



Dos ingresos, dos cuidadores. Barreras a la conciliación trabajo-familia*

Cómo citar este artículo:

Hernández-Limonchi, M. y Ibarra-Urbe, L. (2020). Dos ingresos, dos cuidadores. Barreras a la conciliación trabajo-familia. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 12 (2), 13-26.
DOI: 10.17151/rlef.2020.12.2.2.

María del Pilar Hernández-Limonchi**
Luz Marina Ibarra-Urbe***

Recibido: 7 de septiembre de 2019
Aprobado: 15 de mayo de 2020

Resumen: Objetivo. Este artículo identifica obstáculos que enfrentan parejas de doble ingreso en la conciliación trabajo-familia, tanto en el mercado laboral como en los centros educativos y en el núcleo familiar porque, según las autoras Gornick y Meyers (2003), en este modelo de familia se incrementa la negociación para dividir de manera más equitativa el trabajo doméstico. Metodología. La investigación es de corte cualitativo para analizar entrevistas realizadas a mujeres y hombres que constituyen familias de doble proveeduría, porque es limitada la evidencia empírica sobre las barreras culturales, económicas, políticas y estructurales que afectan las dinámicas de negociación en la pareja. Resultados y conclusiones. Se destaca que sigue vigente el reparto desequilibrado de las labores domésticas y de cuidado, lo que provoca una brecha de género en el uso del tiempo por la doble carga para las mujeres.

Palabras clave: parejas de doble ingreso, cuidados, labores domésticas, barreras, conciliación.

* Este artículo es parte de la tesis "Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en parejas de doble ingreso", para obtener el título de Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

** Universidad Intercultural del Estado de Puebla. Morelos, México. E-mail: mariapilar.hernandez@uiep.edu.mx.

 orcid.org/0000-0001-6432-7502. Google Scholar

*** Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Morelos, México. E-mail: marina.ibarra@uaem.mx.

 orcid.org/0000-0002-0808-5518. Google Scholar

Two incomes, two caregivers. Barriers to work-family conciliation

Abstract: Objective. This article identifies obstacles faced by dual-income couples in work-family conciliation, in the labor market, in educational centers and in the family nucleus because, according to the authors Gornick and Meyers (2003), in this model of family, negotiation to divide domestic work more equitably increases. Methodology. The research is of a qualitative nature to analyze interviews carried out with women and men who constitute dual-income families, considering that the empirical evidence on the cultural, economic, political and structural barriers that affect the dynamics of negotiation in the couple is limited. Results and conclusions. It is highlighted that the unbalanced distribution of housework and care continues, which causes a gender gap in the use of time due to the double burden for women.

Key words: dual-income couples, care, housework, barriers, reconciliation.

Introducción

En México existe poca literatura sobre las parejas de doble ingreso (Sánchez, 2014; Pacheco, 2011), pese a que este tipo de familias representan poco más del 20% de los hogares en el país. Las transformaciones del modelo de familia de un solo proveedor a proveeduría compartida dan cuenta de los arreglos domésticos a los que deben llegar las parejas, para contribuir con relaciones más equilibradas, tanto en la distribución del gasto como en las responsabilidades de cuidado y domésticas.

Según Martín, Cano y de la Fuente (2007)

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos del siglo pasado. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada. (p. 60)

La complementariedad para Becker (1981) “implica que los hogares con hombres y mujeres son más eficientes que hogares con un solo sexo, debido a que ambos sexos están obligados a producir bienes complementarios reduciendo la división sexual del trabajo en la asignación de tiempo” (p. 39), lo cual obedece a la decisión de especializarse en un ámbito u otro para maximizar los recursos y capacidades de los miembros de las parejas. De igual manera, se estima que las mujeres a mayor grado académico, menor carga doméstica. No obstante, son las barreras culturales, económicas, políticas y estructurales las que, en gran medida, afectan las dinámicas de negociación y poder en la pareja.

Hoy en día, el desequilibrio en las labores de cuidado y domésticas (Lagarde, 2014; Sen, 2000; Méda, 2002) genera una doble carga para las mujeres. Ellas han asumido la doble jornada laboral y es mayor la asimetría cuando los hijos/as son pequeños. Por lo tanto, el objetivo de este artículo es identificar obstáculos que enfrentan las parejas de doble ingreso en la conciliación trabajo-familia, tanto en el mercado laboral, como en los centros educativos e incluso en el núcleo familiar.

