por el contrario, si bien afirman haber pasado por momentos de restricciones económicas, éstas no fueron crisis. Todas evalúan que las trayectorias laborales de sus padres estuvieron signadas por momentos de inestabilidad, los cuales pusieron en peligro sus economías. Sus causas fueron la coyuntura económica del país, y en menor medida, el tipo de inserción laboral de sus padres.

“En realidad restricciones no. O sea, fue de un poco de decir ‘No me puedo gastar pero para poder tener mi casa, para poder ampliarla, para poder ahora mandarlo al nene a un colegio privado de doble escolaridad bilingüe’. O sea, en realidad no es de crisis. O para poder pagar el auto de F., que es en dólares, nos estamos controlando y gastando lo menos posible. Que por ahí en otro momento no nos fijábamos, o nos íbamos de viaje, ahora no lo estamos haciendo, pero por un tema de también cumplir nuestros objetivos. Pero en definitiva no fue una crisis porque nos quedamos los dos sin laburo. Fue una elección de destinar la plata que teníamos, hacia ese objetivo en común que teníamos. Por suerte no tuvimos crisis de quedarnos sin laburo, a eso yo lo llamaría una crisis” (*Moriana*, 32 años, 2 hijos, empleada administrativa, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

A modo de resumen, hemos señalado los distintos aportes que cada una de estas mujeres realiza o ha realizado a la economía familiar, distinguiendo dos patrones. Simultáneamente, todas reconocen que tanto sus carreras laborales como las de sus maridos han sido estables en el tiempo. Ello posibilitó que económicamente se capitalizaran, y hayan salido indemnes de las coyunturas económicas adversas. Esto marca una diferencia central con respecto a las familias de origen, en las cuales episodios de desempleo del jefe de hogar fueron recurrentes. Ello no se traduce necesariamente en movilidad social intergeneracional ascendente, aunque esto haya sucedido en más de la mitad de los casos.

xi. Conclusiones: mujeres, madres y profesionales, todo menos amas de casa

Habiendo reconstruido las trayectorias laborales, podemos establecer algunas conclusiones. En primer lugar, en cuanto al haber contado con carreras laborales ascendentes y que presentan estabilidad a lo largo del tiempo, vemos que los mecanismos señalados por

Cerrutti (2000, 2002), esbozados en la sección vi del capítulo I, están presentes en las carreras laborales de estas mujeres, reforzando su fuerte identificación con la esfera laboral. En cierto modo evalúan que sus trayectorias laborales –si bien algunas contaron con ayuda– se deben a la propia tenacidad y a la propia forma de ser. Ello se correlaciona con las nuevas clases altas, que explican su posición actual a partir de una carrera exitosa basada en el modelo del *self-made man* (Heredia, 2011b), aunque en este caso sería *self-made woman*.

Por otro lado, de igual modo que lo señalado por Lehner (2012), esta fuerte identificación con el trabajo las lleva a considerar como un total embotamiento el ser amas de casa. Esto no sólo para las activas, sino también para quienes al momento de realizar el trabajo de campo permanecían inactivas. Solamente una de ellas presenta una *estrategia de género*, en términos de Hochschild, marcadamente tradicional. Aun así, esta mujer reconoce la necesidad de hacer otras actividades por fuera de su casa para cortar con la rutina. A pesar de esta denostación para con el ser amas de casa, todas estas mujeres afirman que ser madres es un aspecto fundamental en sus vidas. Esto nos lleva a ver que estas mujeres se identifican fuertemente como profesionales y también como madres, pero de ninguna manera como amas de casa. Por lo tanto, las tareas domésticas, como sostiene Lehner (2012: 66), son relegadas a otras mujeres de estratos inferiores. Sobre ello volveremos en el próximo capítulo.

Por último, y en consonancia con lo anterior, vemos que estas mujeres pretenden diferenciarse de cómo han sido sus madres con respecto a sus compromisos laborales. Las entrevistadas evalúan que aquellas fueron mayormente amas de casa, aunque reconocen que esto ha sido beneficioso para ellas como hijas. Además, dan cuenta de que sus matrimonios poseen al menos una diferencia significativa en referencia al de sus padres: sus aportes son fundamentales para el sostenimiento del hogar. Este hecho también podría coadyuvar a que se identifiquen aún más con el ámbito laboral. Sin embargo, y como veremos a continuación, el ideal de varón proveedor subyace en los hogares de estas mujeres.

CAPÍTULO IV – LAS MUJERES EN LA FAMILIA Y LAS RELACIONES DE PODER

ANÁLISIS CUALITATIVO SOBRE DINÁMICAS AL INTERIOR DEL HOGAR

i. Introducción: “Abre la puerta y entra a mi hogar”

[Notas de campo: El departamento se ubica en el barrio porteño de La Recoleta, en un edificio de seis pisos. Este es de estilo tradicional, y se conserva en excelente estado. Ni bien llego, soy recibido por el portero que me pregunta a qué piso voy. Como no sabía qué departamento era, le dije que iba a la casa de Eufemia. Me dijo que sí, que la llamaría inmediatamente mientras yo esperaba en el *hall* de entrada, sentado en un sillón estilo Luis VX, tapizado con pana azul oscuro. Eufemia enseguida autorizó mi ingreso. Fui por el ascensor hasta el segundo piso, teniendo la sensación de estar en la película *Titanic*: todo estaba revestido en madera bien lustrada, alfombras, luces amarillas, lámparas de estilo.

Atendió Eufemia. Ella, de 38 años, es de contextura delgada aunque de grandes huesos y tiene una altura aproximada de 1,70 m. Usa el cabello largo, hasta por debajo de los hombros, y es de color castaño claro algo ondulado. Eufemia es de tez blanca, ojos marrones, nariz aguileña. Lucía un vestido bastante amplio, de tela liviana y llevaba unas ojotas.

El departamento y los muebles son del mismo estilo que el edificio. Atravesamos un pequeño estar con dos sillones de un cuerpo cada uno, una lámpara y una cómoda, para ubicarnos en el living. Los sillones también son antiguos. Sentado frente a la entrevistada, podía ver un amplio comedor, de longitud similar al living más la sala anterior, con una mesa antigua de madera, rodeada de sillas haciendo juego. Por encima de ésta colgaba del techo una araña muy elegante. Todos los pisos eran de madera y estaban bien lustrados.

Antes de comenzar la entrevista, M., la empleada doméstica, me trajo el café que me había ofrecido Eufemia. Luego, un vaso de gaseosa. M. es piel trigueña, de no más de 24 años, y vestía guardapolvo color rosado, que se utiliza como uniforme para el servicio doméstico. La entrevista se vio por momentos interrumpida cuando uno de los niños venía a buscar a su mamá. En una de las oportunidades la niña se acercó para avisarle a Eufemia que la carpa de Halloween estaba lista. En otro momento, ella fue a ver por qué discutía M. con los niños. También sonó el timbre: era la empleada doméstica de la vecina que se acercó a preguntar si estaba todo bien con M., ya que hacía muy poquito tiempo que trabajaba en esta casa. Minutos más tarde, Eufemia tuvo que bajar a la niña para que tome la combi que la lleva al colegio, el San Andrés. En principio le preguntó a M. si se animaba a hacerlo ella, pero enseguida se arrepintió y decidió ir la misma Eufemia, disculpándose conmigo porque tenía que interrumpir por un momento la entrevista – 31 de octubre de 2012].

Como vimos en el capítulo anterior, la mayoría de estas mujeres posee una sólida identificación con la actividad económica. Esta situación las lleva a concebirse más independientes y más autónomas, al menos, con relación a sus madres. De cualquier modo, ¿se traducen estas autopercepciones al ámbito familiar? ¿Cómo se dan las dinámicas internas en los hogares? ¿Permite esta situación reforzar su identificación con el plano laboral o, por el contrario, las remite a valores más tradicionales?

En el presente capítulo presentamos el análisis de nuestras entrevistas en profundidad en relación con aquellos aspectos vinculados al lugar de la mujer en la familia para intentar

responder nuestra pregunta de investigación: ¿a qué tipo de *estrategia de género*¹ “adhieren” estas mujeres? No debe olvidarse que, debido al alcance de nuestro estudio, contamos con la información proporcionada por las mujeres sin haber interpelado a otros actores de las familias. Reconociendo las limitaciones metodológicas que este tipo de decisión trae aparejada, consideramos que los relatos de estas mujeres, si bien pueden complementarse con otros testimonios, arrojan pistas interesantes, como veremos a lo largo del capítulo, sobre determinadas cuestiones.

El capítulo, por su parte, se estructura en dos grandes bloques sobre la distinción de qué tipo de relaciones de poder imperan: *poder sobre* y *poder con*. Al interior de cada eje diferenciamos, basándonos en la bibliografía específica citada en el primer capítulo, tres aspectos de las dinámicas en el interior de los hogares². Por un lado distinguimos la *reproducción cotidiana*, entendida como, siguiendo a Jelin (2010), aquellas tareas como limpiar el hogar, cocinar, lavar la ropa, entre muchas otras más. Por otro lado, las actividades de *cuidado*, relacionadas a los niños del hogar, aunque también podría darse el caso de tener que cuidar a otros miembros de la familia. En nuestro caso, el cuidado refiere solamente a los niños. Diferenciamos analíticamente esta dimensión dado que algunos estudios han demostrado que los cónyuges se involucran más en las tareas que tienen que ver con los niños que en las “de la casa” (Wainerman, 2002; 2005)³. Por último, acerca de la *reproducción social*, la definición que retomamos de Jelin (2010), incluida en el primer capítulo, hace referencia a cuestiones que nosotros incluimos en el eje de cuidado. Por reproducción social entendemos, pues, otras dimensiones relativas a la reproducción social de la clase, utilizando como unidad de análisis no solamente la concreción de determinadas actividades sino también la participación en la toma de decisiones que afectan este aspecto y, siguiendo a Kabeer (1999), serían determinantes de la agencia de los sujetos.

ii. Las relaciones de *poder sobre*...

Acerca de los dos ejes que estructuran este capítulo, cabe destacar nuestro interés en complementar dos perspectivas de análisis apelando a dos conceptos anteriormente citados:

¹ Para su definición, véase el apartado iv del capítulo I. Por el momento, basta recordar que la esta noción pretende dar cuenta de con qué esfera pretende identificarse la mujer: si la laboral o la doméstica.

² Cabe destacar que la distinción es mayormente analítica. En la vida cotidiana de las familias, como veremos a lo largo de este capítulo, estas tres dimensiones están estrechamente vinculadas.

³ Wainerman (2005) concluye que este mayor involucramiento de los cónyuges como padres que como esposos se debe a la recepción que tuvieron en nuestro país, aunque no de manera exclusiva, distintos discursos en relación con papel del padre en la familia, como por ejemplo, aquellos provenientes de la psicología.

*poder sobre y poder con*⁴. El primero permite dar cuenta de la sobrecarga de trabajo que recae en la mujer, la cual, en caso de realizar un trabajo extradoméstico, es quien carga con el peso de la *doble jornada* (Benería y Roldán, 1987; Dalla Costa, 1971; Hochschild, 1990; Wainerman, 2005). Esto nos lleva a observar la unidad familiar como un conjunto de individuos los cuales poseen intereses particulares que pueden ser contrapuestos.

Según Mosedale (2005), un efecto directo de las relaciones en las cuales impera este tipo de poder es el conflicto, entendido no solamente una vez acontecido, sino también cuando se actúa en pos de evitarlo. En nuestro análisis en particular y para nuestra “sorpresa”, éste aparece atenuado. Es decir, son pocas las entrevistadas que reconocen su existencia, y cuando lo nombran, enseguida lo subestiman. Pese a ello, nuestro análisis pretende iluminar algunos aspectos que, o por estar naturalizados por estas mujeres o por preferir evitarlos, dan lugar a contradicciones y podrían desencadenar en algún conflicto. Aun cuando el *otro* de las relaciones de *poder sobre* es mayormente el cónyuge varón, éste no es el único que repercute en los deseos individuales de las mujeres, sus hijos también lo hacen. A medida que analizamos esta información, distinguimos cuando los hijos se convierten en un límite para la realización personal, siendo en algún aspecto una carga/responsabilidad. Un último *otro* en las relaciones de *poder sobre* son, cuando las hay, las empleadas domésticas. Allí veremos que se convierten directamente en las subalternas de estas mujeres, aunque también las relaciones entre éstas y sus empleadas presentan ciertos aspectos interesantes.

ii.i ...en la reproducción cotidiana: él despistado, ella detallista

Las relaciones de *poder sobre* en la cual el otro es el cónyuge varón no implica necesariamente, aunque ocurra la mayoría de las veces, que el “poder” recaiga en él. En cuanto a las tareas de reproducción cotidiana relativas al mantenimiento de la casa son las mujeres quienes desempeñan un rol más tradicional, aun cuando trabajen. Ellas se encargan de limpiar, cocinar, ordenar y supervisar a las empleadas domésticas. Simultáneamente, ellas realizan las compras en el supermercado y determinan qué cosas comprar. Aquí los maridos son desligados de esta responsabilidad por el hecho de poseer una personalidad más “desbolada”: ellos no actúan *motu proprio*, sino que deben ser requeridos por las mujeres.

⁴ Para la definición de estos conceptos, véase el apartado v en el primer capítulo. Para agilizar la lectura, basta recordar que el *poder sobre* refiere a una relación de sumo cero, mientras que la de *poder con* enfatiza el trabajo colectivo para la concreción de determinados objetivos. Las aclaraciones teórico-metodológicas del segundo se desarrollan en el apartado iii del presente capítulo.

“Él no es como que colabora de motu proprio (*sic*). A. es como más cómodo. Entonces él, si le decís, lo hace. Ahora, si no no es que motu proprio se fija ‘Che, ¿no hay leche? Voy a comprar’. No. Si yo le dije ‘Gordo, comprá leche’, va y compra leche. Sino no es que él llegó y dijo ‘Che, voy a ver si falta algo’. Ni en pedo” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

Por su parte, las mujeres inactivas a la par que cargan con todo poseen cierta autonomía sobre cómo manejar la casa. Los maridos delegan todo lo relativo al hogar en ellas, deviniendo éste en su monopolio: si ellos participan, deben consultarlo con las *amas de la casa*.

“Yo manejo la casa, por eso me consulta siempre porque, digamos, es como que los roles están medios divididos pero compartidos. En el sentido de que yo manejo la casa. Manejo el supermercado. Pero a la vez lo compartimos. Siempre él me consulta porque soy la que maneja más” (*Olinda*, 44 años, 4 hijos, ex maestra jardinera, Beccar – 29 de marzo de 2013).

También descansa en estas mujeres la compra de cosas para los chicos. Los maridos de mujeres inactivas están desligados de esta responsabilidad ya que ellas están “más en todos los detalles”. Esto también se repite en darse cuenta de si algo les sucede a los niños: los esposos tienen una personalidad, una forma de ser menos atenta a estas cuestiones.

“Yo me ocupo de los gastos y es más repartido entre los dos. Menos las cosas que son de la nena, sí en bañarla o todo eso, sí, pero no de comprarle las cosas porque en eso estoy más yo en los detalles, o todo eso” (*Fedora*).

Cuando estas mujeres que no forman parte del mercado de trabajo deciden comprarse algo para sí, no consultan con sus parejas: hacen uso del dinero con el que cuentan de la manera en que quieren, aunque reconocen que sus compras son para la casa o los niños.

Lo propio sucede entre las mujeres ocupadas: ellas se encargan de verificar si a los niños les falta algo para el colegio y si hay que comprarles ropa. Mayormente, a su vez, aquellos gastos destinados para los hijos son afrontados por las mujeres, como si fuese “su” responsabilidad. Por lo general, los ingresos aportados por la mujer al hogar son destinados principalmente a los gastos concernientes a cuestiones cotidianas y para cosas los menores, incluyendo el salario de la empleada doméstica y el pago de guardería, mientras que el dinero percibido por el cónyuge suele destinarse a gastos mayores como ahorro, la compra de un vehículo, arreglos para la casa, etc.

“Compartíamos la responsabilidad de la proveeduría del hogar, hasta que ahora un poco él es el principal proveedor porque yo trabajo medio turno. Y un poco como tengo una señora que le pago yo para que me cuide, yo al pagarle a ella me queda casi nada. Entonces es como que

me tiene que mantener” (*Moriana*, 32 años, 2 hijos, empleada administrativa, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

El caso anterior es ilustrativo de cómo, a pesar de que las mujeres formen parte del mercado de trabajo, se sigue percibiendo como responsabilidad exclusiva de ellas el cuidado de la casa. En el caso de *Moriana*, de hecho, vemos que la señora viene a ser “su” reemplazo en el hogar. Esto es respaldado por las acciones tanto del marido, quien colabora apenas con las cuestiones domésticas, como por las de *Moriana*, quien tiene la obligación de pagarle a esta señora para que la cubra en los momentos en que no está ausente.

Que las mujeres se ocupen de los gastos “menores” (y de los gastos relacionados a los “menores”) se debe básicamente a que los ingresos que perciben son menores que los de sus maridos. Sin embargo, en los casos donde el aporte de la mujer es similar o mayor al del marido, éste se utiliza indistintamente para todos los gastos. A su vez, cuando cada uno de los cónyuges decide realizar algún gasto para sí, éste no es consultado al otro. Podemos ver, de esta manera, cierta autonomía de las mujeres que trabajan con respecto al uso de su propio dinero. Este uso arbitrario, empero, a veces genera conflictos dado que mayormente las mujeres se compran ropa, cosa que no es del todo aprobada por los maridos. Cabe aclarar que estas discusiones son subestimadas en los relatos de las mujeres. El eje de la tensión se centra en las distintas formas de ser del hombre y de la mujer: mientras esta última “debe” respetar ciertos cánones, como lucir siempre bien pero no repitiendo los modelos, el hombre es más sencillo, puede vestir siempre igual.

“Pero no es que tengo que pedir permiso para comprar cosas. Sí a veces me reta que gasto mucho, es verdad. ‘Otro zapato más te compraste. Otras botas más, pero si ya tenés’. ‘Bueno, pero vos no entendés nada, que sos hombre. Vos podés estar siempre vestido igual que no se nota’, le digo. Porque él va a trabajar, viste re formal: camisita, pantaloncito de vestir. Entonces puede ir todos los días igual que nadie se va a dar cuenta. Viste que el hombre es como más, en cambio la mujer se nota más. No puede ir siempre al consultorio con la misma camisa, con el mismo pantalón, con la misma pollera, con el mismo vestido. Como que [en] las mujeres se ve más la ropa. Entonces por ahí como que no lo entiende. Dice ‘Tenés un montón, te compraste otro más’. Pero queda ahí, no llega a más, de crítica ahí en los momentos y nada más” (*Aglaura*, 42 años, 2 hijos, psicóloga y docente, Santos Lugares – 13 de marzo de 2013).

