

Mujeres multifacéticas: conexiones entre maternidad, familia y trabajo.

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

Cita:

Elsa López, Liliana Findling, María Paula Lehner, Marisa Ponce, María Pía Venturiello y Silvia Mario (2009). *Mujeres multifacéticas: conexiones entre maternidad, familia y trabajo*. X Jornadas Argentinas de Estudios de Población. Asociación de Estudios de Población de la Argentina, San Fernando del Valle de Catamarca.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/xjornadasaepa/20>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eAKp/cSv>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

X Jornadas Argentinas de Estudios de Población
San Fernando del Valle de Catamarca, 4, 5 y 6 de noviembre de 2009.
Sesión 5: Reproducción de la población, fecundidad y sus determinantes
demográficos y sociales

“Mujeres multifacéticas: conexiones entre maternidad, familia y trabajo”

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

Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires

email: elmlopez@ciudad.com.ar

Resumen

Las diferencias de la fecundidad en Argentina se han atenuado, aunque persisten dos modelos de reproducción humana: el de fecundidad temprana más frecuente en estratos socioeconómicos bajos y el de los niveles medios, con reproducción más tardía y menos prolífica. Este modelo se vincula con cambios en la vida de las mujeres en los últimos 50 años, por su incorporación al mercado de trabajo, la mayor exigencia de capacidades educativas y a un cambio en el rol de los hombres en la crianza de los hijos. El objetivo del trabajo es explorar y describir las estrategias de las mujeres para conciliar el trabajo femenino remunerado y la organización para el cuidado de los hijos y las tareas del hogar. Se describen algunas características sociodemográficas de las mujeres encuestadas de la Encuesta Anual de Hogares de la Ciudad de Buenos Aires de 2006 y se presentan los resultados de un estudio cualitativo que indagó sobre opiniones y prácticas de 30 mujeres de niveles socioeconómicos medios, con hijos pequeños, que viven en pareja y trabajan en empleos remunerados, analizando dimensiones relacionadas al significado del trabajo, la organización de la vida doméstica y la administración de los ingresos del hogar. Los resultados muestran que para las entrevistadas el trabajo ha constituido una elección de vida, que la mayoría ha trabajado desde muy joven, se siente satisfecha, se ha capacitado para ejercerlo y aunque la armonización entre trabajar y ser madre resulte una carga agotadora, el balance es positivo.

Introducción

La dinámica demográfica argentina se caracteriza, desde hace 70 años, por un crecimiento moderado, resultado de tasas de natalidad y mortalidad relativamente bajas y un saldo neto

migratorio casi nulo (Recchini de Lattes, 2001). La natalidad en descenso y el aumento de la esperanza de vida en las edades mayores explican el envejecimiento demográfico del país (en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el 16% de los habitantes tiene 65 años o más: 19% de mujeres y 13% de hombres). La transición de la fecundidad ha ocurrido de manera heterogénea en distintos conjuntos de población y territorios, lo cual se ha manifestado en la mayor descendencia de las mujeres más pobres y aquellas que residen en las provincias de menor desarrollo relativo. En las últimas décadas se ha observado una sostenida disminución de las diferencias de la fecundidad en casi la totalidad de las jurisdicciones argentinas (López y Mario, 2009), a pesar de lo cual aún pueden delinearse esquemáticamente dos modelos de reproducción humana: el primero, de fecundidad temprana y mayor que la del promedio nacional, es más frecuente en los estratos socioeconómicos bajos y el segundo, característico de la población más favorecida, es menos prolífico y su reproducción comienza más tardíamente (Binstock y Pantelides, 2005; López, 2006; Torrado, 1993).

En numerosos trabajos referidos a la Argentina y América Latina se han mostrado varios atributos del primer modelo como, entre otros, el acceso inequitativo a la práctica anticonceptiva y la valoración de la maternidad de los sectores populares (López y Margulis, 1995; Pantelides, Geldstein e Infesta Domínguez, 1995; López y Findling, 1998; Findling y Masseroni, 1996).

El segundo modelo, de fecundidad baja y tardía, ha sido menos estudiado, adopta rasgos similares a los de las sociedades desarrolladas y obedece a múltiples causas y conflictos, de los cuales enunciaremos apenas dos: 1) las opciones de las mujeres para decidir entre maternidad y/o prosecución de una carrera laboral y 2) los aspectos biológicos que rigen la fertilidad femenina. El marco interpretativo de este modelo toma en cuenta los cambios ocurridos en los últimos 50 años en la vida de las mujeres de sectores medios: su creciente incorporación al mercado de trabajo, la mayor exigencia de capacidades educativas para desempeñarse en el mercado, el compromiso de las mujeres con el trabajo, los proveedores económicos primarios y secundarios del hogar, el paso de la edad, el rol de los hombres en el trabajo doméstico y la crianza de los hijos (Ariza y de Oliveira, 2001; Delgado, 2007; Lehner, 2008; Golbert, 2000, Hakim, 2005; Tobío Soler, 2002; Wainerman, 2007).

¿Desventajas de género? ¿Poco acceso a ayudas en la crianza de los hijos? ¿Conflictos entre el desempeño en el trabajo como realización personal y los deseos de cumplir con los roles prescriptos para las madres de niños pequeños? ¿Temores ante el paso del tiempo y la pérdida de

las capacidades fértiles? Estas fueron las preguntas que estuvieron en el origen de esta investigación.

El objetivo del trabajo es explorar y describir las estrategias de las mujeres para conciliar el trabajo femenino remunerado y la organización para el cuidado de los hijos y las tareas del hogar. Para cumplir con este objetivo se llevó a cabo un estudio cualitativo con una muestra no probabilística, intencional, por cuotas de edad y número de hijos. Se entrevistaron 30 mujeres de 28 a 40 años de estratos socioeconómicos medios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que vivían en unión conyugal, tenían al menos un hijo y trabajaban en empleos remunerados. El instrumento de recolección de información fue la entrevista mediante una guía de pautas en la que se indagó sobre composición del hogar, opiniones sobre decisiones de maternidad ligadas al trabajo, la trayectoria laboral, la administración de los ingresos, la valoración del trabajo, las actividades cotidianas de las mujeres y los apoyos o redes de ayuda en la crianza de los hijos y las tareas domésticas. El trabajo de campo se realizó a fines de 2008. Para situar a las mujeres del estudio cualitativo en el contexto en el cual residen, la Ciudad de Buenos Aires, se utilizó una fuente de información secundaria, la base usuaria de la Encuesta Anual de Hogares de la Ciudad de Buenos Aires de 2006, de la cual se extraerán los aspectos referidos a la composición demográfica y socioeconómica de las mujeres de 28 a 40 años que residen en hogares nucleares completos de la Ciudad.

