

KARINA BATTHYÁNY*

ARTICULACIÓN ENTRE VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR

LAS PRÁCTICAS DE CUIDADO INFANTIL DE TRABAJADORAS ASALARIADAS DE MONTEVIDEO

INTRODUCCIÓN

La relación entre maternidad y trabajo es un tema aún escasamente estudiado en nuestro país a pesar del creciente número de trabajadoras madres. El presente artículo tiene como propósito exponer diversos aspectos relativos a la relación entre responsabilidades familiares de cuidado infantil y obligaciones laborales de las mujeres a partir de una serie de investigaciones recientemente finalizadas en el Área de Sociología de las Relaciones de Género¹.

Es por todos sabido que la relación entre maternidad y trabajo asalariado plantea tensiones y puede ser un factor que incide desfavorablemente en las oportunidades laborales de las mujeres en el marco de las transformaciones de las estructuras familiares. Esta relación podemos analizarla planteándonos como hipótesis que las prácticas

* Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay.

1 La investigación "Maternidad y trabajo asalariado de las mujeres en Montevideo" en la que se basa este artículo fue realizada en el marco del Proyecto de Investigación Trabajo y ciudadanía social de las mujeres en Uruguay, dirigido por Rosario Aguirre, financiado por la CSIC (2000-2002) de la UDELAR, Montevideo, Uruguay.

adoptadas de cuidado de los niños por parte de las mujeres madres trabajadoras se ven influenciadas por el sistema normativo en el ámbito de trabajo y por las posibilidades de acceso a servicios y redes familiares, lo cual tiene que ver con la ubicación de los hogares en el sistema de estratificación social.

Resulta importante conocer las prácticas de cuidado con el fin de debatir distintas alternativas de cumplimiento de las funciones familiares y de la articulación de la vida laboral y familiar para varones y mujeres. Es por ello que en esta presentación trabajaremos en torno a los principales resultados arrojados por un estudio de caso realizado sobre maternidad y trabajo asalariado para conocer las prácticas formales e informales que llevan a cabo madres asalariadas para compatibilizar su vida laboral con las responsabilidades familiares y de cuidado.

GÉNERO, RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y CUIDADOS INFANTILES

Por medio del análisis de las formas de cuidado, especialmente del cuidado infantil, se pueden evidenciar los fundamentos ideológicos y los sistemas de legitimación de una determinada división social y sexual del trabajo. Este tema de los “cuidados infantiles”, lejos de estar en el margen de la política, es en realidad un tema de primer nivel al cual los diferentes países han debido responder a finales del siglo XX, y más específicamente a partir de los años sesenta, momento en que se evidenció un crecimiento continuo y marcado de la participación femenina en el mercado de trabajo (Jenson y Sineau, 1998).

Encontramos situaciones diferenciales según los países; un buen número de países consagran una atención particular al tema de la conciliación entre actividad laboral y responsabilidades familiares desarrollando diversas políticas de ayuda para el cuidado de los niños pequeños, especialmente en el marco de los países de la Unión Europea; a la vez, en los países en vías de desarrollo, y más particularmente en el caso de Uruguay, la situación es de una ausencia significativa de este tema en la agenda pública de discusión y, por tanto, de una ausencia también de políticas concretas que permitan o faciliten la articulación entre la vida productiva y reproductiva de varones y mujeres².

El ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo se corresponde con modificaciones de orden cultural profundamente arraigadas. Estas modificaciones ponen en cuestión la idea de la eficacia de las políti-

2 Al respecto, desde 1989 el Haut Conseil pour la Population et la Famille de la Unión Europea presentaba iniciativas tendientes a facilitar la articulación entre la vida laboral y familiar de varones y mujeres. Asimismo, recuérdese la ratificación de nuestro país del Convenio 156 de la OIT.

cas familiares que se basaron solamente en las ventajas materiales (asignaciones familiares, primas por hogar constituido, matrimonio y nacimientos). Más allá de las prestaciones financieras, se plantea en efecto el problema de la conciliación de la vida profesional y de la vida familiar, que debe conducir a una innovación en las políticas, definiendo nuevas formas de cuidado de las personas dependientes, nuevas formas de organización del trabajo y una mejor consideración del espacio familiar.

La constatación de que en la actualidad la tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo femenina ha llegado a superar a la de la fuerza de trabajo masculina, y de que el aporte de la mujer es cada vez más indispensable para cubrir los costos de manutención de las familias pone en cuestionamiento la vigencia de la asignación tradicional de los roles de género, la división sexual del trabajo a nivel de las estructuras familiares.

Diversos estudios³ realizados en países europeos, en México, Argentina y Chile constatan que la incorporación de la mujer al mundo laboral ha comenzado a cambiar la asignación de algunos roles en el hogar. No obstante se mantiene la tendencia a considerar al hombre como principal proveedor y a la mujer en su rol de reproductora de la familia, aun cuando tenga responsabilidades laborales en condiciones similares a las del hombre.

Entre las consideraciones que limitan el proceso de flexibilización de roles aparece como relevante la dimensión cultural e ideológica que asigna, por una parte, un escaso valor al trabajo doméstico y a quien lo realiza, y por la otra, mantiene un discurso igualitario respecto a las responsabilidades domésticas y familiares compartidas.

El ciclo vital y laboral de mujeres y varones presenta algunas diferencias, tal como nos plantea María Ángeles Durán (2000). La mayor parte de los varones venden su tiempo en el mercado de trabajo durante un período determinado que les permite generar derechos suficientes para su automantenimiento y el de sus hogares.

Sin embargo, la mayoría de las mujeres asumen un contrato social implícito que las vincula con sus familias durante toda su vida en la cesión de su fuerza de trabajo, sin límites definidos en el número de horas diarias, ni en el número de días y años. Actualmente, y de manera cada vez más creciente, las mujeres tratan de mantener con el sistema económico, político y administrativo una relación individualizada en lugar de derivándola de los varones de su familia, pero

³ Ver entre otros De Barbieri (1984), García y Oliveira (1994; 2001), García (1998), Grupo Iniciativa Mujeres (1999), Jenson y Sineau (1998), Knijn y Ungerson (1997), SERNAM (1999) y Wainerman (2000).

su acceso al mercado de trabajo está muy dificultado por la carga de trabajo no remunerado que se les adscribe socialmente⁴.

El tema del cuidado y las responsabilidades familiares, principalmente el cuidado de los niños y las personas dependientes, plantea hoy más que nunca el interrogante acerca de la posición de las mujeres y su igualdad en distintos ámbitos de la sociedad, pero principalmente en la esfera de la familia y el trabajo. Se trata de un elemento que cuestiona el acceso a la ciudadanía social por parte de las mujeres.

Aunque existen rasgos comunes a todas las mujeres que tienen responsabilidades familiares, no son un grupo homogéneo, pues sus responsabilidades dependerán de la clase social a la que pertenecen, la edad, estado civil o el lugar de residencia.

El aumento generalizado de la tasa de actividad femenina, particularmente de las madres, plantea en nuevos términos la pregunta acerca de las obligaciones familiares y su forma de compartirlas. La pregunta se plantea no sólo a nivel macro, sino también a nivel micro, al interior de las familias, en relación a la división de tareas entre varones y mujeres y entre las generaciones. ¿Quién asume los costos del cuidado de las personas dependientes? ¿Cómo creen las personas, varones y mujeres, que debe realizarse la división de roles y responsabilidades ente el Estado, la familia y el mercado de trabajo?

Las diferentes respuestas que puedan darse a estas preguntas, la intervención y articulación de diferentes actores en el cuidado de las personas dependientes, es un elemento estructurante de la posición de las mujeres en las familias y en el mercado de trabajo, así como determinante de la efectiva capacidad de ejercer los derechos vinculados a su ciudadanía social.

Analizar estos temas nos permite realizar una lectura desde una perspectiva de género de los diferentes regímenes de bienestar y de las políticas sociales que impulsan. Resulta muy pertinente para comenzar a analizar conceptualmente el tema de los cuidados y las responsabilidades familiares la pregunta que se formulan Laufer y Silvera: “en relación al cuidado de las personas dependientes ¿quién es providencial, el Estado o las mujeres?” (Laufer y Silvera, 2001; traducción propia).

En este trabajo se limitará la conceptualización y el análisis a la cuestión doméstica, al trabajo no remunerado dentro del ámbito doméstico, al trabajo realizado en la esfera familiar, que contribuye directamente al bienestar de los otros. Esta noción de trabajo no remunerado se inscribe en una noción más amplia que abarca tanto el trabajo en el sector informal como el trabajo doméstico, las actividades

4 Ver texto de María Ángeles Durán (2000).

de beneficencia, como las actividades que contribuyen a la economía de subsistencia. A su vez, podríamos remontarnos a una distinción más amplia aún, que proviene de la diferenciación entre trabajo remunerado y trabajo no remunerado, tema que no abordaremos en esta ocasión por exceder las posibilidades de este artículo⁵.

La noción de *cuidados* se ha vuelto una noción clave para el análisis y la investigación con perspectiva de género sobre las políticas de protección social. Se trata de un concepto sobre el que existen varias definiciones y está aún lejos de ser una noción de consenso. Los debates académicos sobre su contenido se remontan a los años setenta en los países anglosajones impulsados por las corrientes feministas en el campo de las ciencias sociales⁶.

Pueden encontrarse una serie de conceptualizaciones del *cuidado y las responsabilidades familiares* en la literatura más reciente sobre el tema. Básicamente todas estas definiciones concuerdan en tratar este como uno de los temas sustantivos más directamente relacionados al real ejercicio de los derechos de ciudadanía social de las mujeres. En términos generales podemos concebir al cuidado como una actividad femenina generalmente no remunerada, sin reconocimiento ni valoración social⁷.

