

CAMBIOS EN LAS REPRESENTACIONES SOCIALES E IDENTIDADES GENÉRICAS DE MUJERES PROFESIONALES¹

Changes in social representations of women and gender identities professionals

Luciana Manni

Departamento de Educación-AIGE
Universidad Nacional de Luján

Resumen: Los grandes cambios producidos en el mercado de trabajo, el aumento de la actividad económica de las mujeres en un abanico de ocupaciones cada vez más extenso, junto con una mayor profesionalización por parte de las mismas, han generado una atención particular hacia las mujeres profesionales, el desempeño de actividades cada vez más intensivas y la necesidad de conciliación con los roles tradicionalmente adjudicados a los géneros.

Sin embargo, aún la mujer que debido a su trabajo, logra independizarse económicamente del hombre, no se encuentra por ello en una condición social, cultural y psicológica, igual a la de aquel.

La forma en que aborde su profesión y la entrega que tenga hacia su trabajo dependerán del contexto de su vida. Este estudio intenta en parte visibilizar una dimensión poco abordada como lo es la percepción que las mujeres –un grupo específico, en este caso, de mujeres profesionales– tienen de su propia inserción laboral en la realidad social a la que pertenecen.

Palabras claves: profesionalización de las mujeres, trayectorias socioprofesionales, identidad de género, conciliación de roles.

Abstract: The great changes in the labor market, increasing economic activity of women in a range of occupations increasingly extensive, with greater professionalism on the part of them, have generated particular attention to women professionals, the performance of increasingly intensive activities and the need for reconciliation with the roles traditionally awarded to the genera.

However, even the woman because of her work, succeeds economically independent of man, is not so in a social, cultural and psychological equal of that.

1 Este artículo fue elaborado en el marco de la Beca de Investigación “Proyectos Vitales de mujeres profesionales de la Ciudad de Luján”. Categoría: Perfeccionamiento. Directora: Dra. Alicia I. Palermo. Universidad Nacional de Luján.

The way that addresses their profession and the delivery that has to work depend on the context of his life. This study attempts to partly visible dimensions addressed soon as it is the perception that women-specific group, in this case, professional women-have their own job possibilities in social reality to which they belong.

Keywords: professionalization of women, socio-professional trajectories, identidad de género, conciliación de roles gender identity, reconciling roles.

Sumario: 1- Perfiles de las mujeres profesionales con alta dedicación al trabajo, 1.1.- Criterios de Selección de las entrevistadas y elección de la muestra, 2- Puntos en común y diferencias entre los perfiles identificados, 3- Aperturas y continuidades, 4- Identidad genérica: cambios en las representaciones sociales, 5- Emergentes en los discursos de las mujeres profesionales.

— 1 —

Perfiles de las mujeres profesionales con alta dedicación al trabajo

Durante la mayor parte del siglo XX, la vida familiar y laboral se organizó en torno al modelo tradicional de familia: el hombre jefe de hogar, encargado de trabajar remuneradamente y percibir un salario con el cual se aseguraba la manutención de todos los miembros del grupo familiar. La mujer, por otra parte, tenía a su cargo los quehaceres del hogar y el cuidado de los/as niños/as y adultos/as mayores, a cambio de lo cual no recibía ninguna remuneración.

Es así que, tras esta estructura se hallan una serie de supuestos implícitos; por ejemplo que los hombres cuenten con actividad laboral remunerada de por vida y a tiempo completo y que la mujer permanezca la mayor parte del tiempo en la casa, a cargo del cuidado de su familia. Si aquella trabaja fuera del hogar, su ingreso es considerado complementario al salario percibido por su pareja y, como tal, secundario. Asimismo, el tipo de hogar a partir del cual se construye esta estructura también posee características particulares: se trata de familias biparentales, con matrimonios estables y en los cuales la mujer renuncia a asegurarse una existencia económicamente independiente. Su subsistencia y protección social van a estar garantizadas, en buena medida, a partir de los derechos adquiridos por su cónyuge.

