

Capítulo 4²⁷

MATERNIDAD Y TRABAJO ASALARIADO

Las estrategias de cuidado infantil de las mujeres en Montevideo

Estudio de caso múltiple

1. Introducción

La relación maternidad-trabajo es un tema aún escasamente investigado en el Uruguay a pesar del creciente número de trabajadoras madres. El presente estudio tiene como propósito conocer diversos aspectos relativos a la relación entre responsabilidades familiares de cuidado infantil y obligaciones laborales de las mujeres. Es sabido que esta relación plantea tensiones y puede ser un factor que incide desfavorablemente en las oportunidades laborales en el marco de las transformaciones de las estructuras familiares.

Se puede analizar esta relación en otro sentido, planteando como hipótesis que las estrategias 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, por las posibilidades de acceso a servicios y redes familiares, lo cual tiene que ver con su ubicación en el sistema de estratificación social. Ésta es una de las razones por las que se realiza un estudio de caso múltiple, para contrastar los resultados en función de determinadas condiciones de trabajo.

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 políticas familiares que se basa-

²⁷ Este capítulo se basa en el trabajo realizado por la autora, en el marco del Proyecto de Investigación "Trabajo y ciudadanía social de las mujeres en Uruguay", dirigido por Rosario Aguirre, financiado por la CSIC y la Universidad de la República (UdelaR), Montevideo, Uruguay, 2000-2002.

ron 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 articulación 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.

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.

Como se ha mencionado, siguiendo el planteo de M. A. Durán (2000), el ciclo vital y laboral de mujeres y varones presenta algunas diferencias. 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, mientras que las mujeres asumen un contrato social implícito que las relaciona con sus familias durante toda la vida, en la prestación de servicios, sin límites definidos claramente en el tiempo. En la actualidad, las mujeres intentan mantener una relación individualizada con el sistema político, económico y administrativo, una relación que no se derive de los varones de la familia; pero una de las condiciones casi indispensables para acceder a este proceso de individuación: el acceso al mercado de trabajo y el logro de la autonomía económica, encuentra fuertes límites en la carga de trabajo doméstico y responsabilidades del cuidado que se les asigna socialmente.

2. Objetivos y principales dimensiones

Los objetivos planteados en esta investigación son: conocer las principales estrategias, formales e informales que desarrollan las mujeres uruguayas 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 trabajadoras las necesidades, obligaciones y responsabilidades del cuidado y los servicios de proximidad.

Las principales preguntas que dieron origen a este estudio fueron:

- ¿Cuáles son las estrategias 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 se refiere al cuidado infantil?
- ¿Cuál es el balance que hacen las trabajadoras del significado del trabajo con 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:

1. la caracterización del hogar y la entrevistada;
2. el aporte del salario femenino y la provisión económica del hogar;
3. las redes de apoyo a las cuales recurren para resolver los cuidados infantiles;
4. la opinión y valoración acerca de las responsabilidades y obligaciones del cuidado;
5. la opinión sobre el reparto ideal con relación a las tareas de cuidado infantil;
6. las necesidades “sentidas” de servicios de cuidado, la valoración de los servicios de proximidad;
7. el reconocimiento y significado de las desigualdades sociales de género en el mercado de trabajo;
8. la influencia de las responsabilidades familiares en el desempeño laboral.

3. Estrategia metodológica

Se ha desarrollado una estrategia de estudio de caso múltiple, contemplando tres casos a analizar en dos sectores de actividad económica. Dadas las dificultades para delimitar el universo de madres trabajadoras, y de realizar un estudio representativo, se ha optado por definir casos paradigmáticos donde estudiar el fenómeno en cuestión: la relación entre maternidad y trabajo. Optar por un estudio de casos múltiple permite obtener información sobre mujeres con características socioeconómicas y condiciones laborales distintas, permitiendo 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: dentro del sector público, la Intendencia Municipal de Montevideo (IMM); y dentro del sector privado, el sector financiero, tomando dos instituciones que lo representan (un Banco tradicional y una Casa de crédito y préstamos).

El sector financiero ha sido 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 de 10.4 frente a una tasa de crecimiento global del empleo femenino de 4.6).²⁸ Tiene, por otra parte, una importante diferenciación interna: la Banca con una importante y antigua sindicalización y las casas financieras con una muy reciente, 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, se está 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 estrategias 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.

Es importante señalar algunas consideraciones respecto a la validez y fiabilidad de un estudio de este tipo. Al ir avanzando en un tema sobre el cual la evidencia empírica es escasa, y al no proponerse alcanzar datos generalizables a la población de referencia, es necesario priorizar los requisitos relativos a la validez de constructo y la validez interna de la investigación, dejándose de lado lo referente a la validez externa, la que implicaría pretensiones de representatividad.

28 Véase Arraigada, Irma, "Globalización y tercerización: ¿oportunidades para la feminización de mercados y políticas?", en *Revista de Ciencias Sociales* N° 18, Departamento de Sociología, FCS-UdelaR, FCU, Montevideo, 2000.

3.1. Universo de estudio y unidades de análisis

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 limitará 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 préstamos.

Se optó por realizar una encuesta en base a entrevistas, acerca del interés de las instituciones vinculadas a los casos seleccionados (Comisión de la Mujer de la IMM y AEBU) en contar con información que al interior de cada caso es representativa. 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 generalización/universalización de resultados.

3.2. Estrategia de muestreo y técnica de estudio

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 ciento cincuenta 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.

El primer paso fue conocer el universo de los tres lugares seleccionados para realizar el estudio. Dada la existencia de diversos factores que intervienen, imposibles de controlar, como ser la localización dentro de cada institución de las madres con hijos menores de 5 años, las posibilidades de acceso para contactarse con ellas y la disposición de las trabajadoras a ser encuestadas, la cantidad de casos seleccionados en cada una de las tres instituciones estuvo condicionado por estos elementos.

Una decisión metodológica previa al inicio del campo fue contemplar los distintos sectores de trabajo y cargos existentes, a la hora de seleccionar a las

entrevistadas, para obtener respuestas de trabajadoras situadas en distintos escalafones laborales y con diferentes niveles de ingreso salarial.

A continuación se presenta la información relevada acerca de los universos de análisis, contrastándola con la muestra obtenida en cada uno de ellos.

CASO 1: Gobierno departamental de Montevideo (Intendencia Municipal de Montevideo)

En la institución pública (IMM),²⁹ 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 resultan en 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

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,³⁰ pero sí el total aproximado de mujeres en la empresa.

- Total aproximado de mujeres de casa central en Montevideo: 240
- Total de encuestadas: 48

La información obtenida para delimitar el universo y la muestra de los casos en el sector financiero, se obtuvo a través de la Asociación de Empleados Banca-

29 En la IMM se contó con el interés y la colaboración explícita de la Comisión de la Mujer, la que facilitó el acceso a las madres con hijos en edad preescolar y sus sectores de trabajo.

30 La empresa no facilitó el listado de mujeres trabajadoras ni el listado de mujeres madres de niños menores de 5 años. Ante esta negativa, se realizaron entrevistas con informantes calificados vinculados a la empresa por medio de los cuales pudimos acceder al total aproximado de ambos universos.

rios del Uruguay (AEBU),³¹ más precisamente de la Comisión de Mujeres de este sindicato bancario. Tanto para el caso del Banco como para la Casa de crédito, AEBU facilitó el establecimiento de contactos con informantes calificados que trabajaran en las instituciones seleccionadas. Fueron estas personas quienes brindaron la información obtenida.

En el caso del Banco no se tuvo ningún rechazo entre la población objetivo, por lo que se pudo entrevistar a las 18 trabajadoras que cumplían con los requisitos solicitados.

En la Casa de crédito, fue una informante calificada (trabajadora de la institución) quien proporcionó, en una entrevista, la cantidad aproximada de mujeres que ocupan cada cargo. Esta misma persona sirvió de nexo para establecer los primeros contactos con las encuestadas. Colaboraron también otros miembros del personal de esta institución, facilitando nombres de trabajadoras con los requisitos definidos.

Técnica empleada

La técnica seleccionada para obtener la información fue la encuesta personal o entrevista “cara a cara”. El formulario estuvo compuesto mayoritariamente por preguntas cerradas, complementándose con algunas preguntas abiertas. Las preguntas se organizaron en cinco áreas temáticas para su relevamiento: composición familiar y características del hogar, historia laboral y opiniones sobre la actividad laboral actual, labores domésticas y de cuidado, tiempo libre y salud; y por último un bloque de preguntas destinadas a temas generales de las mujeres y de la agenda pública.

3.3. Fecha y cronología del campo

En la primera quincena de julio de 2001 se tuvo el primer acercamiento al campo, fue en esta fecha que se entablaron los contactos con los informantes calificados y se realizaron los pretest. En la segunda quincena de este mes se inició el relevamiento, extendiéndose hasta los primeros días de setiembre.

El tiempo promedio de duración de las encuestas fue de 30 minutos. El nivel de receptividad obtenido fue altamente satisfactorio en los tres casos. En uno de éstos no se obtuvo ningún rechazo (Banco privado); en la IMM tan sólo un rechazo por razones de falta de tiempo de las trabajadoras; y en la Casa de crédito, si

³¹ Cabe mencionar que el estudio realizado contó con el apoyo y el interés explícito de la comisión de mujeres de AEBU.

bien el número de rechazos ascendió a tres, la razón principal argumentada fue la falta de tiempo y la dificultad para combinar los horarios domésticos con los horarios laborales, manifestándose, solamente en un caso, la falta de interés en participar en el estudio.