La ponencia consta de esta introducción, un perfil de las mujeres encuestadas por la Encuesta Anual de Hogares de la Ciudad de Buenos Aires en 2006, la descripción de las características sociodemográficas de las mujeres entrevistadas en el estudio cualitativo, en cuyos testimonios se basarán los hallazgos de la investigación. Finalmente se presentan las conclusiones del estudio.

El perfil de las encuestadas en la Encuesta Anual de Hogares de 2006

En 2006 residían en la Ciudad de Buenos Aires 1.665.583 mujeres, que representan el 54% de la población total de la jurisdicción. Las mujeres de 28 a 40 años constituyen el 18% del total de las mujeres, el 62% de ellas es casada o unida y el 77% tiene al menos un hijo. La gran mayoría (86%) de las mujeres casadas o unidas vive en hogares nucleares completos y el 80% de ellas tiene un nivel educacional elevado. (Cuadro 1).

Cuadro 1. Mujeres de 28 a 40 años casadas o unidas por características seleccionadas. Ciudad de Buenos Aires. 2006 (en porcentajes)

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

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Anual de Hogares, DGEyC, GCBA

Como se ha mostrado en numerosos trabajos, el nivel de instrucción de las mujeres está inversamente relacionado con sus niveles de fecundidad: cuando el nivel educacional es bajo, las mujeres tienen más hijos, lo cual se comprueba en el Cuadro 2, que muestra que en el nivel de instrucción más bajo, el porcentaje de las mujeres con 3 o más hijos es 8 veces superior a las que no tienen hijos y duplica con creces el de las que tienen un hijo. Es de hacer notar que las mujeres con más hijos deben ser mayores que las que no los tienen y que la matrícula escolar se ha ampliado en beneficio de las cohortes más jóvenes.

Cuadro 2. Mujeres de 28 a 40 años casadas o unidas por nivel educacional según número de hijos nacidos vivos. Ciudad de Buenos Aires. 2006 (en porcentajes)

Número de hijos nacidos vivos	Nivel educacional				Total
	Menos de secundario completo	Secundario completo	Univ./terc. incompleto	Univ./terc. Completo	
Ninguno	5,3	13,3	29,0	52,4	100,0
1	18,4	18,2	23,7	39,7	100,0
2	20,6	22,9	21,3	35,2	100,0
3 o más	46,7	19,8	9,7	23,8	100,0
Total	21,2	18,8	21,6	38,4	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Anual de Hogares, DGEyC, GCBA

En lo que respecta a la situación laboral, casi las tres cuartas partes de las mujeres son activas y el 71% trabaja (Cuadro 3). La inactividad, que alcanza a una cuarta parte de las mujeres, aumenta sensiblemente desde el 11% en las que no tienen hijos hasta el 42% en las que tienen 3 o más. En cuanto a las ocupadas, se registra la situación inversa: el 86% de las mujeres sin hijos trabajan, porcentaje que disminuye a medida que aumenta el número de hijos, lo que pone de manifiesto la vinculación negativa entre trabajo y número de hijos. Al analizar la cantidad de horas trabajadas se observa un comportamiento similar (Cuadro 4): las mujeres que trabajan más horas son las que tienen menos hijos.

Cuadro 3. Mujeres de 28 a 40 años casadas o unidas por condición de actividad según número de hijos nacidos vivos. Ciudad de Buenos Aires. 2006 (en porcentajes)

Número de hijos nacidos vivos	Condición de actividad			Total
	Ocup.	Desocup.	Inact.	
Ninguno	86,3	3,0	10,8	100,0
1	75,7	3,0	21,3	100,0
2	66,3	5,2	28,6	100,0
3 o más	52,8	5,5	41,8	100,0
Total	71,1	4,1	24,8	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Anual de Hogares, DGEyC, GCBA

Cuadro 4. Mujeres de 28 a 40 años casadas o unidas por horas semanales trabajadas según número de hijos nacidos vivos. Ciudad de Buenos Aires. 2006 (en porcentajes)

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

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Anual de Hogares, DGEyC, GCBA

Características de las entrevistadas de la muestra del estudio cualitativo

Los criterios de selección de la muestra cualitativa de las 30 mujeres entrevistadas fueron los siguientes: tener de 28 a 40 años, vivir en unión conyugal, haber tenido hasta 3 hijos nacidos vivos, completar o superar el nivel secundario, trabajar en empleos remunerados y residir en la Ciudad de Buenos Aires.

Más de la mitad de las entrevistadas (18) tiene entre 35 y 40 años y 22 son más jóvenes (28 a 34 años). La mitad convive con parejas algo mayores (3 años en promedio), 6 con varones de la misma edad y las restantes con parejas más jóvenes (2 años en promedio).

Las entrevistadas tienen un alto nivel educacional: algo más de la mitad completó los estudios universitarios, 8 terminaron el nivel terciario y 4 el secundario completo. Casi todas las mujeres son argentinas (sólo una es brasileña): las tres cuartas partes nacieron en la Ciudad de Buenos Aires y 6 en la Provincia de Buenos Aires.

La mayoría de las mujeres está casada (25) y el resto unida, 14 de ellas tienen un hijo y otras 14 tienen dos (sólo dos tienen tres hijos). En lo que respecta a la actividad laboral, 10 trabajan como empleadas, 8 son docentes, 5 tienen cargos jerárquicos (directoras, gerentes) y 7 son profesionales independientes. La mitad de las entrevistadas trabaja menos de 35 horas semanales (principalmente las que ocupan cargos docentes) y la otra mitad más de 35, desempeñándose como empleadas en relación de dependencia; las que ejercen como profesionales por su cuenta (2) trabajan más horas.