Sin embargo, esta estructura tradicional ha experimentado durante las últimas décadas, una serie de cambios sociales, culturales y económicos los que, a su vez, han modificado las estructuras y dinámicas familiares así como la organización del trabajo productivo y reproductivo. Las mujeres poseen

hoy más y mayores niveles de educación, valoran la autonomía e independencia económica, la cual es promovida por las familias como deseable en tanto proyecto personal y necesaria para la subsistencia de la vida. Los hombres jóvenes tienen expectativas diferentes a las de sus padres y abuelos respecto a los roles que desean asumir al interior de sus familias. No obstante, las presiones y demandas que se ejercen sobre las personas, desde el mundo público y privado, son hoy particularmente fuertes, aún más sobre las trabajadoras con responsabilidades familiares. Es decir, se han modificado ciertas estructuras de roles y funciones que cumplen hombres y mujeres en el mundo de lo público pero aún resta una transformación, especialmente sociocultural, en la (re) asignación, (re) distribución y (re) asunción de roles y funciones de mujeres y hombres al interior del mundo privado.

Por tanto, los grandes cambios producidos en el mercado de trabajo, el aumento de la actividad económica de las mujeres en un abanico de ocupaciones cada vez más extenso, junto con una mayor profesionalización por parte de las mismas, han generado una atención particular hacia las mujeres profesionales, el desempeño de actividades cada vez más intensivas y la necesidad de conciliación con los roles tradicionalmente adjudicados a los géneros. Conquistar un saber, mantenerlo y ejercerlo pareciera dotar de un poder del cual son, justamente, portadoras las mujeres profesionales.

Es así como en el marco de la investigación “Proyectos Vitales de mujeres profesionales de la Ciudad de Luján” que llevamos adelante durante los años 2008/2009 decidimos trabajar con mujeres profesionales ya que estas mujeres sintetizan, al menos potencialmente, las rupturas y discontinuidades más significativas de los cambios socioculturales y en ellas pueden expresarse importantes emergentes de cambio o la continuidad y elección de los modelos tradicionales de mujer. En esta oportunidad presentamos una breve caracterización y análisis obtenido en la primera etapa de la investigación mencionada.

1.1. Criterios de selección de las entrevistadas y elección de la muestra

Las unidades de análisis seleccionadas para la investigación fueron mujeres profesionales en ejercicio, con alta dedicación al trabajo, de la ciudad de Luján. El método adoptado para la selección de los casos fue el muestreo teórico. Los primeros casos fueron seleccionados a partir de una muestra intencional de mujeres de profesiones diversas y de diferentes edades, profesionales en desarrollo y profesionales consolidadas según sus propias percepciones. Consideramos en la muestra a Mujeres profesionales, aquellas que cuentan con estudios superiores, de entre 30 y 60 años de edad, en ejercicio de su profesión y con alta dedicación al trabajo, residentes en la Ciudad de

Luján. Mujeres que se encuentran en diferentes etapas de sus carreras, así como en diferentes situaciones familiares (en pareja, solteras, con y sin hijos/as). Todas ellas se prestaron a participar en el trabajo de forma voluntaria y anónima.

En lo que respecta a las profesiones ejercidas por las mujeres seleccionadas, en un principio, consideramos profesiones “masculinas” y “femeninas”, en la doble dimensión de su significado, es decir, la frecuencia de mujeres o varones que efectivamente se encuentran en el mercado de trabajo y las ideas y significaciones que pueblan el imaginario social, en un momento y lugar determinado, acerca de una profesión o corpus de conocimiento. Por otra parte, luego de las primeras entrevistas acordamos que el criterio de “alta dedicación al trabajo” implicaba trabajar profesional y formalmente más de 40 horas semanales. Sin embargo todas las entrevistadas presentan la particularidad de señalar un continuo del trabajo profesional que realizan a lo largo del día, no pudiendo definir claramente en muchas oportunidades, la separación y el término de su día laboral con respecto a su vida personal-familiar.

“(...) últimamente siempre tengo algo para resolver o inconcluso, si yo no cortara conscientemente no terminaría de trabajar nunca, fijate que mi horario formal es hasta las 17.00 horas pero me estoy desocupando a las 8 de la noche, 9, depende el día, o corto porque tengo que ir a dar clases y yo soy muy puntual y responsable con esas cosas, cada cosa tiene su importancia y si me comprometí me comprometí en la misma medida con los dos trabajos por igual.” (Inés, 53 años).