4. Presentación de las entrevistadas

4.1. Perfil sociodemográfico

En primer lugar, es pertinente mencionar, que teniendo en cuenta que la población objetivo de este 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, dándose la concentración mayor entre los 31 y 35 años y la menor entre los 41 y 47. En el tramo de edad comprendido entre 31 y 35 años se concentra el 37% de las entrevistadas. Asimismo, se observa 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, como se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro 30

EDAD DE LAS ENTREVISTADAS SEGÚN SECTOR Y LUGAR DE TRABAJO.
Datos absolutos y porcentajes

Edad en tramos	TOTAL		Gobierno Departamental		Sector Financiero					
					Total Sector Financiero		Banco		Casa de crédito	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%
23 a 30	38	25.3	13	15.5	25	37.9	4	22.2	21	43.8
31 a 35	55	36.7	32	38.1	23	34.8	2	11.1	21	43.8
36 a 40	41	27.3	29	34.5	12	18.2	7	38.9	5	10.4
41 a 47	16	10.7	10	11.9	6	9.1	5	27.8	1	2.1
Total	150	100	84	100	66	100	18	100	48	100

En lo que se refiere al nivel educativo, éste es considerablemente elevado: El 26% tiene una carrera universitaria completa y el 19% universidad incompleta. Tan sólo dos casos (1%) tienen primaria completa como último nivel alcanzado. 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 no se encuestó a ninguna madre con universidad completa, como se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro 31
NIVEL EDUCATIVO DE LAS ENTREVISTADAS SEGÚN SECTOR Y LUGAR DE TRABAJO. Datos absolutos y porcentajes

Nivel educativo	TOTAL		Gobierno Departamental		Sector Financiero Privado					
					Total Sector Financiero		Banco		Casa de crédito	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%
Primaria completa	2	1.3	2	2.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Secundaria/UTU incompl.	36	24.0	19	22.6	17	25.8	2	11.1	15	31.3
Sec./UTU completa	26	17.3	7	8.3	19	28.8	3	16.7	16	33.3
Terciaria incompleta	11	7.3	2	2.4	9	13.6	3	16.7	6	12.5
Terciaria completa	7	4.7	6	7.1	1	1.5	1	5.6	0	0.0
Universidad incompleta	29	19.3	14	16.7	15	22.7	4	22.2	11	22.9
Universidad completa	39	26.0	34	40.5	5	7.6	5	27.8	0	0.0
Total	150	100	84	100	66	100	18	100	48	100

Con respecto 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 entrevis-

tadas en su condición de madres de niños pequeños (de acuerdo a las estadísticas oficiales, el mayor número de rupturas de pareja se dan con posterioridad a los siete años de matrimonio).

Cuadro 32
SITUACIÓN CONYUGAL DE LAS ENTREVISTADAS SEGÚN LUGAR Y SECTOR DE TRABAJO. Datos absolutos y porcentajes

Situación conyugal	TOTAL		Gobierno Departamental		Sector Financiero Privado					
					Total Sector Financiero		Banco		Casa de crédito	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%
Casada/en pareja	127	84.7	70	84.0	57	86.4	18	100	39	81.3
Divorciada/sep.	13	8.7	7	8.0	6	9.1	0	0.0	6	12.5
Soltera	10	6.7	7	8.0	3	4.5	0	0.0	3	6.3
Total	150	100	84	100	66	100	18	100	48	100

Como se observa en el siguiente cuadro, la mayoría de los hogares de las entrevistadas son de tipo nuclear. El 75% de ellas vive en un hogar “nuclear con hijos”, lo que sumado al 9% de madres que viven en un hogar “extendido nuclear con hijos”, determina que el 84% de las encuestadas viven en un hogar de tipo biparental. En segundo lugar, se constata un 11% de hogares monoparentales típicos y un 4% conforma un hogar extendido monoparental con hijos, lo que da un total de 15% de hogares monoparentales. No se aprecian, al respecto, en los casos estudiados, diferencias significativas de acuerdo al lugar de trabajo.

Cuadro 33
TIPO DE HOGAR DE LAS ENTREVISTADAS SEGÚN LUGAR DE TRABAJO
Datos absolutos y porcentajes

Tipo de hogar	Total	
	Casos	%
Nuclear con hijos	113	75.3
Monoparental	17	11.3
Extendido nuclear con hijos	14	9.3
Extendido monoparental con hijos	6	4.0
Total	150	100

4.2. Situación laboral

La jornada laboral de las encuestadas presenta variaciones según el lugar de trabajo. Del total de entrevistadas, más del 50% trabaja entre 20 y 40 horas; el 46%, más de 40 horas semanales; mientras que tan sólo dos casos (correspondientes a madres con horario reducido por lactancia), lo hacen menos de 20 horas.

Las 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 trabaja más de 40 horas ronda el 22 %.

Cuadro 34
HORAS SEMANALES DE TRABAJO SEGÚN LUGAR DE TRABAJO
Datos absolutos y porcentajes

Horas semanales de trabajo	TOTAL		Gobierno Departamental		Sector Financiero Privado					
					Total Sector Financiero		Banco		Casa de crédito	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%
Menos de 20 hrs.	2	1.3	1	1.2	1	1.5	1	5.6	0	0
Entre 20 y 40 hrs.	79	52.7	63	75.0	16	24.2	13	72.2	3	6.3
Más de 40 hrs.	69	46.0	20	23.8	49	74.2	4	22.2	45	93.8
Total	150	100	84	100	66	100	18	100	48	100

Con respecto a la estratificación ocupacional, la selección de las entrevistas –como se detalló en la sección metodológica–, 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, discriminándose en “profesionales categoría A” y “analistas de sistemas e ingenieras en computación”. También fueron encuestadas algunas docentes. (Anexo 1, Cuadro A).

En los casos correspondientes al Banco se entrevistaron cajeras, auxiliares administrativas, subjefas y gerentas, abarcando la mayoría de los cargos que la institución presenta, realizándose un censo en esta institución puesto que se entrevistó a todas las mujeres madres de niños menores de 5 años, como ya se ha mencionado. (Anexo 1, Cuadro B).

En la Casa de crédito, se entrevistaron también, trabajadoras de diferentes cargos: supervisoras y programadoras, encargadas y auxiliares 1º, auxiliares 2º,

cajeras y auxiliares 3^o, cubriendo la totalidad de la estructura ocupacional. (Anexo 1, Cuadro C).

4.3. Niveles de ingreso³² e inserción ocupacional

En lo que se refiere a los ingresos por el trabajo, por el tipo de casos seleccionados, se encuestó a una población de ingresos medios y altos.³³ Obsérvese que un 15% de las entrevistadas posee ingresos menores a \$6.500 (USD 500)³⁴ y un 19% tiene ingresos mayores a \$15.000 (USD 1.150). Al observar las diferencias por lugar de trabajo, 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%, más de \$15.000. (Anexo 1, cuadro D).

Analizando el aporte económico que realizan estas mujeres a sus hogares, se observa que en la amplia mayoría de los casos, el mismo es significativo, ubicándose en situación de coprovisión económica. En el cuadro de la página siguiente, más del 60% de las entrevistadas aportan ingresos aproximados a la mitad del ingreso total del hogar. 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 éstos.

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, se aprecia un 13%, cuyos ingresos representan el total de éstos del hogar (se trata de los hogares monoparentales).

En el caso del sector público, en la IMM, el porcentaje de mujeres en situación de coprovisión económica es muy importante: el 72% de las mujeres aporta la mitad o más de los ingresos; en el Banco, el 50% de las mujeres aporta la mitad o más de los ingresos del hogar; en la Casa de crédito, es el 60% que aporta la mitad o más de los ingresos, dentro de las cuales el 17% aporta la totalidad de los ingresos del hogar.

32 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.

33 Tómese como referencia, por ejemplo, que el Salario Mínimo Nacional en enero de 2001 era de \$1.092 (pesos uruguayos mil noventa y dos). El ingreso promedio de la ocupación principal a fines de 2001 se situaba en \$7.188 para la población en general, siendo de \$8.607 para los varones y \$5.571 para las mujeres.

34 El valor del dólar norteamericano en julio de 2001 era de 13 pesos uruguayos. En julio de 2002 el país sufrió una devaluación de la moneda que redujo los salarios en dólares a la mitad de su valor.

Cuadro 34
PROPORCIÓN DEL INGRESO DE LA ENTREVISTADA EN EL INGRESO
DEL HOGAR SEGÚN LUGAR DE TRABAJO
 Datos absolutos y porcentuales

Proporción del ingreso del hogar	TOTAL		Gobierno Departamental IMM		Sector Financiero Privado					
	Casos	%	Casos	%	Total Sector Financiero		Banco		Casa de crédito	
					Casos	%	Casos	%	Casos	%
Bastante menos de la mitad	17	11.3	5	6.0	12	18.2	1	5.6	11	22.9
Un poco menos de la mitad	34	22.7	18	21.4	16	24.2	8	44.4	8	16.7
La mitad de los ingresos	41	27.3	28	33.3	13	19.7	3	16.7	10	20.8
Más de la mitad de los ingresos	38	25.3	21	25.0	17	25.8	6	33.3	11	22.9
El total de los ingresos	20	13.3	12	14.3	8	12.1	0	0.0	8	16.7
Total	150	100	84	100	66	100	18	100	48	100

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 anteriores,³⁵ 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 lo hace por otras motivos de índole no económicas. Las razones económicas son las que movilizan más bien a los sectores de menores recursos en los que prevalecen valores tradicionales acerca de 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.