El artículo inicia con un recorrido teórico sobre el conflicto para conciliar el trabajo-familia; se presentan algunos estudios sobre la distribución de las responsabilidades domésticas y sobre la necesidad de identificar las barreras que enfrentan las parejas de doble ingreso en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Posteriormente, se expone el abordaje metodológico y los resultados. Por último, se desarrolla la discusión y las conclusiones de la investigación, aduciendo que sigue vigente¹ el reparto desequilibrado de las labores domésticas y de cuidado, lo que provoca una brecha de género en el uso del tiempo por la doble carga para las mujeres.

Aproximación teórica

Los conflictos de género son diferentes a los conflictos de clase (Sen, 1998), porque tienen características semejantes, como compartir intereses, experiencias y, en muchos casos, mujeres y hombres viven juntos. Con la cooperación, las parejas tienen mucho que ganar, aun cuando existan conflictos sustanciales. En el caso de los arreglos domésticos hacen que los conflictos se moldeen en una cooperación, acordando los beneficios que se disfrutarán y el trabajo que realizará cada quien.

La dificultad para conciliar la vida familiar y laboral de las mujeres se debe a los roles que la sociedad les designa como hombre-proveedor y mujer-cuidadora, por lo que ellas buscan empleos “que les permitan conciliar el trabajo remunerado con los deberes familiares y como consecuencia tienen menores oportunidades de acceder y de ascender en determinados trabajos” (Mangarelli, 2014, p. 147); no obstante, los

¹ Durante el confinamiento social por el COVID-19 se ha puesto en evidencia que siguen siendo las mujeres quienes tienen la doble o triple jornada laboral.

hombres no modifican el modelo de proveedor sin responsabilidades en el hogar, generando una brecha de género en el uso del tiempo. Quizá lo más importante, indica Rodríguez (2010), es cambiar la percepción de la conciliación como una labor de todos, y no exclusiva de las mujeres. Por lo tanto, es necesario

Deconstruir conceptos acerca de roles de hombres y mujeres en la sociedad y en la familia que, lejos de estar en la naturaleza de los casos como algunos creían, fueron contruidos atendiendo a un modelo de familia, con hombres y mujeres, que hoy nada tienen que ver con la realidad. (Mangarelli, 2014, p. 157)

Las actividades de cuidado y domésticas que se realizan en la familia son producto del trabajo invisible que realizan las mujeres en el hogar, por lo que el Estado debería ampliar sus funciones para que los individuos, tanto hombres como mujeres, puedan conciliar su trabajo con la familia, así como combinar el trabajo, tener hijos/as y tiempo libre (Comas, 2000). La conciliación contribuye a lograr varios objetivos, entre ellos, promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral y favorecer la corresponsabilidad en el hogar, pero también satisface “necesidades personales, de formación, de descanso, de ocio, inherentes a la calidad de vida y que, especialmente en el caso de las mujeres, tienden a confundirse con las necesidades familiares” (Martín et al., 2007, p. 61).

Para comprender la diferencia, es necesario recurrir a la división sexual del trabajo que determina un modelo donde los hombres son proveedores y las mujeres son las responsables de las actividades domésticas y de cuidado, en el cual no se espera el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, ni existe el derecho a conciliar, solo se espera que las mujeres se sigan dedicando al trabajo no remunerado, a pesar de que ellas se hayan incorporado al mercado laboral, generándose la doble jornada laboral. En cambio, los varones no se implican en estas actividades, a menudo por la organización y horarios en el trabajo remunerado, el contexto cultural y las actitudes de género, lo cual dificulta la corresponsabilidad en el hogar.

En España, estudios realizados por Chinchilla y León (2004) han constatado que el conflicto de la conciliación provoca en las mujeres

Escasez de tiempo y prisa; cultura de largas jornadas laborales; la división interior o sensación de estar haciendo mal las dos cosas -trabajo y familia-; la familia como segundo plato, es decir, la vivencia del conflicto trabajo-familia como algo inesperado (primero proyectan una carrera, después se casan, más tarde llega el conflicto); reproches al conyúge en lo que respecta al reparto de tareas en el hogar; la escasez de espacios de convivencia; reducidos casi siempre al fin de semana o un rato por la noche, y el poco hábito de compartir aficiones (prefieren navegar por internet y deporte en solitario). (p. 145)

Asimismo, familias en los países industrializados donde han realizado estudios comparativos Gornick y Meyers (2003), entre ellos Estados Unidos y Canadá, coinciden con la dificultad para equilibrar su tiempo y sus intereses entre el mercado laboral y el cuidado. En este conflicto para lograr combinar el cuidado con el empleo, son las madres quienes siguen teniendo la responsabilidad principal en la esfera privada, pese a que se han incorporado en la misma medida que los hombres al trabajo remunerado. Por último, argumentan que las madres y padres trabajadores se enfrentan a la negociación para dividir de manera más equitativa las labores domésticas, pero en ninguno de los países estudiados se ha logrado la plena igualdad de género en las divisiones de trabajo, ni se ha resuelto la crisis del tiempo.