Entre las entrevistadas encontramos: Licenciadas en Ciencias de la Educación, Licenciadas en Historia, una Lic. en letras, una Lic. en Comunicaciones y una Lic. en Nutrición, Psicólogas, Licenciadas en Trabajo Social, una Capitana Comisaria, una Inspectora de la Fuerza Policial e Ingenieras agrónomas. Con respecto a este punto debemos mencionar que no fue sencillo detectar mujeres profesionales ejerciendo una ocupación tradicionalmente “masculina”, tal vez por las características de la misma ciudad de Luján. Famosa como centro de peregrinación y fe ya que su Basílica es uno de los sitios de atracción espiritual más importantes de Argentina y de América Latina (por lo que ha sido reconocida como “Capital de la Fe”), la ciudad de Luján, presenta una fuerte tradición católica conservadora.

Por otro lado, si bien la ciudad cuenta con la Universidad Nacional de Luján, allí se ofrecen sólo tres carreras típicamente masculinas (nos referimos a las carreras de Ingenierías, Agronómica e Industrial, y Lic. en Sistemas de Información.), en las que, de acuerdo a nuestras investigaciones anteriores (Palermo, 2004; Palermo, 2006; Manni, 2008) el porcentaje de mujeres estudiando estas carreras consideradas masculinas es aún proporcionalmente bajo en el momento del ingreso. Asimismo, se constata un

importante desgranamiento en el transcurso de las carreras y una elección mayoritariamente de áreas feminizadas dentro de las mismas a la hora de comenzar a desarrollar estrategias anticipatorias respecto de la inserción laboral. El concepto de estrategias anticipatorias, elaborado por Palermo, 2006, refiere aquí a “proyectos de trayectorias profesionales o imaginarios profesionales dirigidos a alcanzar una meta determinada, que se elaboran a partir de un análisis evaluativo en el que se imbrican los propios deseos e intereses sobre el desarrollo profesional y el nivel de conciencia que van adquiriendo acerca de las dificultades existentes para el logro de dicha meta. Forman parte de la construcción del imaginario profesional” (Palermo, 2006).

La muestra de esta investigación, fue de 17 entrevistadas. Debido a que nos basamos en el método de comparación constante no es posible dedicarse a la práctica de codificar primero para luego analizar los datos, ya que se trata de un proceso en espiral donde se están rediseñando y reintegrando constantemente los datos y nociones teóricas que surgen a partir del material obtenido. Es por esta razón que privilegiamos una menor cantidad de entrevistas a fin de analizar en profundidad los datos obtenidos en ellas. Debemos recordar que las entrevistadas no constituyen un grupo representativo ni estaba en nuestros objetivos que lo fuera, ya que nuestro interés general en la investigación, fue explorar las construcciones, percepciones y representaciones de los proyectos de vida de mujeres profesionales, de la ciudad de Luján, y no la búsqueda de explicaciones generales. Y si bien las explicaciones e hipótesis surgidas de los casos no justifican la enunciación de leyes o explicaciones generales, creemos que aportan esclarecimientos al respecto y guían su formulación.

Con respecto a los ejes que consideramos para la aplicación de entrevistas en profundidad definimos tres bloques:

- 1- Elecciones profesionales e Historia Laboral y Elecciones Vitales e Historia Familiar de las mujeres profesionales.
- 2- Representaciones y expectativas profesionales/laborales y Representaciones y Expectativas Vitales y Familiares de las mujeres profesionales.
- 3- Representaciones y Percepciones de la situación actual de conciliación y articulación entre las esferas de lo Profesional/laboral y Familiar de las mujeres profesionales.

Es así como el análisis de los datos obtenidos durante la investigación mencionada nos permitió elaborar tres perfiles diferenciados de las mujeres profesionales entrevistadas. Estas mujeres desarrollan sus vidas en esta nueva coyuntura de transición que implica la búsqueda de igualdad entre unos y otras en todos los ámbitos de la vida.