³⁵ Entre otros: Wainerman, C.; Heredia, M., "El trabajo en familias de dobles proveedores. Producción y reproducción", Ponencia en el III Congreso sudamericano de ALAST, Buenos Aires, 2000.

En el siguiente cuadro las entrevistadas manifiestan las razones por las cuales trabajan. Es ampliamente mayoritario (78%) la mención a la “necesidad de ingreso en el hogar” como razón principal del trabajo. Luego, motivos como “independencia económica” (9%) y realización personal (6%) aparecen en siguiente orden de importancia. Si se distingue entre los casos estudiados, se encuentra que la razón “necesidad del ingreso en el hogar” es mayor, en términos relativos, en la Casa de crédito, allí el 85% de las encuestadas manifiesta esta razón como motivadora para su inserción laboral. En el mismo sector, las empleadas bancarias sostienen este fundamento, en un 67% de los casos; y las de la IMM, en un 76%.

Cuadro 35
PRINCIPAL RAZÓN POR LA QUE TRABAJA. En porcentajes

Principal razón por la que trabaja	Gobierno Depart.	Sector Financiero		Total
		Banco	C. Crédito	
Necesidad del ingreso en el hogar	76.2	66.7	85.4	78.0
Para tener independencia económica	9.5	11.1	8.3	9.3
Por realización personal	9.5	5.6	0	6.0
Gusto por el oficio o profesión	4.8	5.6	2.1	4.0
Porque todas las personas deben trabajar	0	11.1	2.1	2.0
Para vincularse con otras personas	0	0	0	0.0
Para librarse del trabajo de casa	0	0	2.1	0.7
Total	100%	100%	100%	100%

4.4. Expectativas laborales

Con respecto a las preferencias laborales de las entrevistadas para su futuro, un 67% de las mismas optaría por permanecer en el mismo lugar de trabajo, ya sea en iguales condiciones (32%), o trabajando más horas y ganando más (35%).

Estas preferencias muestran diferencias según los casos estudiados. La mitad de las empleadas en el sector público quisiera trabajar más horas y ganar más en el mismo lugar de trabajo; mientras que entre las empleadas del sector financiero privado se invierte esta relación: el 42% prefiere seguir en las mismas condiciones y el 17% trabajar más y ganar más.

El porcentaje de mujeres que optaría por trabajar en la casa remuneradamente, asciende al 20%; siendo algo superior (25%) en el sector financiero que en el público (17%). Resulta importante que una de cada cinco mujeres declare su preferencia por trabajar en la casa de manera remunerada, pues se trata de una opción poco desarrollada aún en el Uruguay, no así en otros países como los europeos. Quizás la inclinación por esta preferencia laboral se deba a su condición de madres de hijos pequeños, tomando esto como una opción que les “facilitaría” la articulación entre los roles productivos y reproductivos.

Paralelamente, el 70% de las entrevistadas declara que no desea trabajar más horas. Esta negativa es considerablemente mayor (88%) entre las empleadas del sector financiero que entre las del sector público (56%). Es importante recordar que las funcionarias del gobierno departamental trabajan en su mayoría entre 20 y 40 horas semanales, mientras que en el sector financiero predominan los casos que trabajan más de 40 horas.

Cuadro 36
PREFERENCIA LABORAL SEGÚN LUGAR DE TRABAJO
 Datos absolutos y porcentuales

Preferencia laboral	Total		Gobierno departamental		Sector Financiero	
	casos	%	casos	%	casos	%
Seguir en el mismo trabajo en iguales condiciones	48	32.2	21	25.0	27	41.5
Trabajar más horas y ganar más en el mismo lugar	52	34.9	41	48.8	11	16.9
Trabajar menos horas y ganar menos en el mismo lugar	15	10.1	5	6.0	10	15.4
Trabajar en la casa de forma remunerada	30	20.1	14	16.7	16	24.6
No trabajar	4	2.7	3	3.6	1	1.5
Total	150	100	84	100	66	100

El deseo de las entrevistadas de trabajar más horas también varía según el lugar de trabajo. Mientras en el sector financiero sólo el 12% declara querer trabajar más horas, en el sector público el 44% sí estaría dispuesto a hacerlo. (Anexo 1, Cuadro E).

Entre quienes declaran no querer trabajar más horas, la razón mencionada con mayor frecuencia es “por los hijos” (55,2% del total). La siguiente, en frecuencia de menciones, con el 17%, es “considerar que se trabaja suficiente, o que el horario es adecuado”. En estas categorías no se observan diferencias importantes entre las encuestadas de la IMM y las del sector financiero. (Anexo 1, Cuadro F).

La razón económica es la preponderante entre quienes declaran querer trabajar más horas.

Con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, una serie de servicios y tareas que tradicionalmente era desarrollados por ella, necesitan ser reevaluados, reorganizados, modificando la distribución social y sexual de trabajo imperante. Las mujeres han desempeñado tradicionalmente tres funciones clave para la supervivencia de la sociedad: “*la gestación de nuevas vidas, la prestación directa de todos los servicios básicos al conjunto de la sociedad por medio de los hogares (alimentación, cuidado de la salud, vestido, atención de viviendas, socialización inicial, etc.) y la cohesión afectiva y expresiva*” (Durán, 2000, op cit.). Estas tres funciones siguen siendo básicas para la estructuración social; la pregunta a formularse es: si la igualdad entre los géneros se desarrolla, ¿qué sucederá con las funciones diferentes que hasta ahora se les asignaban a unos y otras?

5. Estrategias diferenciales para el cuidado de los niños

Frente a la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, lo más común es que el cambio en su participación económica, 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. No existe una política nacional integrada relativa a los servicios de cuidado infantil, actuando en esta esfera varias instituciones y programas públicos y privados, formales e informales, como pudo observarse en el apartado anterior. Entonces, ¿cuáles son las estrategias de cuidado que llevan adelante las mujeres?, ¿a qué tipo de servicios recurren?

5.1. Modalidades de cuidado infantil

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.

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, como se aprecia en el siguiente cuadro.

Cuadro 38
LUGAR DE PERMANENCIA DE LOS NIÑOS MIENTRAS LA MADRE TRABAJA (RESPUESTA MÚLTIPLE).³⁶ Datos porcentuales

Servicio de cuidado	Gov. Dep.		Sector Financiero	
	Total	IMM	Banco	C. 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

Otra modalidad de cuidado importante utilizada por casi el 50% de las entrevistadas, es la permanencia del niño en la casa, 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: el 88% de quienes tienen empleada diariamente, permanecen en la casa; tan sólo el 37% de quienes no cuentan nunca con empleada, lo hacen.

Por otro lado, un 20% recurre a estrategias que implican seguramente un gasto económico menor, como por ejemplo, dejar el o los niños en casa de un familiar o vecina. En todos los casos se trata de estrategias múltiples, que se combinan entre sí para atender distintos momentos del día.

³⁶ 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.

Si se analizan estas estrategias según los casos estudiados, se constata 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.

La siguiente estrategia de cuidado es la permanencia del niño en la casa mientras la madre trabaja, atendido por personal doméstico o familiares. En este caso hay 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 que en la IMM. Obsérvese a su vez, que las trabajadoras de la Casa de crédito optan más por esta modalidad que las del Banco.

En el cuadro referido figura también 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 encuestadas 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 estudiados, la diferencia en este punto es significativa: las trabajadoras del sector financiero (Banco y Casa de crédito) son porcentualmente el doble (22%), con respecto a las trabajadoras de la IMM (11%), las que recurren a un familiar para cuidar a sus hijos.

Se debe 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. Se recuerda que las trabajadoras de la Casa de crédito son las promedialmente peor remuneradas, resultando, por tanto, esta estrategia de cuidado informal, más económica para ellas.

5.2. Cuidado institucional: utilización y tipo de servicios

Ambos sectores de trabajadoras entrevistadas cuentan con servicios de guarderías asociados a la institución en la que trabajan o al sindicato de la misma.

De acuerdo a un relevamiento realizado anteriormente,³⁷ 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

³⁷ Batthyány, Karina, *Respuestas institucionales a las necesidades de cuidado infantil en el Uruguay. Diagnóstico de situación*, FCS-DS, en edición, Montevideo, diciembre 2001.

atendía 126 niños hijos de funcionarios de la institución. El financiamiento es conjunto entre la IMM y el aporte de los padres.

La guardería de AEBU es una guardería privada asociada al sindicato, atiende niños 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.

De las trabajadoras de la IMM que envían sus hijos a jardín o guardería, un 34% utiliza el servicio 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 asiste a jardines públicos de ANEP y un 3% a jardines del Plan CAIF. (Cuadro 39).