A modo de síntesis, vemos que la participación de los maridos en cuestiones relativas a la reproducción cotidiana es reducida. Ello implica que recaiga en las mujeres el patrón tradicional de los roles de género, incluso cuando trabajan: ellas realizan las cosas de la casa y las compras de supermercado y de cosas para los chicos. Esta situación se escuda en formas diferentes de ser unas y los otros. Podemos ver en este punto cómo sedimentó una fuerte

identificación con el mercado de trabajo, traducido en independencia económica, lo cual a veces genera conflictos –relativizados por las protagonistas– con los cónyuges. Cabe preguntarse, ¿son realmente tan “despistados” ellos que no se dan cuenta si falta leche, pero sí si hay un nuevo par de zapatos más en el armario?

ii.ii ...en la reproducción cotidiana: los hijos y la escasez de tiempo para ellas

También un límite al desarrollo individual de las mujeres aparece con el nacimiento de los hijos y perdura durante sus primeros años. Observamos por lo tanto relaciones de *poder sobre*, en la cual el otro son los hijos. Particularmente, el tema central de ser madres que además participan en el mercado de trabajo es la constante falta de tiempo, aunque esto también está presente en los relatos de las mujeres inactivas. En primer lugar, esta falta de tiempo se evidencia en estar ligadas, día a día, a un rígido cronograma en función de los horarios de los hijos. Esta situación las obliga a correr tras las responsabilidades cotidianas de los niños.

“Pero como que muchas de las cosas de todos los días están ligadas a las obligaciones de los chicos. O sea, ‘Bueno. Hay que llevarlo a fútbol a este’. O J. juega los sábados al fútbol entonces hay que llevarlo, el otro día fuimos a Avellaneda. Después se quedó a un cumpleaños. Entonces como que uno está muy atado a la obligación de las cosas que hay que hacer, que tienen que hacer” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

Esto lleva a que todas las mujeres necesiten salir de sus casas para desligarse de esta suerte de rutina cronometrada que viven día a día como absorbente. Esta ligazón cotidiana con las jornadas rígidas en horarios implica que se valore de manera diferente el tiempo libre, demarcando qué actividades son más compatibles con el ejercicio de la maternidad.

“En mi tiempo libre leo mucho. Leo muchísimo. Ahora leo un poco menos. Pero qué sé yo, tengo que acompañar a mi hija a hacer cosas y qué sé yo. Me gusta leer. Me gusta ir al cine, me gusta ir al teatro. No lo hago tanto como en otras épocas, pero lo sigo haciendo” (*Diomira*, 54 años, 1 hija, abogada, Belgrano R. – 13 de julio de 2012).

En algunos casos, el tiempo que necesita el niño implica cortar otro tipo de actividades, como por ejemplo los deportes y las relaciones sociales por fuera del ámbito laboral y familiar. También limita el tiempo destinado a la compra de cosas para ellas y aquél que anteriormente era destinado para la vida cotidiana de la pareja.

“Cuando nació J.B. dejé de hacer deportes. Visitar amigos. Tiempo para mis amigos, fue lo peor. Y empecé a dedicarle tiempo a él. Ocuparme más a mi casa. No, básicamente eso [entre risas]. Y últimamente con muy poco tiempo para ir a ver ropa.” (*Valdrada*, 42 años, 1 hijo, dueña de una empresa de turismo, Canning – 14 de mayo de 2013).

En el caso de las mujeres inactivas, el no tener que cumplir con obligaciones laborales les permite poder adaptarse mejor a los cronogramas ajustados de sus hijos, aunque también deban acomodar sus otras actividades para que no se interpongan con sus obligaciones de madre. Por lo general, tratan de hacer todo “lo extra” en las horas en que sus hijos están en el colegio, para que cuando finalice la jornada escolar puedan ser madres exclusivamente. Esto, como se observa en el testimonio a continuación, no es lo que sus cónyuges suelen hacer.

“Cuando los chicos eran más chicos, con respecto a las actividades extras de cada uno él tenía, él tiene desde que nos casamos su día de fútbol fijo. Yo por ahí en una época ni hacía gimnasia, después empecé a hacer gimnasia cuando iban al colegio. Y voy, o sea, hago mis actividades cuando los chicos están en el colegio. Ahora los chicos, pensar que ahora, recién ahora están creciendo, digamos. Pero me ocupo mucho, estoy con los chicos” (*Olinda*, 44 años, 4 hijos, ex maestra jardinera, Beccar – 29 de marzo de 2013).

El hecho de no trabajar no implica que su vida sea relajada. Ellas conciben que el nacimiento de un hijo viene acompañado de más responsabilidades para sí; y se traduce básicamente en una suerte de cansancio crónico y de sobre saturación de las responsabilidades que los hijos traen aparejadas.

“O sea, hoy yo veo mis cuñadas chicas o la gente joven, es como que se para el mundo, yo no. Mi vida siguió igual. Digamos, más cansada, con el ritmo de madre, pero no cambió mucho” (*Olinda*, 44 años, 4 hijos, ex maestra jardinera, Beccar – 29 de marzo de 2013).

Por su parte, la clave para resolver esta cuestión que encuentran las mujeres-madres-ocupadas es, como afirma Venturiello (2012: 73), la de planificar y organizarse cotidianamente. Esta tarea, que puede ser una carga adicional a sus compromisos cotidianos, es la manera de no sucumbir ante las obligaciones diarias ligadas a la vida laboral y familiar.

“Los nenes se van a dormir tipo a esta hora, entre las nueve y media y diez y media. Y después es hacer algo que tengo que hacer en la computadora. Planificar un poco lo que tengo que hacer al otro día. Porque a veces es llevarlos al médico, chequear, porque tenés que ir a vacunarlos, como me encargo de todo eso, entonces es como que ya organizo si tengo que ir mañana a hacer alguna compra o algo. Cuando no estoy planificando el cumpleaños de uno, tengo que ayudar a mi hermana con el cumpleaños del otro. O sea, siempre me las busco para estar ocupada en algo de planificar” (*Moriana*, 32 años, 2 hijos, empleada administrativa, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

Esta forma de organización es una de las enseñanzas de la experiencia de devenir madres, permitiéndoles comprender, como afirman Maher y Saugers (2007), que compatibilizar tareas concebidas tan contradictorias es posible y es la base para poder continuar con la vida diaria.

A modo de resumen, en este subapartado hemos recorrido aquellos aspectos que implicaron, luego del nacimiento de los hijos, el poder contar con menos tiempo para sí. Prácticamente reconocen no tener tiempo libre y debieron adaptar sus actividades extradomésticas y extralaborales para que no interfieran con las jornadas cronometradas de los menores. En el caso de las inactivas, no hay diferencias: todo compromiso extra-rutinario se realiza cuando los hijos están en la escuela. La forma que hallaron las mujeres ocupadas para vencer estas limitaciones cotidianas de horario es elaborar cronogramas para todas y cada una de sus actividades. Esto, afirman, fue una enseñanza propia de la maternidad.

ii.iii ...en el cuidado: ¿ellas más “madres” que ellos “padres”?

En el caso de las mujeres ocupadas, podemos observar que aun cuando trabajan jornadas completas, ellas siguen encargándose mayormente del cuidado de los hijos, mientras que los maridos participan con menor intensidad de estas tareas. La asimetría de la participación los cónyuges en estas tareas reposa en la “necesidad” de los padres de descansar y disfrutar de su tiempo libre cuando llegan a su hogar luego de su jornada laboral.

“Y F. como padre es más cariñoso de lo que yo me imaginaba. A veces un poco ausente, porque él como que necesita tener su tiempo libre. Él como que llega del trabajo y está tan metido, es como necesita su tiempo, y para mí eso es como que yo soy tan al cien por ciento que me parece que no le está dedicando todo lo que le tendría que dedicar. Pero entiendo que él tiene otra forma de ser” (*Moriana*, 32 años, 2 hijos, empleada administrativa, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

La forma de ser de los hombres contribuye con ello: el poseer una personalidad más tranquila y relajada, a diferencia de las mujeres ocupadas, los exime de pasar tanto tiempo con sus hijos como el que destinan las madres. Así, el uso del tiempo y el espacio que hacen hombres y mujeres es diametralmente opuesto: la casa es el lugar de relajación de los padres, exhaustos de una jornada laboral extenuante. Por el contrario, para las mujeres la casa es un espacio en donde depositan mucha energía cotidianamente y las actividades de cuidado se llevan gran parte de su tiempo. Como vimos en el capítulo precedente, para ellas el trabajo productivo se convierte en una forma de escapar de esta rutina de madre.

En el caso de las mujeres inactivas son ellas quienes se encargan principalmente de las tareas relativas al cuidado de los hijos. En esta área el marido se desliga mayormente de las responsabilidades. Esto se debe a que ellas, al no realizar actividad productiva alguna fuera del hogar, deben ser madres *full time*; y el escaso involucramiento del marido en las actividades de cuidado está legitimado por su participación en el mercado laboral.

Conjuntamente, los varones son más “relajados” que las mujeres, y descansan en que sus cónyuges desempeñan “sus” tareas apropiadamente, con lo cual muestran escaso interés en el cuidado de los niños.

“A., con el tema de los chicos y la casa me ayuda un poco. Un poco, pero no. Si hay alguien que lo puede hacer, como dice él, prefiere no hacerlo. Entonces no. Sí, ayuda, pero poco. Pero además está afuera todo el tiempo y cuando viene no tiene ni ganas de ponerse a hacer nada. Que es lógico. Pero bueno, yo vengo haciendo todo eso toda la semana, la verdad que me encantaría que alguien me asista un poquito, pero bueno, es así” (*Eufemia*, 38 años, 2 hijos, ex jefa de producto en multinacional, Recoleta – 31 de octubre de 2012).

Esta división sexual (tradicional) de las tareas de cuidado se repite en aquellos asuntos relativos a poner límites y reprender a los chicos en el caso de todas las mujeres, cualquiera sea su condición de actividad. Aun cuando las madres son quienes más los retan, por pasar más tiempo con ellos, la autoridad de los padres, cuando reprenden, es más respetada. El motivo de por qué los hijos hacen más caso a los padres responde a que estos son más rígidos y menos flexibles cuando muestran su descontento con los niños.

“F. como padre es cariñoso, es tranquilo, también súper relajado. Sí es estricto. O sea, si se enoja por algo con ella, se lo hace saber y le tiene más respeto que a mí. O sea, se ofende más si el padre la reta. Si yo la reto, no me da pelota, pero si el padre la reta se ofende más. Pero la reta mucho menos que yo porque está menos en contacto que yo, entonces a mí como que ya me toma de punto” (*Fedora*, 36 años, 2 hijos, ex empleada de ventas, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

No obstante, advertimos casos en familias de dos proveedores en los cuales el padre está disconforme con el rol de autoridad que debe desempeñar o teme reprender a sus hijos, y la madre intenta incorporar a su cónyuge en esta tarea. Si bien los niños continúan siendo más reprendidos por sus madres pero obedeciendo más a sus padres, estos últimos se muestran cada vez más reticentes a representar el papel de los “malos” que regañan a los niños.

“No tuvimos discusiones por cómo criarlos. Por ahí él a veces como que ‘¡Ay! Vos al final después lo dejás’, viste que a veces uno afloja. Que uno sabe desde la teoría que no se debe hacer, el no es no y ya está. Y yo por ahí ‘Bueno. Está bien, pero por hoy’. Y él entonces ‘Ves que le decís y yo después tengo que venir a decirles, entonces yo soy el malo y acá hago la función del malo’” (*Aglaura*, 42 años, 2 hijos, psicóloga y docente, Santos Lugares – 13 de marzo de 2013).

Esta división tradicional de los roles se repite también cuando los niños se enferman y las madres trabajan. Ellas siguen siendo, en la mayoría de las oportunidades, quienes deben renunciar a sus obligaciones laborales para quedarse cuidando a sus hijos. Esto, en muchos casos, las motiva a optar por contratar una empleada doméstica-niñera para los hijos, antes

que enviarlos a una guardería, de modo tal que si los niños enferman, las madres pueden continuar con sus rutinas laborales.

“Si se enferma alguno de los nenes no voy a trabajar. O se quedan con la señora. Pero él no. El día que por ejemplo se enfermó J., que lo tuve internado, me quedé con él cuatro días casi. Con el nene internado y dándole antibióticos por vía intravenosa. Y ahí me quedé todo el tiempo yo, y F. venía a la mañana temprano, de ocho a doce, se quedaba con nosotros y después se iba a trabajar. Después venía se quedaba con T., que estaba en lo de mi mamá, y al otro día se iba a dormir, y al otro día hacía así. Y así nos quedamos del martes hasta el sábado, y el sábado nos dieron el alta” (*Moriana*, 32 años, 2 hijos, empleada administrativa, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

A modo de síntesis, hemos señalado en este sub-apartado la persistencia de ciertos patrones tradicionales concernientes a las actividades de cuidado. Ellas pasan más tiempo con los niños, los cuidan en caso de enfermedad y se encargan, mayormente, de regañarlos por pasar más tiempo con ellos, mientras que éstos les hacen más caso a sus padres. Sobre este punto cabe mencionar que son cada vez más los padres que cuestionan el rol tradicional de la autoridad personificada en el padre, aunque a veces son las madres quienes “reclaman” se perpetúe este modelo. Esta división tradicional de las actividades del cuidado se entiende por cómo es cada uno: ellas son al *cien por ciento*, ellos más relajados. Esto repercute en el significado que tiene el hogar para unas y otros: para ellas a veces significa estar encerradas y activas, para ellos el sitio del recogimiento y del descanso.

ii.iv ...y el reemplazo: la entrada en escena de las empleadas domésticas

Como afirman Cerrutti (2000, 2002), Hochschild (1990), Venturiello (2012), Wainerman (2005), la forma que tienen las mujeres ocupadas de estos estratos socioeconómicos para enfrentar la doble jornada es la contratación de otras mujeres, normalmente de estratos socioeconómicos inferiores, como empleadas domésticas. Ahora bien, “reemplazar/complementar” el rol tradicional de la mujer en la esfera doméstica, tanto en aquellas tareas referidas a la reproducción cotidiana como en las actividades vinculadas con el cuidado, es también una modalidad extendida entre las mujeres inactivas de nuestra investigación.

Al momento de las entrevistas, solamente dos de ellas no contaban con servicio doméstico remunerado. Una de ellas es inactiva, y el motivo se debe a que había tenido un problema con su ex empleada y debido a la situación particular –de mudanza temporaria por refacción de la casa– decidió no contratar a otra hasta que no volviese nuevamente a su hogar.

“Tengo una chica que viene. Bueno, ahora no tengo, pero en general sí. Y no, me organizo bien, sí. Viene todos los días a la mañana, no es con cama. No, no. Yo me ocupo de la casa, yo me ocupo de la comida, yo me ocupo de las cosas, yo me ocupo mucho de la casa. Y ella viene a la mañana cuatro horas, se va, limpia, o sea la limpieza, y del resto me ocupo mucho yo. Ahora no está viniendo porque la última que tuve le robó a mi hija mayor entonces, desapareció plata y bueno. Sí, pero como nos estamos mudando, sí estamos a la búsqueda de alguien” (*Olinda*, 44 años, 4 hijos, ex maestra jardinera, Beccar – 29 de marzo de 2013).

La razón por la cual la otra entrevistada no tiene contratada a ninguna persona es una disconformidad por cómo limpiaba, sumado a que solamente iba una sola vez por semana, por lo cual ella tenía que volver a limpiar. Paralelamente, dado que ella es ocupada, hubo veces en que contaba con que la empleada doméstica la reemplazaría en el hogar, pero a último momento no cumplía con sus responsabilidades. Esto, a su vez, se vio acompañado de un cambio en el trabajo del cónyuge, el cual sufrió una reducción de su salario.

“Tenía una mujer que venía una vez por semana, pero era muy incumplidora y limpiaba muy mal. No conseguí a nadie de confianza para dejar. Así que estoy medio, sí me gustaría volver a conseguir pero a la vez tampoco me servía que vengan una vez por semana porque ya a los dos días yo tenía que volver, por ahí, a pasar el trapo de nuevo. La conseguí porque era una vecina, que vive a una cuadra de mi casa y me la recomendó otra vecina, como que era una persona de confianza. Porque yo le dejaba las llaves, ella venía cuando yo no estaba. Inclusive un par de veces, cuando los nenes eran más chiquitos, se quedó cuidándolos. La verdad, no tenía problema, o sea, nunca me faltó nada, nunca nada. Pero, cada tanto me dejaba pagando. A veces necesitaba que venga a quedarse con los chicos, porque se enfermaba uno, yo tenía que ir a trabajar y contaba con ella. Que venga a quedarse con el nene y a la vez limpie, y yo le pagaba un poco más cuando era así. Y por ahí me llamaba en el momento que no venía, y yo ya estaba. Tenía que suspender pacientes, o estar corriendo a la casa de mi vieja a ver si le dejaba los nenes, o ver si venía. Entonces me cansé y no la llamé más. Y un poco por eso también, medio que, veo también que a veces no limpian tan bien. Digo ‘Y al final me estoy gastando un montón de plata y al otro día tengo que volver a barrer yo’. O ‘Esto no lo limpió bien y tengo que limpiarlo yo’. Al final limpio yo y chau” (*Aglaura*, 42 años, 2 hijos, psicóloga y docente, Santos Lugares – 13 de marzo de 2013).

El testimonio anterior nos permite afirmar que no consiguió un reemplazo adecuado. Aglaura puede prescindir de la empleada doméstica por la flexibilidad horaria tanto de su ocupación como, en menor medida, la de su marido. El resto de las entrevistadas, por el contrario, cualquiera sea su condición de actividad sí cuenta con personal doméstico. Con todo, podemos distinguir tres patrones en referencia a la cantidad de horas que trabajan. Por un lado, el caso de Fedora, que por el momento particular en el que estaba –a punto de dar a luz cuando realizamos la entrevista y habiendo cerrado el cuatrimestre– estaba en un período de transición: probando a una chica para contratar. La decisión de ella, que tiene pensado volver a trabajar, era no enviar a sus dos hijos a la guardería, como hizo con la mayor, sino contar con una empleada en el hogar.

“Y cuando venga el bebé se va a complicar un poquito más [risas]. Se va a complicar un poquito más, pero bueno, me voy a tener que organizar de otra forma. Ya con el jardín no es económicamente viable. Ni tampoco en otro tipo de materia, no en lo económico, porque ya son dos los posibles enfermos. O sea, no es uno, si no está uno enfermo puede que esté el otro. Entonces lo que voy a necesitar es tener una chica más que nada. Tener alguien que se quede con ellos y puedan estar acá. Que bueno, vamos a ver cómo lo arreglo eso” (*Fedora*, 36 años, 2 hijos, ex empleada de ventas, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012)

Este testimonio, a su vez, nos deja ver que quien se va a tener que encargar de buscar cómo arreglarse es ella, no la familia. Sobre este punto volveremos. El segundo patrón, el más extendido entre nuestras entrevistadas ocupadas, radica en contar diariamente con las empleadas domésticas, entre 4 y 6 horas. Ello les permite continuar con su carrera laboral y sus demás obligaciones.