Podemos decir, sin pretensión de otorgar una definición detallada, que el cuidado designa a la acción de ayudar a un niño o a una persona dependiente en el desarrollo y el bienestar de su vida cotidiana. Engloba, por tanto, hacerse cargo del cuidado material (trabajo), del cuidado económico (costo) y del cuidado psicológico (afectivo, emotivo, sentimental). Puede ser realizado de manera honoraria o benéfica por parientes en el marco de la familia, o puede ser realizado de manera remunerada en el marco o no de la familia. La naturaleza de la actividad variará según se realice o no dentro de la familia y también de acuerdo a si se trata o no de una tarea remunerada (Letablier, 2001).

Como reconoce Durán (2000), las preocupaciones por transformar y encontrar soluciones a este tema presentan desafíos a la teoría y a la investigación, por encontrarse las posibles soluciones directamente relacionadas a un cambio cultural complejo e incierto, que comprende aspectos subjetivos y simbólicos. La igualdad entre los géneros plantea problemas de difícil solución a nivel teórico y organizativo. Las mujeres han desempeñado tradicionalmente tres funciones clave para la repro-

5 Al respecto puede consultarse Delphy (1998), Durán (1987) y Maruani, Rogerat y Torns (1998).

6 En este sentido se destacan Pateman (1988), Hochschild (1990; 1997) y Knijn y Kremer (1996).

7 Ver Durán (2000), Batthyány (2000), Fraser (1997) y Aguirre y Fassler (1997).

ducción social: la gestación de nuevas vidas, la prestación directa de servicios al conjunto de la población por medio de la estructura de los hogares y la cohesión afectiva y expresiva.

Para la reorganización de estas funciones en el marco de nuevas relaciones de género y para generar un debate fundamentado necesitamos conocer las prácticas de los actores. En el estudio que se presenta a continuación, el énfasis fue colocado en las prácticas concretas de cuidado infantil, en la organización y división de las responsabilidades familiares de las trabajadoras asalariadas, así como en las visiones que las mismas tienen sobre las relaciones de género imperantes en la actualidad en nuestro país.

RESEÑA METODOLÓGICA Y PRINCIPALES OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Los resultados que se presentarán a continuación corresponden a la realización de un estudio de caso sobre maternidad y trabajo asalariado: las estrategias de cuidado infantil de las mujeres en Montevideo, desarrollado durante los años 2001 y 2002 en el marco del Proyecto de Investigación Trabajo y ciudadanía social de las mujeres en Uruguay. En este artículo se presentarán algunos de los resultados obtenidos, no abordándose todas las dimensiones planteadas en el mismo pues la extensión no lo permite.

Los objetivos planteados en este estudio de caso fueron: conocer las principales prácticas, formales e informales, que desarrollan las trabajadoras asalariadas para compatibilizar su vida laboral con las responsabilidades familiares, especialmente las tareas de cuidado y atención de los niños pequeños, y conocer cómo perciben las necesidades, obligaciones y responsabilidades del cuidado y los servicios de proximidad.

A su vez, las principales preguntas que dieron origen a este estudio fueron:

- ¿Cuáles son las prácticas de cuidado que desarrollan las trabajadoras de Montevideo con hijos menores de 4 años para asumir las responsabilidades familiares y laborales?
- ¿Qué importancia tiene el trabajo de las mujeres madres para la economía familiar?
- ¿Cómo es la división sexual del trabajo en los hogares, particularmente en lo que refiere al cuidado infantil?
- ¿Cuál es el balance que hacen las trabajadoras del significado del trabajo en relación a las responsabilidades familiares y las responsabilidades laborales?

- ¿Cuál es la imagen que las trabajadoras tienen de la familia y de la distribución ideal de las responsabilidades familiares?
- ¿Cómo influyen las responsabilidades familiares en la actividad laboral de las mujeres?
- ¿Qué opiniones tienen respecto a las obligaciones del cuidado y a cómo deberían asumirse?

Las principales dimensiones abordadas fueron: la caracterización del hogar y la entrevistada; el aporte del salario femenino y la provisión económica del hogar; las redes de apoyo a las cuales recurren para resolver los cuidados infantiles; la opinión y valoración acerca de las responsabilidades y obligaciones del cuidado; la opinión sobre el reparto ideal en relación a las tareas de cuidado infantil; las necesidades *sentidas* de servicios de cuidado, la valoración de los servicios de proximidad; el reconocimiento y significado de las desigualdades sociales de género en el mercado de trabajo; la influencia de las responsabilidades familiares en el desempeño laboral.

Se desarrolló una estrategia de estudio de caso múltiple, contemplando tres casos a analizar. Dadas las dificultades para delimitar el universo de madres trabajadoras, a los efectos de realizar un estudio representativo se ha optado por definir casos paradigmáticos donde estudiar el fenómeno en cuestión: las prácticas de cuidado infantil en la relación entre maternidad y trabajo. Optar por un estudio de casos permite obtener información sobre mujeres con características socioeconómicas y condiciones laborales distintas, pudiendo así comparar los hallazgos en función de estas variables.

Los casos seleccionados se corresponden con ámbitos laborales de los servicios que han incorporado en los últimos años un número creciente de mujeres. Se trata de ámbitos laborales que cuentan, a su vez, con guarderías institucionales, por lo cual abarca un segmento de trabajadoras de alguna forma *privilegiadas* (si bien, como veremos más adelante, la ubicación centralizada de las guarderías plantea ciertos problemas de acceso para una parte de las trabajadoras en cuestión). Dentro del sector público seleccionamos a la Intendencia Municipal de Montevideo (IMM), y dentro del sector privado seleccionamos el sector financiero, tomando dos instituciones que lo representan (un banco tradicional privado y una casa de crédito y préstamos).

El sector financiero fue seleccionado teniendo en cuenta que es el sector que ha presentado la más alta tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo femenina (en el período 1988-1997 la tasa de crecimiento anual del empleo femenino en los establecimientos financieros fue del 10,4 frente a una tasa de crecimiento global del empleo femenino del

4,6)⁸. Tiene, por otra parte, una importante diferenciación interna: la banca con una importante y antigua sindicalización y las casas financieras con una muy reciente sindicalización y con fuerte predominio de trabajadoras jóvenes.

Un estudio de caso de este tipo no pretende alcanzar representatividad estadística sobre el universo objetivo, sino lograr una aproximación analítica al tema definido. Además, hace posible la reiteración del estudio en otros ámbitos laborales que nucleen mujeres con características socioeconómicas diferentes e inmersas en otros contextos de trabajo. Según la clasificación que Coller (2000) realiza de los estudios de caso según el alcance que se proponen, estamos ante un estudio de caso genérico o ejemplar, ya que ilustra acerca de una característica que se encuentra presente en otros casos y que al investigador le interesa estudiar.

A su vez, trabajar con casos que presentan características diferenciales permite contrastar el fenómeno estudiado en función de diversas variables, por ejemplo si las prácticas de cuidado adoptadas son independientes del sistema normativo del ámbito laboral, de la cantidad de horas de trabajo o del salario percibido, o si se ven afectadas por ello. Las variaciones entre un caso y otro permiten analizar las causas del comportamiento diferenciado.

Partiendo del supuesto de que es en los primeros años de vida del niño cuando se presentan las mayores dificultades para la madre a la hora de insertarse en el mercado laboral –debido a la menor oferta de servicios de cuidado para niños pequeños– se limitó el estudio a las madres con hijos menores de 5 años. A su vez, y por tratarse de un estudio de caso, el universo de estudio encuentra sus límites en los casos seleccionados, por lo que se hará referencia exclusivamente a las madres con hijos menores de 5 años de la IMM y del sector financiero, más precisamente de un banco tradicional y de una casa de crédito y préstamos⁹.

8 Ver texto de Irma Arriagada (2000).

9 La información acerca de los universos de análisis es la siguiente.

CASO 1: gobierno departamental de Montevideo (Intendencia Municipal de Montevideo). En la Institución Pública (IMM), la información obtenida permitió delimitar el universo de madres con hijos menores de 5 años, pudiendo en el muestreo abarcar a trabajadoras de diversos cargos: profesionales categoría A, analistas de sistemas e ingenieras en computación, docentes, especializadas y técnicas, administrativas, obreras y empleadas de oficio. Total de madres con hijos menores de 5 años: 210. Total de entrevistadas: 84.

CASO 2: sector financiero, banco privado. En el banco se logró entrevistar al total de mujeres con las condiciones requeridas, que totalizan 18 casos y se distribuyen en los siguientes cargos: gerentas, subjefas, auxiliares administrativas, oficiales y cajeras. Total de madres con hijos menores de 5 años de casa central de Montevideo: 18. Total de entrevistadas: 18.

Se optó por realizar una encuesta en base a entrevistas por el interés de las instituciones vinculadas a los casos seleccionados (AEBU y Comisión de la Mujer de la IMM) en contar con información que al interior de cada caso es representativa. Asimismo, recordemos que los estudios de caso pueden basarse en técnicas cuantitativas o cualitativas. Tal como plantea R. Stake (1994), como una forma de investigación, los estudios de caso se definen por el interés en el caso seleccionado, no por los métodos de investigación utilizados. Lo importante es la determinación del interés singular del caso y lo que puede ser aprendido del mismo, no la universalización de resultados.

Teniendo presente que el estudio de caso no busca la generalización estadística sino que aspira a un tipo de generalización analítica, se consideró apropiado realizar el estudio en una muestra de 150 unidades distribuidas entre los casos estudiados.