Cuadro 39
TIPO DE JARDÍN O GUARDERÍA A LA QUE ASISTEN LOS NIÑOS
Datos absolutos y porcentuales

Tipo de jardín o guardería a que asisten los niños	Total		Gov. Depart.		Sector Financiero			
			IMM		Banco		C. Crédito	
	casos	%	casos	%	casos	%	casos	%
Jardín privado particular	43	40.6	19	32.2	5	33.3	19	59.4
Jardín privado Sindical AEBU	9	8.5	-	-	7	46.7	2	6.3
Jardín privado IMM	20	18.9	20	33.9	-	-	-	-
Jardín de colegio privado	19	17.9	12	20.3	1	6.7	6	18.8
Jardín público ANEP	12	11.3	6	10.2	2	13.3	4	12.5
Jardín público Iname/CAIF	3	2.8	2	3.4	-	-	1	3.1
Total	106	100	59	100	15	100	32	100

Las trabajadoras del sector financiero, como ya se mencionara, 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 infantes de AEBU es significativamente menor: tan sólo un 6% envía sus hijos allí. El 78% de estas madres manda a sus hijos a otros jardines privados y un 12% a jardines públicos. A su vez, en este caso, un 3% utiliza los Planes CAIF. Las razones nuevamente pueden asociarse a factores económicos: se trata de las trabajadoras con niveles

salariales menores, y el costo del servicio de guardería de AEBU es mayor al de otros servicios privados o al Plan CAIF.

Las combinaciones de modalidades de cuidado tienen directa relación con el horario semanal de trabajo de las madres. En el cuadro siguiente se observa la relación –para aquellos niños que asisten a guarderías o jardines–, entre el número de horas de trabajo de la madre y el tiempo de permanencia de los niños en la institución, en los casos estudiados. En la IMM, la relación entre horario de trabajo de la madre y cantidad de horas de permanencia en la guardería presenta algunas singularidades. Las madres que trabajan menos de 40 horas, en un 56% envía entre 4 y 6 horas a sus hijos al jardín, mientras que las que trabajan más de 40 horas, se distribuyen en un 31% que los envía hasta 4 horas y un 38% que los envía entre 4 y 6 horas. A su vez, un 23% los envía entre 6 y 8 horas. Este porcentaje es significativamente mayor que en el caso de las madres que trabajan menos de 40 horas.

Cuadro 40

NÚMERO DE HORAS DE PERMANENCIA EN EL JARDÍN SEGÚN HORAS DE TRABAJO SEMANAL DE LA MADRE. Datos porcentuales

Horas en el jardín	Horas semanales de trabajo de la madre					
	Gov. Departamental		Banco		Casa Crédito	
	Entre 20 y 40 hrs.	Más de 40 hrs.	Entre 20 y 40 hrs.	Más de 40 hrs.	Entre 20 y 40 hrs.	Más de 40 hrs.
0 a 4 hrs.	34.1	30.8	62.5	50.0	33.3	42.9
4 a 6 hrs.	56.1	38.5	12.5	25.0	0.0	7.1
6 a 8 hrs.	7.3	23.1	25.0	25.0	33.3	28.6
Más de 8 hrs.	2.4	7.7	0.0	0.0	33.3	21.4
Total	100	100	100	100	100	100

Dentro del sector financiero, hay una diferencia importante entre los casos estudiados. Mientras la tendencia para las madres que trabajan en el Banco, es a enviar pocas horas a sus hijos al jardín –tanto las que trabajan menos de 40 horas, como las que trabajan más de 40 horas–, en la Casa de crédito un alto porcentaje opta por horarios de cobertura superiores a las 6 horas diarias. Seguramente esto se debe a que las mujeres del Banco, al contar promedialmente con ingresos salariales superiores, combinan estrategias de cuidado, opción que requiere de mayores recursos económicos; como por ejemplo, enviar a sus hijos algunas horas al día al jardín y luego contar con personal doméstico para cuidarlo en el hogar. A

su vez, esto plantea la interrogante sobre el valor social de los servicios de cuidado y la valoración que realizan las mujeres de los mismos; es decir, la decisión de enviar un niño a un centro de cuidados, ¿se basa exclusivamente en la necesidad de que esté atendido mientras sus responsables trabajan, o tiene componentes de otro tipo vinculados a la valoración de la educación inicial, al desarrollo del niño?

Esto estaría indicando, a su vez, la combinación de estrategias de cuidado de acuerdo a la posibilidad de, por un lado, contar con redes familiares o sociales de apoyo, y por otro, de pagar por un servicio complementario (servicio doméstico o similar) de cuidados.

5.3. Apoyos no institucionales de cuidado

En el siguiente cuadro se encuentra 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? Éste es sin duda un punto importante pues permite aproximarse a las estrategias más informales de cuidado, a las estrategias que complementan, diaria u ocasionalmente, las soluciones antes vistas.

Cuadro 41
ALTERNATIVAS DE APOYO NO INSTITUCIONAL PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS. Datos porcentuales

Alternativas de apoyo para el cuidado de los hijos	Total			
	Diario	Algún día a la semana	Nunca	Total
Apoyo de la madre	28.7	31.3	40.0	100.0
Apoyo del padre	8.0	16.0	76.0	100.0
Apoyo de la suegra	11.3	18.7	70.0	100.0
Apoyo del suegro	6.0	10.7	83.3	100.0
Apoyo de otro familiar de ella	10.0	28.7	61.3	100.0
Apoyo de otro familiar del padre del niño	3.3	10.0	86.7	100.0
Quedan a cargo de hermanos mayores	1.3	2.7	96.0	100.0
Empleada doméstica con retiro	22.7	7.3	70.0	100.0
Empleada doméstica con cama	0.7	0.7	98.7	100.0

Una primera constatación al respecto es que el funcionamiento de redes familiares o informales de cuidado presenta cortes claros de género. En el cuadro anterior se muestra con claridad que los medios a los que se apela 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 de la madre de la entrevistada: 29% diariamente y 31% semanalmente. La empleada doméstica con retiro es la siguiente estrategia de apoyo utilizada diariamente por el 23% de las entrevistadas, y algún día de la semana, por el 7%. La suegra o abuela paterna brinda apoyo diario al 11% de las madres encuestadas, y algún día de la semana, al 19%.

Cuadro 42
ALTERNATIVAS DE APOYO NO INSTITUCIONAL
PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS SEGÚN LUGAR DE TRABAJO
Datos porcentuales

Alternativas de apoyo al cuidado	Gov. Departamental				Sector Financiero							
	IMM				Banco				C. de Crédito			
	1.	2.	3.	Tot.	1.	2.	3.	Tot.	1.	2.	3.	Tot.
Apoyo madre	22.6	31.0	46.4	100	27.8	38.9	33.3	100	39.6	29.2	31.3	100
Apoyo padre	10.7	14.3	75.0	100	5.6	11.1	83.3	100	4.2	20.8	75.0	100
Apoyo suegra	7.1	16.7	76.2	100	11.1	33.3	55.6	100	18.8	16.7	64.6	100
Apoyo suegro	6.0	8.3	85.7	100	11.1	11.1	77.8	100	4.2	14.6	81.3	100
Apoyo familiar de ella	10.7	27.4	61.9	100	0.0	33.3	66.7	100	12.5	29.2	58.3	100
Apoyo familiar padre del niño	2.4	11.9	85.7	100	0.0	11.1	88.9	100	6.3	6.3	87.5	100
A cargo de hermanos mayores	2.4	2.4	95.2	100	11.1	88.9	0.0	100	0.0	0.0	100	100
Empleada doméstica c/retiro	17.9	9.5	72.6	100	55.6	5.6	38.9	100	18.8	4.2	77.1	100
Empleada doméstica c/cama	1.2	1.2	97.6	100	0.0	0.0	100	100	0.0	0.0	100	100

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

Si se analizan estos apoyos de acuerdo al lugar de trabajo, se encuentran algunas diferencias significativas como se ejemplifica en el cuadro anterior.

En todos los casos, el apoyo más recurrente es el de la abuela materna del niño, siendo más importante dentro del sector financiero, particularmente en la Casa de crédito. El siguiente apoyo en importancia es la existencia de personal doméstico, particularmente importante entre las empleadas bancarias.

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?

5.4 Ingresos salariales y gastos en servicios de cuidado infantil

El gasto que realizan en servicios de cuidado infantil las mujeres que trabajan, se ha calculado en relación a su ingreso salarial. Se lo ha considerado un gasto que “pagan” las mujeres –no como un gasto familiar como puede ser el de 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, se observa que del total de las encuestadas, casi el 50% de las mujeres destina hasta un 10% de sus ingresos al pago de guarderías. Un 23% dispone de 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, se observa 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. Las trabajadoras de la IMM que destinan más del 5% de su salario son seguramente aquellas 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

Cuadro 43
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		Sector Financiero Privado					
					Total Sector Financiero		Banco		Casa de crédito	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%
Del 1al 5%	21	23.3	20	39.2	1	2.6	0	0	1	3.6
Del 5 al 10%	22	24.4	8	15.7	14	35.9	6	54.5	8	28.6
Del 10 al 15%	21	23.3	10	19.6	11	28.2	3	27.3	8	28.6
Del 15 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

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 constatan también diferencias en los dos casos estudiados, 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.

6. Distribución de las tareas de cuidado de los hijos pequeños

6.1. División sexual de las tareas de cuidado infantil

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 en una lista de tareas, quiénes 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, cuál el padre, cuál otros integrantes del hogar o las redes de apoyo.