A continuación exponemos los perfiles desarrollados con una breve caracterización posterior:

Variables	Perfil 1	Perfil 2	Perfil 3
Estado civil	Solteras	Conviviendo en pareja	Conviviendo en pareja y un grupo muy reducido solteras con un familiar a cargo (hijos y/o adulto mayor)
Hijos	Sin hijos	Con 3 hijos o más	Hasta 2 hijos
Dedicación laboral remunerada	Entre 40 y 45 hs. semanales	entre 40 y 45 hs. semanales	Más de 45 horas semanales
Profesión	Ejercen profesiones tradicionalmente femeninas	Ejercen profesiones tradicionalmente femeninas y, en menor proporción, masculinas	Ejercen profesiones tradicionalmente femeninas
Grupo etario	Entre 30 y 35 años	Entre 36 y 49 años	50 años o más

— 2 —

Puntos en común y diferencias entre los perfiles identificados

En una primera instancia podríamos mencionar, de acuerdo a dos de los perfiles identificados, que el ejercicio de una profesión con alta dedicación no es, en general, para estas mujeres, un impedimento para desarrollar la maternidad². Gran parte de ellas conformaron familias numerosas. De las profesionales que tienen hijos, de ambos perfiles, más de la mitad de ellas planificaron los embarazos y sólo dos de las mujeres explicitaron abiertamente que también planificaron la cantidad de hijos que tendrían. Sólo una de las profesionales que no tiene hijos es determinante con respecto a que sus proyectos vitales no incluyen la maternidad.

“Me imagino dentro de 5 años compartiendo con mi pareja mis logros; doctorado y libros publicados... ¿hijos?, no, no aparecen ni en mi esquema mental”
(Gabriela, 35 años).

Otra de las entrevistadas de este mismo grupo, no ha definido aún si desea o no, ejercer la maternidad, aunque refiere constantemente a las “presiones” sociales y familiares que sufre para convertirse en madre.

2 El perfil 1 cuyas profesionales no tienen hijos está conformado sólo por 4 mujeres y pertenecen al grupo etario más joven.

“(...) sentir que cuando mejor estoy avanzando en mi carrera empiezo a entrar en una edad conflictiva para que los demás empiecen a preguntarte para cuando te casas para cuando los hijos. No sé, la crisis de los 30... lo ideal sería que pueda empezar a estudiar, que el trabajo siga avanzando, que no tuviéramos un reloj biológico que nos molestara (...)” (María, 30 años).

Wainerman y Geldstein (citado en Palermo, 1998) sostienen que el mayor nivel educativo modifica el comportamiento de las mujeres a la hora de formar una familia. Según las autoras, las mujeres con características similares a nuestras entrevistadas (estudios superiores, inserción laboral a tiempo completo, profesionales con alta dedicación, etc.) se casan y tienen hijos más tarde, incorporándose al mercado de trabajo más tardíamente y permaneciendo más tiempo en él, aunque con diferentes estrategias alternativas de conciliación de la vida familiar y laboral. En el caso de nuestras entrevistadas esta premisa se cumple con las profesionales incluidas en el perfil 1. Estas jóvenes claramente han postergado la edad de conformación de una pareja y el nacimiento de los hijos, en caso de que éstos estén en sus planes o proyectos de vida. Podría pensarse que la mayor autonomía femenina mediante el incremento de participación en el mercado laboral augura ciertos cambios en las estructuras y modalidades de constitución de las familias.

Si bien podríamos considerar que esta situación se debe a una cuestión generacional y a un cambio en las pautas culturales en lo que respecta a la conformación de una pareja, también podríamos considerar las nuevas condiciones de trabajo flexible, dinámico, con mayor incertidumbre laboral, dificultad de acceso a una vivienda, etc., razón por la cual los/as jóvenes retrasan considerablemente la salida del hogar de origen hasta alcanzar un grado de independencia económica estable. Por otra parte, son estas mujeres las que encontraron el camino más allanado para elegir “libremente” una profesión e insertarse en el mundo público con respecto a las mujeres de generaciones anteriores. La creciente entrada de las mujeres al mercado de trabajo y su expansión en el sistema educativo había logrado una nueva conciencia femenina sobre el papel de aquellas en el espacio público y privado (Wainerman, 2005).

Según Meler (2008) muchas veces, las mujeres jóvenes educadas e insertas en el mercado laboral, enfrentan dificultades para formar pareja, porque su autonomía desordena los guiones eróticos ancestrales basados en la subordinación femenina. Estas jóvenes entrevistadas son las que presentan trayectorias de éxito precoz (Casal Bataller, 1997), que implican itinerarios de formación académica prolongada, con altas expectativas de logros, sin rupturas, aunque esto no se traduzca en el mismo éxito económico. Estas profesionales que lograron progresar siguiendo el camino abierto por el movimiento de mujeres no tuvieron que enfrentar tantos obstáculos evidentes

como generaciones anteriores. Se identifican con procesos de construcción y ajustes de expectativas que exigen constantes tomas de decisiones en aras a un posicionamiento social (Casal Bataller, 1997).