En otro orden de ideas, Chinchilla y León (2004) mencionan que en las parejas de doble ingreso peligran los espacios de convivencia conyugal, “el fantasma de la prisa reduce los momentos espontáneos, distendidos de trato, y cada vez es más frecuente llegar a casa agotado, de tal forma que apenas quedan energías para el hogar” (p. 124). En cambio, otros estudio muestran que realizar varios roles, además de generar sentimiento de culpa y contradicciones como la falta de tiempo, también provee beneficios personales de autoestima, mejora la vida familiar y eleva la satisfacción laboral (Martín et al., 2007).

El incremento de la incorporación al mercado laboral de mujeres casadas, unidas o solteras con hijos/as, ha provocado investigaciones en el ámbito académico e institucional, principalmente sobre las implicaciones psicológicas que pueden traducirse en cansancio, insomnio, culpa, soledad, depresión, estrés, problemas con la pareja, entre otros, por la sobrecarga de trabajo. Asimismo, se han ocupado de las implicaciones sociales, como los cambios en la dinámica familiar, en la autonomía, independencia económica, patrones reproductivos y el cuidado, pues ellas desempeñan múltiples roles (Landeró y González, 2006).

Una investigación cualitativa longitudinal en parejas de doble ingreso antes y después del primer hijo/a realizada en España (González y Jurado, 2015), argumenta que los varones en este modelo de familia se implican cada vez más en el cuidado de los menores, pero no de manera proporcional a la dedicación de las mujeres en el mercado laboral, por lo que el reparto doméstico sigue siendo desigual, lo cual podría ser el reflejo de la desigualdad en el ámbito público. Por otro lado, estas parejas valoran el tiempo que dedican al trabajo remunerado, pero también al tiempo que destinan al cuidado, con lo cual contribuyen al bienestar de la infancia. Sin embargo, se detecta insatisfacción en las mujeres porque no logran compartir las responsabilidades domésticas con sus parejas y por sus altos estándares de cuidado, e incluso les genera culpa la ausencia por las largas jornadas laborales.

El escaso tiempo libre que queda al final de la jornada de trabajo o la falta de flexibilidad laboral provoca descuido de las necesidades familiares, cuestionándose principalmente las mujeres sobre la prioridad de su familia al plantear “la disyuntiva

de rechazar cargos de mayor responsabilidad, incluso cargos directivos, a cambio de más tiempo de atención a la familia” (Arévalo y Kurczyn, 2005, p. 146).

Por otra parte, para Chinchilla y León (2004) la realidad de las parejas de doble proveeduría se caracteriza por el aumento en las fuentes de ingreso, pues como lo mencionan González y Jurado (2015) “la crisis económica y la creciente precariedad laboral [...] hacen que el modelo de la pareja de dos ingresos sea prácticamente una necesidad para sobrevivir y evitar riesgos de pobreza en tiempos de incertidumbre laboral” (p. 33). También se determina por la mayor independencia económica y jurídica, sobre todo de las mujeres, contraponiéndose con el aumento de estrés, debido a la dificultad de conciliar el trabajo con la familia.

En Chile, Jiménez y Gómez (2014) mencionan que es limitada la evidencia empírica sobre las medidas y políticas que favorecen la armonía trabajo-familia y la corresponsabilidad, por lo que resulta necesaria más investigación sobre los obstáculos a la conciliación, los cuales se agrupan en barreras estructurales, como horarios o actividad laboral; barreras culturales o ideológicas, tales como las representaciones tradicionales de género y familia; y barreras políticas, como la legislación y el mercado laboral. Una vez identificados estos obstáculos, es posible establecer una agenda que favorezca el proceso de reorganización de la vida familiar y laboral.

Metodología

Se recolectó información de las entrevistas realizadas a mujeres y hombres que constituyen parejas de doble ingreso. La entrevista fue semiestructurada, es decir, dirigida por las categorías analíticas previamente definidas, necesarias para guiar la conversación ya que, desde la aproximación cualitativa, se busca dar significado a los obstáculos que enfrentan las parejas de doble ingreso en la conciliación trabajo-familia, tanto en el mercado laboral como en los centros educativos y en el núcleo familiar.