En este punto no se observan diferencias significativas, en los casos estudiados, entre el sector público y el sector financiero privado, por tanto a los efectos de facilitar la lectura y análisis de la información, se trabajará con el total de entrevistadas, como se aprecia en el siguiente cuadro.

Cuadro 44
SUMATORIA DE LOS PUNTAJES ASIGNADOS A CADA PERSONA EN FUNCIÓN DE LA REALIZACIÓN DE CADA TAREA
 (total a repartir en cada tarea: 10 puntos).³⁸ 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, 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 (280)	5.6 (61)	1.8 (19)	0.9 (10)	1.5 (16)	5 (54)	13.4 (145)	100 (1.080)
Atender niños por la noche	74.3 (1.114)	24.4 (366)	1 (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 extraescolar	69.6 (682)	27.8 (272)	1.2 (12)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1.1 (11)	0.3 (3)	100 (980)
Relación con 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 si 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)
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 (1026)	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)

³⁸ 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 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 considerable. 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, ésta 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 donde su participación es mayor son: “retarlos” (36%), “atención de la actividad extraescolar” (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 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 anteriores³⁹ 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

39 Véase, por ejemplo: García y Oliveira (1994), García (1995), Alméras (1997), Grupo Iniciativa Mujeres (1999), Wainerman (2000), García y Oliveira (2001).

compartida entre varones y mujeres. Parecería que la paternidad se está transformando y no se agota ya en la provisión económica del hogar, aunque se está aún lejos de niveles de equidad en el cuidado de los hijos, tanto en la cantidad de tiempo dedicado como en el tipo de tareas realizadas por unos y otras.

6.2. *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, etc. 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 45
OPINIÓN SOBRE QUIÉN DEBE SER EL PRINCIPAL RESPONSABLE
DE EFECTUAR LAS LABORES FAMILIARES. Datos porcentuales

Tareas en el hogar	Total			
	1. Hombre	2. Mujer	3. Ambos	Total
Dar apoyo escolar a los hijos	0.0	0.7	99.3	100.0
Mantener limpio y ordenado el hogar	0.0	4.7	95.3	100.0
Aportar económicamente al hogar	2.0	0.0	98.0	100.0
Realizar reparaciones domésticas	34.0	0.0	66.0	100.0
Tomar decisiones respecto a los niños	0.0	3.3	96.7	100.0
Tomar decisiones respecto a los gastos del hogar	1.3	5.3	93.3	100.0

No existen diferencias entre la percepción de las entrevistadas del sector público y del sector financiero, por lo que la información se presenta agregada.

En este punto, al igual que en otros estudios realizados a nivel internacional,⁴⁰ se sugiere la idea de que en relación a la división sexual de las tareas domés-

⁴⁰ Por ejemplo: Alméras (1997) y Grupo Iniciativa Mujeres (1994).

ticas, existe una distancia entre los 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. Se contrasta, al respecto, la información de este cuadro en que se observa que más del 90% de las entrevistadas opina que ambos padres deben ser los principales responsables de efectuar labores domésticas, con el cuadro anterior que muestra que la gran mayoría de las tareas y del tiempo necesario para realizarlas, recae sobre las mujeres.

En el próximo cuadro se encuentra la opinión de las entrevistadas con respecto al ideal de distribución de trabajo remunerado y no remunerado en la pareja, lo que permite aproximarse 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, se observa una tendencia bimodal, de movimiento entre lo tradicional y lo moderno.

Cuadro 46
OPINIÓN SOBRE EL IDEAL DE TRABAJO EN LA PAREJA

Ideal de trabajo en la pareja	Gov. Depart. IMM	Sector Financiero		Total
		Banco	C. Crédito	
Ambos padres trabajen y compartan en igual medida el trabajo del hogar y cuidado de los hijos	72.6	77.8	72.9	73.3
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
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
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

Un 73% de las entrevistadas plantea, como situación ideal, una 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 trabaje menos horas fuera del hogar que el varón y

dedique 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, se encuentra 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 los casos estudiados.

En lo que se refiere al trabajo de la mujer fuera de la casa, en el siguiente cuadro se observa, 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. Hay diferencias en este punto, entre los casos estudiados, diferencias que estarían marcando una tendencia a ubicarse en posiciones más tradicionales de género, a las mujeres trabajadoras de la Casa de crédito: obsérvese que un 33% de estas entrevistadas 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.

Cuadro 47
OPINIÓN SOBRE EL TRABAJO DE LA MUJER FUERA DE LA CASA

Trabajo de la mujer fuera de la casa	Gob. Depart.	Sector Financiero		Total
	IMM	Banco	C. Crédito	
Es bueno para la mujer y para su familia	78.6	83.3	60.4	73.3
Es bueno para la mujer pero no para su familia	17.9	16.7	33.3	22.7
No es bueno para la mujer y sí para su familia	0.0	0.0	2.1	0.7
No es bueno para la mujer ni para su familia	3.6	0.0	4.2	3.3
Total	100	100	100	100

En función de estas opiniones, se puede 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, por tanto su ausencia por razones laborales implica un perjuicio directo para la estructura familiar.

Si se relacionan para el total de las entrevistadas de los tres casos estudiados, ambas opiniones, se constata una correspondencia alta entre la opinión acerca del trabajo de las mujeres fuera de la casa, con el ideal de reparto del trabajo remunerado y no remunerado.

Cuadro 48
OPINIÓN ACERCA DEL TRABAJO DE LA MUJER FUERA DE LA CASA
SEGÚN EL IDEAL DE DISTRIBUCIÓN DE TRABAJO Y
RESPONSABILIDADES DEL HOGAR Y CUIDADO DE LOS NIÑOS
EN LA PAREJA. Datos porcentuales y absolutos

Trabajo de la mujer fuera de la casa	Ideal de trabajo, hogar y niños en la pareja			
	Ambos padres trabajen y compartan por igual tareas del hogar e hijos	La mujer trabaje menos horas fuera del hogar que el hombre	El hombre trabaje menos horas fuera del hogar que la mujer	Sólo el hombre trabaje remuneradamente
Es bueno para la mujer y para su familia	80.0 (88)	53.1 (17)	100 (3)	40.0 (2)
Es bueno para la mujer pero no para su flia.	18.2 (20)	40.6 (13)	0.0 (0)	20.0 (1)
No es bueno para la mujer y sí para su flia.	0.0 (0)	3.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
No es bueno para la mujer ni para su flia.	1.8 (2)	3.1 (1)	0.0 (0)	40.0 (2)
Total	100 (110)	100 (32)	100 (3)	100 (5)

Entre las mujeres que señalan como ideal que ambos padres trabajen y compartan en igual medida las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, el 80% sostiene que trabajar fuera de la casa es bueno para la mujer y para su familia, y el 18% que es bueno para la mujer pero no para su familia, lo que implica un cierto grado de ambivalencia en la concepción de la equidad entre los géneros.

Entre quienes consideran que la situación ideal en la pareja sería que la mujer trabaje menos horas fuera del hogar que el hombre, se registran opiniones más repartidas acerca del trabajo remunerado de la mujer, ya que un 53% opina que trabajar es bueno para la mujer y su familia y un 41% que es bueno para la mujer pero no para su familia.

Según lo que se observa en el siguiente cuadro, es evidente que el concepto de realizarse mejor como mujer está fuertemente ligado a la idea de la mujer que trabaja, siendo un 82% de las entrevistadas que contesta que es la mujer que trabaja la que mejor puede realizarse como mujer. No es de despreciar el 17% que cree que el hecho de trabajar no influye en la realización como mujer, y tan sólo un 1% que cree que son las mujeres que no trabajan las que mejor pueden realizarse. Estas opiniones no presentan variaciones significativas en los casos estudiados, aunque se observa nuevamente la tendencia de las trabajadoras de la Casa de crédito a ubicarse en posiciones más tradicionales de género, siendo menor el porcentaje que cree que se realiza mejor como mujer la que trabaja, y las únicas, que en un 4%, opinan que se realiza mejor como mujer la que no trabaja.

Cuadro 49
OPINIÓN ACERCA DE QUIÉN PUEDE REALIZARSE MEJOR COMO MUJER
Datos porcentuales

Quién puede realizarse mejor como mujer	Gov. Depart. IMM	Sector Financiero		Total %
		Banco	C. Crédito	
La que trabaja	83.3	83.3	79.2	82.0
La que no trabaja	0	0	4.2	1.3
No influye	16.7	16.7	16.7	16.7
Total	100	100	100	100

7. 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, etc. Principalmente la flexibilidad en los horarios es una característica resaltada por muchas mujeres como un elemento que favorece o difi-

culta la conciliación entre ambas esferas; de poder elegir, suelen priorizar esta dimensión a la hora de optar por un empleo u otro.

En el cuadro siguiente figura la visión de las entrevistadas con respecto a la flexibilidad de sus horarios laborales actuales. Es significativa la diferencia según los casos estudiados.

Cuadro 50
FLEXIBILIDAD HORARIA PARA ADECUARSE A LAS NECESIDADES
FAMILIARES SEGÚN LUGAR DE TRABAJO
 Datos absolutos y porcentuales

Flexibilidad horaria	TOTAL		Gobierno Departamental		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

Al analizar la posición diferencial según lugar de trabajo, se observa un aumento notorio en el sector financiero –en el Banco y en la Casa de crédito–, de los casos que no pueden flexibilizar el horario “nunca” (23% en el sector financiero versus 11% en la IMM), en detrimento de los que sí pueden hacerlo “algunas veces” (23% sector financiero, 36% gobierno municipal).