El tipo de muestreo realizado se puede definir como una muestra estratégica o por conveniencia, dado que la selección de madres a encuestar estuvo sujeta a diversos factores influyentes. Una decisión metodológica previa al inicio del campo fue contemplar, a la hora de seleccionar a nuestras entrevistadas, los distintos sectores de trabajo y cargos existentes, para obtener respuestas de trabajadoras situadas en distintos escalafones laborales y con distintos niveles de ingreso salarial.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTREVISTADAS

En primer lugar es pertinente mencionar que recordando que la población-objetivo de nuestro estudio son madres con hijos en edad preescolar, la caracterización de estas mujeres en algunas variables básicas presenta cierta homogeneidad. Las edades de las entrevistadas varían entre 23 y 47 años, encontrándose la concentración más fuerte entre los 31 y 35 años y la menor entre los 41 y 47 años de edad. En el tramo de edad comprendido entre 31 y 35 años se concentra el 37 % de las entrevistadas. Asimismo, observamos una diferencia importante en uno de los grupos seleccionados para el estudio de caso. Dentro del sector financiero, en la casa de crédito el 44% de las entrevistadas es menor de 30 años.

En lo que refiere al nivel educativo encontramos entre nuestras entrevistadas un nivel considerablemente elevado. El 26% tiene una carrera universitaria completa y el 19% universidad incompleta. Tan sólo 2 casos (1%) tienen como último nivel alcanzado primaria completa.

CASO 3: sector financiero, casa de crédito y préstamos. En la casa de crédito no se obtuvieron datos acerca del universo de madres con hijos menores de 5 años, pero sí el total aproximado de mujeres en la empresa. Total aproximado de mujeres de casa central en Montevideo: 240. Total de entrevistadas: 48.

Al observar las diferencias por lugar de trabajo, es en la IMM donde se encuentra un mayor porcentaje de profesionales (40%), mientras que en la casa de crédito (correspondiente al sistema financiero) no se encuestó a ninguna madre con universidad completa.

En lo que refiere a la situación conyugal de las entrevistadas, el 85% vive en pareja, mientras que el 9% son separadas o divorciadas y el 7% solteras. Este alto porcentaje de mujeres viviendo en pareja, que determina por tanto un alto porcentaje de hogares de tipo nuclear, se debe al ciclo vital particular de las entrevistadas en su condición de madres de niños pequeños (recordemos que de acuerdo a las estadísticas oficiales el mayor número de rupturas de pareja se da con posterioridad a los 7 años de matrimonio).

La jornada laboral de las entrevistadas presenta variaciones según el lugar de trabajo. Del total de entrevistadas, más del 50% trabaja entre 20 y 40 horas semanales, el 46% trabaja más de 40 horas, mientras que tan sólo 2 casos (correspondientes a madres con horario reducido por lactancia) lo hacen menos de 20 horas. Las entrevistadas que trabajan más de 40 horas semanales son mayoritariamente las empleadas de la casa de crédito (94%). En el caso de la IMM y del banco, el porcentaje de madres que trabajan más de 40 horas ronda el 22%.

Con respecto a la estratificación ocupacional, la selección de las entrevistas se realizó cubriendo la gama más amplia de puestos de trabajo en cada uno de los casos. En la IMM se relevaron los siguientes cargos: especializadas y técnicas, administrativas, obreras y de oficio. A su vez, un elevado porcentaje de las encuestas realizadas en la Intendencia corresponde a profesionales, discriminándoselas en “profesionales categoría A” y “analistas de sistemas e ingenieras en computación”. También fueron encuestadas algunas docentes. En los casos correspondientes al banco se entrevistaron cajeras, auxiliares administrativas, subjefas y gerentas, abarcando la mayoría de los cargos que la institución presenta, y realizando a la vez un censo en esta institución puesto que se entrevistó a todas las mujeres madres de niños menores de 5 años. En la casa de crédito también se entrevistaron trabajadoras de diferentes cargos: supervisoras y programadoras, encargadas y auxiliares 1º, auxiliares 2º, cajeras y auxiliares 3º, cubriendo la totalidad de la estructura ocupacional.

En lo que refiere a los ingresos por el trabajo¹⁰, por el tipo de casos seleccionados nos enfrentamos a una población de ingresos medios y altos en relación a la media de los ingresos de los asalariados. Obsér-

10 Los ingresos fueron medidos a través del salario nominal de las encuestadas. En los casos de multiempleo, el valor que asume la variable se corresponde con la suma de todos los salarios nominales que la trabajadora percibe.

vese que un 15% de las entrevistadas posee ingresos menores a \$6.500¹¹ y un 19% tiene ingresos mayores a \$15.000. Al observar las diferencias por lugar de trabajo, vemos que es en la casa de crédito donde se agrupa el mayor porcentaje de encuestadas en el nivel menor de ingresos (21%), y en el banco donde se concentra el mayor porcentaje de trabajadoras con un ingreso superior a los \$15.000 (44%). En la IMM el 37% de las entrevistadas gana entre \$10.000 y \$15.000, un 29% gana entre \$6.500 y \$10.000 y un 21% gana más de \$15.000.

Analizando el aporte económico que realizan estas mujeres a sus hogares, observamos que en la amplia mayoría de los casos el mismo es significativo, ubicándose en situación de co-provisión económica; más del 60% de las entrevistadas aportan ingresos aproximados a la mitad del ingreso total del hogar. Obsérvese que un 23% declaró aportar un poco menos de la mitad, un 27% la mitad de los ingresos y un 25% más de la mitad de los ingresos. Por otra parte, el 11% de las entrevistadas, principalmente trabajadoras de la casa de crédito, aporta menos de la mitad de los ingresos al total de ingresos del hogar. A su vez, encontramos un 13% cuyos ingresos representan el total de ingresos del hogar (se trata de los hogares monoparentales).

En el caso del sector público, en la IMM encontramos que el porcentaje de mujeres en situación de co-provisión económica es muy importante: el 72% de las mujeres aporta la mitad o más de los ingresos. En el sector financiero, el 58% de las mujeres aporta la mitad o más de los ingresos a su hogar. Las diferencias al interior del sector también son significativas, ya que en el caso de la casa de crédito encontramos un 60% de mujeres que aportan la mitad o más de los ingresos del hogar y en el banco son el 50% de las mujeres las que reúnen esta condición.

Estas cifras, y las relacionadas con la tendencia general a nivel de los hogares en Uruguay, evidencian que el aporte de las mujeres a los hogares en este estrato ocupacional está lejos de ser un aporte complementario, secundario o menor. En este sentido, el mito del hombre proveedor del sustento económico de los hogares parecería develarse con estos datos. Estas mujeres trabajan y aportan un porcentaje significativo de los ingresos totales del hogar.

Como se ha evidenciado en estudios anteriores¹², el modelo de dos proveedores económicos en el hogar es una opción cada vez más generalizada en la población, que si bien responde a razones económicas, también responde a otras razones de índole no económica. Las razones económicas son las que movilizan más bien a los sectores de menores recursos, en los que prevalecen valores tradicionales acerca de

11 Al momento de realizar el relevamiento, el dólar se cotizaba a 13 pesos uruguayos.

12 Ver, entre otros, Wainerman y Heredia (2000).

la división sexual del trabajo en el hogar y la permanencia de las mujeres en la esfera doméstica. En cambio, en los sectores con mejor situación económica, con altos niveles de educación, prevalecen valores por lo general compartidos por ambos cónyuges que aprecian la realización y autonomía personal.

Con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, una serie de servicios y tareas que tradicionalmente eran desarrolladas por esta necesitan ser reevaluados, reorganizados, modificando la distribución social y sexual de trabajo imperante.

PRÁCTICAS DIFERENCIALES PARA EL CUIDADO DE LOS NIÑOS

Como hemos mencionado, frente a la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, lo más común es que el cambio en la participación económica de las mujeres no implique una reestructuración del hogar. No hay redistribución de tareas y responsabilidades hacia los miembros varones. Las mujeres ven sobrecargadas sus labores y se impone la ayuda de otros integrantes del núcleo familiar y de las redes de parentesco. En ausencia de una política nacional integrada relativa a los servicios de cuidado infantil, actúan en esta esfera varias instituciones y programas públicos y privados, formales e informales. ¿Cuáles son las prácticas de cuidado que llevan adelante las mujeres? ¿A qué tipos de servicios recurren?

Una de las primeras tensiones a resolver es la atención de los niños mientras sus padres, especialmente su madre, desarrollan sus actividades laborales. Las opciones posibles cubren distintas alternativas, desde las institucionales (guarderías o jardines) hasta modalidades más informales como la permanencia en la casa del niño a cargo de familiares o trabajadoras domésticas o el cuidado de amigos o vecinos.

APOYOS INSTITUCIONALES DE CUIDADO

En la investigación desarrollada, encontramos que en los tres casos estudiados la mayoría de las entrevistadas recurre a la estrategia del cuidado institucional de manera preferencial, es decir, dejar a su hijo en una guardería o jardín al menos en parte de su horario laboral. Otra modalidad de cuidado importante utilizada por casi el 50% de las entrevistadas es la permanencia en la casa del niño al cuidado de personal doméstico. Al respecto es importante señalar que aquellas madres que recurren a esta estrategia de cuidado cuentan en su amplia mayoría con servicio doméstico diario en sus hogares. El 49% de las madres encuestadas declara que sus hijos se quedan en la casa mientras ellas trabajan, ya sea la totalidad de su horario de trabajo o un lapso del mismo. Se observa que la permanencia de los niños en la casa está relacionada con la tenencia de empleada doméstica, pues mientras el 88% de quienes tie-

nen empleada diariamente deja a los niños en su casa, tan sólo el 37% de quienes no cuentan nunca con empleada lo hace. Por otro lado, un 20% recurre a prácticas que implican seguramente un gasto económico menor, como ser dejar el o los niños en casa de un familiar o vecina. Recordemos que en todos los casos se trata de prácticas múltiples, que se combinan entre sí para atender distintos momentos del día.

Si analizamos estas prácticas comparativamente en los casos estudiados, encontramos que la mayoría de las mujeres recurre al cuidado institucional ofrecido por jardines o guarderías como estrategia de cuidado para sus hijos, al menos algunas horas al día. Las trabajadoras de la IMM recurren a esta solución en un 70% y las del sector privado, 83% en el caso del banco y 67% en la casa de crédito.