Sin embargo, como mencionamos anteriormente, sólo una de las jóvenes con una marcada impronta de desarrollo profesional sostiene con firmeza que la maternidad no está dentro de sus proyectos vitales.

“Priorizo las actividades profesionales a mi rol como mujer y creo que debido a eso no consigo pareja (...) el tema de los hijos siempre fue secundario en mi vida, estando sola y también en pareja (...) tengo que encontrar a ese otro que comparta la vida conmigo y la vea de manera parecida, y a esta edad ya a veces pienso que eso es difícil, digo encontrar a un hombre que no tenga problemas de ex esposas o de hijos y si no los tiene que no quiera tenerlos, porque ese es todo un tema yo no deseo tener hijos, no veo mi vida con hijos y menos ya a esta edad y no creo que sea fácil encontrar una pareja que comparta esta idea. De hecho mi última pareja terminó por decisión de él ya que en su vida, en su proyecto de vida estaba tener hijos a corto plazo y realmente no pudimos resolverlo, nos queremos mucho pero no podemos resolver ese tema y para mí ya es un tema decidid, no es un proyecto para mí y no veo hijos en mi vida, nada más” (Gabriela, 35 años).

Otra de las más jóvenes de las profesionales, como también mencionábamos, muestra cierta ambigüedad al respecto. Manifiesta encontrarse presionada por su entorno social y familiar en cuanto a convertirse en madre y sus propios deseos de desarrollo laboral por los cuales preferiría postergar la conformación de una familia. Finalmente otra de las entrevistadas, también del primer perfil identificado, menciona no saber claramente si no ha tenido hijos hasta el momento por su dedicación a tiempo completo al trabajo o por no encontrar la pareja indicada.

Las entrevistadas pertenecientes a las generaciones mayores, incluidas fundamentalmente en el perfil 3, tuvieron hijos en edades tempranas. Estas profesionales son las que mayor dedicación laboral tienen, debido en parte a la edad, el tiempo de experiencia laboral y de perfeccionamiento y seguramente, a la edad de sus hijos, ya jóvenes mayores y/o adultos.

La época histórica en que estas mujeres comenzaban sus trayectorias socioprofesionales estuvo signada por un período muy particular de nuestra historia como fueron las dictaduras, así como posteriores cambios socioculturales y políticos en nuestra sociedad. La renovada acumulación capitalista permitió que más mujeres accedieran a mejores trabajos, ya no en condición servil. Esas nuevas posibilidades promovieron una conmoción en las modalidades interiorizadas de sometimiento y mistificación del amor de pareja, antes consideradas como la vía adecuada para la promoción social y subjetiva femenina. Siendo estas mujeres las que desafiaron el statu quo.

Las uniones electivas, realizadas sobre la base de la afinidad personal, generaron lo que Edward Shorter (1975) describió como “La Revolución Sentimental”, un cambio en las relaciones familiares donde la intimidad entre los esposos y la de los padres con respecto de los hijos, se intensificaron. La década del '60 marcó un punto de inflexión, generando tendencias alternativas tales como la denominada “revolución sexual” y el protagonismo social de los sectores juveniles.

Comenzó a surgir una valoración creciente por las elecciones personales, versus la adaptación y la conformidad con respecto de la norma. Si bien las nuevas opciones generaron modalidades inéditas de presión social, y la “liberación” se confundió en ocasiones con nuevas formas de explotación o de sometimiento, es innegable que el proceso de individuación experimentó un progreso (Meler, 2008). Cabe recordar que para ese entonces los reclamos de los movimientos feministas giraban fundamentalmente alrededor de tres ejes: la defensa de la igualdad de sexos (o la oposición de jerarquía entre ellos), el reconocimiento de la condición de la mujer en tanto construcción social y determinada históricamente por el medio social y la identificación de las mujeres como grupo social (Knecher y Panaia, 1994). Lo que sin dudas dio lugar a redefiniciones del papel de las mujeres en la sociedad, de las relaciones de género y de la misma institución familiar, siendo las jóvenes de clases medias altas urbanas las que más rápidamente y con mayor frecuencia adoptaron y se adaptaron a los nuevos hábitos (Wainerman, 2005).