A su vez, al analizar los casos del sector financiero, surge que es en la Casa de crédito donde un mayor porcentaje declara no poder “nunca” flexibilizar el horario de trabajo (29,2% vs. 5,6%). Sin duda las mujeres de la Casa de crédito son las que enfrentan mayores rigideces laborales, y esto influirá en las estrategias de cuidado por las que opten.

7.1 Embarazo y primeros momentos de la maternidad: ¿dificultades o discriminación?

El 87% de las entrevistadas señala no haber sufrido ninguna dificultad en su trabajo durante el embarazo, no existiendo mayores diferencias entre las trabajadoras de la IMM y las del sector financiero.

Entre las dificultades mencionadas, la que se señaló un mayor número de veces (7% del total) se refería a variadas inflexibilidades por parte de la institución ante solicitudes de la trabajadora, concernientes a necesidades sentidas a causa del embarazo.

Obsérvese, así mismo, que la discriminación a la hora de los ascensos es temidamente mencionada en el sector privado y no es percibida en el sector público.

Cuadro 51
DIFICULTADES LABORALES DURANTE EL EMBARAZO
SEGÚN SECTOR DE TRABAJO
Datos porcentuales

Dificultades laborales durante el embarazo	TOTAL	Gobierno municipal	Sector Financiero
Ninguna	87.3	88.1	86.4
Inflexibilidad ante solicitudes de la trabajadora	6.7	6.0	7.6
No se la consideró para ascensos	1.3	0.0	3.0
Descontento del jefe	1.3	1.2	1.5
Otros	3.3	4.8	1.5
Total	100.0	100.0	100.0

También durante la lactancia, más del 80% del total de las entrevistadas señala no haber sufrido ningún problema, pero en este caso se observa una diferencia importante entre las trabajadoras de la Casa de crédito y las demás. Mientras en la IMM un 92% de las entrevistadas manifiesta no haber tenido problemas laborales durante la lactancia, en el Banco el porcentaje disminuye a 83% y en la Casa de crédito es del 67%. Esta diferencia se complementa fundamentalmente con las manifestaciones acerca de “no haber tenido horario de lactancia”, que pertenecen totalmente a entrevistadas de la Casa de crédito. Las declaraciones de estas madres hacen alusión a la inexistencia de horario de lactancia mientras la institución no estuvo agremiada. Una vez que se afilió a AEBU (aproximadamente hace tres años) entró en vigencia el derecho al mencionado horario.

Cuadro 52
DIFICULTADES LABORALES DURANTE LA LACTANCIA
SEGÚN LUGAR DE TRABAJO. Datos porcentuales

Dificultades laborales durante la lactancia	TOTAL	Gobierno Depart. IMM	Sector Financiero privado		
			Total Sector Financiero	Banco	C.Crédito
Ninguna	82.7	91.7	71.2	83.3	66.7
No tuvo horario lactancia	9.3	1.2	19.7	0	27.1
Cambio de cargo/ remuneración/lugar	4.7	3.6	6.1	16.7	2.1
Descontento del jefe por horario lactancia o faltas	2.7	2.4	3.0	0	4.2
Otros	0.7	1.2	0.0	0	0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Las dificultades sufridas luego del primer año de vida del niño también son mayores en el sector financiero. Mientras en la IMM un 95.2% señala no haber tenido ninguna dificultad, en el sector financiero este porcentaje disminuye más de 10 puntos porcentuales. Las principales dificultades mencionadas por este sector se refieren a amenazas u observaciones recibidas a causa de las faltas ocasionadas por enfermedad de los hijos (9% del sector financiero), nuevamente atribuibles a las trabajadoras de la Casa de crédito.

Cuadro 53
DIFICULTADES LABORALES LUEGO DEL PRIMER AÑO DE VIDA DEL NIÑO SEGÚN SECTOR DE TRABAJO. Datos porcentuales

Dificultades laborales Luego del primer año de vida del niño	TOTAL	G o b . Deptal.	Sector Financiero
Ninguna	90.7	95.2	84.8
Amenazas u observaciones por las faltas	5.3	2.4	9.1
Dificultades para involucrarse en actividades gremiales	1.3	0.0	3.0
Otros	2.7	2.4	3.0
Total	100	100	100

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, se observa 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, marcando claras diferencias entre las trabajadoras del Banco y de la Casa de crédito.

8. Dificultades diferenciales para el acceso al mercado laboral

De acuerdo a la percepción del total de las entrevistadas acerca de las dificultades que deben afrontar varones y mujeres a la hora de conseguir empleo, se encuentran diferencias de género interesantes.

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

1. se ofrecen menos empleos
2. los empleos posibles son peor pagos
3. tienen menos información o contactos para obtener un empleo
4. se exigen condiciones más estrictas de edad
5. se exigen mayores condiciones sobre presencia o estado físico
6. se exige mayor calificación
7. tienen más limitaciones de tiempo
8. tener hijos
9. se le presentan incompatibilidades con las labores domésticas
10. tienen menos recursos para instalarse por su cuenta

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

El primer aspecto que se considera que representa una dificultad diferencial para las mujeres, es la tenencia de hijos (93%). Es importante destacar que ninguna entrevistada plantea que ésta 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 se puede 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 torna 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, se refieren a la organización de la esfera y actividad reproductiva.

Las dificultades identificadas en los tres primeros lugares se corresponden todas con temáticas vinculadas a la atención de las responsabilidades domésticas y familiares, lo que refuerza la hipótesis inicial de que la atribución exclusiva a las mujeres de las responsabilidades familiares, es uno de los elementos que más lesionan su ciudadanía social, la posibilidad del ejercicio real de sus derechos; entre otros, del derecho al trabajo.

A partir de la cuarta mención, las dificultades aludidas 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.

Según el análisis de los casos estudiados, las diferencias más importantes de opinión entre las trabajadoras 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.

En síntesis, se puede 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 para muchas su actividad principal sigue siendo las tareas y responsabilidades domésticas.

Cuadro 54
DIFICULTADES A LA HORA DE CONSEGUIR EMPLEO PARA VARONES
Y MUJERES. Datos porcentuales

	Gov. Departamental			Sector Financiero			TOTAL		
	H	M	Ambos	H	M	Ambos	H	M	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

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, etc.

9. Necesidades sentidas de servicios de cuidados

¿Cuáles son las necesidades sentidas de servicios de cuidado por parte de las madres trabajadoras?, ¿cómo evalúan los servicios disponibles en su entorno físico?, ¿cuáles son las posibles soluciones a las necesidades insatisfechas de prestación de servicios de cuidado?, ¿cuáles son los principales actores?

Preguntas como éstas serán las guías en este capítulo donde se aborda el reconocimiento y la evaluación que tienen las entrevistadas acerca de los servicios disponibles de cuidado y apoyo a las tareas domésticas, así como las demandas existentes y su posible satisfacción.

El primer cuadro de este punto presenta la opinión de las entrevistadas en cuanto a la existencia de diversos servicios en la cercanía de su hogar. Con respecto a las guarderías, tanto en el sector público, como en el Banco y la Casa de crédito, un alto porcentaje de mujeres (cercano al 90%) señala que existe en la proximidad de su hogar, porcentaje elevado si se lo compara con la presencia de otros servicios.

Los servicios más ausentes, de acuerdo a la opinión de todas las entrevistadas, son el comedor escolar o merendero y los servicios de cuidado de enfermos.

Cuadro 55
EXISTENCIA DE DIVERSOS SERVICIOS EN LA PROXIMIDAD DEL
HOGAR DE LA ENTREVISTADA. Datos porcentuales

Servicios	Gov. Dep.			Sector Financiero					
	IMM			Banco			C. Crédito		
	Sí	No	NS	Sí	No	NS	Sí	No	NS
Guardería	91.7	4.8	3.6	88.9	5.6	5.6	89.6	8.3	2.1
Transporte escolar	79.8	3.6	16.7	83.3	5.6	11.1	78.7	12.8	8.5
Comedor escolar o Merendero	23.8	38.1	38.1	16.7	38.9	44.4	27.1	35.4	37.5
Servicio de comidas a domicilio	82.1	11.9	6.0	83.3	5.6	11.1	75.0	14.6	10.4
Servicio de cuidado a enfermos	36.9	31.0	32.1	27.8	27.8	44.4	29.2	41.7	29.2
Servicio de cuidado a ancianos	52.4	23.8	23.8	33.3	27.8	38.9	39.6	39.6	20.8

En cuanto a la importancia de la existencia de estos servicios, las entrevistadas manifiestan que son muy necesarios: guarderías, transporte escolar y comedor escolar o merendero. Si se tienen en cuenta las características de la población analizada (madres con hijos en edad preescolar) era esperable que fueran éstos los servicios más necesitados; sin embargo, no es poco relevante el porcentaje de madres que también declaran como muy importantes los de cuidado a enfermos y ancianos.

La prestación de estos servicios puede ser pública, privada o mixta. En el caso de Uruguay, existen pocas experiencias de prestación pública de estos servicios. El que más prestación pública tiene es el de guarderías pero como se ha visto en capítulos anteriores, su nivel de cobertura es bajo, no supera el 15% para los niños menores de 4 años. Las respuestas a estas necesidades de cuidado se siguen procesando en mayoritariamente a nivel individual, son de responsabilidad privada, no se identifica éste como un problema y una necesidad social que debe ser asumida colectivamente. Las respuestas provienen, sobre todo, de parte del mercado, del sector privado; y se restringen, por tanto, a aquellas personas que pueden acceder a estos servicios mediante su compra.