Cuadro 1

Lugar de permanencia de los niños mientras la madre trabaja (respuesta múltiple)*
Datos porcentuales

| Servicio de cuidado | Total | Gobierno departamental | Sector financiero | |
|-------------------------------|-------|------------------------|-------------------|-----------------|
| | | IMM | Banco | Casa de Crédito |
| Guardería o Jardín público | 9,3 | 9,5 | 11,1 | 10,4 |
| Guardería o Jardín privado | 56,7 | 60,7 | 72,2 | 56,3 |
| En la casa de vecina con pago | 4,0 | 2,4 | 0,0 | 8,3 |
| En la casa de vecina sin pago | 1,3 | 1,2 | 5,6 | 0,0 |
| En la casa de un familiar | 16,0 | 10,7 | 22,2 | 22,9 |
| En la propia casa | 49,3 | 47,6 | 50,0 | 52,1 |

* Ante esta pregunta las madres podían responder todas las opciones que correspondieran, por lo que al tratarse de una pregunta de respuesta múltiple, los porcentajes no suman 100.

La siguiente estrategia de cuidado es la permanencia del niño en la casa mientras la madre trabaja, al cuidado de personal doméstico o familiares. En este caso observamos una diferencia entre el sector público y el financiero, siendo el porcentaje de mujeres que recurre a esta modalidad de cuidado algo mayor en el sector financiero (tanto en el banco como en la casa de crédito) que en la IMM.

Observamos a su vez la importancia de las redes familiares en el cuidado y atención de los niños pequeños, así como la baja incidencia de la cobertura pública o estatal para estos niños. Del total de entrevistadas, un 9% envía a sus hijos menores a una guardería o jardín público, no habiendo diferencias significativas en los casos estudiados. Con respecto a las redes familiares, un 16% del total de entrevistadas recurre al menos durante algunas horas del día a esta modalidad de

cuidado (dejar el niño en la casa de un familiar mientras trabaja). En los casos trabajados la diferencia en este punto es significativa, ya que son porcentualmente el doble las trabajadoras del sector financiero que recurren a un familiar para cuidar a sus hijos (22%) que las trabajadoras de la IMM (11%).

Asimismo, resulta significativo destacar que la opción de dejar el niño a cuidado de una vecina a cambio de un pago económico es un recurso utilizado principalmente por las trabajadoras de la casa de crédito dentro del sector financiero, siendo menor su importancia entre las trabajadoras de la IMM. Recordemos que las trabajadoras de la casa de crédito son en promedio las peor remuneradas; quizás esta estrategia de cuidado informal resulte más económica para ellas.

De las trabajadoras de la IMM que envían sus hijos a jardín o guardería, un 34% utiliza el servicio de guardería de la institución. A su vez, un 52% opta por enviar a sus hijos a jardines privados (particulares o de colegios). Un 10% de los niños asisten a jardines públicos de ANEP y un 3% a jardines del plan CAIF.

Las trabajadoras del sector financiero disponen de una guardería y jardín vinculados al sindicato de empleados bancarios. En el caso del banco, de los niños que asisten a guardería un 47% lo hace al jardín de AEBU, un 40% a otros jardines privados y un 13% a jardines públicos de ANEP. En la casa de crédito, la utilización del jardín de AEBU es significativamente menor, tan sólo un 6% envía sus hijos allí. El 78% de estas madres envían sus hijos a otros jardines privados y un 12% a jardines públicos. A su vez, en este caso un 3% utiliza los planes CAIF¹³.

APOYOS NO INSTITUCIONALES DE CUIDADO

En el siguiente cuadro encontramos la información referente a las alternativas de apoyo para el cuidado de los hijos pequeños; ¿a quiénes y con qué frecuencia recurren las mujeres para resolver situaciones más puntuales de cuidado de sus hijos pequeños, más allá de la organización diaria del tema? Este es sin duda un punto importante pues nos permite aproximarnos a las prácticas más informales de cuidado, a las prácticas que complementan diaria u ocasionalmente las soluciones antes vistas.

13 De acuerdo a un relevamiento realizado anteriormente, la guardería de AEBU es una guardería privada asociada al sindicato, atiende niños de entre 18 meses y 5 años de edad. En el momento del relevamiento, atendía 368 niños. Su horario de cobertura es de hasta 9 horas diarias, brindándose servicios de alimentación, deportes, computación y recreación. La guardería de la IMM atiende niños de entre 2 y 4 años de edad, cubriendo 6 horas diarias de atención con servicios de alimentación incluidos. En el momento del relevamiento atendía 126 niños hijos de funcionarios de la IMM. El financiamiento es conjunto entre la IMM y el aporte de los padres. Por más detalles, consultar Batthyány (2004).

Una primera constatación al respecto es que el funcionamiento de redes familiares o informales de cuidado presenta cortes claros de género. Observamos con claridad en el cuadro que los recursos a los que se recurren son recursos o redes constituidos esencialmente por mujeres. Mientras que las redes de apoyo conformadas por varones parecen no tener una presencia importante, la solidaridad de género femenina parece imponerse. Dentro de las redes femeninas, a su vez, priman las ayudas brindadas por las relaciones de parentesco sanguíneas, es decir, las mujeres de la familia materna.

La alternativa de apoyo más frecuentemente utilizada es la ayuda de la madre de la entrevistada, siendo la segunda estrategia de apoyo la contratación de una empleada doméstica con retiro. La suegra o abuela paterna brinda apoyos diarios o semanales en un nivel sensiblemente menor.

En cuanto a los apoyos masculinos, observamos que su participación es muy reducida, en promedio el 80% de las entrevistadas declara no recibir apoyos por parte de los abuelos varones en ninguna ocasión.

Cuadro 2

Alternativas de apoyo no institucional para el cuidado de los hijos (porcentajes)*

| Alternativas de apoyo para el cuidado de los hijos | Total | | | Total |
|--|--------|------------------------|-------|-------|
| | Diario | Algún día de la semana | Nunca | |
| Apoyo de la madre | 28,7 | 31,3 | 40,0 | 100 |
| Apoyo del padre | 8,0 | 16,0 | 76,0 | 100 |
| Apoyo de la suegra | 11,3 | 18,7 | 70,0 | 100 |
| Apoyo del suegro | 6,0 | 10,7 | 83,3 | 100 |
| Apoyo de otro familiar de ella | 10,0 | 28,7 | 61,3 | 100 |
| Apoyo de otro familiar del padre del niño | 3,3 | 10,0 | 86,7 | 100 |
| Quedan a cargo de hermanos mayores | 1,3 | 2,7 | 96,0 | 100 |
| Empleada doméstica con retiro | 22,7 | 7,3 | 70,0 | 100 |
| Empleada doméstica con cama | 0,7 | 0,7 | 98,7 | 100 |

* Los datos se presentan agregados por no encontrarse diferencias entre los tres casos estudiados.

Como se observa, muchas mujeres recurren a la “compra” de determinados servicios en el mercado ante la casi total ausencia de opciones públicas o comunitarias. ¿Qué porcentaje de sus ingresos destinan las mujeres para acceder a esos servicios?

El gasto en servicios de cuidado infantil que realizan las mujeres que trabajan lo calculamos en relación a su ingreso salarial. Lo consideramos un gasto que *pagan* las mujeres, no como un gasto familiar

como puede ser el gasto en alimentación, educación o vestimenta, sino como un gasto que se vincula con el costo de oportunidad de trabajar o no para las mujeres.

En este estudio de caso, tomando como referencia el ingreso de las mujeres que pagan un jardín, observamos que del total de las encuestadas casi el 50% de las mujeres destinan hasta un 10% de sus ingresos al pago de guarderías. Un 23% destina entre un 10 y un 15% mientras que un 12% llega a gastar en servicio de guardería entre un 15 y un 20% de sus ingresos, siendo este gasto para un 17% de las entrevistadas mayor al 20% de sus ingresos.

Las modalidades de prestación de servicios de cuidado infantil son muy diversas. En los casos estudiados observamos una situación diferente entre el sector público y el privado. La IMM tiene un servicio de guardería para sus funcionarios cuya modalidad de financiamiento implica que el monto de la cuota equivale al 2% del salario del funcionario. El 39% de las trabajadoras de la IMM destina menos del 5% de su salario al pago de la guardería. Aquellas trabajadoras de la IMM que destinan más del 5% de su salario son seguramente las que optaron por otra modalidad de cuidado o guardería. Obsérvese que la diferencia entre el porcentaje de los ingresos destinados por las trabajadoras del sector público y las del sector privado es realmente significativa. Más del 50% de las trabajadoras de la IMM destinan menos del 10% de sus ingresos a la cuota de las guarderías.

En el sector privado la concentración mayor se da entre el 5 y el 15% del salario (64% de las mujeres). Asimismo, al interior de este sector se observan también diferencias, siendo la proporción del aporte de las trabajadoras de la casa de crédito para el cuidado de sus hijos sensiblemente mayor, seguramente debido a los menores salarios.