La totalidad de las mujeres cuenta con cobertura de salud. Muchas de ellas (22) utilizan un servicio de medicina prepaga, 4 se atienden a través de mutuales y 4 en obras sociales. Muchas mujeres (24) son propietarias de su vivienda, que algunas están pagando con créditos (2); las demás residen en viviendas alquiladas o prestadas.

La vida laboral

La mayoría de las entrevistadas ha trabajado ininterrumpidamente desde los 18 ó 21 años. Algunas realizaron sus primeras experiencias laborales en actividades informales y empleos temporales durante el colegio secundario y las continuaron en la universidad. Varias mujeres comenzaron a trabajar en empresas familiares, algunas tuvieron numerosos empleos, mientras

que otras han acumulado varios años de antigüedad en una misma institución. Las razones que llevaron a algunas a interrumpir el trabajo fueron viajes, finalización de los estudios, desempleo y la extensión de la licencia por maternidad.

Para algunas mujeres, el deseo de ser madres implicó tomar decisiones en el terreno laboral, como cambiar de trabajo o postergar una carrera empresarial: “...hice un ascenso muy grande al principio y después dije: o me hago gerente o me hago mamá, como tenía 33 años me hice mamá, entonces eso detuvo un poco mi carrera” (Celina, 39 años, 2 hijos, empleada). A veces la llegada de los hijos llevó a las mujeres a renunciar al trabajo en relación de dependencia y a trabajar por cuenta propia; pese a las desventajas, sobre todo la inestabilidad del salario y la ausencia de beneficios laborales, las mujeres no volverían a la modalidad original. Si las entrevistadas o sus parejas trabajan de manera independiente, las estrategias de administrar los ingresos adquieren un peso singular: “el año pasado él laburó un montón y ganó bastante dinero y entonces lo depositamos en una cuenta y pusimos el jardín del nene en débito automático para pagar todo el año” (Catalina, 36 años, 2 hijos, empleada).

Las entrevistadas trabajan en promedio alrededor de 6 horas diarias y sus parejas 8. La mitad de las mujeres trabaja 7 horas o más, varias (9) 5 ó 6 horas y algunas (6) hasta 4 horas. Las que tienen 2 hijos o más trabajan más horas que las que tienen 1 hijo (6.6 contra 6.1 horas promedio, respectivamente).

Según la cantidad de horas trabajadas diariamente por las entrevistadas y sus parejas se perfilan diversos modelos familiares: el primero de ellos es asimétrico, con jornadas cortas para las mujeres (hasta 4 horas) y muy extensas para sus parejas, que pueden llegar hasta las 12 horas. El segundo modelo revela un grado menor de asimetría, aunque se mantiene el tiempo mayor de los varones en el trabajo, 8 horas o más, mientras ellas tienen empleos de 5 ó 6 horas. Solo una de las entrevistadas trabaja más horas que su pareja. El tercer modelo tiende a una mayor simetría, puesto que unas y otros dedican casi la misma cantidad de horas al trabajo, 8 o más.

Las mujeres que trabajan menos horas se desempeñan como docentes o cuenta propia y lo hacen por las mañanas o como máximo hasta las 14 horas. Redujeron su tiempo laboral cuando nacieron sus hijos para poder cuidarlos y estar más tiempo con ellos “Puedo levantarme, atenderlo a Santiago, cambiarlo, darle la leche, despedirlo, lo mando al jardín, después me voy, que es lo que más me importa a mí” (Gabriela, 35 años, 1 hijo, docente). Varias, sin embargo, planean volver a trabajar más horas cuando sus hijos crezcan: “...me gustaría a futuro poder

alquilar algo, y cuando los chicos sean más grandes trabajar en horarios que sean más exitosos, de 6 a 9 de la tarde (...) por ahora me voy a quedar así” (Patricia, 35 años, 2 hijos, profesora).

Las que trabajan 7 horas o más están empleadas, generalmente en relación de dependencia, o son profesionales independientes. Aunque su carga de trabajo laboral y extra laboral es importante, sólo una manifestó rechazo a los horarios rígidos y al intenso ritmo de trabajo que esas actividades demandan, mientras que otra mencionó que su trabajo no es compatible con horarios reducidos. Esas mujeres han recorrido un largo camino para alcanzar un empleo que las gratifica; algunas de ellas ocupan cargos jerárquicos y no están dispuestas a resignar esa posición, aunque ello signifique muchos esfuerzos.

Varias mujeres que trabajan jornadas completas disponen de estrategias que les permiten afrontar todas sus obligaciones, lo que las hace sentir bien. Por ejemplo, algunas entrevistadas trabajan por objetivos, fuera de la oficina y con horarios flexibles: *“Estoy muy comprometida con mi vida profesional, pero trato de hacerla funcional a mi dinámica familiar (...) Si no tengo flexibilidad, no trabajo”* (Rosana, 34 años, 2 hijos, empleada jerárquica). Otras trabajan cuatro días a la semana y establecen horarios compatibles con las rutinas familiares o negocian cambios de horarios a partir de la acumulación de horas extras. Algunas sienten que la antigüedad en sus empleos les permite gozar de ciertos beneficios, como una mayor libertad para modificar horarios y ausentarse del trabajo en caso de que la atención de sus hijos lo requiera.

La flexibilidad para adaptar los horarios de trabajo a las necesidades familiares depende de la ocupación: las docentes, aunque trabajen menos horas, tienen menos posibilidades de ausentarse de sus tareas debido a las responsabilidades de su cargo; lo mismo le ocurre una médica. En esas circunstancias son sus cónyuges los que piden permiso para dejar el trabajo. El trabajo independiente o por cuenta propia, por objetivos, en el hogar, y la cercanía entre el trabajo y el hogar, la guardería o el jardín, también contribuye a una mayor flexibilidad. A ello se agregan los acuerdos laborales, que permiten adaptar el horario de ingreso de los hijos a la guardería y de los padres al trabajo, retrasando ambas entradas. Aún cuando varias entrevistadas tienen menos flexibilidad laboral que sus parejas, son ellas las que se retiran antes o llegan más tarde al trabajo si sus hijos se enferman o deben asistir a reuniones escolares. Al indagar sobre la satisfacción con horarios, salarios y tareas, las entrevistadas prefieren trabajar 6 horas corridas durante las mañanas, pues ello les posibilita buscar a sus hijos a la salida del colegio y pasar más tiempo con ellos antes de la hora del baño y la cena.