Al respecto, se ha indagado acerca de la percepción de las entrevistadas sobre la titularidad (pública o privada) que consideran más conveniente para la prestación de algunos servicios básicos de apoyo a las responsabilidades domésticas y de cuidado. (Anexo 1, cuadro G).

Respecto a los servicios de cuidado, la respuesta predominante, en ambos casos estudiados, es que sean de carácter público. Las respuestas llegan a un 90% para los comedores escolares y merenderos, un 83% para las guarderías y un 81% para el transporte escolar. Luego se sitúan: el servicio de cuidado a personas ancianas (67%) y el servicio de cuidado a personas enfermas (61%). En cuanto a los servicios de comidas a domicilio, en cambio, predominan las opiniones a favor de una titularidad privada (73% de las entrevistadas).

Los criterios varían sobre cuál es la mejor forma de cubrir los distintos servicios. Entre quienes consideran la alternativa pública como la más adecuada, las opiniones se dividen entre quienes sostienen que *“los servicios públicos deben estar al alcance de toda la población”* y aquellas madres que piensan que sería mejor *“combinar la atención pública para los de menos ingresos y privada para los de mayor ingreso”*.

El servicio de comedores escolares y merenderos debe tener una cobertura pública al alcance de toda la población, según un 58% de las entrevistadas; mientras que un 35% evalúa que cabría combinar la atención pública y privada según la capacidad de pago.

Las guarderías reciben una opinión favorable a ser un servicio público de cobertura universal, para el 47%; mientras que un 46% de los casos prefiere com-

binar la atención público-privada; y un 6% lo cubre con “*la ayuda mutua entre familiares, amigos y vecinos*”. De los servicios consultados, éste es el que menor porcentaje de opiniones recibe para “*dejarlo librado a las empresas privadas*”.

El transporte escolar es preferido combinando la atención público-privado, para el 46%; un 43% optaría por darle una cobertura pública universal; y un 7% lo resuelve con la ayuda mutua entre familiares y amistades.

Los servicios de cuidado de ancianos y de personas enfermas obtienen respuestas similares: brindarian una combinación de la cobertura pública y privada según la capacidad de pago, el 45% para la atención a ancianos y el 46% en el caso de los enfermos. Luego, las opiniones se concentran en dar una cobertura pública universal (38% y 35% respectivamente). Reciben un porcentaje no despreciable –del 11% y del 13%–, para que queden librados a empresas privadas.

El servicio de comidas a domicilio se resuelve como un servicio mercantil, librado como oferta de las empresas, para el 47% de las entrevistadas. Un 33% de éstas entiende que es conveniente combinar la atención público-privada según la capacidad de pago; y el 33% ve que la mejor manera de darle cobertura es como un servicio público universal. (Anexo 1, Cuadro H).

10. Las mujeres y la agenda pública

10.1. Tiempo libre y recreación

¿Cuáles son las actividades que realizan las mujeres madres en el tiempo libre? ¿Las responsabilidades del cuidado y domésticas se extienden también al tiempo libre?

Indagadas acerca de las actividades que realizan en su tiempo libre, durante los feriados y/o fines de semana, las entrevistadas –sin distinción según lugar de trabajo–, manifiestan realizar mayormente tareas estrechamente ligadas al cuidado y las responsabilidades domésticas. (Anexo 1, Cuadro I). Obsérvese que la actividad más frecuentemente realizada por todas las trabajadoras madres en su tiempo libre es atender y vigilar a los niños, seguida de jugar con ellos y realizar tareas del hogar.

Entre las actividades más vinculadas a la recreación y que no estén directamente relacionadas al cuidado o las tareas domésticas, las más realizadas son escuchar música, mirar televisión o videos y salir de compras (corresponde aclarar que no se refiere a las compras cotidianas sino a compras de vestimenta, objetos personales, bienes duraderos, etc.).

10.2. Las labores de cuidado y sus efectos en la salud

En cuanto a la salud de las entrevistadas, sin duda es significativo que más de un 50% declare padecer de cansancio y estrés. Cuando se les pregunta acerca de alguna afección, el 29% entiende que no padece ningún problema de salud, y tímidamente un 13% responde sentirse afectado por algún trastorno psíquico; de acuerdo a su percepción, el cansancio y el estrés son las dos problemáticas que están afectando de manera significativa la salud de las mujeres madres.

Cuadro 56
LA SALUD DE LAS ENTREVISTADAS

Problemas de salud	Total		Gobierno Depart.		Sector Financiero	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%
Ninguno	43	28.7	26	31.0	17	28.5
Trastornos físicos	6	4.0	3	3.6	3	4.5
Trastornos psíquicos	19	12.7	11	13.1	8	12.1
Cansancio/estrés	81	54.0	44	52.4	37	56.1
Otros	1	0.7	0	0.0	1	1.5
Total	150	100	84	100	66	100

El cansancio y el estrés mencionados están, seguramente, vinculados a la doble jornada que realizan las entrevistadas. Es oportuno recordar al respecto lo analizado en puntos anteriores: que en la división de tareas al interior de los hogares de las mujeres trabajadoras, la mayoría de las actividades relacionadas al cuidado es desempeñada por ellas, especialmente las que afectan el buen descanso (atención de los niños por la noche, atención en casos de enfermedad, etc.).

10.3. Organización del tiempo

En el siguiente cuadro se refleja la opinión de las entrevistadas acerca de diferentes estrategias y servicios que les permitirían organizar y aprovechar mejor su tiempo.

Cuadro 57
ALTERNATIVAS PARA ORGANIZAR MEJOR EL TIEMPO

Alternativas	Gov. Departamental				Sector Financiero							
	IMM				Banco				C. de Crédito			
	1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.	4.
Mejorar medios de transporte	66.7	32.1	1.2	100	83.3	5.6	11.1	100	87.5	12.5	0.0	100
Flexibilizar horarios de trabajo fuera	33.3	42.9	23.8	100	22.3	55.6	22.2	100	47.9	37.5	14.6	100
Reducir horas de trabajo fuera	34.5	22.6	42.9	100	33.3	27.8	38.9	100	62.5	31.3	6.3	100
Que la pareja trabaje menos horas fuera	29.6	42.0	28.4	100	22.2	38.9	38.9	100	26.1	39.1	34.8	100
Que familiares y amigos se organicen mejor	26.2	41.7	32.1	100	16.7	38.9	44.5	100	22.9	39.6	37.6	100
Modificar los horarios de los servicios	11.9	36.9	51.2	100	5.6	50.0	44.5	100	21.3	44.7	34.0	100
Extensión del horario preescolar	15.5	19.0	65.5	100	5.6	11.1	83.3	100	27.1	6.3	66.7	100
Emplear personal doméstico	8.3	27.4	64.2	100	11.1	11.1	77.7	100	8.4	18.8	73.0	100
Pagar a alguien para el cuidado de niños en casa	6.0	29.8	64.2	100	22.3	33.3	44.5	100	8.4	25.0	66.7	100
Tener sólo un hijo o no tener hijos	2.4	11.9	85.7	100	0.0	5.6	94.4	100	10.4	12.5	77.1	100

1. Totalmente/bastante de acuerdo 2. De acuerdo 3. Poco/nada de acuerdo 4. Total

En los casos estudiados, el primer elemento que surge con nitidez como un reclamo es el referido a la necesidad de mejorar los servicios de transporte colectivo, hecho que permitiría ganar tiempo en los traslados cotidianos.

En cuanto a flexibilizar los horarios de trabajo fuera de casa, hay un fuerte acuerdo –en mayor o menor medida–, de que sería una alternativa importante para organizar mejor el tiempo de las mujeres. Si se analizan los tres casos estudiados, esta opción es claramente identificada con mayor fuerza por las trabajadoras del sector financiero, y dentro de ellas, por las trabajadoras de la Casa de crédito. Al respecto, se recuerda que son justamente estas trabajadoras las que

plantean no contar con flexibilidad horaria en sus trabajos para atender las responsabilidades domésticas y de cuidado. A su vez son estas mismas trabajadoras las que identifican con mayor fuerza, como alternativa posible para organizar mejor su tiempo, reducir las horas de trabajo fuera. Un 62% de ellas se refiere a este punto, frente a un 33% de las trabajadoras bancarias y un 34% de las municipales.

Entre las medidas menos aceptadas por las entrevistadas figuran: extender el horario preescolar y tener un solo hijo o no tener hijos.

Con respecto a dónde se ubica la responsabilidad central para realizar los cambios necesarios que permitan una mejor organización del tiempo de las mujeres, la tercera parte de las entrevistadas plantea que es el grupo familiar el principal responsable de cambiar la organización del tiempo en beneficio de las mujeres. En segundo lugar se identifica a las propias mujeres como responsables principales del cambio. Esta responsabilidad estaría así ubicada básicamente en el ámbito privado y en las esferas individuales. Esto se relaciona, por ejemplo, con lo analizado en el cuadro anterior acerca de la ampliación del horario de atención preescolar, medida no aceptada por las mujeres como forma de organizar mejor su tiempo, su disponibilidad del mismo. Asimismo, este punto remite a la discusión que se plantea al inicio de este trabajo acerca de la responsabilidad del cuidado, responsabilidad individual o colectiva. Parece primar la visión entre las mujeres entrevistadas de que las responsabilidades de cuidado y reproducción social son un problema de las familias, de la esfera privada, de “puertas adentro”.