Cuadro 3

Proporción del monto de la/s cuota/s de la/s guardería/s sobre el ingreso nominal de la encuestada según lugar de trabajo. Datos porcentuales y absolutos

| Proporción de la cuota sobre el ingreso nominal | Total | | Gobierno departamental IMM | | Sector financiero privado | | | | | |
|---|-----------|------------|----------------------------|------------|---------------------------|------------|-----------|------------|-----------------|------------|
| | | | | | Total sector financiero | | Banco | | Casa de crédito | |
| | Casos | % | Casos | % | Casos | % | Casos | % | Casos | % |
| 1 al 5% | 21 | 23,3 | 20 | 39,2 | 1 | 2,6 | 0 | 0 | 1 | 3,6 |
| 5,1 al 10% | 22 | 24,4 | 8 | 15,7 | 14 | 35,9 | 6 | 54,5 | 8 | 28,6 |
| 10,1 al 15% | 21 | 23,3 | 10 | 19,6 | 11 | 28,2 | 3 | 27,3 | 8 | 28,6 |
| 15,1 al 20% | 11 | 12,2 | 5 | 9,8 | 6 | 15,4 | 2 | 18,2 | 4 | 14,3 |
| Más del 20% | 15 | 16,7 | 8 | 15,7 | 7 | 17,9 | 0 | 0 | 7 | 25,0 |
| Total | 90 | 100 | 51 | 100 | 39 | 100 | 11 | 100 | 28 | 100 |

DISTRIBUCIÓN DE LAS TAREAS DE CUIDADO DE LOS HIJOS PEQUEÑOS

Con el propósito de conocer la distribución de las tareas de cuidado al interior del hogar y las redes de apoyo con las que cuentan las mujeres para conciliar su vida laboral y familiar, se solicitó a las entrevistadas que indicaran frente a una lista de tareas quienes las realizaban y en qué proporción.

Por ejemplo, la tarea de alimentar a los niños cómo se distribuía entre las distintas personas, qué porcentaje realizaba la madre, qué porcentaje el padre, qué porcentaje otros integrantes del hogar o las redes de apoyo.

El primer elemento que sobresale en la distribución de las tareas de cuidado es que se observa una preponderancia de la madre en la realización de todas las tareas mencionadas y en algunas de ellas su participación es aún más fuerte. Las tres tareas en que las entrevistadas tienen una mayor participación son: “quedarse en casa cuando están enfermos” (74%), “atender a los niños por la noche” (74%) y “llevarlos al médico” (74%), tareas que afectan directamente las actividades laborales de las madres, generando ausentismo o cansancio por mal descanso nocturno.

Por el contrario, las tres tareas donde su participación es menor son: “llevar y traer a los niños al jardín” (46%), “dar comida a los niños” (49%) y “atenderlos y vigilarlos en la casa” (51%). De todas formas, en las tareas en que se observa una menor participación femenina, esta es porcentualmente alta. Se ubica en torno al 50%, es decir, la mitad de las acciones y el tiempo requerido por esas tareas son realizadas por la madre.

En cuanto al padre de los niños, es remarcable que su contribución en cualquiera de las tareas relevadas, de acuerdo a las opiniones de las entrevistadas, no supera en ningún caso el 40%. Las tres tareas donde su participación es mayor son: “retarlos” (36%), “atención de la actividad extra-escolar” (28%), “relaciones con el jardín, hablar con las maestras” (27%). Por el contrario, las actividades en que hay una menor contribución paterna son: “quedarse en casa cuando están enfermos” (13%) y “dar comida a los niños” (14%).

Obsérvese que la división sexual del trabajo de cuidado al interior de los hogares sigue líneas de género muy definidas en el tipo de tareas que realizan madres y padres y también en la intensidad y cantidad de tiempo dedicado a las mismas. Las tareas que realizan las madres están más vinculadas a la atención directa de los niños y a la respuesta en el caso de situaciones críticas o de urgencia como la enfermedad. Las tareas que realizan los padres son tareas más de tipo orientadoras, que no requieren de una rutina cotidiana en la mayoría de los casos.

Estas características en los casos estudiados sugieren que el cambio en las relaciones de género en las generaciones más jóvenes es todavía lento y aún se mantiene una división de las tareas de cuidado de los hijos entre varones y mujeres. Al respecto es interesante recordar que estudios anteriores¹⁴ realizados en varios países señalan que en las familias de doble proveedor económico la conducta de los varones está menos marcada por el género cuando actúan como padres que cuando actúan como esposos, es decir, que los varones participan más con los hijos que con el hogar. El ámbito de trabajo doméstico es definido como femenino mientras que el de la crianza de los hijos es una empresa más compartida entre varones y mujeres. Parecería que la paternidad se está transformando y no se agota ya en la provisión económica del hogar, aunque como observamos, estamos aún lejos de niveles de equidad en el cuidado de los hijos, en la cantidad de tiempo dedicado como en el tipo de tareas realizadas por unos y otras.

Cuadro 4

Sumatoria de los puntajes asignados a cada persona en función de la realización de cada tarea*
Datos porcentuales y absolutos

| Tareas | Madre | Padre | Abuela materna | Abuelo materno | Abuela paterna | Abuelo paterno | Servicio doméstico | Otro | Total |
|---|-----------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------------|---------------|------------------------------|
| Dar comida a los niños | 48,7 (731) | 14,5 (218) | 12,1 (182) | 0,7 (11) | 4,1 (61) | 0 (0) | 8,3 (124) | 11,5 (173) | 100 (1.500) |
| Atender y vigilar niños en casa | 51,4 (745) | 26,3 (381) | 11,6 (168) | 0,6 (8) | 2,9 (43) | 0,2 (3) | 7,8 (117) | 2,3 (35) | 100 (1.500) |
| Llevar y traer niños al jardín | 45,9 (495) | 26,0 (280) | 5,6 (61) | 1,8 (19) | 0,9 (10) | 1,5 (16) | 5,0 (54) | 13,4 (145) | 100 (1.080) |
| Atender niños por la noche | 74,3 (1.114) | 24,4 (366) | 1,0 (15) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0,3 (5) | 0 (0) | 100 (1.500) |
| Llevar niños al médico | 73,6 (1.104) | 25,1 (377) | 0,5 (7) | 0,7 (10) | 0,1 (1) | 0,1 (1) | 0 (0) | 0 (0) | 100 (1.500) |
| Atención de la actividad extra-escolar | 69,6 (682) | 27,8 (272) | 1,2 (12) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 1,1 (11) | 0,3 (3) | 100 (980) |
| Relaciones con el jardín, hablar con maestras | 69,3 (721) | 27,5 (286) | 2,2 (23) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 1,0 (10) | 0 (0) | 100 (1.040) |
| Quedarse en casa cuando están enfermos | 74,4 (1.079) | 13,4 (195) | 6,2 (90) | 0,2 (3) | 0,7 (10) | 0,6 (8) | 3,6 (52) | 0,9 (13) | 100 (1.450) |

14 Ver García y Oliveira (1994), García (1998), Alméras (1997), Grupo Iniciativa Mujeres (1999), Wainerman (2000) y García y Oliveira (2001).

Cuadro 4 - continuación

| Tareas | Madre | Padre | Abuela materna | Abuelo materno | Abuela paterna | Abuelo paterno | Servicio doméstico | Otro | Total |
|-----------------|-----------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------------|-------------|------------------------------|
| Retarlos | 58,1 (790) | 36,1 (491) | 3,5 (48) | 0,7 (10) | 0,3 (4) | 0 (0) | 0,9 (12) | 0,4 (5) | 100 (1.360) |
| Bañarlos | 70,6 (1.059) | 21,9 (328) | 2,3 (34) | 0 (0) | 0,3 (5) | 0 (0) | 3,4 (51) | 1,5 (23) | 100 (1.500) |
| Vestirlos | 68,4 (1.026) | 21,3 (320) | 4,3 (65) | 0 (0) | 0,9 (13) | 0,1 (2) | 2,6 (39) | 2,3 (35) | 100 (1.500) |
| Hacerlos dormir | 71,6 (1.017) | 25,4 (362) | 1,3 (19) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0,5 (7) | 1,1 (15) | 100 (1.420) |

* Los datos se presentan agregados por no encontrarse diferencias entre los tres casos estudiados.

Los porcentajes se asignaron por filas, y representan la proporción en que cada una de las personas mencionadas realiza cada una de estas tareas relacionadas con el cuidado de los niños.

EL DEBER SER EN LA DIVISIÓN DE TAREAS

Cuando se indaga en torno a cómo debe ser la división de tareas y las responsabilidades del cuidado, la aspiración planteada por la totalidad de las entrevistadas es el compartir las tareas, en sus distintas dimensiones, de cuidado, de mantenimiento físico del hogar, de decisiones, etcétera. Para todas las tareas nombradas, el porcentaje de mujeres que considera que deben realizarse conjuntamente es superior al 90%. La única tarea en la que el porcentaje a favor de ambos es menor al 90% es “realizar reparaciones domésticas”, donde un 34% considera que el hombre debe ser el mayor responsable.

Cuadro 5

Opinión sobre quién debe ser el principal responsable de efectuar las labores familiares (porcentajes)*

| Tareas en el hogar | Total | | | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| | Hombre | Mujer | Ambos | |
| Dar apoyo escolar a los hijos | 0,0 | 0,7 | 99,3 | 100 |
| Mantener limpio y ordenado el hogar | 0,0 | 4,7 | 95,3 | 100 |
| Aportar económicamente al hogar | 2,0 | 0,0 | 98,0 | 100 |
| Realizar reparaciones domésticas | 34,0 | 0,0 | 66,0 | 100 |
| Tomar decisiones respecto a los niños | 0,0 | 3,3 | 96,7 | 100 |
| Tomar decisiones respecto a los gastos del hogar | 1,3 | 5,3 | 93,3 | 100 |

* Los datos se presentan agregados por no encontrarse diferencias entre los tres casos estudiados.

No existen diferencias entre la percepción de las entrevistadas del sector público y del sector financiero. En este punto, al igual que en otros

estudios realizados a nivel internacional¹⁵, se sugiere la idea de que en relación a la división sexual de las tareas domésticas se observa una distancia entre lo que se considera ideal y lo que efectivamente se hace. Son más las personas que expresan que las tareas deberían ser compartidas que aquellos que efectivamente las comparten, como analizamos en este caso concreto.

En el cuadro siguiente encontramos la opinión de las entrevistadas con respecto al ideal de distribución del trabajo remunerado y no remunerado en la pareja, lo que nos permite aproximarnos a la percepción que tienen las mujeres sobre los roles de género. Analizando estas opiniones sobre el ideal de distribución del trabajo, y en la perspectiva de un continuo en las relaciones de género en donde las personas se mueven desde posiciones tradicionales a posiciones más modernas o de mayor flexibilidad, observamos una tendencia bi-modal, de movimiento entre lo tradicional y lo moderno.