“Ella [que al momento de la entrevista se encontraba limpiando el hogar, y antes de comenzar la misma me había servido un café con galletitas] viene todos los días a la mañana. Un rato a la mañana. Pero he estado mucho tiempo sin y...nada, me organizo. Ahora los chicos están más grandes, van todo el día al colegio, este [señalando a Jv, el menor] va al mediodía. Nada, me gusta, o sea, me gusta limpiar, me gusta planchar. Todo lo de la casa me gusta así que...” (*Isidora*, 38 años, 3 hijos, restauradora de muebles, San Isidro – 15 de octubre de 2012).

El relato de Isidora es la excepción entre las entrevistadas ocupadas: a ella le gusta limpiar y las cosas de la casa. Ella reconoce que puede prescindir del servicio doméstico por el hecho de trabajar desde su casa restaurando muebles, y por el hecho de que sus dos hijos mayores van al colegio a doble escolaridad. Las demás reconocen, por el contrario, que la presencia de la empleada doméstica es fundamental para poder continuar con sus tareas laborales.

El último de los patrones señalados respecto de la cantidad de horas que trabaja la empleada doméstica en el hogar corresponde al caso de una de las inactivas, Eufemia, quien tiene a M. con cama adentro.

“Ella está con cama. Está todos los días y, hace, me ayuda en todas las tareas, cocina, lava, plancha. Sí” (*Eufemia*, 38 años, 2 hijos, ex jefa de producto en multinacional, Recoleta – 31 de octubre de 2012).

El contar con servicio doméstico remunerado, por tanto, no libera a estas mujeres de las cargas cotidianas de la casa y de los chicos. Sino que, como afirma Wainerman (2005), ellas son quienes deben supervisar que todo se realice y que se efectúe de la manera correspondiente. Ello a veces lleva a, como vimos en el caso de Aglaura, evaluar que la forma en que se realizan las tareas no sea la esperada/exigida por las empleadoras. Esta tarea de supervisión implica a veces enseñar cómo se tienen que hacer las cosas:

“[Haciendo una descripción de su día típico] Me fijo qué está haciendo M. [la empleada], qué tengo que hacer, si la ayudo, porque a veces no sabe usar la aspiradora o esas cosas, o sea, estoy un poco metida en lo que ella está haciendo, la chica que trabaja en casa. [...] A las once y media me voy yendo para el jardín, la dejo que esté comiendo con S., que esté bien la comida o, porque a veces, le enseño cómo hacer el pescado o alguna cosa que haga falta [...] En verdad todos los días, tengo unas cosas todos los días, hoy hay que lavar sábanas. Entonces me ocupo que estén las sábanas lavadas, o esto. Las toallas” (*Eufemia*, 38 años, 2 hijos, ex jefa de producto en multinacional, Recoleta – 31 de octubre de 2012).

Los cónyuges, quienes no se encargan de supervisar si, y cómo, las cosas de la casa se realizan, no mostraron objeción alguna en que se contrate a una persona para la concreción de las tareas cotidianas del hogar. Algunos, de hecho, lo impulsaron.

“Pero, yo te digo, yo prefiero, jugar con ellos o atender otras cosas, y no estar limpiando o fregando. Entonces yo le dije ‘Para mí...’. Y él también quería tener alguien que se dedicara más que nada a que tengamos la ropa planchada. Yo no es que no lo sepa hacer, pero tampoco me quiero acostar a las tres de la mañana. Planchando, porque ya entre el tiempo que soy de hacer esas boludeces [manualidades], me gusta más por ahí hacerle las cosas de las sorpresas de coso que estar fregando. Y además me gusta cocinar, y entonces bueno me dedico más a otras, a las cosas que me gustan. Y si le puedo pagar a una persona que me haga la limpieza. F. no tiene problema en ese sentido. Me lo dijo él, tipo, ‘Buscá alguien’, y listo. Pero él no se encargó de buscar. O sea, la contraté yo” (*Moriana*, 32 años, 2 hijos, empleada administrativa, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

El testimonio anterior entre otras cosas nos permite observar que, como afirma Wainerman (2005), las mujeres prefieren delegar las tareas relacionadas con la casa a la empleada doméstica, mientras que se muestran más renuentes a encomendar aquellas referidas al cuidado. Esto también puede ser entendido como la preferencia por pagarle a alguien para que realice alguna tarea que no les guste, en tanto que ellas llevan a cabo las que más disfrutan. A pesar de ello, y a diferencia de la autora, otras mujeres reconocen que el rol de la empleada es básicamente cuidar a los niños.

“Tenemos a M. que nos ayuda con la casa. Va todos los días. Y se queda con Mi. [la niña de dos años] hasta que yo vuelvo de trabajar. Llega a las nueve y yo me voy a las nueve con ella en la puerta, intercambiamos dos minutos. Y sí, se queda con Mi., que todavía en general duerme a esa hora, la tronca. Es un tronco. Y ella medio que se ocupa de las cosas de la casa a grandes rasgos, porque, o sea yo, tiene como prioridad cuidarla a Mi. y jugar con ella. Con lo cual es medio... Sí, hacer las camas, pasar un rato la aspiradora por, y listo. Pero no cocina. No me hace las compras. Salvo que yo le diga ‘M. Che, por favor, comprame tal cosa’” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

Cuando la prioridad es que las empleadas cuiden a los niños, como en el testimonio anterior, es porque éstos son pequeños y todavía no van al colegio, sino la prioridad suele ser que realicen la limpieza salvo cuando el niño se enferma y las mujeres tengan compromisos

laborales. Como vimos en el caso de Fedora, es más “negocio” que los cuide una persona en el hogar que llevarlos al jardín.

“Entonces cuando está enfermo vos no lo podés mandar a una guardería, te tenés que venir acá y no trabajar. Entonces es como que yo prefiero que si está enfermo más o menos, por más que sean cuatro horas, te podés ir igual, y si hay alguien que lo cuida acá mejor. Además, si vas al jardín, y el nene levanta dos líneas de fiebre, te llaman y tenés que tener alguien acá, o quedarte ese día, tomarte el día, porque no podés trabajar. Entonces si tengo alguien acá, lo voy a buscar a T. ponele. Pero vengo, lo traigo, y se queda acá con la señora” (*Moriana*, 32 años, 2 hijos, empleada administrativa, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

Otro aspecto que había ilustrado el anterior testimonio de Moriana era que había tenido que ser ella quien se encargó de conseguir a la señora para contratar. Esto se da en la mayoría de los casos, dado que es “la responsabilidad” de la mujer el ámbito hogareño y de cuidado de los niños, por eso ella debe buscar a “su” reemplazo. No obstante, el caso de Fedora contradice este patrón:

“Es chica para lo que yo quiero, que esté con dos criaturas, por ahí me parece chica. Y aparte no es tan proactiva con el tema de la casa, que es lo que más me interesa. Así que estoy probando. Es difícil conseguir. Re difícil. Pero por ahora es lo que hay. **¿Y eso lo evaluás? ¿O también lo consultás con F.?** Sí, lo consulto con F. Es más, la entrevista se la hicimos los dos para que empiece a venir. Y, sí, esas cosas sí las consulto con él. Porque aparte yo todavía no estoy tan segura de, por ejemplo yo todavía no me animo a dejarla sola. La idea era que yo pueda ir a cursar y dejársela a ella, pero no me animo. No sé por qué no me animo. A lo mejor si fuese una persona más grande sí. Pero con ella no me animo” (*Fedora*, 36 años, 2 hijos, ex empleada de ventas, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

La cuestión de la edad y de la experiencia de la maternidad en las empleadas domésticas es bien valorado a la hora de tener en cuenta a quién contratar. El que sea una mujer más grande y con hijos da más confianza a la hora de dejarle a los propios hijos.

Resumiendo, contratar un reemplazo/complemento es una modalidad extendida en el caso de las mujeres, cualquiera sea su condición de actividad. El contar con servicio doméstico implica liberar a las mujeres, al menos de la concreción, de las tareas que menos gustan realizar y priorizar aquellas que disfrutan más, aunque tienen que supervisar. Es, a la vez, responsabilidad de las mujeres encontrar *su* reemplazo.

ii.v (Otros aspectos de la relación con las empleadas domésticas)

Una cuestión fundamental a la hora de contratar personal doméstico es la dificultad para conseguir una persona de confianza para tener en el hogar. Cabe recordar que la posición económica de estas mujeres es relativamente buena, con lo cual cuando algún extraño ingresa

al hogar genera cierto recelo⁵. Esto, en algunos casos se vio acompañado de malas experiencias para conseguir una persona de confianza.

“En verdad, ella está hace dos semanas. Estuve casi todo el año sin. En verdad, desde agosto del año pasado que me quedé sin la chica de confianza. Estuve probando, sin suerte, casi como treinta chicas. Todas tenían un problema, o me afanaban, o lo que sea, así que... Un año duro para estar con los chicos sola. Porque A. viaja mucho al campo, así que estoy sola. La casa es grande y hay que ocuparse de las cosas. Recién ahora tengo. No tenía nadie. Tenía una persona antes que venía un par de veces por semana a planchar. Así que, lo demás lo tenía que hacer todo yo. Lavar, cocinar, planchar, todo” (*Eufemia*, 38 años, 2 hijos, ex jefa de producto en multinacional, Recoleta – 31 de octubre de 2012).

Si bien el testimonio anterior resulta un tanto extremo –una treintena de chicas en un año– permite ilustrar cómo su marido, haya o no empleada doméstica, no se responsabiliza por las cuestiones domésticas: su ausencia lo excusa. Generalmente, estas mujeres recurren a contactos y personas conocidas para saber a quién contratar.

“¿Y cómo la eligieron a esa persona? A esa persona, fuimos muy afortunados. Porque pregunté en administración, y justo la mamá de una amiga de la chica, quien me merece mucha confianza, necesitaba trabajar, y en mi casa tengo una persona súper optimista. Que a pesar de todos los problemas, de una clase social muy sufrida digamos, siempre está bien, de todo se ríe, y hasta te podría decir que a pesar de sus falencias, faltas de condición y todo, viven más feliz que nosotros [sonriendo]. Entonces para mí es, y para F. [el cónyuge] también, es una muy buena compañía S. Una fenómeno la gorda. Una fenómeno. Un poco vaga, pero viste, eso después pasa a segundo plano” (*Valdrada*, 42 años, 1 hijo, dueña de una empresa de turismo, Canning – 14 de mayo de 2013).

El testimonio de Valdrada, nos permite además ilustrar el tipo de relación que suelen establecer estas mujeres con sus empleadas domésticas: una suerte de compañía. En este caso, resulta tal tanto para ella como para su cónyuge. Este tipo de relación tan fluida, al menos en los discursos de algunas entrevistadas, hace que se valore más su calidad humana que sus aptitudes para la limpieza. Ello puede llevar, en ocasiones, a que se la sienta como “parte de la familia”.

“¿Te parece que cambió la forma de relacionarse de los sectores más altos con los sectores más bajos? Por ejemplo, a ver mi relación con mi empleada, que es como de la familia prácticamente. Entonces ahí... Entonces ahí no hay una distancia, me entendés. A veces al contrario, la distancia no está, la tengo que retar. Pero es una situación muy cotidiana” (*Diomira*, 54 años, 1 hija, abogada, Belgrano R. – 13 de julio de 2012).

Este tipo de relación con las empleadas domésticas, quienes forman virtualmente parte de la familia pero objetivamente pertenece a una clase social más desfavorecida, sirve para

⁵ Este aspecto es fundamental a la hora de contactar entrevistadas. Debíamos acceder a ellas por medio de contactos que nos faciliten la entrada al hogar, lo cual no siempre resultó en que se efectuara la entrevista.

tener algún tipo de contacto con situaciones socio-económicas, como en las que se encuentran las empleadas, que a veces permanecen invisibilizadas para las familias de estos estratos.

“La otra vez que se llevaba una heladera de casa. No un lavarropas. Cuando nos mudamos el lavarropas que yo tenía no entraba en el lugar donde tenía para el lavarropas entonces tuve que comprar uno más chico. No tenía lavarropas ella, entonces le di el lavarropas grandote. Y ella me dijo ‘No. Yo no quiero que vengan de allá’, como de allá de la villa para acá, ‘porque no quiero que vean adonde trabajo porque si no me van a robar. O te van a venir a robar a vos’. Me llamó la atención a mí, como, ese reparo, o sea, pará, yo no lo tenía. Y ella sale con el sueldo de casa y se guarda el sueldo en la bombacha. O sea, porque dice que las bajan del colectivo y las roban. Y entonces ahí entendí que bueno, está bien, por ahí tenía porque tener esta cosa de cuidado. ‘No. No quiero que vean adónde trabajo. Que vean adónde trabajo’ Ni si es lindo o no el barrio. Y a mí me llamó la atención eso. Como esa cosa. Yo como que no la pienso” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

El aprendizaje que proporciona la relación con la empleada doméstica puede traducirse en poder hacer ver a los hijos cómo viven otras personas. Algunas mujeres, entonces, deciden transformar esta experiencia de desigualdad socio-económica en una suerte de “experiencia didáctica”

“Una vez pasábamos por unas villas ahí, íbamos a la casa de mamá, por camino negro. Y no sé qué dijo de las villas, mi hija. Y yo le dije ‘Mirá. En las villas trabaja mucha, vive mucha gente trabajadora’. Le digo ‘¿Vos dónde te creés que vive J.? No vive en una villa, pero vive en un barrio muy pobre, muy humilde’. Entonces le expliqué ‘Mirá. Mucha gente que es muy laburante. Y que vive en la villa, porque no paga un alquiler. Porque tiene su lugar. Y la plata no le alcanza. No son todos delincuentes’. Entonces un día parece que iban con una madre del colegio, y no sé qué también pasaron por una villa. Y no sé qué dijeron de los villeros, y mi hija se las puso a sermonear [risas]. ‘No. Porque hay mucha gente trabajadora que vive en las villas. Y que no es delincuente’ Me contaban. Ah bueno. Algo llega” (*Diomira*, 54 años, 1 hija, abogada, Belgrano R. – 13 de julio de 2012).

Nuestro interés no radica en afirmar que el que haya empleadas domésticas es saludable para la sociedad por el hecho de que permite a las familias contratantes dar cuenta de las realidades que viven sus contratadas. Empero, sí vimos en algunos testimonios que es una de las formas –tal vez la más directa– en que algunas familias encuentran para enseñar a sus hijos sobre aspectos de la desigualdad social. Debido al humilde carácter de nuestra muestra, sólo debe considerárselo como un indicio.

A modo de resumen, la elección de la persona a contratar no suele ser fácil e implica acceder a ella por medio de contactos. Además, en algunos casos la relación con la empleada doméstica es fluida y desacartonada, permitiéndoles a las familias establecer un contacto directo con personas de estratos socio-económicos inferiores. Esta situación, en ciertas oportunidades, se traduce en un aprendizaje. Debe recordarse que las empleadas domésticas provienen de estratos inferiores.

ii.vi ...en la reproducción social: ¿quién decide qué?

Un posible indicador de la reproducción de la clase social es el grupo de socialización familiar, es decir, el grupo de amigos. Gran parte de las entrevistadas, sin importar su condición de actividad, refleja que cuando tienen matrimonios amigos son principalmente ellas quienes se adaptan a los amigos de sus cónyuges.

“Nos encontramos los domingos en el Jockey con algunos amigos, así que nos quedamos con la familia, los chicos juegan y nosotros, los grandes, hablamos. Los amigos del club son amigos de A. Yo soy amiga de las mujeres de ellos. De hecho, vamos a hacer un asado el fin de semana. Hay muchos de los amigos de A. que llevan a sus chicos al colegio, aunque están en distinto grado, o a la mañana, S. va a la tarde, pero que los conocemos. Y él los conoció en el colegio. A., tiene casi todos los amigos del colegio, y también de la facultad. Pero más del colegio. Los más amigos entre ellos” (*Eufemia*, 38 años, 2 hijos, ex jefa de producto en multinacional, Recoleta – 31 de octubre de 2012).

El caso contrario, es decir, que ellos se adapten a las amigas sus cónyuges no apareció en ninguna de las entrevistas. En uno de los testimonios incluso se vislumbra que ella ha resignado sus amistades para evitar confrontar con su cónyuge:

“**¿Tienen matrimonios amigos?** Sí. Tenemos. Igual F. es muy apático, o cómo se diga, en ese tipo de reuniones. Sí. Y esos matrimonios amigos que tenemos los conocimos porque algunos son pasajeros. Otros, en verdad, eran amigos míos. Pero son los que más se han dejado. Los hemos dejado de ver. Por esto de no confrontar permanentemente” (*Valdrada*, 42 años, 1 hijo, dueña de una empresa de turismo, Canning – 14 de mayo de 2013).

La zona de residencia puede, a su vez, tomarse como otro indicador de clase social. Con respecto a esta, en todos los casos en los cuales la decisión ha sido individual, fueran hogares de uno o dos proveedores, fue la postura del marido la que se tomó en cuenta. Ellos delimitaron la zona a la cual mudarse, tanto sea para comprar la propiedad como para alquilar. Puede pensarse que la voz del marido sobre la decisión de la zona de residencia sea concluyente dado el mayor aporte que estos hacen para el sostenimiento del hogar: por lejos, en algunos casos son quienes más ingresos perciben por sus trabajos y quienes más aportan al presupuesto familiar.

“**¿Y por qué acá en San Isidro?** Cuando nos vinimos acá, vivimos dos años al centro. Pueyrredón y Pacheco de Melo. Y después acá, en San Isidro. Acá porque T. fue el de la idea. [Risas] Como que se le puso fijo que acá, que era acá, qué sé yo. Y teníamos amigos que vivían acá. Nosotros estuvimos en el centro alquilando, y como estaban tan bien acá, ellos un poco nos convencieron de que viniéramos a vivir acá, y qué sé yo” (*Isidora*, 38 años, 3 hijos, restauradora de muebles, San Isidro – 15 de octubre de 2012).

“**¿Eligieron Belgrano por algún motivo?** Belgrano para mí siempre fue muy lejos. [Risas]. Sí. Yo viví lejos toda la vida, no quería irme a Belgrano. [...] Aunque yo no quería vivir en

una casa, yo estoy, mucho trabajo, pero...” (*Diomira*, 54 años, 1 hija, abogada, Belgrano R. – 13 de julio de 2012).

En cuestiones que tienen que ver la planificación del presupuesto familiar, por lo general los maridos son los más propensos a ahorrar y quienes se encargan de decidir sobre gastos más importantes. En ellos persiste un estereotipo de *varón proveedor*, el cual debe ser quien garantice el bienestar familiar, aun cuando ambos cónyuges están ocupados. Algunas mujeres aprovechan esta situación para descansar de algunas preocupaciones.

“En algún sentido a veces yo descanso de más porque hay un modelo en F. Porque siempre está esa cosa de que entiende más de algunas cosas de la economía que yo, pero no tendría ningún problema en hacerme cargo. Además porque me conviene, porque no tengo ganas de hacerme cargo de la administración de nada. Quiero decir, tengo la preparación para hacerlo, no me asusta si tengo que decidirlo. De hecho lo compartimos. Si puedo le tiro. Me saco todo de encima” (*Diomira*, 54 años, 1 hija, abogada, Belgrano R. – 13 de julio de 2012).