La selección de las y los entrevistados se realizó a partir de una encuesta dirigida a mujeres que cumplieran con el siguiente perfil: mujeres profesionales con al menos estudios a nivel licenciatura, en un rango de edad de 25 a 54 años, por considerar que es la edad en que han egresado de la universidad y el periodo de mayor participación en la vida económica. Casadas o en unión libre, cuyas parejas cuenten con empleo remunerado. También que tuvieran hijos/as menores a 16 años y que vivieran en Cuernavaca o en los municipios conurbados de Jiutepec, Temixco y Emiliano Zapata, Estado de Morelos², México.

Cabe mencionar que las parejas estudiadas son heterosexuales, con trabajo remunerado y responsabilidades de cuidado hacia hijos/as. Se concentra la

² El Estado de Morelos se localiza en la región centro del país, a 128 kilómetros de la Ciudad de México.

investigación en la familia nuclear que todavía es mayoría en la sociedad mexicana, al representar el 67.6% de las organizaciones sociales y agrupar a casi al 70% de la población.

Asimismo, la investigación se centra en la clase media que si bien es difícil definir porque no existe un acuerdo donde empieza y donde termina y qué variables incluye, en este artículo se considera el ingreso familiar que, en su mayoría, es de 10 a 20 mil pesos mexicanos mensuales (entre 512 y 1,025 dólares americanos), así como el ámbito urbano y que el 62.9% de las mujeres encuestadas tienen casa propia. Se decidió dirigir el estudio a esta clase social porque se estima que en México se requieren más investigaciones sobre este grupo de individuos.

Resultados

Es conveniente resaltar que los varones que participaron en esta investigación se definen como proveedores y las mujeres, por su parte, como profesionistas responsables, sin dejar a un lado lo importante que es para ellas el ser madre. Como esposos, ellos se siguen asumiendo como proveedores, aunque sienten miedo de no poder cumplir con las responsabilidades relacionadas al sustento. Ellas sobreponen a sus hijos/as frente a su desarrollo profesional, aunque saben que el rol de madre es más cansado y complicado.

La conciliación en el mercado laboral

Las condiciones del mercado laboral son fundamentales para que las parejas de doble ingreso logren conciliar su vida personal, familiar y laboral. No obstante, los centros de trabajo de las mujeres entrevistadas demuestran poco o nulo compromiso con el tema. Daniela menciona que todavía hay mucha discriminación en la institución donde labora, porque ella al ser mujer se las debe arreglar. En una ocasión pidió que le asignaran un horario que le permitiera cuidar a sus hijos, pero sus superiores se lo negaron, pese a que ellas saben que el trabajo de medio tiempo le permite atender por las tardes a sus hijos. No obstante, Manuel comenta que regularmente él acomoda su horario a las necesidades de su familia, es decir, cuando su esposa trabaja en la tarde, él lo hace desde casa para cuidar a sus hijos.

Por otra parte, Karol expresa que disfruta su empleo de la mañana porque sus hijos están en la escuela, pero en las tardes trabaja en línea desde su casa, lo que considera contraproducente porque estar en casa es mucho trabajo. Trata de leer y concentrarse, mientras sus hijos están jugando o inquietos, así que termina atendiéndolos. En cambio, Esbeydi está contenta con su horario laboral que va desde las 8:00 hasta las 17:00 horas, dado que le permite estar en las tardes con su hijo, pero su sueldo es muy bajo. El horario de empleo de Gloria va desde las 7:00 hasta

las 17:00 horas, pero gracias a que el colegio privado donde asisten sus hijos ofrece actividades extraescolares y a que la abuela los puede recoger a las 16:00 horas, ella puede continuar laborando; de lo contrario, afirma, tendría que buscar otro trabajo de medio tiempo. La empresa donde ella labora la apoya para acomodar sus horarios y le otorga permisos para que no se pierda ningún evento de sus hijos en la escuela.

Nadia ha pensado en algunas ocasiones dejar de trabajar porque se siente agotada, imparte clases en dos escuelas entre semana y en una el sábado, a su vez vende productos por catálogo y en las tardes hace acupuntura en su casa. Héctor considera que están enfocados todo el día en el trabajo y en cuidar a los niños. Menciona “no es que hayamos descuidado nuestra relación de pareja, porque estoy seguro que ambos tenemos los mismos sentimientos de amor, pero simplemente terminamos el día cansadísimos” (Héctor, comunicación personal, 22 de junio de 2016).

Para los hombres la jornada laboral también es extenuante. Juan señala que siempre está trabajando sentado frente al computador; Paulo comenta que en ocasiones se ha quedado dormido en el trabajo porque está muy cansado, menciona que en la oficina “llega un momento cuando hay mucho silencio y mi cerebro como que me exige descansar, cierro los ojos y me duermo dos segundos y ¡ay caray!, uno no puede tener este ritmo de la vida, es muy difícil y no es sano” (Paulo, comunicación personal, 5 de abril de 2017). Por lo tanto, para Juan tener horarios flexibles en el trabajo es un privilegio.