Cuadro 58
OPINIÓN SOBRE QUIÉN TIENE LA PRINCIPAL RESPONSABILIDAD
PARA CAMBIAR LAS FORMAS DE ORGANIZAR EL TIEMPO
EN BENEFICIO DE LAS MUJERES. Datos absolutos y porcentuales

Principal responsable	Total		Sector público		Sector privado	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%
Cada mujer en su propio ámbito	38	25.3	19	22.6	19	28.8
El grupo familiar	51	34.0	27	32.1	24	36.4
Organizaciones colectivas	25	16.7	17	20.2	8	12.1
Instituciones públicas	30	20.0	17	20.2	13	19.7
No es posible cambiar nada	5	3.3	3	3.6	2	3.0
Sin opinar	1	0.7	1	1.6	0	0.0
Total	150	100	84	100	66	100

En un tercer nivel se menciona a las instituciones públicas y a las organizaciones colectivas. Si se compara la opinión de las trabajadoras del sector público y del sector privado, surge que las trabajadoras de la IMM otorgan un papel más importante a las organizaciones colectivas y a las instituciones públicas que las trabajadoras del sector privado que apuestan más a la familia y a la mujer.

11. Visiones de género y problemáticas de la mujer

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

Ante la consulta sobre los problemas más importantes que enfrentan las mujeres uruguayas, el 42% de las entrevistadas definió que el principal es la violencia y el maltrato por parte de la pareja: es percibido como el más importante por todas las entrevistadas, pero es mayor entre las trabajadoras de la IMM. Es conveniente precisar que el tema de la violencia doméstica es relevante en Uruguay; encuestas de opinión pública y otros estudios realizados lo ubican como uno de los primeros problemas sentidos por las mujeres. Esto ha llevado, a su vez, que instituciones públicas (Instituto Nacional de la Familia y la Mujer, Comisión de la Mujer de la Intendencia Municipal de Montevideo) y organizaciones no gubernamentales, lo aborden en los primeros niveles de prioridad.

Asimismo es reveladora la diferencia existente entre las trabajadoras de la IMM y las del sector financiero con respecto al problema identificado en segundo lugar, como más importante. Para las trabajadoras de la IMM éste es la falta de cooperación de la pareja en las tareas domésticas y cuidado de los hijos; mientras que en el sector financiero, tanto en el Banco, como en la Casa de crédito, el nivel de mención es casi nulo. Para las trabajadoras del sector financiero el segundo problema más importante son 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 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 de violen-

Cuadro 59
OPINIÓN ACERCA DE LOS DOS PROBLEMAS MÁS IMPORTANTES
QUE ENFRENTAN LAS MUJERES URUGUAYAS. Datos porcentuales

Problemas de las mujeres uruguayas	Totales		
	Principal problema	Segundo problema	Total de menciones
Violencia y maltrato por parte de la pareja	42.0	16.1	29.1
Asumir la responsabilidad del hogar cuando se rompe la pareja	16.7	21.5	19.1
Tensiones derivadas de la doble jornada de trabajo	13.3	16.7	11.4
Falta de cooperación de la pareja en las tareas domésticas y cuidado de hijos	12.0	16.1	14.0
Falta de cuidado de los hijos cuando la madre trabaja	10.0	16.8	13.4
Discriminación en el trabajo	4.0	13.4	8.7
Falta de participación en las decisiones de importancia del país	2.0	6.7	4.3
Total	100	100	100
Problemas de las mujeres uruguayas	Gobierno Departamental IMM	Sector Financiero	
		Banco	C. Crédito
Violencia y maltrato por parte de la pareja	47.6	38.9	33.3
Asumir la responsabilidad del hogar cuando se rompe la pareja	15.5	16.7	18.8
Tensiones derivadas de la doble jornada de trabajo	8.3	16.7	20.8
Falta de cooperación de la pareja en las tareas domésticas y cuidado de hijos	20.2	0.0	2.1
Falta de cuidado de los hijos cuando la madre trabaja	4.8	11.1	18.8
Discriminación en el trabajo	1.2	11.1	6.3
Falta de participación en las decisiones de importancia del país	2.4	5.6	0.0
Total	100	100	100

cia 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 el Uruguay a nivel de la opinión pública y los medios de comunicación, ingresando muy lentamente en la agenda pública; y así lo reconocen las 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. (Anexo 1, Cuadro J).

Por otra parte, a pesar de la escasa consideración en los medios, se siente la necesidad de que las autoridades públicas adopten medidas que faciliten la articulación entre familia y trabajo. El 58,7% de las entrevistadas plantea que sería muy necesario que las autoridades públicas tomen medidas que faciliten a las personas trabajar y cumplir con sus necesidades familiares, y el 21,3% opina que es bastante necesario. Ninguna entrevistada considera que no le compete a la autoridad pública encargarse del tema. (Anexo 1, Cuadro K).

Finalmente, las mujeres, madres, trabajadoras, en las múltiples funciones y roles que deben desempeñar, ¿cómo se autoidentifican?, ¿cuál de las múltiples identidades prima?

Los adjetivos con los que se definió un mayor porcentaje de entrevistadas fueron “madre y trabajadora”; le sigue “madre y esposa” con el 27%; y “persona” con el 23%. Con la definición exclusiva de “madre” se identificó el 7% de las entrevistadas y con la de “trabajadora” prácticamente ninguna, como se aprecia en el siguiente cuadro.

Cuadro 60

DEFINICIÓN PERSONAL DE LAS ENTREVISTADAS. Valores porcentuales

Definición personal	Gob. Departamental	Sector Financiero		Totales
	IMM	Banco	C. Crédito	
Madre y Trabajadora	39.3	27.8	31.3	35.3
Madre y Esposa	23.8	22.2	33.3	26.7
Persona	28.6	38.9	8.3	23.3
Madre	4.8	0.0	12.5	6.7
Trabajadora	0.0	0.0	2.1	0.7
Otros	3.6	11.1	12.5	7.3
Total	100	100	100	100

Si se analiza comparativamente los tres casos estudiados, surge que la autoidentificación como madre y trabajadora es más importante entre las trabajadoras de la IMM. A su vez, la identificación como madre y esposa prima entre las trabajadoras del sector privado, particularmente en la Casa de crédito. Son también éstas las trabajadoras que se identifican solamente con la función de madre.

12. Conclusiones del estudio de caso múltiple

La relación entre maternidad y trabajo remunerado es, sin duda, una relación compleja y poco abordada aún en la región, 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 como se ha abordado en este estudio.

Las opiniones recogidas en torno al tema laboral son elocuentes en cuanto a señalar las nuevas percepciones acerca 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 mayoritario el criterio 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 menor acceso al trabajo remunerado que los varones. 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 advierte la 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; 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 por ejemplo: programas de cuidado infantil, acceso a la capacitación y a los recursos productivos.

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 coprovisión económica es muy importante: el 72% aporta la mitad o más de los ingresos a su hogar. En el sector financiero, por su parte, el 58% de las trabajadoras se encuentra en esta situación. 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 se observa 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 desarrollan 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 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 que se han analizado, cubren distintas posibilidades, desde estrategias formales vinculadas a cuidados institucionalizados, a estrategias más informales que involucran las redes familiares y sociales de los individuos. En este sentido es la preferencia manifestada por una de cada cinco de las 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 ésta, una opción que les facilitaría la articulación entre los roles productivos y reproductivos.

Entre las trabajadoras del sector financiero y de la Intendencia Municipal de Montevideo, se observan algunas diferencias reseñadas en las características laborales de ambos sectores. 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, se hallan diferencias en la carga horaria diaria de trabajo, siendo las trabajadoras de la Casa de crédito las que promedialmente trabajan mayor cantidad 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, se observa que el sector público –la IMM–, ofrece condiciones más favorables a sus trabajadoras para el ejercicio de la maternidad, 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.

En los casos analizados, la mayoría de las entrevistadas recurre a estrategias 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.

Asimismo, es importante también, como estrategia única o complementaria de la anterior, el 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 estrategias importantes de cuidado infantil.

Esto interroga acerca del futuro: ¿qué ocurrirá cuando “las abuelas” no estén disponibles para prestar cuidados infantiles? En Uruguay se encuentra aún una generación de mujeres adultas inactivas pero 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 opinan que la compatibilización 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.

El tema del cuidado y las responsabilidades familiares, principalmente el cuidado de los niños y las personas dependientes, plantea hoy más que nunca la 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. 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 radica en introducir una aproximación de género en un campo científico que ignoraba esta dimensión: el de las polí-

ticas sociales, las familias, los Estados y el mercado. El avance de la investigación en este campo ha permitido la distinción entre trabajo doméstico, trabajo remunerado y trabajo no remunerado, actividades formales e informales, esfera privada y esfera pública, e integrar estos conceptos sin oposiciones binarias simples.

Finalmente, es importante seguir avanzando en este tipo de estudios para poder abordar este tema en otros sectores de trabajadoras, principalmente en aquellos sectores menos privilegiados desde el punto de vista salarial.