En otros casos, esto genera conflictos y tensiones en el matrimonio. Ellas son quienes exigen a su marido la necesidad de comenzar a disfrutar el momento, dejando de priorizar el ahorro para un futuro incierto. El caso de Sofronia es ilustrativo sobre este aspecto.

“Pero recién este año como que dijimos ‘Loco. Disfrutemos un poco de lo que hacemos’. Porque es como que siempre estamos, ‘Pensemos en qué hacer. O si invertimos algo de la guita que nos sobró’, porque A. siempre está pensando en esas cosas. O sea, ‘No. La plata te la come la inflación. Pensemos en algo que invirtamos, que si el día de mañana vos o yo no tengo trabajo, o sea, tenemos tres chicos’. Como que siempre está como muy pendiente de eso. Pero A. es siempre como mucho más previsor en ese sentido. Y este año yo un poco digo ‘Bueno. Basta, disfrutemos algo’. Entonces nos fuimos dos semanas de vacaciones en verano, que es la primera vez que nos vamos dos semanas” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

Las mujeres inactivas, por su parte, declaran que los gastos más importantes son consultados. El caso de Fedora, quien luego de quedarse sin empleo estando embarazada decidió no buscar trabajo para poder terminar sus estudios universitarios, es ilustrativo de un patrón de distribución del dinero individual: decidió continuar sus estudios a pesar del descontento de su marido. El dinero para ello proviene de sus ahorros y de un préstamo de su padre.

“Después le costó también el tema de aceptar que yo estudie. Era como que yo me tenía que quedar acá con A., como que ya esos tres primeros meses que estuve, él como que ya se había acostumbrado a que yo esté acá, y después le costó que yo empiece a irme cuatro veces por semana a Capital, y que estudie, que se hiciera el gasto, porque era un gasto significativo. Y que haga ese gasto. Yo bien lo veía como una inversión, lo sigo viendo como una inversión, y él a lo mejor no lo podía ver tanto como una inversión como yo. Lo del estudio no se lo consulté, directamente dije ‘En agosto empiezo, y empiezo’. O sea, le guste o no. Por más que

era una cosa grande, pero bueno es algo que a mí me iba a servir” (*Fedora*, 36 años, 2 hijos, ex empleada de ventas, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

En cuanto a la vida escolar de los hijos, podemos observar que son las madres, aun cuando poseen responsabilidades laborales, más que los padres quienes se encargan directamente de las cuestiones relativas al colegio. Ellas están presentes en todas las actividades referidas a la vida escolar de sus hijos. En algunos casos, los maridos se desligan de toda responsabilidad en este ámbito, desde la elección de la institución educativa a la cual irán los hijos, ir a reuniones, hasta hablar con docentes.

“¿Y por qué va ese colegio?” ¿Por qué va al Belgrano Day School? Cuando empecé a buscar colegio para A., pensé en los grandes colegios de comunidades, digamos El Cristoforo Colombo, el Liceo Francés. F. en realidad quería que fuera bilingüe en inglés. Y en el Liceo Francés y en el Cristoforo Colombo salen bilingües, pero él quería que fuera bilingüe en inglés, digamos como segunda lengua. Así que, al mismo tiempo yo había preguntado a través de mi psicólogo, a una psicopedagoga que él conocía, qué colegios recomendaba desde el punto de vista pedagógico en esta zona de Buenos Aires y me había dado tres colegios” (*Diomira*, 54 años, 1 hija, abogada, Belgrano R. – 13 de julio de 2012).

En otros casos, como el señalado en el testimonio anterior, los cónyuges varones delinean un aspecto fundamental en relación con la reproducción de la clase social. A saber, determinan a qué tipo de colegios irán sus hijos. En base a esta oferta, las mujeres eligen la institución educativa a la cual asistirán sus hijos.

En el caso de las dos inactivas con al menos un hijo en edad escolar, la decisión del colegio fue tomada por ambos cónyuges, sin embargo los niños terminaron yendo al mismo colegio al que había ido el padre. El haber conocido por propia experiencia la institución educativa determinó que fueran allí, incluso cuando la otra alternativa era el colegio al que había ido la mujer. A su vez, sus matrimonios amigos, por amigos previos de los cónyuges varones, envían a sus hijos a la misma institución educativa. Los hijos de una van al Labardén, los de la otra, al San Andrés.

“¿Y por qué el San Andrés?” Porque nos gusta mucho el colegio académicamente y además tiene valores humanos que nos gustan. Y bueno, obviamente, A. fue al San Andrés toda su vida. Desde *kinder* hasta el posgrado. Y yo fui al Northlands que es muy parecido, pero yo quería que fuera mixto. El Northlands recién es mixto hace diez años, aunque parece un montón, pero, digamos, para mí es muy importante que haya una historia de rugby, una historia del fútbol. Está bueno que lo hayan hecho mixto, y en algún momento tenía que pasar pero me parece que lo... El San Andrés tiene, no sé, como ciento y pico de años el colegio, siempre fue mixto.” (*Eufemia*, 38 años, 2 hijos, ex jefa de producto en multinacional, Recoleta – 31 de octubre de 2012).

En este último testimonio en particular subyace la importancia del colegio como ámbito en el cual se reproduce la clase social. Ciertos colegios de *élite*, como el caso del San Andrés, son vistos como tradicionales (Heredia, 2011a) (¿y tradicionantes?) de las clases altas. Cabe mencionar que los hijos de todas las entrevistadas en edad escolar van a colegios de doble escolaridad. Algunos de ellos son bilingües (inglés), otros con inglés intensivo. Ninguna de las entrevistadas envía a sus hijos a colegios estatales. Si bien esta última posibilidad estuvo presente en dos testimonios, por diversas cuestiones esta opción fue descartada. En el caso de una, porque la oferta de colegios estatales con doble escolaridad es menor y lejana a la zona de residencia. En el caso de la otra, porque su hija, perfilando para la educación secundaria, no quiso cambiarse de colegio.

En los casos en que los padres colaboran con la supervisión de las tareas escolares de los niños, ellos no pueden hacerlo como las madres debido a su personalidad menos pendiente del detalle, lo cual puede a veces generar conflictos. Esto está presente tanto en las madres ocupadas como en las inactivas.

“Los días que están con D., que es martes y jueves, que él se encarga de la tarea todo eso, porque yo llego tarde, están casi durmiendo. Termina, él guarda todo y siempre le falta algo. Entonces a veces hay discusiones por eso. Pero yo llego, abro la mochila, reviso todo de nuevo, si bien lo hizo D., pero como es medio desbolado en esas cosas, y no es tan controlador como yo, entonces siempre algún detalle puede faltar. O no le sacó punta a los lápices” (Aglaura, 42 años, 2 hijos, psicóloga y docente, Santos Lugares – 13 de marzo de 2013).

Resumiendo, el grupo de amigos que mantienen los matrimonios son “aportados” en mayor medida por el cónyuge varón. Cuando la decisión de la zona de residencia es individual, tiende a priorizarse la opinión del marido. También es dable destacar que se perciben vestigios del modelo de varón proveedor, quien intenta decidir sobre los gastos más importantes. Ahora bien, mientras algunas mujeres descansan para su comodidad en este patrón, en otras genera conflictos. Finalmente, en algunos casos, la decisión del colegio para los hijos es determinada por los varones, pero las mujeres continúan siendo las encargadas de ir a reuniones, hablar con profesores y supervisar las tareas escolares de los niños.

ii.vii ...en la reproducción social: cuando los hijos importan

Los hijos también son actores determinantes en cuestiones específicas relativas a algunos aspectos de la reproducción social. En casos en los que son más grandes y están próximos a ingresar a la escuela secundaria, vemos que repercuten en la decisión sobre dónde continuar sus estudios.

“Yo la hubiera mandado al [Nacional] Buenos Aires. Pero el año pasado, cuando yo le dije ‘Bueno. Hay que prepararse para el ingreso del año que viene’, tendría que hacerlo este año, ella no se quiso cambiar de colegio. Y yo la verdad que no tenía energía para insistir, porque la verdad que no la podía mover de que no se quería cambiar de colegio. Y este año empezó con que se quiere cambiar de colegio. Yo la quería matar” (*Diomira*, 54 años, 1 hija, abogada, Belgrano R. – 13 de julio de 2012).

El atender a lo que los hijos quieren está presente en los testimonios de todas las mujeres. Cuando estos expresan algún “capricho”, es porque, según las entrevistadas, el abanico de posibilidades es mayor por el hecho de estar posicionadas en una situación económica cómoda. Esto es una principal diferencia con sus familias de origen, en las cuales ellas aprendieron a apreciar el valor de las cosas.

“Trato de educarlos como me educaron a mí. Diferencia sí, porque ahora tienen la tele, la Play, la Wii, el consumo, la cosa. En nuestra época no había nada. Era o Topper o Adidas, si querés. Y se acabó. Y el auto y todo era básico. Ahora hay tanta cosa de todo y todo quieren tener. Un poco como luchar contra eso también. ‘Mamá comprame. Mamá comprame. Mamá quiero’. Siempre están pidiendo algo. Siempre les hace falta algo. Lucho contra eso. Y trato de que se armen de paciencia, no darles lo que quieren ya. Que no miren tanta tele. No malcriarlos tanto, que no tengan tanta cosa. Que no les sea todo tan fácil” (*Isidora*, 38 años, 3 hijos, restauradora de muebles, San Isidro – 15 de octubre de 2012).

Para el caso de las mujeres inactivas, cuando los chicos quieren se les compre algo, éstas pretenden enseñarles el valor que tienen las cosas.

“Tengo los chiquitos de S., amigos de S. que les dan todo, son unos malcriados. Los padres se van de viaje y vienen con una lista ‘Papá, me comprás todo eso’. Y el padre viene con las dieciocho cosas. A mí me parece mal eso. Por ahí ese chico, como ve el pum para arriba del padre, va a querer ser rico como el padre. Pero a mí esas cosas ya me parecen mal” (*Eufemia*, 38 años, 2 hijos, ex jefa de producto en multinacional, Recoleta – 31 de octubre de 2012).

De la misma manera, cuando el capricho es por cuestiones cotidianas como la demarcación de límites, todas las mujeres pretenden no reproducir el modelo –basado en una matriz más autoritaria– en el cual fueron educadas. En consecuencia, intentan negociar con sus hijos para que hagan caso, explicitándoles en oportunidades los motivos.

“O cuando éramos chicos y no querías comer algo, mi mamá nos dejaba en la mesa, sean las tres de la tarde, hasta que no te terminabas el plato no te levantabas. [Risas]. Yo negocio. ‘Comé un poco más, comé tres bocados más y te podés levantar’” (*Isidora*, 38 años, 3 hijos, restauradora de muebles, San Isidro – 15 de octubre de 2012).

Ellas reconocen que esta laxitud en cuestiones de límites convierte a los chicos en más desafiantes desde edades más tempranas, siendo su voz tomada en cuenta en diferentes cuestiones. Algunas explican esta diferencia por haberse convertido en madres luego de los treinta años.

“No sé por qué cambió esa forma de ser de los chicos, pero ahora los chicos te desafían todo el tiempo, son más rebeldes. Son mucho más avivados que cuando nosotros éramos chicos. Ahora para ponerle los límites es todo un tema, porque no les afecta demasiado [risas]. Sí puede que seamos más permisivos nosotros ahora los padres, pasa que ahora los padres somos más grandes. Antes los hijos se tenían a los veintiuno, veintidós, veintitrés. Ahora, generalmente, o en mi caso por ejemplo, a los treinta y pico. Y es como que a esa edad, por ahí, no sé si somos más permisivos, o tenemos distintas formas de criarlos que si fuésemos quince años más chicos. Por ahí, lo que a mí me parece también es que antes, cuando nosotros éramos chicos, a lo mejor los padres eran menos cariñosos que ahora. Los padres ahora son más cariñosos con los chicos, hay más comunicación, hay más festejos, se les da más bola, se los lleva a más lugares, se interactúa más o hay más estimulación. Antes era como que no era tan así, me parece. Y eso también fue haciendo que el chico solo cambie, crezca, o se eduque de otra forma, o sea más como es ahora. Más vivos, que ya enseguida te agarran la mano. [Risas]. Ésta ahora, por ejemplo, quiere algo y te dice ‘Te amo. Te amo’, para comprarte, dos años tiene. O te empieza a dar besos. Nosotros no lo hacíamos eso antes” (*Fedora*, 36 años, 2 hijos, ex empleada de ventas, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

Por otro lado, los hijos son determinantes a la hora de planificar vacaciones. El destino de vacaciones está demarcado por los hijos, disminuyendo el abanico de posibilidades para que la familia vaya toda junta: la predilección por lugares aptos para toda la familia es un programa habitual.

“Por ejemplo, desde que nació A. a la playa no quise ir más porque implica estar pendiente del sol, de que esté abajo de la carpa, de esto, de lo otro y terminás, yo creo, para mí punto de vista, terminás no disfrutando” (*Fedora*, 36 años, 2 hijos, ex empleada de ventas, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

Asimismo, actividades como salidas a cenar y demás están limitadas a la presencia de los chicos. Los lugares de comida rápida como McDonald’s y otras variantes, así como restaurantes con peloteros suelen ser los sitios privilegiados a los cuales van las familias. Esto muestra una diferencia cuando la mujer sale sola o con su pareja.

“Vamos mucho a McDonald’s por los chicos, que les encanta. Y si no algún restaurant que pueda ir con los chicos. Y si tengo que ir con mi marido, mucho vamos a La Porteña, o algo así en Pilar, que es muy cálido” (*Olinda*, 44 años, 4 hijos, ex maestra jardinera, Beccar – 29 de marzo de 2013).

También es habitual que las madres comiencen a modificar su círculo de amistades cuando los niños ya comienzan a ir al colegio. De hecho, entablar una amistad con otras madres del colegio es algo frecuente en estas mujeres.

“¿Qué empecé a hacer con el nacimiento de mis hijos? Por ahí a tratar de hacerme amiga de las mamás del jardín [risas]. Y ahora sí, ahora ya inclusive me hice un par de amigas, incluso que nos vemos fuera de horarios o de temas escolares, cada tanto nos vamos a una cena, o vienen. Cosa que nunca se me hubiera ocurrido que me podía pasar como mamá. Pero me di cuenta [de] que está bueno como conocerse con los demás padres, porque digo ‘Si yo los voy a dejar acá, es con quienes van a compartir gran parte de mi vida. Y está bueno tener buena

onda', ver quiénes son, cuando se empiezan a quedar a dormir, a ir a la casa de alguien. Está bueno conocerse, como llegar y como que me da más seguridad. Sé con quién se queda, sé que hay confianza. Así que, por ahí eso, acercarme más a las mamás del jardín" (*Aglaura*, 42 años, 2 hijos, psicóloga y docente, Santos Lugares – 13 de marzo de 2013).

Por último, la presencia de chicos dificulta la posibilidad de separación. Estas mujeres concuerdan que cierta autonomía sobre la ruptura de la unión consensual se ve cuestionada ante la presencia de niños: por ellos es necesario "aguantar" y "remarla" más.

"El matrimonio es una vía inevitable para formar una familia y tener hijos. En nuestro caso, de hecho, básicamente creo que estamos juntos por J. B." (*Valdrada*, 42 años, 1 hijo, dueña de una empresa de turismo, Canning – 14 de mayo de 2013).

En este testimonio en particular, vemos que la separación no es una posibilidad remota sino una realidad concreta que se ve limitada por la presencia del hijo. Cabe aclarar que Valdrada ya se había divorciado de su primer marido con el cual no tuvo hijos. Podríamos decir que el hecho de que esté J.B. cambió sus prioridades maritales y personales, convirtiéndose en un obstáculo para romper una unión que no le brinda satisfacciones.

A modo de resumen, hemos observado que los hijos también se convierten en determinantes en aspectos vinculados con la reproducción social. Ellos son tenidos en cuenta para el colegio al que ir –cuando se van acercando a la secundaria–, los lugares de vacaciones, las salidas a cenar. También son vistos como un impedimento para el divorcio, o como un aliciente para ser más tolerante en la vida conyugal. Por último, se observa que los hijos son más desafiantes en torno a los límites, y más exigentes con respecto a la compra de ciertos bienes de consumo. Ellas intentan acompañar en el aprendizaje, limitando el capricho pero no de la manera autoritaria en la cual ellas, reconocen, fueron educadas.

iii. Las relaciones de *poder con*...

El concepto que articula este eje, el *poder con*, permite interpretar a la familia como una unidad corporativa en la cual los distintos miembros tienen objetivos comunes y todos actúan para su bien, sin que peligren los intereses individuales. Existe, pues, una vasta tradición de estudios que apuntan a las dinámicas domésticas centrándose en los arreglos intrafamiliares, los cuales posibilitan conciliar el trabajo productivo con el reproductivo (Bowman, 2007; Hochschild, 1990; López et al., 2011; Wainerman, 2000; 2005). Cabe decir que las dos formas de relaciones de poder resultan, pues, perspectivas complementarias, pero que a la vez terminan enfatizando que los arreglos fallan y ello repercute en más trabajo para

la mujer. O, como dice Lehner, “‘conciliar’ parece ser un verbo que se conjuga sólo en femenino” (2012: 65).

Siguiendo a las autoras citadas supra, en los siguientes subapartados analizamos cómo se dan (si se dan) los arreglos que liberarían a las mujeres de mayores cargas domésticas. Debido a no tener la posibilidad de observar directamente la manera en qué se realizan estas cuestiones, y reconociendo la diferencia que establece Wainerman (2005) discurso/práctica en mujeres de estos niveles –señalada en el capítulo I apartado iv–, decidimos incluir preguntas que no nos respondan a una generalidad *in abstracto*, sino que se anclen en las prácticas cotidianas reales. Lo mismo hicimos cuando preguntamos por la toma de decisiones. Ahora bien, cuando en el análisis nos encontramos con respuestas en las cuales se desdibuja el sujeto que toma la decisión o realiza la práctica, nos concentramos en la persona verbal enunciada. Por otro lado, hemos observado que los hijos son también agentes del *poder con* cuando las mujeres explican el disfrute que implica realizar una actividad de manera conjunta, no significando, por lo tanto, un contrapeso en absoluto.

iii.i ...en la reproducción cotidiana: algunos arreglos, pero no tantos

[Nota de campo: Moriana fue a darse una ducha y bañar a T. con ella, mientras F. cuidaba a J. y mirábamos televisión. Cuando Moriana se lo pidió, fue a buscar a T. a la ducha, lo secó y lo cambió. Luego volvieron todos al comedor. Mientras Moriana preparaba la comida, unos ravioles con salsa, F. jugaba con ambos niños en el comedor, al tiempo que conversaba con ella y luego preparó la mesa.