Algunas entrevistadas están insatisfechas con su salario: no lo consideran acorde con las responsabilidades y la antigüedad en sus cargos y les resulta insuficiente para vivir. Las mujeres que ganan menos porque trabajan menos horas dicen no necesitar ganar más y tampoco sienten la exigencia de hacerlo.

La valoración del trabajo

Casi todas las mujeres valoran sus trabajos, opinión que se acentúa entre las que manifiestan sentirse bien porque se han capacitado para ejercer esa actividad, que es el desenlace de su trayectoria educacional. Ana (35 años, 2 hijos, empleada) comenta: *“yo hice un montón de esfuerzo por recibirme, estudiar y no me gustaría dejar eso de lado.”* y Karina (39 años, 2 hijos, empleada) define su actividad como *“mi pasión”* y agrega: *“yo estudié todos estos años para esto”*.

Si bien muchas mujeres consideran que trabajar es una vía de realización, crecimiento y desarrollo personal, otras lo ven como un medio para tener independencia económica: *“me interesó como un medio para mantenerme, para vivir bien, que me dé lo mínimo para cubrir los gastos”* (Laura, 35 años, 2 hijos, socia de una pyme).

Trabajar les permite, entre otras cosas, no *“ depender de otro ”*. A pesar de ello, algunas de las mujeres con más de un hijo mencionan cierta incertidumbre (*“no sé qué puede llegar a pasar el día de mañana”*) o temor a *“quedarme afuera del mercado”*. El trabajo es valorado como un medio para tomar distancia del ámbito del hogar y de los roles tradicionales de género y abre las puertas del mundo exterior, permite *“tener contacto con otra gente”*, *“hablar de otras cosas”*, *“estar con adultos”* o *“salir porque en casa todo el día me muero”*.

Estos planteos se tornan más claros en las madres primerizas, sea por la licencia por maternidad, enfermedad o dificultades para insertarse en el mercado de trabajo. Piensan que *“trabajar te hace bien”*, o que *“está bueno ser madre, pero no hablar todo el día de las marcas de los pañales”* y se preguntan *“¿dónde está tu vida, como profesional, o donde está tu vida como mujer? No sé, te olvidas y pasas a un segundo; no, a un tercer plano.”*

Muy pocas mujeres le otorgan una carga negativa a sus trabajos considerándolos como *“obligación”*. Josefina (34 años, 2 hijos, empleada) tiene *“bronca”* y le parece *“injusto dedicarle la vida”* al trabajo, siente que *“la mayor parte de mi vida (estoy) ahí dentro del local,*

para llegar a fin de mes ahorcada”.

Algunas expresan que, si se trata de establecer un orden de jerarquías, el primer lugar lo ocupan la familia y los hijos: tras afirmar que valoran positivamente sus trabajos, relativizan esta afirmación al señalar que sus prioridades son otras. Bibiana (34 años, 1 hijo, cuentrapropista) comenta: *“pero en prioridad, primero viene mi familia, después mi vida fuera del trabajo, y por último, el trabajo.”* Otras aluden a que *“mi hijo está primero”* o *“mi prioridad son mis hijos”*.

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

En relación con la identidad y el trabajo aparecen valoraciones negativas del ejercicio del rol doméstico como única actividad, asociándose el trabajo doméstico exclusivo con la inactividad, el encierro, la enajenación y la monotonía. Sofía (33 años, 2 hijos, empleada) comenta que trabaja porque *“las tareas de la casa no me gustan”*, Leticia (38 años, un hijo, investigadora científica) afirma que siempre trató *“de administrar todo para no ser ama de casa”*, y Marcela (33 años, 1 hijo, empleada) sostiene que *“me encanta el trabajo, me vuelvo loca estando dentro de casa sin hacer nada, no me entra en la cabeza ser ama de casa”*.

A modo de resumen vale la pena resaltar el comentario de Ana (35 años, 2 hijos, empleada) que, con optimismo, propone *“encontrar el equilibrio, viste, entre ser madre y también (...) profesional, tratar de crecer como persona vos también”*.

Licencias por maternidad

La mayoría de las entrevistadas tuvo licencias por maternidad de hasta seis meses, desde que nacieron sus hijos o desde un mes antes del parto; la mitad tomó los 3 meses que contempla la legislación laboral y las demás la extendieron por 3 meses más sin percibir salario. Otras mujeres optaron por tomar licencias más amplias y pasaron entre 8 meses y 1 año con sus hijos sin trabajar o trabajando pocas horas y días a la semana (una entrevistada permaneció exclusivamente 2 y 3 años con su primer y segundo hijo, respectivamente; otra se vio obligada a suspender el trabajo para cuidar a su bebé por un problema de salud de éste). Las estrategias para dedicar más tiempo a sus hijos que las mujeres pueden elegir varían entre los tres meses por ley;

de tres a seis meses adicionales sin goce de sueldo y tiempo de vacaciones u horas extras no utilizados. Aunque no se mencionen las opiniones de las entrevistadas sobre la legislación laboral, es válido señalar que la mayor parte considera que el plazo ideal de licencia por maternidad debería ser de seis meses como mínimo.

El tiempo de la licencia por maternidad depende de la ocupación y el tipo de relación laboral y varía según trabajen en relación de dependencia o en forma independiente, sean monotributistas o estén empleadas bajo ciertos contratos, se desempeñen en empresas familiares, privadas, organismos gubernamentales o tengan becas de formación de posgrado y trabajen o no como maestras y docentes. El plazo de las licencias está en conexión con las necesidades de las mujeres y depende de la situación económica del hogar.