Un 73% de las entrevistadas plantea como situación ideal una situación de tipo moderna, en la que ambos padres trabajan y comparten en igual medida las tareas del hogar y el cuidado de los niños.

La tendencia a inclinarse por roles más tradicionales se expresa a su vez en el mayor porcentaje relativo (21%) de las entrevistadas, que plantea que la situación ideal sería que la mujer trabajara menos horas fuera del hogar que el varón y dedicara más horas al cuidado de los hijos, frente al 2% que opinó que lo ideal sería que el varón trabajara menos fuera del hogar y se dedicara más a las tareas del hogar y al cuidado de los hijos. A su vez, encontramos un 3% que se sitúa en una perspectiva tradicional extrema, al plantear como opción ideal la polarización de las relaciones de género donde el hombre sigue cumpliendo su rol de proveedor económico y la mujer se dedica a las tareas domésticas y de cuidado. No se aprecian diferencias significativas por lugar de trabajo en este punto, siendo similares los porcentajes en ambos casos estudiados.

15 Por ejemplo, Alméras (1997) y Grupo Iniciativa Mujeres (1999).

Cuadro 6

Opinión sobre el ideal de trabajo en la pareja

| Ideal de trabajo en la pareja | Gobierno departamental | Sector financiero | | Total |
|--|------------------------|-------------------|-----------------|-------------|
| | IMM | Banco | Casa de crédito | |
| Que ambos padres trabajen y compartan en igual medida el trabajo del hogar y el cuidado de los hijos | 72,6 | 77,8 | 72,9 | 73,3 |
| Que la mujer trabaje menos horas fuera del hogar que el marido y se dedique más al hogar y los hijos | 19,0 | 16,7 | 27,1 | 21,3 |
| Que el hombre trabaje menos horas fuera del hogar que la mujer y se dedique más al cuidado del hogar y los hijos | 3,6 | 0,0 | 0,0 | 2,0 |
| Que sólo el hombre trabaje remuneradamente y la mujer se dedique al cuidado del hogar y los hijos | 4,8 | 5,6 | 0,0 | 3,3 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

En lo que refiere al trabajo de la mujer fuera de la casa, observamos que del total de entrevistadas, el 73% cree que es bueno para la mujer y para su familia; un 23% cree que es bueno para la mujer pero no para su familia; y un 3% cree que no es bueno ni para la mujer ni para su familia. Podemos observar en este punto diferencias entre los dos casos estudiados, que estarían marcando una tendencia a ubicarse en posiciones más tradicionales de género entre las mujeres trabajadoras de la casa de crédito. Obsérvese que un 33% de las mujeres entrevistadas en la casa de crédito consideran que la participación laboral de las mujeres no es buena para su familia, frente a un 17% de las trabajadoras bancarias y un 18% de las trabajadoras de la IMM.

Como se observa también en función de estas opiniones, podemos establecer patrones diferentes en el continuo de las relaciones de género tradicional-moderno, ubicándose en concepciones modernas el 73% que opina que el trabajo de las mujeres es bueno para ellas y para su familia y en concepciones tradicionales el 23%, que piensa que es bueno para sí mismas pero no para su familia. En definitiva, en este último caso se observan las dificultades de romper con el mandato social de que el bienestar de la familia depende de la presencia de la mujer en la casa, y que por tanto su ausencia por razones laborales implica un perjuicio directo para la estructura familiar.

ACTIVIDAD LABORAL Y ACTIVIDADES DE CUIDADO: ¿UNA ARTICULACIÓN POSIBLE?

Una de las dimensiones centrales en la articulación entre las actividades laborales y las responsabilidades de cuidado de las mujeres es el tipo de trabajo que se desarrolla, las características y formas de organización del mismo, su flexibilidad o rigidez, etcétera. Principalmente, la flexibilidad en los horarios es una característica resaltada por muchas mujeres como un elemento que favorece o dificulta la articulación entre ambas esferas. Muchas mujeres, de poder elegir, suelen priorizar esta dimensión a la hora de optar por un empleo u otro.

En el cuadro siguiente observamos la percepción de las entrevistadas con respecto a la flexibilidad de sus horarios laborales actuales. Es significativa la diferencia según los casos estudiados. Al analizar la posición diferencial según lugar de trabajo, se observa un aumento notorio en el sector financiero de los casos que no pueden flexibilizar el horario “nunca” (23% sector financiero versus 11% gobierno municipal), en detrimento de los que sí pueden hacerlo “algunas veces” (23% sector financiero, 36% gobierno municipal).

Cuadro 7

Flexibilidad horaria para adecuarse a las necesidades familiares según lugar de trabajo
Datos absolutos y porcentuales

| Flexibilidad horaria | Total | | Gobierno departamental IMM | | Sector financiero privado | | | | | |
|-----------------------|-------|------|----------------------------|------|---------------------------|------|-------|------|-----------------|------|
| | | | | | Total sector financiero | | Banco | | Casa de crédito | |
| | Casos | % | Casos | % | Casos | % | Casos | % | Casos | % |
| Nunca | 24 | 16,0 | 9 | 10,7 | 15 | 22,7 | 1 | 5,6 | 14 | 29,2 |
| Pocas veces | 25 | 16,7 | 13 | 15,5 | 12 | 18,2 | 3 | 16,7 | 9 | 18,8 |
| Algunas veces | 45 | 30,0 | 30 | 35,7 | 15 | 22,7 | 4 | 22,2 | 11 | 22,9 |
| Frecuentemente | 20 | 13,3 | 13 | 15,5 | 7 | 10,6 | 2 | 11,1 | 5 | 10,4 |
| Siempre | 36 | 24,0 | 19 | 22,6 | 17 | 25,8 | 8 | 44,4 | 9 | 18,8 |
| Total | 150 | 100 | 84 | 100 | 66 | 100 | 18 | 100 | 48 | 100 |

A su vez, observamos al interior del sector financiero que es en la casa de crédito donde un mayor porcentaje declara no poder “nunca” flexibilizar el horario de trabajo (29,2% versus 5,6%). Sin duda, las mujeres de la casa de crédito son las que enfrentan mayores rigideces laborales, y esto influirá a su vez en las prácticas de cuidado por las que opten.

Parecería, de acuerdo a lo analizado, que el lugar y las condiciones de trabajo se vuelven un elemento central para facilitar o complejizar la conciliación entre los roles reproductivos y productivos

de las madres. En estos casos en particular, observamos que el sector público (la IMM) ofrece condiciones más favorables para el ejercicio de la maternidad de las trabajadoras, y dentro del sector financiero privado, la existencia o no de un sindicato garantiza el respeto de derechos sociales básicos como la licencia por maternidad y el horario de lactancia.

DIFICULTADES DIFERENCIALES PARA EL ACCESO AL MERCADO LABORAL

Si observamos la percepción del total de las entrevistadas acerca de las dificultades que deben afrontar varones y mujeres a la hora de conseguir empleo, encontramos diferencias de género interesantes.

Las dificultades que se presentaron a las entrevistadas para que indicaran su percepción fueron las siguientes:

- se ofrecen menos empleos
- los empleos posibles son peor pagos
- tienen menos información o contactos para obtener un empleo
- se exigen condiciones más estrictas de edad
- se exigen mayores condiciones sobre presencia o estado físico
- se exige mayor calificación
- tienen más limitaciones de tiempo
- tener hijos
- se le presentan incompatibilidades con las labores domésticas
- tienen menos recursos para instalarse por su cuenta

De las diez dificultades presentadas, la mitad se piensa que afectan mayoritariamente a las mujeres y la otra mitad que afecta a ambos, pero ninguna afecta de manera mayoritaria a los varones.

El primer aspecto que se considera representa una dificultad diferencial para las mujeres es la tenencia de hijos (93%). Es importante observar que ninguna entrevistada plantea que esta sea una dificultad para el varón y un porcentaje muy reducido (7%) considera que el tener hijos afecta a ambos. En este tipo de opiniones podemos ver la fuerza del modelo de género imperante que establece la responsabilidad reproductiva casi exclusivamente en el ámbito femenino. Los hijos son vistos como una dificultad para la inserción laboral de las mujeres pero no para la inserción laboral de los varones.

El segundo elemento considerado como una dificultad diferencial es la mayor limitación de tiempo. Nuevamente esta dimensión se relaciona con las responsabilidades domésticas y de cuidado de las mujeres, responsabilidades que limitan la disposición y uso del tiempo femenino y que se tornan una dificultad a la hora de conseguir un empleo.

La tercera mención corresponde a la incompatibilidad entre las labores domésticas y la actividad laboral. Es importante observar que estas tres primeras dimensiones, mencionadas recurrentemente por un amplio porcentaje de mujeres, refieren a la organización de la esfera y actividad reproductiva.

A partir de la cuarta mención, las dificultades corresponden a dimensiones no vinculadas directamente con la esfera doméstica sino más relacionadas con la esfera productiva: los empleos posibles son peor pagados (55%) y exigencia de mayores condiciones de presencia o estado físico (59%).

Las mujeres entrevistadas se reconocen mayoritariamente en situaciones de desventaja respecto a los hombres a la hora de buscar empleo. Los aspectos considerados que afectan a varones y mujeres en el momento de conseguir empleo son: exigencia de mayor calificación (79%), exigencias más estrictas de condiciones de edad (62%), menos información o contactos para obtener un empleo (57%) y disponibilidad de menores recursos para instalarse por su cuenta. Como se aprecia, son todas dificultades vinculadas al ámbito laboral y no al familiar o doméstico.