“Posiblemente, con 56 años, muchas de las tensiones como: estar con mis hijos y estudiar, ser madre y trabajar, conservar mis espacios con respecto a mi pareja y atender a mis hijos, han disminuido, trato de estar donde me siento bien y aquello que me produce conflicto en mi vida o en mi profesión trato de ir modificándolo por lo cual no es algo que está ahí y me produce malestar y no hago nada por cambiarlo” (Verónica, 56 años).

“Trabajo y familia son dos cosas fundamentales que se van articulando solas de acuerdo a las prioridades del momento, a veces necesitas ponerle más atención a la familia y a veces al trabajo, todo se puede articular, sobre todo cuando todos somos concientes de que nos tocan tareas. (...) mis hijas mayores colaboran con el cuidado de la más chica y con el abuelo. Yo prácticamente no cocino, eso lo hace más mi marido” (Silvia, 52 años).

Sin embargo, pese a las transformaciones en dirección a la paridad entre los géneros, numerosos estudios e investigaciones sobre el tema exponen que la mayor parte de las parejas conyugales en nuestro país se encuentra actualmente en un estado de transición entre los arreglos tradicionales y las modalidades más modernizadas de contrato conyugal. En la investigación desarrollada, si bien hablamos de una población particular compuesta por

mujeres profesionales, esta situación de nuevos contratos y arreglos conyugales lo observamos fundamentalmente en las profesionales que pertenecen al perfil 2. Las mujeres casadas con hijos pequeños que pertenecen a este grupo, son las que deben hacer el mayor esfuerzo para compatibilizar sus funciones públicas y familiares. Lo que produce mayores presiones cuando la inclusión en el mercado de trabajo se presenta más como una opción, que como una necesidad de supervivencia.

“Lo ideal sería poder poner la energía en lo que más me gusta, no estar tan cansada a veces, no poder disfrutar a mis hijos por estar cansada (...) Con mis hijos estoy continuamente hablando con ellos, explicándoles sobre todo a los más chicos, la importancia de mi trabajo, de por qué no puedo pasar más tiempo, de que no sólo es por dinero sino también porque es algo que me hace bien hacer a mí, como a ellos les gustan otras cosas. El nacimiento de la mayor influyó mucho en mi situación laboral, cuando retomé me sentí mal, me sentía culpable, me generó trastornos psíquicos porque no tenía tiempo para dedicarle ya que tenía que trabajar; creo que no podés disfrutar de tu rol familiar y de tu rol profesional, alguno se ve afectado de un modo u otro (...)” (Valeria, 38 años).

“Yo me ocupo de supervisar todos los asuntos relacionados con el funcionamiento de la casa antes de salir para trabajar o antes de internarme en el consultorio por un par de horas. Tengo dos empleadas que se ocupan de las tareas domésticas de lunes a viernes, 7 hs. aproximadamente, (...) pero algunos fines de semana se encuentra toda la familia y esos son días de mayor trabajo para mí porque en total tenemos 7 hijos, con los de mi actual pareja (Marta, 40 años).

“Desde hace varios años venimos, junto con mi esposo, compartiendo los quehaceres domésticos, teniendo “casi equidad de genero”. Digo casi porque de todas maneras hay un plus de esfuerzo, de organización, de controlar que todo salga como debía que soy yo la que me encargo, casi sin pensarlo, como si fuera natural” (Alejandra, 42 años).

Por otra parte, luego de cambios y rupturas históricas con ciertas pautas socioculturales como las mencionadas, existe una vuelta a lo anterior que equilibra y relativiza los cambios tan profundos. Serán estas profesionales de entre 36 y 49 años las que presenten mayores dificultades a la hora de compatibilizar dos modelos altamente valorados por ellas –el de profesional y el de madre. Es decir, asumirán las expectativas sociales de ambos roles con la misma intensidad en algunos casos, o se identificarán prioritariamente con el rol maternal, en otros. Muchas de estas mujeres pertenecen a una generación donde, si bien se las estimulaba a iniciar estudios superiores, se establecían alternativas profesionales que no interfirieran con la formación de una familia. Siguen habiendo actualmente, procesos de socialización familiar con estas mismas características en las mujeres más jóvenes también.