Con la llegada del primer hijo, Marcela (ya citada), no tuvo posibilidad de extender la licencia por más de 3 meses, mientras Rosana (34 años, 2 hijos), que es empleada jerárquica, se tomó 3 meses sin goce de sueldo y tuvo que implementar diversas estrategias para poder seguir amamantando a su bebé: *“Me convertí en un tambo móvil (...) tenía toda una infraestructura: conservadora, parches fríos, saca leche a pilas, pilas de repuesto, diferentes frasquitos, el esterilizador.* Laura (ya citada), interrumpió su actividad laboral durante un año y Ema (39 años, 3 hijos, empleada en empresa familiar) pudo tomarse 3 meses, volver al trabajo por menos horas y llevar a su bebé a la oficina para no interrumpir la lactancia: *“me iba medio día a laburar y lo tenía ahí conmigo, en un moisés, y trabajé todo ese primer año muchas menos horas, no lo podía creer, estaba alucinada, que yo me sentía que no iba a poder”.*

Otros testimonios muestran que Josefina (ya citada), se tomó 3 meses *“pero hubiera necesitado 8”*; Nuria (33 años, 1 hijo, empleada), tomó 6 meses y antes de ese plazo necesitaba volver a trabajar *“porque ya me sentía muy encerrada, sentía que no me ocupaba de mí, no me arreglaba”*. Lo mismo le pasó a Marianela (40 años, 2 hijos), que es médica y retomó su actividad luego de 3 meses, *“porque sentía como que me faltaba algo y tenía miedo de perder el tren”*; Nadia (39 años, 1 hijo, empleada) tuvo 4 meses de licencia dice: *“yo tampoco me bancaba la vida de ama de casa, esperar a mi marido con la cena, con el almuerzo y estar con mi hijo pegada las 24 horas”*.

En ocasiones, el retorno al trabajo luego de 3 ó 6 meses de licencia, fue favorecido por la presencia de guarderías en los lugares de trabajo o en sus cercanías. Asimismo, algunas hicieron arreglos de horarios y monetarios con sus empleadores para reanudar las actividades antes de lo

previsto. En otros casos, las mujeres tuvieron que volver a trabajar a los pocos días del parto debido a que sus parejas se encontraban sin trabajo y, por consiguiente, ellos quedaron a cargo del cuidado del bebé: *“el embarazo y la llegada de Santiago estuvo mechada con muchos problemas económicos, con mucha inestabilidad laboral de parte de mi marido y yo tuve que trabajar mucho (...) a los 20 días del parto empecé a trabajar en casa...”* (Patricia, 35 años, 2 hijos, profesora).

La legislación establece 2 días de licencia para los cónyuges en relación de dependencia; sin embargo, éstos prolongaron ese período disponiendo de una o dos semanas de sus vacaciones. Los que trabajan por cuenta propia pudieron adaptar sus horarios durante los primeros días del nacimiento, algunos trabajaron desde sus casas y otros no tuvieron posibilidades de hacerlo. La mayoría de las entrevistadas señaló la importancia de tener el apoyo de su pareja cuando nacen los hijos: *“dos semanas mínimamente tendría que tener el hombre para ayudar los primeros días, cuando la madre está agotada”*. Sin embargo, algunas mujeres sostienen que *“igual los hijos necesitan siempre a la madre”* o que *“los padres siempre quieren salir corriendo”*.

La organización de las tareas domésticas

Los roles de género que prescriben la responsabilidad femenina sobre el trabajo doméstico surgen en casi todos los relatos: *“nos separamos tareas más así, masculinas y femeninas”* (Analía, 29 años, 1 hijo, empleada técnica). La mayoría de las entrevistadas tienen ayudas remuneradas para las tareas de la vida diaria familiar y muy pocas (4) no la tienen y recurren a redes familiares (madres o suegras). Las ayudas remuneradas incluyen personal de servicio con y sin retiro. Cuando aumenta el número de hijos las ayudas se diversifican: a veces se contratan empleadas para la limpieza y otras para el cuidado de los hijos. La presencia de ayuda libera a las mujeres de los roles múltiples: *“Yo la verdad que no hago prácticamente nada de la casa y Carlos tampoco, salvo una situación excepcional”* (Sofía, ya citada) y además valoran la ayuda que reciben: *“es una persona de muchísima confianza y yo digo que es mi socia. Es la segunda mamá de mis hijos, es un complemento [lo dice emocionada]”* Rosana (ya citada)

Es frecuente que las mujeres prefieran ayuda para las tareas de limpieza *“más pesada”*, *“más fuerte”* o para que hagan *“lo que a mí no me gusta”* y reservan para sí las actividades que valoran más: *“yo prefiero jugar y que alguien me prepare la comida”*.

En general, la pareja comparte las tareas domésticas, a pesar de lo cual se observan dos modalidades: a) una mayor participación de los cónyuges, en la cual se detallan las tareas domésticas y del cuidado de los hijos: *“los dos hacemos todo”* o *“cincuenta y cincuenta”* y, b) un menor compromiso que se ejerce por obligación, por pedido expreso de las mujeres o por placer: *“mi marido cocina muy bien, cuando ha habido que cocinar, cocinó, cuando ha habido que lavar los platos, lavó”, “él colabora cuando tiene tiempo y cuando yo le digo”, “a él le gusta cocinar, así que a veces cocina él también, “yo le pido “mirá, poné el lavarropas” y él lo pone, la verdad que es muy compañero”*.

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

La mayoría de las entrevistadas opina que los varones suelen tener la responsabilidad exclusiva sobre tareas de mantenimiento del coche y del hogar o pagar los servicios.

A veces se pactan algunos arreglos para encarar una división de tareas pero éstos no siempre se mantienen en el tiempo. Otras veces esas estrategias *“no están pautadas”* y da la impresión de que se trata de acuerdos tácitos: *“en general el que cocina, no lava”* o *“no tenemos algo que le corresponde más a él que a mí”*.

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

Independientemente de los pactos, se observa que la valoración de una tarea doméstica es el justificativo para que se asuma o no por uno u otro miembro de la pareja, aunque es mucho más estable para los varones. Casi todas las tareas que asumen y que tradicionalmente se consideran femeninas se justifican porque *“le encanta cocinar”*. Algo similar sucede con las

valoraciones negativas “*él odia lavar los platos*”, lo que los exime de hacerlo cotidianamente. Las mujeres también mencionan sus gustos, aunque en menor medida: “*las compras las hago yo, pero porque también, a mí me encanta, es un paseo*” o “*lo fijo, me encanta hacerlo yo, los baños también*”.

El trabajo doméstico es tratado con cierto desprecio, como una “*una tarea ingrata*”. Algunas mujeres piensan que los adelantos tecnológicos han simplificado esas actividades y otras intentan eliminar ciertas tareas del hogar de la lista: “*no plancho más, la ropa se cuelga y se dobla muy pareja y adiós*” (Catalina, ya citada).