La conciliación en los centros educativos

Respecto a las escuelas, estas forman parte de las redes y juegan un papel importante en la conciliación de la vida familiar y laboral, no solo en relación con los horarios sino también por los servicios y atención que ofrecen. Livia menciona que tener a sus hijos en el colegio le permite tener más tiempo, que las redes externas y extensas que ha formado la han ayudado a mantener su empleo, así como la posibilidad y condiciones para que sus hijos estén bien y, en ese sentido, “me percibo bien a través de ellos” (Livia, comunicación personal, 16 de febrero de 2016). Por ejemplo, la escuela a la cual asisten los hijos de Gloria tiene un sistema que forma seres independientes y responsables, lo cual le ha favorecido, porque si ella cuidara a sus hijos, hubiese optado por dejarlos en la escuela.

Sin embargo, las mujeres necesitan inscribir a sus hijos en colegios particulares que los cuiden hasta la hora que ellas salen de su trabajo, como expresa Esbeydi. Ella ve más sano que un hijo conviva con otros niños, por eso no se siente afligida. Se ha hecho a la idea de que no va a “estar más tiempo con él y realmente no lo necesita” (Esbeydi, comunicación personal, 3 de septiembre de 2016). Las escuelas públicas, comenta, no son sitios apropiados, ni ofrecen horarios compatibles con los

horarios laborales de las madres y padres trabajadores. Ivonne no tuvo otra opción que inscribir a su niña en una guardería pública, pero le impusieron la condición de que la llevara justo el día que acaba su incapacidad y ya tuviera los 45 días de nacida, de lo contrario perdía su lugar. La flexibilidad en su trabajo le permite salir cuando la guardería le reporta que su hija tiene fiebre o también puede faltar cuando no aceptan a la niña en la puerta de la guardería porque está enferma. Pero cuando la niña crezca tendrá que buscar una escuela que se adecúe a sus horarios o contratar a una persona que la cuide durante el tiempo que ella está en el trabajo.

Por otra parte, Paulo y su esposa no han considerado inscribir a su hijo en una guardería porque la abuela quiere estar con el niño, incluso los fines de semana. Ellos no saben qué es una guardería, porque nunca asistieron a una, dice: “Creo que lo que le pueden enseñar en una guardería se lo podemos enseñar nosotros” (Paulo, comunicación personal, 5 de abril de 2017). Por otro lado, el esposo de Karol trató de inscribir a su hija en la guardería pública, mientras ella buscaba empleo, pero fue rechazado alegando que solo era un servicio para madres trabajadoras y padres trabajadores viudos, divorciados o con la custodia de un menor. Cuando sus hijos crecieron, ella quería que siguieran estudiando en una escuela pública, pero el horario que ofrecían no se lo permitió, por lo que tuvo que buscar un colegio particular con horario extendido. Syntyha también tiene a sus hijos en una escuela privada pero el horario es hasta las dos y media de la tarde. Ella menciona que deberían ofrecer horarios más amplios.

Una experiencia que tuvo Karol y su esposo en el colegio privado es que no permiten que el padre asista a las juntas, ni a las entrevistas. La instrucción de la escuela es que la madre debe ir a las reuniones e incluso a medirle el uniforme a sus hijos. Ella comenta que “eso está mal, las instituciones tienen que hacer reglamentos más flexibles. Si como institución no permite la presencia del padre, cómo se espera que el hombre participe” (Karol, comunicación personal, 4 de septiembre de 2016). Por ello, “las instituciones tienen que cambiar, participar en la educación, reeducarnos a los hombres y a las mujeres, los niños y las niñas, para ser corresponsables en el cuidado y las labores domésticas” (Karol, comunicación personal, 4 de septiembre de 2016).