Yo pregunté sobre quiénes serían los padrinos de J. Eso descubrió que había habido alguna discusión, aunque al momento de traerla no parecían quedar vestigios de ésta. F. dijo ‘Bueno. Justo de ese tema’. Ambos rieron. Lo que sucedió fue que como la madrina de T. había sido una de las hermanas de ella y el padrino un amigo de F. de Rosario, se suponía que una de las hermanas de F. sería la madrina de J. en tanto que el padrino sería por parte del entorno de Moriana. El problema fue que el hombre seleccionado no podía porque estaba divorciado, con lo cual cuando ella se acercó a la iglesia a anotar a J. para que reciba el bautismo, cambió los nombres: decidió que su otra hermana sea la madrina y que el esposo de una de sus cuñadas sea el padrino. Ella pensó, ‘Total si no puede o no quiere, después lo cambiamos’, pero así quedó. Uno de los argumentos por lo cual F. se oponía era que por la distancia –como le pasaba a T. con su padrino–, habiendo preferido que su hermana que vive aquí sea la madrina. Moriana se sentó en la cabecera de la mesa con J. en su regazo, a su izquierda estaban F. y T., y yo frente a ellos. Ella se encargaba de darle de comer a J. en la boca y F. le cortó los ravioles a T. Durante la cena los principales temas de conversación versaron sobre: a) El trabajo de F. y el recibimiento de una mujer española a la sede de la Argentina de la empresa. b) Cómo se había portado J. en el trabajo de Moriana, dado que la niñera se encontraba con licencia. El niño se comportó muy bien y todos en la oficina se habían quedado encantados con él. c) La lastimadura que J. se hizo mientras hacíamos la entrevista. F. hizo algún comentario como cuán fuerte debía haber sido el golpe. Moriana, con un halo de culpa en su voz, decía que prácticamente ni había llorado.

Cuando terminamos de comer, J. estaba prácticamente cayéndose del sueño, por ello Moriana se fue a darle un baño así se relajaba más y ya se dormía. Luego F. llevó a acostar a T. Levantamos la mesa y dejamos los platos, que lavaría Moriana cuando yo me retirara, en la

cocina y F. preparó un café para cada uno de los tres. Mientras lo tomábamos, conversamos sobre su trabajo. Después de haber finalmente acostado a J., llegó Moriana. Se sentó a tomar su café. Cuando terminó le dice a F. ‘Bueno. A ver si nos dejás continuar que tenemos que terminar la entrevista’. ‘Ah, perdón’, contesta él, ‘pensé que ya habían terminado’. A continuación él se va al *living* a mirar televisión y nosotros retomamos la entrevista. – 22 de noviembre de 2012].

Como ilustra esta nota de campo, podemos observar que en el caso de las familias de mujeres ocupadas se dan una suerte de arreglos que permiten que las tareas cotidianas no sobrecarguen a las mujeres, alcanzando cuestiones domésticas como dar de comer a los niños, bañarlos, limpiar la casa y hacer las compras. Pese a ello, predominan las relaciones de *poder sobre* que reposan en la doble jornada de las mujeres. Para las mujeres inactivas, el hecho de no trabajar implica que cuenten con menos colaboración del cónyuge para la realización de las actividades de reproducción cotidiana. Aun así, en determinadas cuestiones se practican arreglos: tareas de limpieza de la casa y llevar y traer a los niños. No obstante, esto se ajusta más a la situación particular que esté viviendo la familia y no a un patrón cotidiano o sobre cuestiones que los cónyuges encuentran placenteras hacer.

“Pero la mayoría de los gastos de supermercado los hago yo. Pero de vez en cuando va él y compra cosas que yo no compro lo mismo. Cosas que a él le gusta utilizar para cuando cocina, cosas más sofisticadas que a él le gustan hacer [risas] Hay días que sí colabora, hay días que no. Hay días que hemos peleado por eso [entre risas]. Pero sí, ahora con mi estado así sí estuvo colaborando bastante, de encargarse de todo lo que es el auto, el patio, el pasto. Lavar los platos, bañarla a Abril, todo eso también. Hay cosas que no y hay cosas que sí. Pero te digo, tiene sus épocas que me ayuda más y épocas en que me ayuda menos, depende.” (Fedora, 36 años, 2 hijos, ex empleada de ventas, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

También observamos que en todas las familias se practican arreglos para la concreción de actividades extras por parte de alguno de sus miembros. De esta manera, actividades de los fines de semana relativas a los deportes de los hijos, actividades diarias u ocasionales de los cónyuges se realizan considerando la disponibilidad de los demás miembros.

“Los fines de semana Jm., que es el más grande, juega al rugby. A la mañana. Así que T. lo lleva, o vamos juntos. Y después Js. tiene fútbol. A la tarde. Así que también, uno lo lleva, o lo llevamos los dos, nos quedamos o volvemos. Estamos en familia” (Isidora, 38 años, 3 hijos, restauradora de muebles, San Isidro – 15 de octubre de 2012).

Tanto en las mujeres inactivas como en las ocupadas aparece con frecuencia el consenso sobre el reparto de dinero para los gastos cotidianos. Además, en todos los casos asoma que si alguno de los dos cónyuges se queda sin dinero el otro le da, aunque en algunas parejas se implemente un fondo común y en otras cada uno se guarde sus ingresos.

“La plata es de los dos y ya está. Tipo ahora, ‘No tengo plata en el Banelco gorda, dame tu Banelco que voy a buscar’. O sea, quedó plata en la tuya porque quedó. Y porque yo saqué para comprar no sé qué, o sea pero no funciona como ponemos a medias. Lo mismo, ponemos a medias, ahorramos, o sea, no. O sea, lo que sobra es de los dos” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

Por último, entre las mujeres ocupadas apareció con frecuencia el apoyo emocional que se brindan los cónyuges entre sí con relación al trabajo de uno. Esto se da en los casos en los cuales los cónyuges están interesados en la actividad del otro.

“Entonces le cambiaron al director general, y hay toda una restructuración y cosas que al principio estaba como medio asustado, él pensaba que lo iban a fletar. Así que yo le di un poco de confianza en ese sentido de decirle ‘Mirá. No te imagines el peor de los panoramas porque por ahí el tipo viene con la mejor onda para cambiar y tomar otras medidas y de readaptar todo, y por ahí la sacan adelante’. Pero estaba bastante como asustado de que pensó que lo iban a rajar” (*Moriana*, 32 años, 2 hijos, empleada administrativa, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

Simultáneamente, pero en menor medida, cuestiones como incorporar a los niños en la participación del momento familiar son recurrentes: permitiéndoles colaborar con ciertas tareas o involucrándolos en las charlas.

“Porque a los nenes, digo, no hay que tenerlos obligados a quedarse callados, podemos hablar todos. De hecho, el momento familiar es el momento de la cena donde estamos todos juntos y donde podemos contarnos qué hicimos, qué no hicimos, pero si está hablando uno no está hablando el otro, o sea. Y si está hablando dos grandes, o dos chicos, no estamos hablando los otros, porque si no es como una falta de respeto. Entonces, ahí me parece que en eso uno es, en algún punto, más flojo. O sea, es distinto a los padres” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

Resumiendo, observamos que tanto en los hogares de dos proveedores como en aquellos donde las mujeres permanecen inactivas se dan arreglos familiares. Algunos son organizarse para cuando alguno de los miembros tenga actividades extras y otros, sobre cuestiones domésticas como limpieza y demás. Allí vemos que los cónyuges participan más por cuestiones de gusto propio o ante excepciones, más que cotidianamente. Por otro lado, el reparto del ingreso disponible del hogar presenta que si alguno se queda sin dinero, el otro le proporciona. En el caso de las mujeres ocupadas, además se vislumbran casos en los cuales la pareja sirve para brindar apoyo emocional en cuestiones relativas al trabajo de cada uno. Cabe mencionar, sin embargo, que estos arreglos no son muy extendidos, lo cual lleva a que la mujer cargue con la responsabilidad de las actividades domésticas, como afirmaban las autoras citadas al inicio de este apartado. Del mismo modo, las mujeres inactivas reconocen recibir menos colaboración por parte de sus cónyuges. Esto nos permite ver que el gozar de credenciales educativas elevadas no “libera” a estas mujeres de las cargas domésticas.

iii.ii ...en el cuidado: padres por igual

Distinguimos también momentos en los cuales la familia actúa como una unidad en referencia a cuestiones del cuidado de los hijos. De hecho, los miembros adultos se ponen de acuerdo para llevar a cabo estrategias que permitan continuar con las obligaciones y actividades diarias de cada uno. Una cuestión recurrente sobre la cual los cónyuges acuerdan cuidar a los hijos, es cuando uno de ellos debe realizar alguna actividad recreativa.

“Con respecto a cómo nos arreglamos cuando tenemos que hacer nuestras actividades, yo por ejemplo, voy los lunes y miércoles a las ocho a Pilates. Entonces yo dejo toda la comida hecha, y cuando él viene les da de comer a los nenes mientras yo me voy a Pilates. Y a lo sumo por ahí a veces lo tiene que bañar a J. y hacer dormir, T. me espera a mí para dormirse. Sí. Nos cubrimos uno al otro. O sea, si él tiene que salir, o se va a la cena, me quedo yo acá con los nenes, o si se va a andar en bici me quedo. Nos turnamos” (*Moriana*, 32 años, 2 hijos, empleada administrativa, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

En menor medida vemos que los cónyuges se turnan para cuando deben cuidar a sus hijos en caso de enfermedad: los padres que más se involucran en esta actividad son quienes tienen más flexibilidad en su trabajo.

“Si alguno de los nenes se enferma me quedo yo o se queda A. Cualquiera. En general. Tenemos cierta practicidad. Y si la empleada no está, lo mismo. Uno u otro se queda. Salvo que, por algo, viene Pirulito, y justo no podés faltar, ninguno de los dos, tenemos algo impostergable laboral, que en ese caso, podemos pedir ayuda a madre o padre, o padres” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

Por su parte, las mujeres inactivas cuentan con menos colaboración de sus cónyuges para el cuidado de sus hijos. Dos de ellas, para quienes la crianza de los chicos es el motivo de inactividad, se declaran afortunadas por poder dedicarse a sus hijos sin tener necesidad de ir a trabajar. En ambos casos, es la posición socioeconómica alcanzada por la ocupación del cónyuge lo que permite darse este “lujo”.

“Yo, por eso te digo, para mí soy una privilegiada que tuve una vida re linda. Siempre agradezco a Dios porque que yo me pueda ocupar de mis hijos, y que estén conmigo y no con otra gente, por más que siempre está el gustito que tengo ganas de volver a hacer algo porque me gusta. Con la Argentina de hoy, o el mundo en general, casi todo el mundo tiene que trabajar los dos. Y es así, si no, no se llega a fin de mes” (*Eufemia*, 38 años, 2 hijos, ex jefa de producto en multinacional, Recoleta – 31 de octubre de 2012).

La tercera, si bien permanece inactiva hasta terminar sus estudios, se encarga de su hija, aunque su cónyuge también está presente cuando ella necesita hacer algo. Ahora bien, si ninguno de los cónyuges puede encargarse del cuidado de la hija en alguna situación en

particular, es la madre quien debe recurrir a sus contactos para encontrar una persona que sí pueda cuidarla.

“Si yo tengo que hacer algo y está él, se ocupa él de A. Si él tiene que hacer y estoy yo, me ocupo yo. Ahora, si él está ocupado y yo tengo que hacer algo, muy de vez en cuando se la dejo a Moriana, porque trabaja. Nada más que por eso no se la puedo dejar, trabaja a la tarde nada más. Si no a mi tía en Capital. Si yo tengo que ir para Capital a hacer algo, cuando se me complica, y Fe. está trabajando, se la dejo a mi tía, que es la hermana de mi papá” (*Fedora*, 36 años, 2 hijos, ex empleada de ventas, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

En el caso de las mujeres ocupadas, un patrón común es la colaboración de los padres en algunas responsabilidades cotidianas de los chicos. De este modo, los cónyuges se reparten el llevar y traer a los niños a la práctica de algún deporte o al colegio, según el horario de cada uno. También en actividades ocasionales como por ejemplo llevarlos a un cumpleaños o a pasear. Otra cuestión que aparece, en menor medida, es la participación de ambos cónyuges cuando deben comprar ropa para los chicos. A veces incluso se incorporan a los chicos en esta actividad.

“Y la ropa por ahí él a veces ve algo que le gustó y lo compra y lo trae. O yo también. O a veces por ahí decimos, ‘Che, la verdad que mirá, ya estos pantalones. Bueno, salgamos de compra’. Y por ahí vamos un día y compramos. Vamos con ellos, que se eligen” (*Aglaura*, 42 años, 2 hijos, psicóloga y docente, Santos Lugares – 13 de marzo de 2013).

Entre las mujeres inactivas aparece con frecuencia la participación de ambos cónyuges en la consulta sobre los permisos para darles a sus hijos respecto de temas más “importantes” y extraordinarios, mientras que resuelven aquellos cotidianos a su criterio. Podría pensarse que esto no se da en el caso de las mujeres ocupadas dado que al tener otras tareas que realizar, priorizan la decisión individual.

“Si hay que darles permiso para algo, en general me preguntan siempre a mí porque soy más blanda, pero lo consulto. Pero depende qué. Porque si es algo medio rebuscado, sí lo consulto, si no no. Y, por ejemplo cuando te vienen con esos programas chinos de las chicas adolescentes. ‘Que voy a tal lado, después a otro, después a otro, después...’. ‘Pará, pará, pará’. Y ahí lo consulto a ver. Pero en general nosotros estamos muy de acuerdo en la forma de educar a los chicos. Y eso se fue dando y nos ponemos de acuerdo. Sí. Somos muy parejos en eso” (*Olinda*, 44 años, 4 hijos, ex maestra jardinera, Beccar – 29 de marzo de 2013).

Otra dimensión que podía ser entendida en clave del *poder con los hijos* es cómo cambió la vida de todas las mujeres el hecho de ser mamá, a partir de una valoración positiva sobre este cambio. Todas comentan, de hecho, lo mucho que les gusta ser madres, cómo las ayudó a crecer y qué cosas disfrutaban haciendo con sus hijos. Ello llevó a un cambio en la valoración de su vida, así como también a un replanteo de sus prioridades.

“Sí, pienso que todas las mujeres deberían ser madres. O sea, es una pena que se priven. ¡Ay! Porque es un aspecto, una condición dulce y natural que a mí me hizo crecer, y creo que a todas las mujeres pueden causar el mismo efecto. Sí, una pena que se lo pierdan. Y me hizo crecer en una forma afectuosa, o afectiva, cómo se diga. En una forma de escala de valores también. En el que no todo pasa por el trabajo. Que hay cosas más gratificantes que estar en la oficina. El compartir, que traiga amigos a casa. Experiencias muy ricas” (Valdrada, 42 años, 1 hijo, dueña de una empresa de turismo, Canning – 14 de mayo de 2013).

A modo de síntesis, vimos que son más frecuentes los arreglos sobre las actividades de cuidado. Entre las que se destaca una mayor participación de ambos cónyuges es con relación a cuando alguno tiene actividades diarias, como aquellas recreativas, y llevar y traer a los chicos a sus actividades. En menor medida los padres se distribuyen el cuidado ante caso de enfermedad de los menores y la compra de ropa para ellos. Las mujeres inactivas cuentan con menor participación, y también declaran sólo consultar a sus maridos sobre si darles o no permiso a los chicos en cuestiones extraordinarias. Por último, podemos entender que para todas estas mujeres la maternidad implicó una suerte de *poder con* en el aspecto de la valoración de la vida luego del nacimiento de los hijos. Así, vemos que ellas siguen estando más presentes que los padres. Esto repercute en que estas mujeres se sigan identificando fuertemente con valores ligados a la maternidad, lo cual las lleva a “deber/querer” desarrollar más activamente su papel de madres, aunque no de manera exclusiva.

iii.iii ...en la reproducción social: todas las voces, todas

También vemos que existen espacios en los cuales se verifica que el aporte de los cónyuges es indispensable para la reproducción social de la familia, sin condicionar las aspiraciones individuales. En primer lugar, aparece repetidamente el hecho de que ambos cónyuges aporten al sostenimiento del hogar. Esto no se vive como una necesidad netamente económica, sino que es interpretado como una forma de vida.

“Nunca dejé de trabajar porque estábamos arreglando la casa, y también quiero terminar de arreglar la casa. Y es como que con el sueldo de F. solo, con el nivel de vida que queremos tener, de mandar a los chicos a un colegio bilingüe, no lo puedo hacer si él solo trabaja. Y además que es como que me gusta sentirme ocupada, me gusta tener una ocupación. Es como que si no siento que en una parte de mí hay como un potencial que está sin explotar y entonces es como que prefiero, no por la plata, porque de hecho en los lugares que trabajé no es que hice la diferencia y gané ¡Wow! ¡Qué plata! Pero sí fue un medio de conseguir los objetivos que yo quería. O sea, yo sabía que quería vivir en casa, que no quería vivir en departamento. Sabía que quería tener una cocina así. Entonces es como que uno se va poniendo objetivos, y a medida que el trabajo te ayuda para conseguir lo que uno quiere, uno sigue laburando, más allá de que porque te sientas útil” (Mariana, 32 años, 2 hijos, empleada administrativa, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

Esto es una gran diferencia con la situación de sus padres. En casos en que sus madres trabajaban, ellas veían que era como algo más colaborativo con la economía familiar, mientras que su padre era el principal sostén del hogar. Por el contrario, su aporte al sostenimiento del hogar es “indispensable” para mantener el estilo de vida que pretenden. En consonancia, una diferencia que reconocen estas mujeres, en relación con el lugar que ocupaban sus madres en su matrimonio, es la centralidad de su lugar en decisiones económicas que revisten centralidad sobre la reproducción de la clase social.

“El estudio es de F., sí. Lleva el nombre de F. Digamos, los clientes son suyos y yo soy la escribiente [Risas]. Pero, por supuesto, en los papeles es así, pero en lo económico las decisiones son compartidas. Entonces era diferente porque mi mamá dependía de mi papá. Y las decisiones las tomaba mi papá con su autoritarismo, y ella un ama de casa modelo de la década del cincuenta. Y no se iba a permitir mucho cuestionamiento. A lo sumo un capricho o alguna cosa que se enojara, pero tampoco se ponía a decidir sobre esas cosas. De la economía, de la familia. De si compramos o no lo compramos. Mi papá decidía todo. Desde si compraba esa cerámica para el piso de la casa. Entonces desde ese punto de vista creo que hay, sí, una diferencia muy grande en mi participación en la economía familiar. En lo que yo aportó o lo que dejo de aportar” (*Diomira*, 54 años, 1 hija, abogada, Belgrano R. – 13 de julio de 2012).

En términos globales, las decisiones son tomadas entre los dos cónyuges. En el caso de aquellas mujeres inactivas, al momento en que se mantenían en el mercado de trabajo, concebían que su ingreso si bien era importante para el sostenimiento del hogar, el que ellas dejaran de trabajar no habría implicado peligro su nivel de vida, por ello sus cónyuges apoyaron que se retirasen de la esfera laboral.