A modo de comentario final puede advertirse que, aunque casi todas las entrevistadas dispongan de ayudas, la responsabilidad por las tareas domésticas y de cuidado de los hijos son actividades que las mujeres siguen asumiendo: “*la parte de organización la hago toda yo (...) yo manejo todas las cosas de la casa*”; “*yo soy la que programa*” o “*yo sé qué hace falta, qué no hace falta, qué hay que hacer, qué no hay que hacer...*”.

Actividades para sí mismas y del fin de semana

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

Dos tercios (19) de las mujeres carecen de tiempo para sí mismas y el resto reconoce tenerlo, pero acotado a 1 ó 2 horas por semana, que dedican a ir al gimnasio, clases de pilates, yoga y meditación, correr o caminar en la cinta: “*desde que nació ella, recién empecé hace dos miércoles a ocuparme un poco de mí, decir ‘bueno, tengo que ir a una esteticista para tratar el tema de celulitis’, pero es lo único. Queda muy cerquita del trabajo, me voy directo, y llego una hora y media más tarde a casa*” (Valentina 38 años, 1 hijo, empleada). Otras mujeres (3) encuentran momentos en los que privilegian la soledad como forma de cuidado de la intimidad primordial para nutrirse: “*me levanto 7 y cuarto, me tomo un ratito para mí sola, me tomo un café, escucho las noticias*” (Valeria, 37 años, 1 hijo, docente).

Hacerse del tiempo y espacio propio que se cuele entre las grietas de sus rutinas, no les resulta fácil, ya que priorizan estar con sus hijos: “*...a veces voy al gimnasio, pero siempre me*

cuesta darle lugar a eso...” (Leticia, ya citada) o “*yo prácticamente nunca salgo sola, pero por una cuestión más mía, no es que no puedo, o si voy a la casa de una amiga, llevo a mi hija; Leo [su esposo] sí tiene más libertad es mucho más fácil para él, obviamente a mí la nena me extraña mucho más*” (Analía, ya citada). Se señala que los cónyuges de las mujeres disfrutaban de más tiempo para reunirse con amigos o hacer actividades deportivas.

Durante los fines de semana, aunque libres de obligaciones laborales, las entrevistadas no cuentan con demasiado tiempo para ellas porque predominan los planes del conjunto familiar. Aprovechan esos días para estar todos juntos: “*hacemos malabarismos para estar con la familia o `formar familia`*” (Ema, ya citada). Los paseos y salidas compartidas funcionan como refuerzo de los vínculos, buscando compensar los que no se concretan durante la semana.

La mayoría de las entrevistadas realizan salidas a parques, clubes, countries o almuerzos. Las amistades forman parte de la vida social y cerca de la mitad se reúne con amigos, sobre todo si éstos también tienen hijos: “*Vamos mucho a casa de amigos. Nos vamos alternando y mientras los chicos juegan, nosotros charlamos*” (Marcela, ya citada). Las visitas a los abuelos son menos frecuentes, pocas (6) entrevistadas lo hacen todos los fines de semana.

El fin de semana suele ser el momento para recuperar lo que no se pudo hacer durante la semana, ya sean tareas pendientes o un descanso: “*Mateo se levanta tipo 9, te pide la mamadera y se viene a la cama con nosotros, y hasta las 12, los tres dormidos*” (Bibiana, ya citada) o “*tenemos muchas cosas para hacer, entonces estamos dejando todo el tema de paseo, se nos acorta*” (Nuria, 33 años, un hijo, empleada).

Trabajar y ser mamá

A pesar del cansancio por la acumulación de obligaciones, parecen sobrellevar esas experiencias como un “*sacrificio que vale la pena*”. El esfuerzo radica en compatibilizar, congeniar y buscar el equilibrio.

Los testimonios ponen de manifiesto el interés de las mujeres por tener “*un pie en los dos mundos*”. Karina (ya citada) comenta: “*tus hijos son lo más, pero mi trabajo en otra área es lo más también, porque me mantiene viva como persona*”. Ninguna de las mujeres manifiesta deseos de dedicarse por entero a las tareas del hogar y al cuidado de los hijos: Nadia (ya citada) cuenta: “*me conozco como soy, estoy mucho mejor trabajando y teniendo a Tomás, que*

dedicándome 100 por ciento a ama de casa". En la misma línea se expresa Leonor (35 años, 2 hijos, socia de empresa pyme): *"estoy totalmente en contra de las familias en que el marido trabaja y la mujer no"*.

Aunque la ruptura del modelo tradicional de los roles de género no sugiere un nuevo modelo totalmente simétrico (Hakim, 2005), se manifiestan críticas al modelo tradicional en favor del desarrollo profesional de las mujeres. Aún cuando algunas entrevistadas fantasearon, previamente a la maternidad, con dedicar mayor tiempo al cuidado del hogar, las experiencias durante las licencias por maternidad disiparon toda duda, hasta el punto de que algunas se refirieron a la pérdida de paciencia causada por el cuidado exclusivo de los hijos: *"te sentís un poco pobre a nivel personal, y cuando estás acostumbrada a tener una vida..."* (Alicia, 36 años, 1 hijo, maestra jardinera) o *"te sacan de quicio por momentos"*.

A la inversa, otras mujeres (7) serían capaces de renunciar a sus trabajos si lo requiriera el bienestar de sus hijos. Los sentimientos de culpa por no dedicarse exclusivamente al cuidado de los hijos surgen cuando alguno de ellos atraviesa una situación difícil.

Aquellas mujeres que logran armonizar el rol maternal con el laboral manifiestan no tener sentimientos de culpa: *"se puede disfrutar de las dos cosas y se puede ser buena mamá, dejar un poco las culpas"*, o *"es la calidad y no la cantidad de tiempo"*.

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

Los esfuerzos de las mujeres por generar un equilibrio entre la esfera hogareña y la laboral significan un trabajo minucioso y personal que se incrementa con los apoyos familiares: *"...la tarea de mamá trabajando es difícil es como un trabajo extra, tenés que organizar qué van a comer, igual yo estoy muy relajada con el tema de mi mamá, yo sé que los cuida mejor que yo y hasta se ocupa de la casa, porque siempre está haciendo algo"* (Marianela, ya citada).