Una familia no comprometida con la conciliación

Las barreras estructurales, políticas, económicas y culturales interactúan en todo momento, por ello las medidas públicas de conciliación, así como la educación para modificar el paradigma tradicional (roles y patrones de género) de hombre-proveedor y mujer-cuidadora, se debe enfocar en todos los miembros de la sociedad, en el entorno familiar, laboral y económico, para compaginar el cuidado con el empleo. Por ejemplo, a Gloria le costó decidir si trabajaba o se

dedicaba a cuidar a sus niños. Ella pensaba que sus tías y primas se lo tomarían a mal si decidía trabajar, porque

Todas ellas se dedican a la casa y yo ya tengo una carrera. Una de mis tías me dijo que, si yo quería trabajar, que trabajara, que no dependiera de una persona, porque si Dios no lo quiere llega a faltar mi esposo, pues ya sabes que sola vas a sacar adelante a tus hijos. (Gloria, comunicación personal, 21 de junio de 2016)

Era mucho su sentimiento de culpa, pero también pensaba que estudiar una carrera le había costado tanto. Hoy considera que fue la mejor decisión, ya nadie la critica ni su familia, ni la familia de su esposo. Por otra parte, la mamá y el esposo de Nadia le dicen que se puede enfermar porque trabaja mucho, pero ella dice que no tiene otra opción.

También Karol fue muy criticada por toda su familia. Cuando empezó a estudiar su carrera su familia, que vive en Estados Unidos, le decía: “Vas a traer el título y te lo vamos a colgar aquí en la sala de tu mamá, nunca lo vas a ocupar” (Karol, comunicación personal, 4 de septiembre de 2016). Posteriormente, cuando nació su hija le reprochaban “no trabajes, nada más dedícate a la niña” (Karol, comunicación personal, 4 de septiembre de 2016). Actualmente su papá le dice: “Trabajas como si no tuvieras marido, ¿por qué trabajas tanto? Tienes que descansar” (Karol, comunicación personal, 4 de septiembre de 2016). Cuando ha estado enferma, sus tías la cuestionan “¿cómo es posible que tu esposo te deje trabajar en estas condiciones?, ¿qué él no tiene dinero?” (Karol, comunicación personal, 4 de septiembre de 2016). Sin embargo, el apoyo de su esposo siempre la ha animado a seguir trabajando, “haz lo que tú quieras hacer, nadie te va a detener” (Karol, comunicación personal, 4 de septiembre de 2016). Igualmente, Livia recibió críticas de sus tíos

¿Y tú para que quieres seguir estudiando? Me preguntaban. Si te vas a casar y te van a mantener. Cuando empezó a trabajar le reprobaban, ¿por qué no estás en casa? ¿por qué trabajas? ¿por qué corres? ¿por qué te vas y dejas a tu hijo. (Livia, comunicación personal, 16 de febrero de 2016)

En una época que estuvo desempleada, ella se sentía mal porque no tenía ingresos, su hermana le replicaba: “Tú eres la única que se siente mal porque no estás haciendo nada, ¿qué tiene de malo ser mamá y dedicarte a tus hijos exclusivamente?, ¿por qué debes trabajar?” (Livia, comunicación personal, 16 de febrero de 2016). Su papá todavía la descalifica en el trabajo doméstico y como mamá: “De pronto estoy haciendo la sopa y me dice, ahora por qué estás de mujer. Todo el tiempo estoy de mujer ¿qué te pasa?” (Livia, comunicación personal, 16 de febrero de 2016). El papá de Syntyha también la cuestionó, pues le decía que para qué iba a trabajar si el marido

tenía la obligación de mantenerla. Incluso su esposo tampoco quería que trabajara, por eso ella decidió trabajar “solo” ocho horas diarias, es decir una jornada completa, pero sin hacer tiempo extra ni asistir a reuniones por la tarde para estar con sus hijos y no ser como algunas mujeres que abandonan su empleo para cuidarlos y luego “se culpaban por no haber hecho lo que habrían querido, por haberse sacrificado por sus hijos” (Syntyha, comunicación personal, 18 de abril de 2016).

En cambio, Daniela ha recibido comentarios positivos, pues en su trabajo la mayoría de sus compañeras son mujeres que no tienen hijos y se sorprenden diciéndole: “¿Cómo le haces? Preparas la cena, bañas, cepillas dientes, cuentas cuentos, porque hasta eso debemos hacer, tienes que fomentar la lectura” (Daniela, comunicación personal, 1 de agosto de 2016). Sin embargo, le preocupa que mientras curse la especialidad no podrá estar al pendiente de sus hijos, pues al menos tres veces a la semana tiene que pasar la noche en el hospital y seguramente el sábado o domingo. Esto implica dejar de convivir con ellos, de hacer la tarea juntos, perderse festivales y compartir su tiempo. Al final,

Mis hijos me terminan reclamando que los abandoné con su papá. Lo difícil es dejar a mis hijos, no puedo decir que los abandono, pero sí voy a ponerlos en otro plano [...] con todo el dolor de mi corazón voy a hacerlo y lo voy a hacer por varias razones, pero la principal es por mí, porque me quiero superar; segundo, para que mis hijos se den cuenta, educarlos con el ejemplo. Finalmente, no voy a ser la mamá perfecta y prefiero en este momento, en esta etapa de sus vidas lo puedo hacer y estar más al pendiente de ellos en la adolescencia [...] Yo creo que mi esposo me va a decir a los seis meses que renuncie o que se divorcia. (Daniela, comunicación personal, 1 de agosto de 2016)