“Sí, en algún momento pensé volver a trabajar como ayudanta o algo así. Yo me casé muy joven. Quedé embarazada muy rápido. O sea, tengo un hijo de veintiún años. Y pasé muchas y llegó un momento que ‘Basta’. Y retomar, no sé, hoy, mientras que pueda dedicarme a mi familia, la verdad, y vivir un poco la vida, estoy bien así” (*Olinda*, 44 años, 4 hijos, ex maestra jardinera, Beccar – 29 de marzo de 2013).

En consonancia, los gastos importantes que deba enfrentar la familia son consultados, al igual que aquellos que sólo benefician a algunos miembros pero involucran a la economía familiar. Esto está presente no sólo en los casos de las ocupadas, quienes aportan al sostenimiento familiar; sino también en aquellas que no participan económicamente.

“Pero siempre, los gastos tanto de él como míos son conversados, los gastos grandes. Por ejemplo, el año pasado me fui de viaje con mis dos hijas más grandes. Y eso es un gasto enorme, y lo pagó todo, y la tarjeta de crédito, y los gastos de allá, de Estados Unidos, y todo. Y lo consultamos. O él mismo se ha ido al mundial de rugby con mi hijo mayor y me ha llamado a ver si me parecía que vaya a tal lado, o sea, como si la plata fuera siempre de los dos. Nunca hubo un ‘Esta plata es mía’. Tiene que aportar para ayudarlo a un hermano o ayudarlo a sus papás, y me lo consulta, por más que él sea el que cobra. Y fuera de la casa, lo compartimos mucho, compartimos, charlamos mucho. Y por ejemplo si hay que cambiar el

vehículo o el tema de la refacción lo charlamos mucho, entre los dos. No es ni uno ni otro. Siempre lo charlamos, pero no es tampoco consulta, es como charla. Escuchar la opinión del otro” (*Olinda*, 44 años, 4 hijos, ex maestra jardinera, Beccar – 29 de marzo de 2013).

De manera similar, esta participación de ambos cónyuges en las decisiones de la vida familiar, cualquiera sea la condición de actividad de las mujeres, que repercuten en la reproducción social de la clase, podemos mencionar la consulta sobre la adquisición de ciertos bienes como el auto, algunos electrodomésticos u otras cosas para el hogar.

“O comprar el auto. Estuvimos ahorrando los dos hasta que pudimos comprar el auto. Algunos electrodomésticos que bien le interesaban a él o a mí para la casa. La bicicleta que él tiene, que se compró para ir al circuito a Ezeiza a pedalear. Y él me consulta todo. Desde si compra tal cosa, qué me parece si compra tal cosa, o qué me parece si hace esto o lo otro. Él creo que me consulta también para ver qué me parece a mí porque. Él a lo mejor en nuestra situación se pone a hablar de cambiar el auto. Es como que a mí ni se me ocurre cambiar el auto en la situación que estamos. O sea, no me pasa por la cabeza, entonces le digo a lo mejor ‘No. Mirá. Me parece que ahora no podemos cambiar el auto ni a palo’, aparte no es que tenemos un auto que nos deja cada dos días en la calle, el auto está bien. Tiene dos años” (*Fedora*, 36 años, 2 hijos, ex empleada de ventas, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

La elección del colegio al cual asistirán los hijos es, igualmente, consultada y consensuada. En algunos casos se conversa entre ambos cónyuges, pero es la madre quien decide o quien solicita la vacante en la institución. En otros, ambos padres van al colegio a la entrevista con los directivos.

“Van a ese colegio porque los dos tenemos como medio un trauma con inglés. A. y yo. Y nos gustaba que fueran a un colegio con inglés, con cierta como fuerza en el inglés. Eso por un lado. La escuela era chica y nos gustaba. O sea, como que fuera una escuela chica. Como que eso la hacía más familiar, no una mega escuela. Básicamente por esas cosas. Y ahí empezás a ver distancia, presupuesto. O sea, como que en la lógica familiar también influyen esas cosas. Cuando la elegimos quedaba quince cuerdas y ahora nos queda a dos. O sea, buenísimo. Nunca mejor. Porque te permite que vengan a comer a casa. Se quedan esa hora y media en casa tranquilos. Está bueno eso. Tuvimos varios y elegimos entre esos. Las entrevistas con los directores en general fueron las que determinaron más que nada la elección” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

Sin importar la condición de actividad de la mujer, en algunas familias la decisión sobre la zona de residencia, tanto sea la adquisición de una propiedad como el alquiler de la vivienda, es tomada por ambos cónyuges. Paralelamente, en este aspecto también influyen otras cuestiones: dinero disponible, distancia –respecto del colegio de los hijos, del trabajo de cada uno, de la casa de algún familiar– y seguridad, entre otras. Cabe mencionar que, como se dijo anteriormente, cuando la decisión es individual pesa la del hombre.

“Esos lugares para vivir porque vivían mis padres y porque me gusta la zona. Y después la decisión de irnos lejos fue un poco para cambiar de vida, y yo tenía mucho temor a la

inseguridad. Sí, eso fue algo que decidimos juntos, sí. Eso fue juntos. Sí. Totalmente. ¿Por qué Canning y no otro lugar? Por el acceso a la oficina. Porque era más económico que otros barrios cerrados. Porque nos gustó mucho el lugar. Y por disfrutar de deportes náuticos buscábamos algo que tuviera laguna. Y se dieron ciertas condiciones de comprar algo barato, y por eso hemos tomado ese rumbo y no el norte. Que siempre nos pareció que el tránsito iba a ser mucho peor. Y realmente fue un acierto. Un acierto de F. Lo descubrió él eso” (Valdrada, 42 años, 1 hijo, dueña de una empresa de turismo, Canning – 14 de mayo de 2013).

Ambos cónyuges tienden a decidir de manera conjunta sobre estos aspectos. En general, esto descansa en la existencia de cierto acuerdo sobre los objetivos familiares comunes, como aquellos relativos a los valores a transmitir a los hijos y a la filosofía de cómo criarlos. Esto tuvo que ver con consensos explícitos, aunque mayormente fueron implícitos.

“En realidad fueron cosas que, o sea, coincidimos en muchos temas de filosofía de vida. Y eso se refleja en cómo criarlos. Y fueron temas que uno va hablando ya desde novio, ‘¿Y qué te parece tal cosa?’. Como que es más implícito pero a la vez hubo conversaciones, explícitas, que uno fue sacando la conclusión. Y después sí hay temas como más que lo hablamos. ‘Bueno, cuando preguntan de Dios, ¿qué le decimos? Cuando pregunten de la religión, ¿qué le vamos a decir? Porque muchos chicos van a ir a Catecismo’, a tomar la comunión” (Aglaura, 42 años, 2 hijos, psicóloga y docente, Santos Lugares – 13 de marzo de 2013).

Otro aspecto de objetivos comunes tiene que ver con qué priorizar en cada momento. Esto implica además qué estilo de vida llevar adelante. Por lo general, las mujeres concuerdan que en su familia se prioriza el estilo de vida de una carrera *in crescendo*. Es decir, poder siempre estar mejor económicamente, y por ello el sacrificio que hacen ambos cónyuges es trabajar la mayor cantidad de horas posibles.

“Pero a mí, como yo vi crecer tanto a mi papá, a veces si yo veo que mi curva no sigue la misma trayectoria, es como para mí estoy, me siento estancada. Y entonces es como que por eso uno está buscando algo para hacer, porque te parece como que no vas a poder, a medida que van creciendo los chicos también los gastos van incrementándose, entonces si para el ritmo de vida y para el estilo de vida que querés tener, es como que uno busca cierta prosperidad y mejorar. Y F. también es así. Es como que a él le gusta ahorrar, y cuando ya ve que por ahí los ahorros no están llegando, o cada vez son menos, ya se empieza a preocupar. Entonces como que uno siempre está buscando crecer y eso es por la forma que te criaron” (Mariana, 32 años, 2 hijos, empleada administrativa, Monte Grande – 22 de noviembre de 2012).

Ello permite a la familia acomodarse ante alguna situación coyuntural y sobrellevar los saltos económicos que en ninguno de los casos fue percibido como una crisis económica. Esta categoría es asignada para momentos que sí atravesó su familia de origen. El contar con inserciones laborales mejores a las de sus padres y con un escenario económico relativamente estable en los últimos años, como señalamos en el capítulo anterior, permitió a estas mujeres realizar y planificar su presupuesto para canalizar sus recursos hacia los objetivos deseados.

“Y cuando él pide volver, ahí no le dieron lugar de vuelta acá. Entonces ahí medio que fueron unos meses de acomodarse. No acomodarse, o sea, porque cuando lo desvinculan hacia doce años que trabajaba entonces como que tuvo ingresos para seguir viviendo igual unos meses. Pero además nosotros somos muy ordenados con esto de ‘Ah, bueno, hay que hacer el presupuesto a principio del mes. Bueno, ¿cuánto tenés? ¿Cuánto tengo? Tuc, tuc. ¿Qué vamos a cobrar? ¿Qué hay pagar? ¿Qué se paga, qué no? Bueno, aflojá con esto, no gastes en esto otro’, o sea. Y están tipo los ítems, antes mucho más desglosados, y ahora más a grandes rasgos, pero como que está muy ordenado eso. Somos bastante metódicos los dos bastante en eso. Nos da resultado, por lo menos” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

Por último, otras cuestiones que tienen que ver con el *poder con de la familia* son las actividades extradomésticas y extra-rutinarias que incluyen la participación de todos los miembros de la familia. Con respecto a las cosas que se disfrutan haciéndolas colectivamente:

“Pero tenemos un auto antiguo, un Gordini, un Renault Fin, y F. pertenecía al Club Gordini, y hacían travesías los fines de semana. Por supuesto siempre lo acompañé. Una vez a Mar del Plata, a Monte, Chascomús. O si no íbamos al autódromo. Eso como una actividad familiar” (*Valdrada*, 42 años, 1 hijo, dueña de una empresa de turismo, Canning – 14 de mayo de 2013).

Resulta conveniente destacar que en algunos casos aparece la distinción entre el disfrute de hacer determinada actividad en familia, como en vacaciones, y el disfrute también de hacerlo solamente con el cónyuge.

“Y la disfruto haciéndola con los chicos también. Porque a los chicos esa parte investigativa les fascina y ven una hormiga y entonces a seguirla, y esa cosa me encanta. Y me encanta esa cosa de maravillarse que tienen los chicos en cuanto a la naturaleza y las cosas que ven o que encuentran. ‘¡Uh! Mirá esta rama, tiene forma de esta cosa’. Eso me gusta mucho. Y cuando estábamos en Nueva York con A. solamente, ir a comer así, disfrutar de la cena, y comer tranquilos en algún lugar que nos gustara. O comer de parados en cualquier lado. O ir con una viandita a una plaza. O sea, lo re contra disfruté a eso. O sea, hasta eso de comprarte una ensaladita y comerla con cubiertos de plástico en la plaza. Buenísimo. Placer. O sea, cien por ciento” (*Sofronia*, 36 años, 3 hijos, gerenta de ventas, Monte Castro – 26 de octubre de 2012).

A modo de síntesis, el aporte de los dos cónyuges, en las familias de dos proveedores es entendido como una forma de vida y no solamente como una necesidad económica. Ello se traduce en que los gastos más importantes que deba afrontar la familia sean consensuados. Esto perdura incluso cuando la mujer haya salido de la esfera productiva, marcando una notable diferencia con el lugar de sus madres en la familia de origen. Los gastos que se consultan suelen tener que ver con el colegio de los hijos, la zona de residencia, la adquisición de ciertos bienes (autos, electrodomésticos, entre otros). Aquí, cuando es claro el objetivo familiar sobre el estilo de vida que quieren llevar adelante, las decisiones tienden a ser consensuadas. Esto permite evaluar qué cuestiones priorizar y cómo resolver momentos de

coyuntura. Por último, existen actividades recreativas, como salidas y vacaciones, que la familia disfruta haciéndolas como una unidad y compartiendo ese tiempo y espacio.

iv. Conclusiones: ¿el mito de la diferencia (natural) sexual?

A partir del análisis podemos concluir con algunas reflexiones. Dado el escaso tamaño de nuestra muestra, estas resultarán más en guías para futuras investigaciones que en cuestiones concluyentes. Primero, podemos decir que el hecho de que la mujer trabaje o no nos permite establecer diferencias significativas. Vemos que todas estas mujeres (con estudios superiores) poseen un lugar similar en su familia. En cuanto a las actividades de cuidado y de reproducción cotidiana, aquí también los varones colaboran poco. Ello las lleva a buscar una suerte reemplazo a través de la contratación de otra mujer de estrato socioeconómico inferior. Asimismo, los varones se involucran más en cuestiones relativas a la paternidad. Las excusas que explican la desigual participación de los cónyuges en las distintas tareas tienen que ver con la personalidad de cada uno: ellas son detallistas y al cien por ciento, ellos son más relajados y menos proactivos. Podemos afirmar en este punto que estas familias recurren a un “mito”, como afirma Hochschild (1990). La autora entiende por éste un relato ficcional que sirve a las familias para evitar conflictos por la desigual distribución de las tareas entre los sexos. En nuestro caso, el mito tiene que ver con formas diferentes de ser, para dar cuenta de la división sexual del trabajo doméstico, el cual permite, de algún modo, poner “paños fríos” sobre posibles conflictos, encubriendo así estrategias de género más tradicionales. La autora, además, explica que este mito es sostenido mayormente por las mujeres. Vale preguntarse, ¿qué apreciación tienen sus cónyuges sobre este mito? Cabe recordar, como afirman Cerrutti (2002) y Wainerman (2002, 2005), que los discursos de estas mujeres tienden a ser más *igualitarios*, lo cual puede llevar a sesgar sus respuestas. Por lo tanto, podríamos sospechar si la, ya escasa, participación de los varones en las tareas domésticas no está sobrerrepresentada en los testimonios analizados.

Por otro lado, el lugar de la mujer en las decisiones de la reproducción social tiene más importancia que el que tenían sus madres en sus respectivos matrimonios. Podemos estar ante dos posibilidades para explicarlo: o un cambio socio-histórico sobre el lugar de la mujer en la familia, debido a la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, o bien podría tratarse de una diferencia debido a la pertenencia a una distinta posición socio-económica, posible por movilidad social, tanto intra como intergeneracional ascendente. Si bien hubo ascenso social en algunos casos, como se especificó en el capítulo anterior, no fue muy

significativo. Podríamos entonces explicarlo por la cada vez mayor tendencia, sobre todo en mujeres con este nivel educativo, a formar parte del mercado de trabajo. Por consiguiente, en este punto, podríamos afirmar que las estrategias de género que predominan son aquellas más igualitarias.

Un último aspecto significativo es el rol protagónico que tienen los hijos en estos testimonios sobre distintos aspectos. Se podría pensar, nuevamente siguiendo la noción de “mito” de Hochschild (1990), que los hijos sirven como una suerte de “chivo expiatorio” para no culpar a los cónyuges varones sobre su escasa participación en las tareas domésticas. Sin embargo, los hijos resultan también protagonistas en las decisiones de reproducción social. Esto nos lleva a creer que las familias de esta clase media-alta están interesadas en el lugar de los hijos en la familia, tratándolos más como miembros activos que como sujetos pasivos.

CONCLUSIONES – CERRANDO (Y ABRIENDO) LA LECTURA DE ESTA TESINA

Según la noticia con la cual abrimos la tesina, la clave del éxito laboral para las mujeres con estudios superiores se basa en tres cuestiones: apoyo familiar, capacidad de organización y compromiso empresarial. Debido a nuestro estudio en particular, no nos concentramos en el último aspecto. Hochschild (1990) y Pautassi (2007), por ejemplo, sí lo consideran en sus trabajos y aluden a la necesidad de un mayor compromiso tanto de las instituciones privadas como del Estado. Esto podría servir para pensar nuevas investigaciones. Por lo que refiere a las otras dos cuestiones señaladas por la noticia, a partir de nuestro trabajo podemos observar que estos aspectos están íntimamente relacionados. Retomando la noción de *backstage support* de Hochschild (1990), observamos que, al igual que lo demuestra su trabajo, los de Bowman (2007), Cerrutti (2002), Lehner (2012), López *et al.* (2011, 2012) y Wainerman (2002, 2005), la participación masculina en la realización de tareas domésticas es escasa. Esto implica que sean las mujeres quienes carguen con el peso de la doble jornada. En consecuencia, la capacidad de organización –el otro punto señalado por la noticia– podría ser, como afirman nuestras entrevistadas, producto del mínimo involucramiento de los cónyuges varones en las tareas relativas al hogar y de la –no tanto– mayor participación en las actividades del cuidado de los niños, como apuntan Venturiello (2012) y Wainerman (2002, 2005). De este modo, la organización resultó ser la mejor manera que encuentran estas mujeres para no sucumbir ante el peso de la doble jornada.

El planificar minuciosamente la jornada implica concentrarse no solamente en los horarios, sino también involucra a otras personas. Con respecto a los horarios, una alternativa es enviar a los hijos, cuando estén en edad escolar, a un colegio de doble turno. Con relación a las demás persona involucradas, en la mayoría de los testimonios éstas son contratadas en carácter de personal doméstico. Esta alternativa significa dejar entrar al hogar a mujeres desconocidas de estratos inferiores, con las cuales las relaciones que se establecen pueden ser muy diversas: algunas entrevistadas afirman que es “como parte de la familia” (*sic*), mientras otras relatan haber sido robadas por ellas. El poder contar con servicio doméstico pago es, siguiendo a Cerrutti (2000, 2002), producto de la posición social en la cual se ubican estas mujeres. Esto se relaciona estricta aunque no únicamente con el nivel de educación alcanzado por estas mujeres. Empero, siguiendo a Wainerman (2005) no implica que se las libere de las tareas domésticas, sino que supervisen que éstas se realicen: el ámbito doméstico sigue siendo el espacio femenino.

Desde el discurso de las protagonistas, esta persistencia de los roles tradicionales al interior de los hogares descansa en que la desigual distribución de las tareas se explica por formas diferentes de ser de mujeres y hombres. Ellas son detallistas y puntillosas, ellos, despistados y desatentos a ciertas cuestiones. Retomando a Hochschild (1990), esto puede ser entendido como un mito familiar que evita la detonación del conflicto. Así, mientras se dan las condiciones objetivas para que éste estalle –la menor participación de ellos–, el haber entendido, resignadamente, que ellos son así permite que las tensiones familiares se aflojen. A su vez, como sostiene Bowman (2007), ello define qué es lo “natural” para cada uno de los sexos de ser pactado sobre estos arreglos.