Si analizamos este punto para los casos estudiados, las diferencias más importantes de opinión entre las trabajadoras del sector público y las del sector privado se presentan en tres puntos: discriminación salarial, exigencias de mayores calificaciones y de condiciones más estrictas de edad y presencia. En todos estos puntos las trabajadoras del sector financiero perciben comparativamente más que las de la IMM mayores dificultades para las mujeres.

Cuadro 8

Dificultades a la hora de conseguir empleo para varones y mujeres
(porcentajes)

| | Gobierno departamental | | | Sector financiero | | | Total | | |
|---|------------------------|-------|-------|-------------------|-------|-------|--------|-------|-------|
| | Hombre | Mujer | Ambos | Hombre | Mujer | Ambos | Hombre | Mujer | Ambos |
| Se ofrecen menos empleos | 10,7 | 42,9 | 46,4 | 17,5 | 31,7 | 50,8 | 13,6 | 38,1 | 48,3 |
| Los empleos posibles son peor pagados | 2,4 | 49,4 | 48,2 | 4,8 | 62,9 | 32,3 | 3,4 | 55,2 | 41,4 |
| Tienen menos información o contactos para obtener un empleo | 12,0 | 27,7 | 60,2 | 14,3 | 31,7 | 54,0 | 13,0 | 29,5 | 57,2 |
| Se exigen condiciones más estrictas de edad | 9,8 | 24,4 | 65,9 | 4,8 | 38,1 | 57,1 | 7,6 | 30,3 | 62,1 |
| Se exigen mayores condiciones sobre presencia o estado físico | 1,2 | 57,1 | 41,7 | 0,0 | 60,6 | 39,4 | 0,7 | 58,7 | 40,7 |
| Se exige mayor calificación | 2,4 | 14,5 | 83,1 | 3,1 | 23,1 | 73,8 | 2,7 | 18,2 | 79,1 |
| Tienen más limitaciones de tiempo | 3,6 | 79,8 | 16,7 | 0,0 | 84,8 | 15,2 | 2,0 | 82,0 | 16,0 |
| Tener hijos | 0,0 | 91,7 | 8,3 | 0,0 | 93,9 | 6,1 | 0,0 | 92,7 | 7,3 |
| Se le presentan incompatibilidades con las labores domésticas | 2,4 | 76,2 | 21,4 | 6,1 | 75,8 | 18,2 | 4,0 | 76,0 | 20,0 |
| Tienen menos recursos para instalarse por su cuenta | 2,4 | 42,9 | 54,8 | 1,5 | 45,5 | 53,0 | 2,0 | 44,0 | 54,0 |

En síntesis, podemos decir que las opiniones en torno a las distintas dimensiones del tema laboral son elocuentes en cuanto a señalar las nuevas percepciones acerca del rol de las mujeres. El trabajo tiende a aparecer como un valor, un derecho y una aspiración legítima para la mayor parte de las mujeres entrevistadas. Para esto, existe conciencia de que las mujeres tienen menor acceso al trabajo y enfrentan más dificultades que los hombres, y de que para muchas la actividad principal siguen siendo las tareas y responsabilidades domésticas.

Las mujeres se reconocen en situación diferente respecto a los varones a la hora de insertarse en el mercado de trabajo. En su opinión, no acceden al mundo laboral en condiciones de igualdad: menos empleos, peor pagos, limitaciones de tiempo, etcétera.

VISIONES DE GÉNERO Y PROBLEMÁTICAS DE LA MUJER

Una parte de las entrevistas realizadas fue dedicada a relevar visiones más generales de las entrevistadas acerca de la temática de género.

Ante la consulta sobre los problemas más importantes que enfrentan las mujeres uruguayas, si bien el principal problema identificado es la violencia y el maltrato por parte de la pareja, el segundo problema percibido como más importante por las entrevistadas del sector público es la falta de cooperación de la pareja en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, y para los dos casos del sector financiero lo es las tensiones derivadas de la doble jornada de trabajo. Como se aprecia, para unas y otras el segundo problema en importancia está vinculado a las tareas domésticas y de cuidado, aunque su identificación sea diferente.

Las trabajadoras del sector privado, por su parte, reconocen como una problemática específica la discriminación en el trabajo, no ocurriendo lo mismo con las trabajadoras del sector público que prácticamente no mencionan este punto. Este elemento sugiere lo evidenciado en otros estudios acerca de las *mayores garantías y transparencias* del sector público ante las discriminaciones de género, la existencia de un marco normativo que regula salarios, ascensos, etc. y los puestos de trabajo más estandarizados, que contribuyen al respecto.

Todos los problemas identificados como más importantes corresponden al ámbito doméstico o a la vida de la mujer dentro del hogar. Ellos son los problemas de violencia y maltrato, el asumir las responsabilidades del hogar cuando se rompe la pareja, y la falta de cooperación de la pareja en las tareas domésticas y de cuidado de los hijos.

La presencia de la articulación entre vida laboral y doméstica para varones y mujeres es un tema escasamente presente en nuestro país a nivel de la opinión pública y los medios de comunicación. Se trata de un tema que muy lentamente ha ingresado en la agenda pública, y así lo reconocen nuestras entrevistadas al manifestar que la importancia y presencia del tema en los medios de comunicación es poca o ninguna en un 68% de los casos, sin distinción por lugar de trabajo. Por otra parte, a pesar de la escasa consideración del tema en los medios, se siente como una necesidad que las autoridades públicas adopten medidas que faciliten la articulación entre familia y trabajo. El 58,7% de las entrevistadas siente que sería muy necesario que las autoridades públicas tomaran medidas que faciliten a las personas trabajar y cumplir con sus necesidades familiares a la vez, y el 21,3% opina que es bastante necesario. Ninguna entrevistada considera que no le competa a las autoridades públicas encargarse del tema.

CONCLUSIONES

La relación entre maternidad y trabajo remunerado es, sin duda, una relación compleja y poco abordada aún en nuestros países, a pesar del incremento significativo de las trabajadoras madres. La relación entre las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares y de cuidado infantil plantea tensiones de diverso tipo que hemos desarrollado en este artículo a partir de la investigación realizada.

Las opiniones recogidas en torno al tema laboral son elocuentes en cuanto a señalar las nuevas percepciones alrededor del rol de las mujeres. El trabajo aparece como un valor, un derecho y una aspiración legítima para la mayor parte de las mujeres entrevistadas. Es mayoritaria la opinión de que es bueno que la mujer trabaje fuera de casa; el trabajo es percibido como fuente de realización personal y de sociabilidad; la mujer que trabaja *se realiza mejor como mujer*.

Pese a ello, existe conciencia de que las mujeres tienen menores posibilidades de acceso al trabajo remunerado que los varones. Las mujeres se reconocen mayoritariamente en situación de desventaja respecto a los varones a la hora de buscar empleo. No acceden al mundo laboral en condiciones de igualdad. Entre otras limitaciones, se reconoce la existencia de menor cantidad de empleos, la existencia de mayores exigencias y el menor pago por el trabajo. También manifiestan que las tareas domésticas y de cuidado restringen su tiempo. Opinan que sus trabajos son peor pagados, que tienen menos acceso a información y contactos para conseguir empleo. No creen que sólo el mercado permita superar estas dificultades, pero sí algunas medidas públicas como ser: programas de cuidado infantil, acceso a la capacitación laboral, etcétera.

Desde el punto de vista de los ingresos, el aporte de las mujeres al hogar es significativo. El modelo de dos proveedores económicos en el hogar es un modelo que se ha generalizado en la población, respondiendo a razones de orden económico pero también a razones de orden cultural y social que ponen en cuestión la tradicional división sexual del trabajo. En los casos estudiados, dentro de las trabajadoras de la IMM el porcentaje de mujeres en situación de co-provisión económica es muy importante: el 72% de las mujeres aporta la mitad o más de los ingresos a su hogar. En el sector financiero, por su parte, el 58% de las mujeres se encuentra en esta situación, siendo un 60% en la casa de crédito y un 50% en el banco. Los aportes de las mujeres a los hogares en este estrato ocupacional están lejos de ser un aporte complementario, secundario o menor. En este sentido, el mito del hombre proveedor del sustento económico de los hogares parecería develarse.

En el ámbito de la vida privada, se hace visible una cierta autonomía de las mujeres. Se manifiesta la aspiración a una relación entre iguales en la vida de pareja y en la división de tareas, si bien, como

observamos en el estudio, la división sexual del trabajo de cuidado al interior de los hogares sigue líneas de género muy definidas en el tipo de tareas que realizan madres y padres, así como también en la intensidad y cantidad de tiempo dedicado a las mismas. Las tareas que realizan las madres están más vinculadas a la atención directa de los niños y a la respuesta en caso de situaciones críticas o de urgencia como la enfermedad. Las tareas que realizan los padres son tareas de tipo orientadoras, que no requieren una rutina cotidiana en la mayoría de los casos.

Una de las tensiones más importantes a resolver es la atención de los niños mientras los padres, especialmente la madre, trabajan. Las opciones posibles, como hemos analizado en este documento, cubren distintas variantes, desde prácticas formales vinculadas a cuidados institucionalizados a prácticas más informales que involucran las redes familiares y sociales de los individuos. En este sentido, observamos la preferencia manifestada por una de cada cinco de nuestras entrevistadas acerca de trabajar en la casa remuneradamente. Este porcentaje es superior en el sector financiero (25%) y algo menor en la IMM (17%). Probablemente, la inclinación por este tipo de trabajos se deba a su condición de madres de hijos pequeños, viendo en esta una opción que les facilitaría la articulación entre los roles productivos y reproductivos.

En los casos estudiados (trabajadoras del sector financiero y de la Intendencia Municipal de Montevideo) observamos algunas diferencias reseñadas en las características laborales de ambos sectores. Recordemos que, por ejemplo, en lo referente al horario de trabajo, en el sector público se manifiesta una mayor flexibilidad horaria que en el sector financiero, y a su vez dentro del sector financiero las trabajadoras bancarias tienen más flexibilidad horaria que las trabajadoras de la casa de crédito. Este es un elemento importante para la articulación de responsabilidades laborales y familiares; una mayor flexibilidad horaria permite conciliar mejor ambas responsabilidades.