La culpa invade a las mujeres, por ejemplo, Ivonne lloró la primera vez que dejó a su hija de 45 días en la guardería y siente culpa cada vez que llega tarde a recogerla, así que siempre trata de salir más temprano del trabajo para pasar más tiempo con ella. Daniela por su parte, siente culpa cuando no juega lo suficiente con sus hijos, y cuando debe trabajar hasta tarde, los extraña. Nadia coincide con el sentimiento de culpa por no ser la mejor mamá, no puede hacer otra cosa, porque si deja de trabajar no va a haber dinero en casa. Por otra parte, Livia también sintió culpa al dejar a su hijo de dos años en la guardería, porque el niño lloraba los primeros días; asimismo, para sentirse bien necesita que reconozcan lo que ella hace, de lo contrario tiene la sensación de que no está haciendo lo suficiente.

Entonces, estas familias siguen representando la imagen de la mujer cuidadora. Las mujeres se mueven en la contradicción de dejar de trabajar para cuidar, pero también en la contradicción de permitir que los padres se impliquen en el cuidado y en las responsabilidades domésticas, sin dejar a un lado la carga histórica que

tanto hombres como mujeres tienen respecto al trabajo no remunerado, tensiones que se generan entre la visión tradicional de la buena madre que se sacrifica por sus hijos/as y la postura moderna, donde la madre debe alcanzar sus metas personales, profesionales y laborales.

Discusión

El mercado laboral es un ámbito fundamental para alcanzar la conciliación toda vez que, si las instituciones contaran con políticas, ya sean públicas o privadas, para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus colaboradores/as, existiría mayor rendimiento y productividad en el empleo. No obstante, la mayoría de los horarios laborales están masculinizados, es decir, como si los varones no tuvieran responsabilidades familiares, lo cual penaliza a las mujeres en el ámbito público por la falta de flexibilidad laboral y de prestaciones igualitarias; y en el ámbito privado, esto ocasiona que las parejas generalmente no sean corresponsables.

Ahora bien, los horarios y servicios que ofrecen los centros escolares, tanto públicos como privados, desde las guarderías hasta la educación secundaria, son indispensables para lograr la conciliación. Al ofrecer las escuelas públicas horarios limitados y servicios deficientes, las parejas optan por inscribir a sus hijos/as en colegios particulares que, en algunos casos, ofrecen horarios extendidos con costo extra, lo que les permite en cierta medida conciliar los horarios laborales con los escolares. Pero cuando los menores se enferman, están en periodo vacacional o se suspenden clases, se generan conflictos para las parejas, pues alguien tiene que cuidar. Es así que se apoyan principalmente en las abuelas como estrategia privada para lograr la conciliación.

Indiscutiblemente, el apoyo intergeneracional es fundamental para que los hombres y las mujeres con menores a cargo logren conciliar. Las abuelas juegan un papel fundamental en el cuidado, pero siguen siendo las mujeres las principales cuidadoras y son quienes asumen estas funciones, para satisfacer las necesidades de los integrantes de la familia. Por este motivo, las instituciones no valoran el conflicto en la conciliación de la vida pública y privada.

Finalmente, las mujeres entrevistadas expresan que han recibido críticas por seguir estudiando y por combinar su trabajo con la maternidad. Esta situación deja ver cómo algunas familias mexicanas todavía están poco comprometidas con la conciliación y la corresponsabilidad, pues el rol de hombre-proveedor y mujer-cuidadora, así como el machismo, siguen vigentes. El conflicto en la conciliación provoca en las mujeres efectos sobre su salud, como el estrés, pero también sentimientos de culpa o frustración, porque piensan que no hacen suficiente o no dedican el tiempo necesario a su familia.

Conclusiones

En México, hasta hace unas décadas no se fomentaba la participación de las mujeres en el mercado laboral, sin embargo, del modelo de asignación tradicional de roles de género pasó a un modelo donde los hombres invierten su tiempo principalmente en el empleo y las mujeres combinan el empleo con el trabajo no remunerado en el hogar.