Este panorama resulta parte de la paradoja. La contradicción se asoma cuando analizamos estadísticamente el fenómeno: los indicadores a los cuales acudimos nos dejaron ver que, en el caso de mujeres con altos estudios, existe un escenario laboral relativamente equitativo en términos de género, aunque la cantidad de horas que trabajan estas mujeres es menor que la de los varones. Dejando este punto para futuras investigaciones, indicadores como jerarquía ocupacional, nivel de salarios percibidos, entre otros, nos permitirían ver si la situación paradójica señalada por el MTEySS hacia 2005 persiste en el caso de estas mujeres o si, por el contrario, estamos frente a un proscenio más igualitario en términos de género. En cuanto a las trayectorias laborales de nuestras entrevistadas, algunas de estas mujeres se ubican entre las que “se bajaron del tren”, en tanto que otras pudieron conciliar el trabajo doméstico con el extradoméstico. En esos casos, fue fundamentalmente la flexibilidad horaria la que permitió arrojar un saldo positivo en esa ecuación. Ahora bien, una pista para futuras indagaciones nos lleva a preguntarnos qué ocurre en el caso de los varones con los mismos niveles educativos. Es decir, si la menor oferta de trabajadores con tales credenciales educativas, en referencia a las mujeres, les permite acceder no sólo a mejores puestos de trabajo, sino traducirse en carreras laborales más ascendentes y demandantes.

En suma, subrayando la paradójica situación de estas mujeres, pudimos observar que el acceso a la educación superior se tradujo, como afirma Cerrutti (2000, 2002), en trayectorias laborales más estables. Ello, retomando la hipótesis feminista señalada en la introducción, las liberó de algún modo de las barreras género-específicas, al menos en algunos aspectos, propias del mercado de trabajo, y al mismo tiempo implicó que su estrategia de género sea más igualitaria. Aun cuando no participan en la actividad económica, su vida no es suturada con ser amas de casa, lo cual nos condujo a no reconocer diferencias significativas entre aquellas que continuaron formando parte del mercado laboral y quienes se retiraron de

él. Del mismo modo, esta identificación con el trabajo productivo se reforzó con la importancia para las familias de la actividad económica de ambos cónyuges: el modelo de dos proveedores, a pesar de no contar con datos estadísticos actualizados, parece ser el tipo de hogar (familiar) predilecto en el cual viven las mujeres con estudios superiores. De cualquier modo, como veníamos señalando supra, el incremento de mujeres trabajadoras en los hogares nucleares completos no se tradujo en la liberación de las ataduras tradicionales domésticas: la esfera del hogar sigue siendo interpretada por las familias como el ámbito de las mujeres. Esta situación, a la vez, se retroalimenta con la fuerte identificación que poseen estas mujeres con su rol de madres, agregado a la falla en la implementación de los arreglos intrafamiliares que refuerza aún más el papel tradicional de estas mujeres. En términos de Butler (1990), estas acciones son performativas de una estrategia de género más tradicional.

La tensión entre trabajadora-libre y madre-oprimida es la paradoja que persiste en los testimonios de estas mujeres. Con todo, a esto se agrega otra particularidad: la fuerte presencia de sus voces a la hora de tomar decisiones con respecto a la economía familiar. Según ellas, su papel en el matrimonio es más activo que el de sus madres. Esta apreciación se respalda en un modelo de varón proveedor extendido en el ideario de las familias. Ellos, como afirman Benería y Roldán (1987), definen en qué gastar y se dedican a ahorrar, mientras que ellas gastan. O como sostiene Kabeer (1999), el control en la toma de decisiones difiere de la función de la administración de los manejos. Una pregunta para ulteriores investigaciones sería: ¿son ellos despistados para saber qué hacer en la casa, pero demasiado atentos para llevar la contabilidad familiar?

Finalmente, el acceder a ciertos recursos, la educación superior en nuestro caso, sí se tradujo en una menor identificación con los roles de género tradicionales, aun cuando las mujeres dejaran de trabajar. Ahora bien, parte de esta explicación podría recaer en que el capital educativo propició carreras laborales ascendentes, las cuales favorecieron a que la estrategia de género de estas mujeres fuese más igualitaria. No obstante, ello no se traduce linealmente en la toma de decisiones sobre aspectos como la reproducción social. Ellas recalcan que los objetivos familiares son consensuados, al mismo tiempo que soslayan que el modelo que continúa imperando es el de varón proveedor, reforzado por una desigual distribución de las tareas. Por lo tanto, y basándonos en las nociones de poder que analizamos, nos permite dejar una última pregunta abierta: ¿qué papel prefieren interpretar las familias en la escena de mujeres con estudios superiores? ¿El de “enemigas” o el de “aliadas”?

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- ARIZA, Marina y Orlandina de OLIVEIRA (1999): “Inequidades de género y clase: algunas consideraciones analíticas”, *Nueva Sociedad*, vol. 164: 70-82.
- BATLIWALA, Srilatha (1997): “El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción” en LEÓN, Magdalena: *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Santa Fe de Bogotá: T/M Editores.
- BECCARIA, Luis (2002): “Empleo, remuneraciones y diferenciación social en el último cuarto del siglo XX”, en VVAA: *Sociedad y sociabilidad en la Argentina de los 90*, Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento/Biblos.
- BENERÍA, Lourdes y Martha ROLDÁN (1987): *Las encrucijadas de clase y género. Trabajo femenino, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la Ciudad de México*, México: El Colegio de México/ Fondo de Cultura Económica.
- BENZA, Gabriela y Mariana, HEREDIA (2012): “La desigualdad desde arriba: Ejercicio de reconstrucción de las posiciones sociales más altas en Buenos Aires”, ponencia presentada en las *VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*, 5-7 de diciembre: La Plata.
- BRAH, Avtar (2004 [1992]): “Diferencia, diversidad, diferenciación”, en *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*, Madrid: Traficantes de Sueños.
- BOWMAN, Dina (2007): “Deals and choices: gender, business, and family”, paper presentado a *TASA & SAANZ Joint Conference 2007*, 4-7 December: Auckland.
- BOURDIEU, Pierre (2002 [1979]): *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*, México: Taurus.
- BUTLER, Judith (1999 [1990]): *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*, Barcelona: Paidós.
- CARBY, Hazel (1982): “White woman listen! Black feminism and the boundaries of sisterhood”, en The Centre for Contemporary Cultural studies (Eds.): *The empire strikes back: race and racism in 70s Britain*, Londres: Hutchinson.

CERRUTTI, Marcela (2009): “Gender and intra-regional regional migration in South America”, *Human Development Research Papers*, United Nations development programme 2009/12.

_____ (2002): “Trabajo, organización familiar y relaciones de género en Buenos Aires” en WAINERMAN, Catalina (Comp.): *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*, Buenos Aires: FCE-UNICEF.

_____ (2000): “Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo en el Área Metropolitana de Buenos Aires”, *Desarrollo Económico*, vol. 39, núm. 156: 619-638.

CERRUTTI, Marcela y Georgina BINSTOCK (2009): “Familias latinoamericanas en transformación: desafíos y demandas para la acción pública”, en *Serie Políticas Sociales*, núm. 147, Santiago de Chile: CEPAL.

CRENSHAW, Kimberle (1991): “Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color”, *Stanford Law Review*, vol. 43, núm. 6: 1241-1299.

DAVIS Angela (1983): *Women, Race & Class*, Vintage Books, New York, 1983.

DE OLIVEIRA, Orlandina y Marina ARIZA (1999): “Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis”, *Papeles de Población*, núm. 20: 89-127.

ESQUIVEL, Valeria (2009): *Uso del tiempo en la Ciudad de Buenos Aires*, Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.

GARCÍA, Brígida y Orlandina DE OLIVEIRA (1994): *Trabajo femenino y vida familia en México*, México: El Colegio de México.

GELDSTEIN Rosa (1994): “Las nuevas familias en los sectores populares” en WAINERMAN, Catalina (Comp.) *Vivir en familia*, Buenos Aires: UNICEF-LOSADA.

GIRÓN, Alicia (2009): “Introducción” en GIRÓN, Alicia (Coord.): *Género y globalización*, Buenos Aires: CLACSO.

- GÓMEZ ROJAS, Gabriela (2008): “Las mujeres en los estudios de estratificación social: una mirada desde la encuesta permanente de hogares”, *Papeles de Población*, núm. 57: 154-167.
- GRASMUCK, Sherri y Rosario ESPINAL (2000): “Market success or female autonomy? Income, gender and household decision-making among microentrepreneurs in the Dominican Republic”, *Gender & Society*, vol. 14: 231-255.
- GROISMAN, Fernando (1999): “Los cambios en la medición de la condición de actividad en los Censos de Población (de 1947 a 1991)”, *Revista Estudios de Trabajo*, núm. 18: 61-92.
- HEREDIA, Mariana (2011a): “Notables, dueños, patronos y ricos: sobre los desafíos teórico metodológicos de delimitar a las clases altas en la argentina actual”, ponencia presentada en el *Seminario Internacional Movilidad y Cambio social en América Latina*, 4-5 noviembre: Mar del Plata.
- _____ (2011b): “Ricos estructurales y nuevos ricos en Buenos Aires: primeras pistas sobre la producción y la recomposición de las clases altas”, *Estudios Sociológicos*, vol. XXIX, núm. 85, enero-abril: 61-97.
- HOBSBAWM, Eric (1998): *Historia del Siglo XX*, Buenos Aires: Crítica.
- HOCHSCHILD, Arlie (1990): *The second shift*, New York: Avon Books.
- JELIN, Elizabeth (2010 [1998]): *Pan y afectos. La transformación de las familias*, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- _____ (1994): “Familia: crisis y después...” en WAINERMAN, Catalina (Comp.) *Op. cit.*
- KABEER, Naila (1999): “Resources, agency, achievements: reflections on the measurement of women's empowerment”, *Development and Change*, vol. 30: 435-464.
- KLINENBERG, Eric (2013): “Vivir solo: la ‘era de la independencia’”, *Le Monde Diplomatique*, núm. 166, Abril. [Traducción de Florencia GIMÉNEZ ZAPIOLA].
- LEHNER, María Paula (2012): “La valoración del trabajo”, en LÓPEZ, Elsa y Liliana FINDLING (Coord.): *Maternidades, paternidades, trabajo y salud: ¿transformaciones o retoques?*, Buenos Aires: Biblos.

- LIPOVETSKY, Gilles (2000): *La tercera mujer: permanencia y revolución de lo femenino*, Barcelona: Anagrama.
- LÓPEZ, Elsa; Liliana FINDLING; Marisa PONCE; María Paula LEHNER; María Pía VENTURIELLO; Silvia MARIO y Laura CHAMPALBERT (2012): “Consideraciones finales”, en LÓPEZ, Elsa y Liliana FINDLING (Coord.): *Op. cit.*
- _____ (2011): “Mujeres en tensión: la difícil tarea de conciliar familia y trabajo”, *Población de Buenos Aires*, vol. 8, núm. 13: 7-25.
- MAHER, JaneMaree y Lise SAUGERS (2007): “To be or not to be a mother?: Women negotiating cultural representations of mothering”, *Journal of Sociology*, vol. 43: 5-21.
- MARSHALL, Adriana (1994): “Participación en la fuerza de trabajo: notas técnicas”, *Revista Estudios del Trabajo*, núm. 7: 113-133.
- MASSON, Laura (2004): *La política en femenino. Género y poder en la provincia de Buenos Aires*, Buenos Aires: Editorial Antropofagia.
- MCCALL, Leslie (2005): “The complexity of intersectionality”, *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, vol. 30, núm. 3: 1771-1800.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (2013): *Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo*, Informe actualizado al 2013. Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/genero/estadisticas.asp>
- _____ (2005): *Diagnóstico sobre la Situación Laboral de las Mujeres. Segundo Trimestre de 2005*. Informe elaborado por Daniel CORTANTESE y Verónica MACEIRA.
- MOSEDALE, Sarah (2005): “Policy arena. Assessing women's empowerment: towards a conceptual framework”, *Journal of International Development*, núm. 17: 243-257.
- PAUTASSI, Laura (2007): *¡Cuánto trabajo mujer!*, Buenos Aires: Capital Intelectual.
- RUBIN, Gayle (1986 [1975]): “Tráfico de Mujeres: notas para una economía política del sexo”, *Revista Nueva Antropología*, noviembre, vol. VIII, núm. 30: 95-145.
- SIMMEL, Georg (1934a [1925]): “Cultura femenina” en *Cultura femenina y otros ensayos*, Madrid: Revista de Occidente.

_____ (1934b [1924]): “Filosofía de la coquetería”, *Op. cit.*

_____ (1934c [1923]): “Lo masculino y lo femenino. Para una psicología de los sexos”, *Op. cit.*

VENTURIELLO, María Pía (2012): “El cuidado de los hijos: dominios femeninos-dominios masculinos”, en LÓPEZ, Elsa y Liliana FINDLING (Coord.): *Op. cit.*

WAINERMAN, Catalina (2005): *La vida cotidiana en las nuevas familias: ¿una revolución estancada?*, Buenos Aires: Lumiere.

_____ (2002): “Padres y maridos. Los varones en la familia”, en WAINERMAN, Catalina (Comp.), *Op. cit.*

_____ (2000) “División del trabajo en familia de dos proveedores. Relato de ambos géneros y dos generaciones”, *Estudios Demográficos y Urbanos*, núm. 43: 149-184.

_____ y Alejandro GIUSTI (1994): “¿Crecimiento real o aparente? La fuerza de trabajo en la Argentina en la última década”, *Desarrollo Económico*, vol. 34, núm. 135: 379-396.

_____ y Martín MORENO (1986) “Hacia el reconocimiento censal de las mujeres trabajadoras” en *Los censos del 90: características económicas de la población*. Buenos Aires: INDEC – CENEP, Estudios INDEC N° 8.

ANEXOS

i. Noticia: “Mujeres líderes en casa y en el trabajo”

Madres ejecutivas / Un avance cultural en el mercado laboral

Mujeres líderes en casa y en el trabajo

Elegir entre la maternidad y el ejercicio de un puesto jerárquico en una empresa está dejando de ser una disyuntiva en la Argentina

Por **Sebastián A. Ríos** | LA NACION – Sábado 21 de julio de 2012

"Cuando fui mamá por primera vez, tuve cuatro días de licencia total en los que sólo recibí un mail. Al quinto día, estaba en la oficina, con el bebe y los puntos de la cesárea porque teníamos una visita del exterior y yo tenía que hacer una presentación", cuenta Fabiana Castiñeira, de 41 años, CEO de la compañía de seguros Allianz, y mamá de dos chicas de cinco y ocho años.

Conciliar maternidad y un puesto de alta responsabilidad es posible, coinciden Fabiana y otras ejecutivas consultadas por LA NACION. Pero demanda no sólo un esfuerzo doble, sino también apoyo familiar, capacidad de organización y algo aún incipiente en la Argentina: el compromiso de las compañías con las nuevas responsabilidades de sus empleadas, ahora también madres, que se exprese, por ejemplo, en la apertura de guarderías dentro de las empresas o en el llamado *maternity soft landing*, que permite un regreso paulatino al trabajo una vez cumplida la licencia de maternidad.

Entre los 30 y los 35 años es un momento en el que se dan oportunidades para puestos gerenciales, y que coincide con la edad en el que hoy hay un interés por ejercer el rol de madre en cualquier mujer. Eso genera una disyuntiva, que hoy no es tan dicotómica como lo era hace unos años -afirma Fabiana Gadow, socia directora de Recursos Humanos de Deloitte-. Antes estaba instalado socialmente ser madre o hacer una carrera, hoy hay una tendencia por equilibrar ambas cosas."

Creo que en los últimos años las empresas de nuestro país han comprendido que la maternidad no es una traba para acceder a un puesto gerencial. Por el contrario, se valoriza un aporte de características de la mujer en esta etapa de la vida, como el estilo de liderazgo, la empatía, la capacidad de escucha y de organización", opinó Rosana Felice, de 46 años, directora médica de la farmacéutica GlaxoSmithKline para la Argentina y Cono Sur, y madre de tres chicos.

Sin embargo, dice Agustina Cendali, de 38 años, gerenta general para la Argentina y mánager directora para América latina de Lakeland, firma norteamericana que se dedica a la producción de ropa de trabajo, "no todas las empresas argentinas le están dando mucha prioridad al tema de la maternidad. Tengo amigas que han sido madres y que tienen que trabajar muchas horas y no tienen flexibilidad de horarios".

Agustina tuvo a su hija, hoy de 4 años, mientras desde Nueva York llevaba adelante la compra de una planta en Brasil. "En la empresa me apoyaron en todo, estaban contentos porque sabían que me había costado tiempo, y cuando en el embarazo tuve que hacer reposo, trabajé desde mi casa, al igual que durante todo el primer año de mi hija", recuerda.

FLEXIBILIDAD

"Horarios flexibles o la posibilidad de trabajar desde casa, esas son cosas que facilitan muchísimo la vida, y eso es algo que en la empresa donde trabajo actualmente se ofrece en forma general, ya que se apuesta a que tengamos un desarrollo integral, y no sólo profesional", comentó Débora Ludman, de 43 años, directora de Legales y Compliance de la empresa de seguros Zurich, y mamá de dos chicos de seis y nueve años.

"Desde hace un año, el estudio tiene una política de trabajo *part time* [para maternidad]. Antes uno volvía de la licencia directamente a trabajar ocho horas, hoy trabajamos medio día durante un año", cuenta Andrea Casas, de 36, gerenta A de Financial Services, de la consultora PwC, mamá de un niño de siete meses, y agrega: "Yo estoy en esa etapa, y es muy beneficiosa, porque te sirve para ir acostumbrándote, y a la vez, te hace volver antes. Antes, las mujeres se tomaban más licencia".

"La realidad es que cuando una llega a directora o a gerenta, la empresa sabe que es una persona totalmente dedicada a su trabajo y, aunque venga con una noticia de embarazo, sabe que va a trabajar todos los días como siempre -afirma Susana Agustín, de 57 años, madre a los 36 y hoy presidenta de Lyberty Seguros-. Una mujer de carrera quiere seguir su carrera, e independientemente de que sea madre, no va a hacer nada para descuidarla."

A las herramientas que las empresas puedan ofrecer para ayudar a compatibilizar responsabilidades laborales con las que derivan de la maternidad, se suman aquellas que, según las ejecutivas entrevistadas, deben ser puestas en juego por ellas mismas. "La misma organización y la misma capacidad de delegar que una pone en juego en la empresa, hay que reproducirlas en la casa", afirma Agustín.

Los viajes, por ejemplo, suponen todo un desafío para la ejecutiva-madre reciente. "Mi responsabilidad implica que yo viaje, por lo que trato de tener ahora una organización y una logística aún mayor, que, por supuesto, requiere del apoyo familiar, para poder compatibilizar el viajar con la organización familiar", asegura Celina Peper, de 39 años, gerenta de comunicaciones corporativas para Latinoamérica Sur de Syngenta. Madre de tres chicos, uno de siete meses, Celina recuerda haber logrado acortar un viaje para poder estar en el cumpleaños de uno de sus hijos. "Claro que antes de irme, tuve que dejar todo organizado...", agrega.