Cómo se administran los ingresos del hogar

La forma de administrar los ingresos del hogar está relacionada con roles de género que dependen de cuál de los miembros de la pareja aporta más, quién administra los ingresos y egresos y cómo se toman las decisiones para disponer del capital común.

¿Quién gana más? En 13 parejas se advierte un ligero predominio de los varones, 10 parejas ganan lo mismo y en 7 ellas tienen mayor sueldo, de las cuales 6 tienen más de un hijo y más de 34 años y altos niveles educativos, rasgo que comparten con sus cónyuges. Algunas mujeres intentan justificar sus mayores ingresos: *“Yo gano más porque tengo, este, como una categoría mayor (...) yo sé que tal día cobro (...) que tengo vacaciones pagas, porque Fernando, (...) por ahí un mes cobra mucho dinero y otro mes no cobra nada”* (Catalina, ya citada).

Otras mujeres insinúan que ganar más tuvo efectos negativos en la pareja: Nuria (ya citada): *“Lamentablemente, yo tengo más ingreso que él”*, se hace explícito en el caso de Rosana (ya citada): *“... yo creo que a él lo afectó”*, o aparece como conflicto en palabras de Celina (ya citada): *“... yo gano tanto, vos ganas tanto, vos ganas el 35,4% de lo mío, bueno, vos tenés que pagar el 40% (de una deuda hipotecaria (...)) si vos le pedís a un hombre, sos una pedigüeña, si el hombre temporariamente usa de vos, de lo tuyo, bueno las plata es de los dos ¿por qué?”*.

¿Quién administra ingresos y egresos? Tanto las mujeres (11 casos) como la pareja en conjunto (11 casos) y en menor medida (7 casos), los hombres. Las mujeres que asumen esa tarea no hacen comentarios sobre por qué lo hacen. La ausencia de queja deja traslucir que cumplen esta función como algo propio o “natural” en la división del trabajo de la pareja en el sostenimiento del hogar. *“Todo lo organizo yo. Por supuesto todo fondo común, obvio, entra la plata y sale para pagar las cuentas (...) él en general sabe que la que se encarga de pagar soy yo ... no se fija, no anda mirando.”* (Marianela, ya citada, ella gana más). *“... la plata de él la administro yo, y la plata mía también.”* (Valeria, ya citada, él gana más).

Cuando el que administra es el varón o lo hacen en conjunto la mujer tiende a justificar por qué no lo hace ella en términos de “delegar”, lo cual implica que considera que esa función le corresponde y la cede por alguna razón: *“Quien paga las cuentas es Carlos o yo, es lo mismo, generalmente yo prefiero delegarlo en él, a mí me estresa...”* (Patricia, ya citada, él gana más) o *“... todo el tema de la contabilidad del hogar lo hace él porque realmente a mí no me gusta (risas)”* (Leonor, ya citada, ambos ganan igual). *“... lo manejamos entre los dos, antes de tener*

a mi hija lo manejaba más yo, y ahora por tenerla, digamos, como que yo descanso mucho en él (...) cada uno sabe perfectamente del otro y es delegar en algunas cosas y asumir otras” (Valentina, ya citada, él gana más).

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

¿Cuáles son los mayores gastos? Después del supermercado y gastos de mantenimiento de la vivienda, sea propia o alquilada, una buena parte de los ingresos se destina a la educación de los hijos y a solventar la atención de la salud, reconocidos como aspectos prioritarios y de suma importancia para el proyecto familiar. “Muy importante para nosotros es asegurarnos la prepaga, y que el gordo tenga todo lo que tenga que tener, que no le falte nada, esa es la prioridad” (Marcela, 33 años, 1 hijo). “La mayor parte de nuestros ingresos se van en el colegio de los chicos y en la obra social, en la prepaga...” (Patricia, ya citada).

Independientemente de quien administre y de quien gane más en la pareja, aparece en las mujeres cierta propensión a hacerse cargo de los gastos relacionados con los hijos, se trate de ropa, escuela o personal que los cuida, lo cual resulta algo curioso, porque en caso de divorcio son, justamente, los gastos de los hijos los que tiene derecho a reclamar del marido: “Yo trato, es como una cuestión así mía, la tarjeta que yo uso que, en general, es ropa para los chicos más que para mí, trato de pagarla con mi sueldo, con los ingresos primeros míos, como si fuera mío, siento que es un gasto mío...” (Marianela, ya citada, ella gana más). “Hoy por hoy el sueldo mío está destinado a comprar ropa a los nenes, me compro ropa yo...” (Sofía, ya citada, el marido gana más). “todos los gastos de la escuela los pago yo, lo pagué una vez y ya quedó que lo hago yo (...) todo lo que tenga que ver con la escuela me encargo yo (...) el auto, ponele, se hace cargo él (Ema, ya citada, ella gana más).

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

¿Cómo se toman las decisiones sobre los gastos extraordinarios?, ¿Impone su criterio el que gana más? Casi unánimemente, las mujeres afirman que las decisiones se toman “por consenso”. Los términos más usados para explicarlo son: “consensuadas”, “compartidas”, “en común”, por “consulta” entre ambos “lo vamos hablando”: “*Los gastos grandes es en común, sí. ...Vemos cómo está el balance de la tarjeta de crédito, si las tarjetas vienen muy cargadas, se posterga ese gasto y sino, lo primero que hacemos es ver qué posibilidades de financiación, hay, o sea, si es un gasto grande, decir bueno si me lo puedo pagar en 12 meses, en general, lo hacemos.*” (Carolina, 35 años, 3 hijos, profesional independiente, el marido gana más)

Comentarios finales

Para las mujeres multifacéticas de esta investigación, el trabajo ha constituido una elección de vida. La mayoría ha trabajado desde muy joven, se siente satisfecha, se ha capacitado para ejercerlo y aunque la armonización entre trabajar y ser madre resulte una carga agotadora, el balance sigue siendo positivo.