De manera que, las parejas de doble ingreso se apoyan de la solidaridad intergeneracional, es decir, las abuelas son fundamentales para que mujeres y hombres logren conciliar su vida personal, familiar y laboral. Dichas parejas utilizan este tipo de estrategias porque los horarios escolares no concilian con los horarios laborales. Las actividades extraescolares son insuficientes y con altos costos, y se ofrecen en horarios que no logran abarcar la jornada laboral de las madres y padres. Las abuelas también son indispensables cuando los menores se enferman, en el periodo vacacional escolar o los días de suspensiones de clases. Por ello, las guarderías y escuelas deberían ofrecer opciones para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades de cuidado, pero en la política nacional educativa y/o en la de seguridad social no se reconoce la necesidad de conciliar ni los conflictos que aquellos deben resolver.

Ahora bien, el ámbito laboral es otro mundo lleno de obstáculos para lograr la conciliación de las parejas de doble ingreso. Por un lado, si se espera la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y trabajadores, se deberían establecer medidas para flexibilizar la jornada laboral, como el trabajo de tiempo parcial o el remoto (*home office*), las cuales se consideran favorables para conciliar el trabajo y la familia, pero estas medidas las adoptan principalmente las mujeres y solo logran flexibilizar su tiempo, pero no alcanzan la conciliación. También estas medidas penalizan a las mujeres, pues disminuyen sus oportunidades laborales, se reducen sus ingresos y se incrementa la brecha salarial.

Referencias

- Arévalo, M. y Kurczyn, P. (2005). Condiciones de la trabajadora en el nuevo mercado laboral en México. En S. Bialostosky. (Ed), *Condición jurídica, política y social de la mujer en México* (pp. 133-150). Ciudad de México, México: Porrúa.
- Becker, G. (1981). *A treatise on the family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Chinchilla, N. y León, C. (2004). *La ambición femenina. Cómo reconciliar trabajo y familia*. Madrid, España: Aguilar.
- Comas, D. (2000). Mujeres, familia y estado del bienestar. En T. Del Valle. (Ed), *Perspectivas feministas desde la antropología social* (pp. 187-204). Barcelona, España: Ariel Antropología.

- González, M. J. y Jurado, T. (2015). *Padres y madres corresponsables. Una utopía real*. Madrid, España: Catarata.
- Gornick, J. & Meyers, M. (2003). *Families that work. Policies for reconciling parenthood and employment*. New York: Russell Sage Foundation.
- Jiménez, A. y Gómez, V. (2014). Corresponsabilidad familiar, prácticas organizacionales, equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivo en Chile. *Civilizar*, 85-96.
- Lagarde, M. (2014). *Los cautiverios de las mujeres*. Ciudad de México, México: Siglo XXI.
- Landero, R. y González, M. (2006). Mujeres, trabajo y salud. En M. Ribeiro. y R. López. (Eds), *Tópicos selectos en Políticas de Bienestar Social. Tomo I* (pp. 231-242). Ciudad de México, México: Gernika.
- Mangarelli, C. (2014). Conciliación del trabajo y la vida familiar. En J. Cruz y R. Vázquez. (Ed), *Mujeres, familia y trabajo* (pp. 143-162). Ciudad de México, México: Fontamara.
- Martín, M. D., Cano, M. D. y de la Fuente, Y. (2007). Aspectos psicosociales de la conciliación entre la vida familiar y laboral. En P. Fernández. y M. J. Cruz. (Eds), *Igualdad de oportunidades y conciliación. Una visión multidisciplinaria* (pp. 59-70). Jaén, España: Universidad de Jaén.
- Méda, D. (2002). *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. Madrid, España: Narcea.
- Pacheco, E. (2011). Arreglos familiares y división del trabajo en el hogar: familias con doble proveedor. En A. Chávez y C. Menkes. (Eds), *Procesos y tendencias poblacionales en el México contemporáneo. Una mirada desde la Enadid 2006*. Ciudad de México, México: Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, Secretaría de Salud / Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM.
- Rodríguez, E. (2010). El mercado de trabajo desde la perspectiva de género. En L. Amador. y M. d. Monreal. (Eds), *Intervención Social y Género* (pp. 97-131). Madrid, España: Narcea.
- Sánchez, L. (2014). Desigualdad y trabajo doméstico en las parejas de doble ingreso en México. En B. García. y E. Pacheco. (Eds), *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México* (pp. 471-508). Ciudad de México, México: Colegio de México.
- Sen, A. (1998). Género y conflictos cooperativos. En M. Navarro. y C. Stimpson. (Eds), *Un nuevo saber. Los estudios de mujeres* (pp. 59-110). Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Sen, A. (2000). La agencia de las mujeres y el cambio social. En A. Sen. (Ed), *Desarrollo y Libertad* (pp. 233-249). Ciudad de México, México: Planeta.