Pero para que todo funcione, es fundamental contar con una red en el hogar. "Una necesita mucha ayuda: mis padres, por ejemplo, van a buscar a mis hijas al colegio y las llevan a casa, en donde tengo alguien que me ayuda con las tareas diarias. Eso me permite que, cuando llego a las 19, pueda compartir momentos con mis hijas", dice Andrea Medina, de 40 años, gerenta senior de producto de Herbalife, y madre de dos niñas de tres y ocho años.

"Hoy la mujer se siente más segura y no elige entre carrera y maternidad. Si las empresas les dan la oportunidad, las mujeres asumen la posibilidad de que sean ambas -comenta Gadow-. Por otro lado, en un mercado tan competitivo como el de hoy, las empresas no pueden darse el lujo de poner en la balanza otra cosa que no sea el talento, y de discriminar por género."

CUANDO SE POSTERGA LA MATERNIDAD

"En nuestra práctica es frecuente observar que aquellas mujeres que han logrado ocupar puestos gerenciales se caracterizan por haber pospuesto la maternidad", comenta la doctora Stella Lancuba, directora del Centro de Investigaciones en Medicina Reproductiva (Cimer). Quienes acuden a su consulta, cuenta, "suelen ser mujeres mayores de 40 años, que refieren haber postergado la maternidad por el desarrollo de sus carreras, y no se arrepienten. El principal motivo de consulta es conocer su potencial fértil, y el 70% emprende algún tratamiento" de fertilización asistida.

ii. Cuestionario

Para la elaboración del siguiente cuestionario nos basamos en aquél utilizado en el proyecto de investigación “La desigualdad desde arriba: las clases altas en la Argentina contemporánea”, dirigido por Mariana Heredia, con sede en IDAES/UNSAM. Al mismo tiempo, para las preguntas referidas al problema de la mujer, la familia y el trabajo, nos inspiramos en García y de Oliveira (1994: 261-281).

GUÍA DE PREGUNTAS

PROYECTO: “MUJERES CON EDUCACIÓN SUPERIOR COMPLETA”

1. TRAYECTORIA FAMILIAR

1.1. ¿Cuál es la nacionalidad de sus padres?

1.2. A lo largo de sus vidas, alguno de ellos o ambos vivieron fuera del país? *Si sí, ¿dónde?*

1.3. Cuando usted era chico, ¿dónde vivían?

1.4. ¿Cuál es el nivel de educación más alto que cursaron?

1.5. Cuando usted era chico, ¿sus padres trabajaban?

Padre:

Madre:

1.6. Centrándonos en su padre, ¿de qué trabajaba? *(Considerar: actividad, categoría ocupacional, rama de actividad, tamaño del establecimiento)*

1.7. a) *Si corresponde porque trabajaba, centrándonos en su madre, ¿de qué trabajaba? (Considerar: actividad, categoría ocupacional, rama de actividad, tamaño del establecimiento)* ¿Cómo hacía para trabajar y dedicarse a las tareas del hogar? ¿Qué opina sobre que su madre haya trabajado?

1.7. b) *Si no trabajaba, ¿por qué no trabajaba? ¿Qué opina de que ella no trabajara?*

1.8. A lo largo de esta historia familiar que acabamos de repasar, ¿podría identificar momentos de prosperidad?

1.9. ¿Y momentos de restricciones económicas o de crisis? ¿Cómo hicieron para sobrellevarlos?

1.10. ¿Cuáles fueron las razones de esos saltos? *(Precisar fechas y razones)*

2. TRAYECTORIA PROFESIONAL PERSONAL

2.1. Pasemos ahora a usted, ¿cuál es el nivel de educación más alto que cursó? ¿Qué carrera? ¿Por qué esa carrera?

2.2. ¿Alguno de sus familiares había ido a esa/s mismas instituciones? *Si sí, ¿quién?*

2.3. *Si no se deriva claramente de la situación, ¿trabajó alguna vez? Si sí, ¿a qué edad comenzó a trabajar?*

2.4. ¿Por qué en ese momento?

2.5. ¿Cuál fue su primera ocupación?

2.6. **¿Cómo accedió a ese puesto?**

2.7. *Si realizó estudios universitarios, y cuando se recibió, ¿siguió en la misma ocupación? ¿Cuál fue su primer trabajo como...?*

2.8. **¿Cuál es su ocupación actual?** *(Considerar: actividad, categoría ocupacional, rama de actividad, tamaño del establecimiento)* **¿Qué espera de su trabajo?** *[Probar: independencia, prestigio, dinero, realización]*

2.9. **¿Cuál de sus trabajos considera más importante? ¿Por qué? ¿Qué significó el trabajo en su vida?**

2.10. **¿Dejó en algún momento de trabajar?** *Si sí, ¿por qué? ¿Cómo vivió esa experiencia? (Precisar fecha y duración del período de inactividad)* **¿Qué opinó su pareja al respecto?**

2.11. **¿Consideró en algún momento dejar/retomar el trabajo? ¿Por qué motivos? ¿Y por cuál/es lo realizó o no?**

2.12. **Cómo mujer, ¿tuvo las mismas oportunidades que los hombres para realizar sus tareas profesionales? ¿Por qué?**

2.13. **En su trabajo, los salarios que reciben hombres y mujeres por las mismas tareas, ¿son iguales?**

2.14. **¿Cambió su carrera profesional luego del nacimiento de sus hijos? ¿En qué sentido?**

2.15. **¿Piensa que todas las mujeres deben trabajar? ¿O sólo en algún período de su vida?**

2.16. **¿Cómo se definiría como profesional?**

3. MATRIMONIO

3.1. **¿Está o estuvo casado/a o en pareja?**

3.2. **¿Y donde conoció a su pareja? ¿En qué momento se fueron a vivir juntos? ¿En qué sentido cambió su vida? ¿Se casaron? ¿Por qué?**

3.3. *Si actualmente en pareja, ¿cuál es el nivel de educación más alto que cursó su pareja? ¿Algún familiar de él había ido a esa/s mismas instituciones?*

3.4. *Si está o estuvo en pareja, a lo largo de su vida adulta, ¿hubo un principal proveedor del hogar o los dos compartieron esa responsabilidad?*

3.5. *Si corresponde, el dinero de cada uno, ¿va (o iba) a un fondo común? ¿Se guarda cada uno una parte para sí?*

3.6. *Si alguno se queda sin dinero, ¿el otro le da?*

3.7. **¿Quién decide sobre los gastos para el supermercado? ¿Y sobre cosas para sus hijos? ¿Y para cada uno de ustedes?**

3.8. **¿Qué piensa del matrimonio?**

3.9. *Si está casado, ¿cuál es la ocupación de su pareja? (Considerar: actividad, categoría ocupacional, rama de actividad, tamaño del establecimiento)*

3.10. **¿Considera que ambos tuvieron las mismas posibilidades de desarrollar su carrera profesional? ¿Por qué?**

3.11. **Pensemos en el período transcurrido entre sus primeras ocupaciones y sus ocupaciones actuales. ¿Podría identificar saltos, momentos de prosperidad?**

- 3.12. ¿Y momentos de restricciones económicas o de crisis? ¿Cómo hicieron para sobrellevarlas?
- 3.13. ¿Cuáles fueron las razones de esos saltos? *(Precisar fechas y razones)*
- 3.14. En el momento en que (logró consolidar su posición/dar un gran salto/vivió esas dificultades), ¿qué gran gusto pudo darse/qué tuvo que resignar?; ¿Hubo alguna situación, algún bien que le hicieron sentir que había alcanzado/ resignado algo muy deseado?
- 3.15. ¿Identifica usted diferencias entre su matrimonio y el de sus padres? *Si sí*, ¿cuáles? ¿Y entre el lugar de su madre y el suyo?

4. MATERNIDAD E HIJOS

- 4.1. ¿Qué edad tienen sus hijos? ¿Qué edad tenía usted cuando nacieron? ¿Por qué esa cantidad?
- 4.2. Cuando quedó embarazada por primera vez, ¿cómo lo tomó? ¿Y su pareja? ¿Y su familia?
- 4.3. ¿Cambió su vida personal el nacimiento de sus hijos? ¿En qué sentido?
- 4.4. ¿Cambió su vida de pareja al nacer sus hijos? ¿En qué sentido?
- 4.5. ¿Qué cosas dejó de hacer? ¿Cuáles empezó a hacer?
- 4.6. ¿Piensa que todas las mujeres deberían ser madres? ¿Por qué?
- 4.7. ¿Le gustó tener hijos? ¿Por qué? ¿Preferiría no haberlos tenido? ¿Le gusta más tener hijos o hijas?
- 4.8. ¿Cómo se definiría como madre? ¿Y a su pareja como padre?
- 4.9. ¿A qué colegio/universidad fueron o van sus hijos?
- 4.10. Si tuviera que elegir dos o tres valores fundamentales para transmitirles, ¿cuáles serían? ¿Por qué? ¿Y para sus hijas?
- 4.11. ¿Identifica usted diferencias entre el modo en el cual usted fue educado y el modo en que educa a sus hijos? ¿Y en el modo en que educa a sus hijas? *Si sí*, ¿cuáles?
- 4.12. ¿Quién se encarga de retar a sus hijos? ¿Y de darles permiso?
- 4.13. Si tuviera que imaginar su futuro, ¿cómo le gustaría que fueran al llegar a la adultez? ¿Y para sus hijas? ¿Le gustaría que su hija/nuera fuera madre? ¿Y que trabajara?

5. VIDA COTIDIANA FAMILIAR

- 5.1. Con respecto al trabajo doméstico, ¿cómo se organiza? ¿Lo reparte con alguna otra persona? *Si sí*, ¿con quién? ¿Cómo eligieron a esa persona?
- 5.2. *Si envía o envió a sus hijos a guarderías*, ¿por qué eligieron esa y no otra?
- 5.3. ¿En qué tareas domésticas colabora su pareja?
- 5.4. ¿Hace alguna actividad recreativa con regularidad? *Si sí*, ¿cuál? ¿Y su pareja? ¿Cómo se arreglan con sus hijos para esos días?
- 5.5. ¿Qué tipo de actividades le gusta hacer en su tiempo libre? ¿Y en sus vacaciones? ¿Y de manera familiar/individual? Y si tuviese tiempo libre, ¿qué le gustaría hacer?

5.6. Le voy a pedir que me describa un día típico. Cuando tiene que hacer algo fuera de la rutina, ¿cómo se arregla? ¿Y si es su pareja quien deba hacerlo?

5.7. Hay veces que en la vida familiar, la mujer toma decisiones sobre unas cuestiones y el marido sobre otras, ¿cómo es en su caso? ¿Qué cosas se consultan? ¿Cuáles no? ¿Y en el caso de los gastos más importantes?

6. REDES DE SOCIABILIDAD

6.1. ¿A qué edad dejó de vivir con sus padres?

6.2. ¿Lo ayudaron ellos de alguna manera en ese momento? ¿Cómo? (Si hace falta aclarar, evoque como ejemplo: compra de la vivienda, renta mensual...)

6.3. ¿Y más tarde?

6.4. ¿Ha vivido en algún momento fuera del país? Si sí, ¿en qué años y dónde?

6.5. ¿En qué barrios/zonas ha vivido a lo largo de su vida? ¿Por qué en esos lugares? Y adonde viven actualmente, ¿es de ustedes? ¿Por qué la eligieron?

6.6. Piense en sus mejores amigos, ¿dónde los conoció? ¿Y a sus amigas? ¿Cómo las conoció?

6.7. ¿Tienen matrimonios amigos? ¿Cómo se conocieron?

6.8. Con respecto a sus amigas, ¿tiene alguna que haya optado por trabajar y no tener hijos? ¿Y alguna que haya elegido no trabajar y dedicarse a sus hijos? ¿Cómo lo ve?

6.9. ¿Está/estuvo afiliado a alguna organización vinculada con su profesión o sus actividades económicas? Si sí, ¿a cuál/es?

6.10. ¿Está/estuvo asociado a algún club? Si sí, ¿a cuál? ¿Desde hace cuánto tiempo?

6.11. ¿Su padre (o algún otro familiar) era socio del mismo club?

6.12. Le voy a pedir que me diga algunos lugares o marcas que le gustan

Diario o Revista	Restaurante/Bar	Marca de ropa	Auto	Destino para Vacaciones

7. PRINCIPIOS DE INTEGRACIÓN Y JERARQUIZACIÓN

7.1. Piense en dos o tres personas que admire, ¿qué admira de ellos? ¿Admira las mismas cosas en hombres y mujeres?

7.2. Cuando uno se encuentra con desconocidos, hay algunas personas que nos caen mejor y peor que otras: ¿qué tipo de gente prefiere evitar?

7.3. ¿Qué gente lo deja indiferente?

8. REPRESENTACIONES SOBRE LA SOCIEDAD ARGENTINA Y LAS CLASES ALTAS

8.1. Si usted tuviera que describir la sociedad argentina, ¿cómo diría que está compuesta? ¿Por qué grupos sociales?

8.2. Se dice que la sociedad argentina vivió muchos cambios en los últimos años, económicos, políticos, culturales. ¿Le parece que cambió el modo en que está compuesta? Si sí, ¿en qué sentido? ¿Y la situación de la mujer en la sociedad argentina? Si sí, ¿en qué sentido?

8.3. Me hablaba de sus amigos, ¿le parece que comparten el mismo origen social?

8.4. ¿Le parece que hay amigos suyos que no están ubicados hoy en su mismo grupo?

8.5. ¿Y cómo definiría a su grupo social de pertenencia?

8.6. ¿Le parece que su grupo social conoció cambios en estos años? ¿Cuáles?

8.7. Según lo que Ud. nos indicó

Elegir lo que corresponda:

a) proviene de una familia tradicional, ¿le parece que eso determinó parte de su educación y de sus valores? ¿En qué sentido? ¿Le parece que esa formación lo hace relacionarse de un modo particular con su patrimonio y sus ingresos?

b) Usted (o su familia) ha logrado un gran avance económico en relación con sus orígenes, ¿en qué sentido lo ha marcado esta experiencia? ¿Le parece que esa experiencia lo hace relacionarse de un modo particular con su patrimonio y sus ingresos?

8.8. Me hablaba de los cambios en la sociedad argentina, ¿ve reflejado estos cambios en el modo de relacionarse de los empleadores con los empleados? ¿De la gente de sectores más altos y sectores más bajos? ¿De los hombres y las mujeres?

Para terminar tendría que preguntarle algunas cuestiones sencillas para completar los datos estadísticos:

Año de nacimiento de su padre:

Su año de nacimiento:

iii. Síntesis sociodemográfica de las entrevistadas

Nombre	Trabajo		Edad	Carrera	Hijos	Marido			Residencia	Serv. Doméstico
	Ocupación	Horas				Nivel Educativo	Ocupación	Horas		
Diomira	Estudio de abogacía del marido	7 horas por día	54	Abogacía	Hija 12 años	Abogado	Abogado en propio estudio	9 horas por día	Belgrano R., (Capital)	Sí – 6 horas p/día
Isidora	Restaura muebles en la casa	3, 4 horas por día	38	Diseño gráfico	Hijos 10, 7 y 2 años	Ingeniero Industrial	Gerente Ventas Multinacional	9 horas por día	San Isidro	Sí – 4 horas p/día
Sofronia	Gerenta de Ventas	6 horas por día	36	Sociología	Hijos 7 y 5, hija 2 años	MBA	Consultor externo y adm. empresa padre	10 horas por día	Monte Castro, (Capital)	Sí – 6 horas p/día
Moriana	“Jefa” Administrativa empresa padre	4 horas por día	32	Adm. De Empresa	Hijos 3 y 1 años	Ingeniero Industrial + Posgrado	Gerente Planta Multinacional	10 horas por día	Monte Grande	Sí – 5 horas p/día
Aglaura	Pacientes y docente	6 horas por día (media)	42	Psicología, con especialización	Hijos 6 y 7 años	Psicólogo, con especialización	Docente univ., municipal y pacientes	8 horas por día (media)	Santos Lugares, Caseros	No por el momento
Valdrada	Dueña de una empresa de turismo	8 a 9 horas por día	42	Lic. En Turismo	Hijo 6 años	Universitario Incompleto	Administrador complejo de fútbol	9 horas por día	Canning	Sí – 5 horas p/día
Eufemia	No – Pero figura como que trabaja para los aportes		38	Adm. De Empresas	Hija 5, hijo 3 años	MBA	Propia empresa adm. de campos	8 horas por día (media)	Recoleta, (Capital)	Sí – Con cama adentro
Fedora	No – Despedida, no busca para terminar licenciatura		36	Tec. Marketing	Hija 2, hijo meses	Lic. Análisis de Sistemas	Selector recursos IT en consultora	9 horas por día	Monte Grande	Sí – A prueba
Olinda	No		44	Maestra Jardinera	Hijo 21, hijas 16, 13 y 9 años	Secundario Completo	Gerente Ventas Multinacional	9 horas por día	Beccar	No por el momento

INDICADORES DE PERTENENCIA DE CLASE

<i>Familia</i>	<i>Clase media</i>	<i>Clase media alta</i>	<i>Clase alta</i>
<i>De origen</i>	Nivel educativo hasta secundario completo. Ocupación del padre. Colegio para hijos: privados subsidiados, católicos.	Nivel educativo hasta secundario completo, o superior completo. Ocupación del padre. Colegio para hijos: privados.	Nivel educativo superior completo. Ocupación del padre. Colegio para hijos: privados costosos, bilingües. Afiliación a club.
<i>Actual</i>	Ocupación ambos cónyuges. No propiedad vivienda. Colegios inglés intensivo.	Ocupación ambos cónyuges. Propiedad vivienda. Colegios bilingües o inglés intensivo.	Ocupación ambos cónyuges. Propiedad vivienda. Zona de residencia. Colegios bilingües o tradicionales.

iv. Matriz cualitativa de datos

a. Reproducción Cotidiana

Entrevistada	Gastos Supermercado				Cosas para hijo/s				Tareas domésticas				
	Tipo de decisión y realización				Tipo de decisión y realización				Tipo de decisión y realización				
	Conjunta	Individual		Conflicto	Conjunta	Individual		Conflicto	Conjunta	Individual		Conflicto	Otra persona
		Ella	Pareja			Ella	Pareja			Ella	Pareja		

Reproducción Cotidiana (cont.)

Tareas de cuidado					Patrón de reparto de dinero			
Tipo de decisión y realización								
Conjunta	Individual		Conflicto	Otra persona	Conjunto	Individual		Conflicto
	Ella	Pareja				Ella	Pareja	

b. Reproducción Social

[illegible]

Reproducción Social (cont.)

[illegible]

v. Fichas de análisis

a.

REPRODUCCIÓN COTIDIANA	
PODER SOBRE	
Activas	
Inactivas	
PODER CON	
Activas	
Inactivas	

b.

CUIDADO	
PODER SOBRE	
Activas	
..... 	
Inactivas	
..... 	
PODER CON	
Activas	
..... 	
Inactivas	
..... 	

c.

REPRODUCCIÓN SOCIAL	
PODER SOBRE	
Activas	
Inactivas	
PODER CON	
Activas	
Inactivas	