Asimismo, encontramos diferencias en la carga horaria diaria de trabajo, siendo las trabajadoras de la casa de crédito las que en promedio trabajan mayor número de horas por día.

Parecería entonces, de acuerdo a lo analizado, que el lugar y las condiciones de trabajo se vuelven un elemento central para facilitar o complejizar la articulación entre los roles productivos y reproductivos de las madres. En los casos estudiados, observamos que el sector público (la IMM) ofrece condiciones más favorables para el ejercicio de la maternidad a sus trabajadoras, y dentro del sector financiero privado, la existencia o no de un sindicato garantiza el respeto de los derechos sociales básicos como la licencia por maternidad y el horario de lactancia.

La mayoría de las entrevistadas recurren a prácticas formales de cuidado durante al menos una parte del día. El uso de los servicios de

guarderías o jardines alcanza al 70% de las entrevistadas. En ello incide la existencia de guarderías institucionales (AEBU e IMM) así como los niveles de ingreso de este sector de trabajadoras de los servicios.

Asimismo, es importante también –como estrategia única o complementaria de la anterior– recurrir a redes familiares y sociales para resolver las situaciones de cuidado infantil. Estas redes siguen cortes claros de género y están integradas en su mayoría por mujeres. Es de destacar, al respecto, el papel de las madres de las entrevistadas (*las abuelas*) y del servicio doméstico en los hogares como prácticas importantes de cuidado infantil. Esto nos interroga acerca del futuro: ¿qué ocurrirá cuando *las abuelas* no estén disponibles para prestar cuidados infantiles? Recordemos que en Uruguay encontramos aún una generación de mujeres adultas inactivas, pero que el incremento de las tasas de actividad de las mujeres más jóvenes sugiere que en pocos años no existirá esa generación de *abuelas* que no trabajan y pueden cuidar a sus nietos. El déficit de cuidados será aún mayor y se convertirá en un problema social de primera línea.

El estudio realizado evidencia la necesidad de reorganizar las relaciones entre trabajo y vida familiar. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, muchas veces indispensable para cubrir los costos de manutención familiar, se ve obstaculizada por la vigencia de prácticas de género más tradicionales al interior de los hogares en la división de las tareas de cuidado y responsabilidad familiar. Las mujeres entrevistadas encuentran que la articulación entre trabajo remunerado y responsabilidades familiares y de cuidado es un tema complejo que afecta diferencialmente a varones y mujeres, siendo estas últimas las más comprometidas. Recordemos que el grupo objetivo de esta investigación son mujeres de sectores medios, con niveles de ingresos y educación medios o altos; pero aun para estos sectores, que cuentan con ciertos recursos comparativos frente a sectores más populares de mujeres, este tema se vuelve problemático, por lo que para los sectores menos favorecidos económicamente, que no pueden acceder a los servicios que presta el mercado, sin dudas ha de ser más complejo aún, dada la casi inexistencia de políticas y servicios públicos que permitan una mejor articulación entre vida laboral y vida familiar.

El tema del cuidado y las responsabilidades familiares, principalmente el cuidado de los niños y las personas dependientes, plantea hoy más que nunca el interrogante acerca de la posición de las mujeres y su igualdad en distintos ámbitos de la sociedad, pero primordialmente en la esfera de la familia y el trabajo. Interrogando el rol de la colectividad y de los poderes públicos en las ayudas a las familias, se reformula el debate en términos de compartir las responsabilidades de cuidado entre diversas instituciones, el Estado, la familia, el mercado, el tercer sector.

El interés de este tipo de investigaciones se centra principalmente en dos cuestiones. En primer lugar, aportar elementos para conocer mejor las prácticas sociales existentes en el interior de las familias con el desafío y el propósito de contribuir a la redistribución de roles y tareas al interior de las familias. En segundo lugar, interrogarnos acerca de la relación existente entre el cuidado en la órbita familiar y en la órbita institucional desde la perspectiva de los actores involucrados permite contar con mejores elementos para el debate público sobre estos temas. De acuerdo a los elementos planteados en este artículo, se visualiza la necesidad de desarrollar una nueva perspectiva de la necesidad de cuidados y responsabilidades domésticas y del valor social de estas actividades. En definitiva, se trata de *desprivatizar* este tema, sacarlo de la esfera privada y convertirlo en un tema de interés público.

Recordemos que uno de los elementos centrales en el tratamiento de estos temas es la consideración de las responsabilidades de cuidado, la reproducción social como una responsabilidad individual y privada o como una responsabilidad colectiva, social y pública.

Finalmente, es importante mencionar la necesidad de avanzar en este tipo de estudios para poder abordar este tema en otros sectores de trabajadoras, principalmente en aquellos sectores menos privilegiados desde la perspectiva de la calidad de sus empleos, ya sea desde el punto de vista salarial como del acceso a la protección social.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, R. y Fassler, C. 1997 "La mujer en la familia como protagonista del bienestar social" en Fassler, C.; Hauser, P. e Jens, I. (coords.) *Género, familia y políticas sociales. Modelos para armar* (Montevideo: Trilce).
- AlmÉRas, D. 1997 "Compartir las responsabilidades familiares, una tarea para el desarrollo" en CEPAL *Documento de referencia* (Santiago de Chile) N° 6.
- Arriagada, I. 1998 "Familias latinoamericanas: convergencias y divergencias de modelos y políticas" en *Revista de la CEPAL* (Santiago de Chile) N° 65.
- Arriagada, I. 2000 "Globalización y terciarización: ¿oportunidades para la feminización de mercados y políticas?" en *Revista de Ciencias Sociales* (Montevideo) N° 18.
- Batthyány, Karina 2000 "Estado, familia y políticas sociales, ¿quién se hace cargo de los cuidados y las responsabilidades familiares?" en *Revista de Ciencias Sociales* (Montevideo) N° 18.

- Batthyány, Karina, 2004 "Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino?", CINTERFOR-OIT, Montevideo.
- Coller, X. 2000 "Estudio de casos" en *Cuadernos metodológicos CIS* (Madrid) N° 30.
- De Barbieri, T. 1984 *Mujeres y vida cotidiana* (México DF: Fondo de Cultura Económica/UNAM).
- Delphy, C. 1998 "L'ennemi principal, l'économie politique du patriarcat" en *Nouvelles Questions Feministas* (París).
- Durán, María Ángeles 1987 *De puertas adentro* (Madrid: Instituto de la Mujer).
- Durán, María Ángeles 2000 "Uso del tiempo y trabajo no remunerado" en *Revista de Ciencias Sociales* (Montevideo) N° 18.
- Fraser, N. 1997 *Iustitia interrupta. Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"* (Bogotá: Siglo del Hombre).
- García, B. 1998 "Dinámica familiar, pobreza y calidad de vida: una perspectiva mexicana y latinoamericana" en Schmuckler, Beatriz (coord.) *Familias y relaciones de género en transformación. Cambios trascendentales en América Latina y el Caribe* (México DF: Population Council/Edamex).
- García, B. y Oliveira, O. de 1994 *Trabajo femenino y vida familiar en México* (México DF: El Colegio de México).
- García, B. y Oliveira, O. de 2001 "Cambios socioeconómicos y división del trabajo en las familias mexicanas" en *Investigación económica* (México DF) Vol. 51, N° 236.
- Grupo Iniciativa Mujeres 1999 *Encuesta nacional. Opinión de las mujeres chilenas sobre la condición de género* (Santiago de Chile: Novib).
- Hochschild, A. 1990 *The second shift* (Nueva York: Avon Books).
- Hochschild, A. 1997 *The time bind. When work becomes home and home becomes work* (Nueva York: Metropolitan Books).
- Jenson, J. y Sineau, M. 1998 *Qui doit garder le jeune enfant? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise* (París: LGDJ).
- Knijjn, T. y Kremer, M. 1996 "Towards inclusive citizenship: gender and the caring dimension of Welfare States" en *Engendering citizenship and care. Seminar 1 of the EC Programme Gender and Citizenship* (The Netherlands: EC).

- Knijn, T. y Ungerson, C. 1997 "Gender and care work in Welfare States" en *Social politics. International studies in gender, state and society* (The Netherlands) Vol. 4, N° 3.
- Laufer, Jacqueline y Silvera, Rachel 2001 *Travail, genre et sociétés* (París: L'Harmattan) N° 6.
- Letablier, M. 2001 "Le travail centré sur autrui et conceptualisation en Europe" en *Travail, genre et sociétés* (París: L'Harmattan) N° 6.
- Maruani, Margaret; Rogerat, Chantal y Torns, Teresa (dirs.) 1998 *Las nuevas fronteras de la desigualdad* (Madrid: Icaria).
- Pateman, Carole 1988 *The sexual contract* (Stanford: Stanford University).
- Sánchez Gómez, M. 1989 "Consideraciones teórico-metodológicas en el estudio del trabajo doméstico en México" en Oliveira, Orlandina de (coord.) *Trabajo, poder y sexualidad* (México DF: PIEM/El Colegio de México).
- SERNAM 1999 "Habla la gente: trabajo y familia, una relación compleja" en *Documento N° 68* (Santiago de Chile: SERNAM).
- Stake, R. 1994 "Case studies" en Denzin, Norman y Lincoln, Yvonna *Handbook of qualitative research* (Londres: SAGE).
- Wainerman, C. 2000 "División del trabajo en familias de dos proveedores. Relato desde ambos géneros y dos generaciones" en *Estudios demográficos y urbanos* (Buenos Aires) Vol. 15, N° 1.
- Wainerman, C. y Heredia, M. 2000 "El trabajo en familias de dobles proveedores. Producción y reproducción". Ponencia presentada en el III Congreso Sudamericano de ALAST, Buenos Aires.