La irrupción de la maternidad, sin embargo, provocó en muchas de las entrevistadas no sólo los aspectos positivos vinculados a su realización en la esfera afectiva sino que implicó grandes cambios en las expectativas y posibilidades de ascenso laboral, en la reducción de los niveles de ingreso y en la modificación de algunas modalidades del trabajo, como los horarios y flexibilidad de las tareas. Estas limitaciones son percibidas como etapas momentáneas que van a ser superadas cuando los hijos finalicen la etapa de la primera infancia, de manera de recuperar posiciones a las que aspiran.

A pesar de las ayudas remuneradas, familiares o de la mayor o menor participación de los cónyuges en el cuidado de los hijos y en las tareas domésticas, las mujeres que trabajan fuera de sus casas siguen siendo las principales cuidadoras de sus hijos y organizadoras de las tareas domésticas, ya que más allá del esfuerzo por la conciliación entre maternidad y trabajo, aparece cierto desdén por el papel de las mujeres como guardianas exclusivas del hogar.

El compromiso de los varones se ve más claramente en el cuidado de los hijos que en las labores hogareñas. En el cuidado de los hijos pareciera haber un avance con respecto a los modelos tradicionales de organización familiares: los padres bañan a sus hijos, los alimentan, juegan con ellos. En las labores hogareñas, en cambio, y pese a las justificaciones de las mujeres en el sentido de compartir las cargas domésticas, prima aún la escisión de roles masculinos y femeninos en la adjudicación de actividades de limpieza, cocina, lavado y planchado, en las cuales algunas mujeres sienten la necesidad de hacerlas con el esmero y la minuciosidad con las que ellas entienden que deben ser hechas. Estas situaciones podrían encuadrarse en lo que Kaufmann (1992) llama *capital negativo*, que se refiere al saldo desfavorable de la negociación de los capitales que aporta cada uno de los miembros de la pareja, producto de su socialización primaria. Las mujeres deberían poder negociar estos campos de conflicto de manera más conveniente.

El capital negativo se ve atenuado en la forma en la que se administran los ingresos del hogar, aunque las mujeres que ganan más que sus cónyuges manifiestan sentimientos de culpa por esa situación, en tanto que las receptoras secundarias dedican gran parte de sus ingresos a la compra de vestimenta para los hijos y al pago de la cobertura de salud. El delegar la función de administrar y justificar no hacerla pueden ser resabios del modelo de división del trabajo en parejas de generaciones anteriores: la mujer no trabajaba y era “dueña, ama de casa” y una de sus funciones era la de administradora de los fondos que proveía su esposo, el receptor primario exclusivo.

Para finalizar, se destaca la carencia de espacios y tiempos exclusivos de los que disponen las entrevistadas, a diferencia de sus cónyuges.

Las tensiones que las mujeres experimentan entre la maternidad y el trabajo no se acompañan de una adecuada articulación entre las instituciones laborales y educativas que contemplen su situación y puedan evitar que se vean perjudicadas en sus carreras laborales y en su vida personal por la sobrecarga de obligaciones.

Referencias bibliográficas

- Ariza, M. y O. de Oliveira. 2001. "Familias en transición y marcos conceptuales en redefinición", *Papeles de Población* 28: 9-39.
- Binstock, G. y E. A. Pantelides. 2005. "La fecundidad adolescente hoy: diagnóstico sociodemográfico", en M. Gogna (coord.) *Embarazo y maternidad en la adolescencia. Estereotipos, evidencias y propuestas para políticas públicas*. Buenos Aires, CEDES, pág. 77-112.
- Delgado, M. 2007 (Coordinadora). *Encuesta de fecundidad, familia y valores*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas Nº 59. Pág. 143 – 217 y 273 – 288.
- Findling, L. y S. Masseroni. 1996. "Significaciones socioculturales acerca de la salud reproductiva", en L. Findling y A. M. Mendes Diz (comp.) *La Salud en Debate. Una mirada desde las Ciencias Sociales*. Buenos Aires, Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Sociales y Ciclo Básico Común.
- Golbert, L. 2000. "¿Ser madre o trabajar?: la situación de las mujeres en el mercado laboral", en Birgin, H. (comp.) *Ley, mercado y discriminación*, Buenos Aires, Biblos.
- Hakim, C. 2005. *Modelos de familia en las sociedades modernas. Idealidades y realidades*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas. Colección Monografías 215.
- Kaufmann, J.C 1992. *La trame conjugale. Analyse du couple par son linge*. Paris, Éditions Nathan.
- Lehner, M. P. 2008. "La transición de las trayectorias vitales. Buenos Aires, siglo XX", ponencia presentada en la 6ª. Reunión del Grupo de Trabajo Familia e Infancia de CLACSO "Familias latinoamericanas, pasado y presente: continuidades, transiciones y cambios", Universidad Nacional de Colombia sede Bogotá, Bogotá, 3 al 5 de septiembre de 2008. Disponible en www.clacso.org
- López, E. 2006. "La fecundidad adolescente en la Argentina: desigualdades y desafíos", en *UBA Encrucijadas, Revista de la Universidad de Buenos Aires* 39, pág. 24-31.
y M. Margulis. 1995. "Aproximación sociocultural al estudio de la salud reproductiva: mujeres y servicios de salud". Informe final de investigación. Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Inédito.

y L. Findling. 1998. "Reproducción, familia y género: decisiones en torno a la fecundidad y al trabajo", en A. M. Méndes Diz, L. Findling, M. Petracci y A. Federico (comp.) *Salud y Población. Cuestiones sociales pendientes*. Buenos Aires, Espacio, pág. 11-33.

- Pantelides, E. A.; R. Geldstein y G. Infesta. 1995. *Imágenes de género y conducta reproductiva en la adolescencia*. Buenos Aires, Cuadernos del CENEP N° 51.

- Recchini de Lattes, Z. 2001. "El envejecimiento de la población femenina es mucho mayor que el de la masculina", en *Boletín del SIDEMA*, Publicación periódica del Centro de Estudios de Población (CENEP), Volumen 8, N° 21.

- Tobío Soler, C. 2002. "Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras", *REIS* 97, pág. 155-186.

- Torrado, S. 1993. *Procreación en la Argentina: hechos e ideas*. Buenos Aires, Centro de Estudios de la Mujer.

- Wainerman, C. 2007. "Familia, trabajo y relaciones de género", en M. A. Carbonero Gamundi y S. Levín (compiladoras), *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Rosario, Homo Sapiens Ediciones, pág. 147-175.