“...por eso fui digamos organizadita en algunas cosas, yo fui muy prolija. Tengo que terminar la carrera porque primero tengo que hacer esto para tener un título, para poder trabajar, para poder elegir... después cuando lo conocí a Jorge sabía que me iba a casar con él porque respondía de alguna forma al ideal que uno había prefigurado y sabía que iba a tener muchos chicos, sabía que quería tener muchos (...). Había una cosa que a mí me aterraba cuando yo estaba estudiando, que teníamos todas las profesoras, la mayoría eran profesoras, todas mujeres, la mayoría eran o divorciadas o solteras y yo decía –ay por favor, esto es la vida de la gente que se dedica mucho a su laburo? Porque las tipas iban acá allá, era una cosa que te juro que me daba pánico, porque yo decía yo no quiero esto, tenía muy en claro... y eso que en esa época no lo conocía a mi marido... pero tenía muy en claro que yo quería tener una familia y decía –miércoles si esto es así, cuánto hay que renunciar!?. (...)” (Valeria, 38 años).

Con respecto a las profesiones que ejercen estas mujeres, aquellas que se encuentran desarrollando ocupaciones que pueden considerarse masculinas, se enmarcan entre las entrevistadas correspondientes al perfil 2. El resto de ellas, tanto las más jóvenes como las profesionales de mayor edad, se encuentran ejerciendo profesiones que pueden considerarse femeninas si tenemos en cuenta la frecuencia de mujeres o varones que efectivamente se encuentran en el mercado de trabajo y las significaciones que pueblan el imaginario social acerca de ellas.

Por otra parte, aquellas entrevistadas que ejercen actualmente una profesión típicamente masculina han tenido elecciones educativas más tardías o se han decidido por la actual profesión previo paso o abandono de una carrera considerada más femenina. Al concebir la profesionalidad como un proceso (Palermo, 2006), en el cual la elección de una carrera es sólo un momento, podríamos comprender estos caminos complejos y contradictorios que emprenden los sujetos, de elegir carreras de diferentes orientaciones entre sí, abandonarlas o realizarlas en simultáneo.

Si nos referimos a los motivos que han llevado a estas mujeres profesionales pertenecientes a los tres perfiles identificados, a elegir sus respectivas carreras universitarias, en su gran mayoría, parecen haber contado, en mayor o menor medida, con la libertad necesaria para elegir sus estudios, sin presiones familiares, limitándose, en algunos casos a la incentiación y motivación de realizar una carrera universitaria, de estudios superiores, cualquiera que ésta fuera.

Una de las características fundamentales de las entrevistadas, en el caso de los tres perfiles, es el tiempo de dedicación formal declarado, en cantidad de horas, que les insumen a estas mujeres, sus trabajos profesionales. En este trabajo hemos acordado que una alta dedicación al trabajo implica cumplir un horario formal de 40 horas semanales o más. En un trabajo de investigación

(Barreré-Maurisson, Rivier y Marchand, 2001) se ha conceptualizado como “tiempo largo” entre 40 y 48 hs. de trabajo y “exceso de tiempo” cuando se declaraban más de 48 horas de trabajo formal.

En nuestra investigación podemos identificar dos grandes bloques donde encontramos mujeres que declaran trabajar entre 40 y 45 hs. semanales (las incluidas en el perfil 1 y 2) y aquellas profesionales que mencionan hacerlo más de 45 hs. semanales (las mujeres incluidas en el perfil 3). Sin embargo, ambos grupos comparten la idea de un continuum de trabajo que se extiende más allá del horario formalmente declarado. Cuando se indagaba en profundidad acerca de las actividades laborales, surgían en el relato de las mujeres, una sumatoria de cuestiones que acrecentaban cualitativamente las horas semanales dedicadas al desarrollo de sus vidas laborales/profesionales³. Nos referimos a traslados y desplazamientos necesarios para llegar a sus trabajos o cumplir actividades fuera del lugar asignado, actividades extras realizadas fuera del horario formal, tiempo dedicado a perfeccionamientos y capacitaciones, imprevistos y/o emergencias laborales, etc.

“...no sé si tengo días que no trabajo, por ejemplo me pasa mucho en las vacaciones, me pasa que el concepto de no hacer nada, no lo tengo” (Marcela, 44 años).

Consideramos que el análisis de estos perfiles puede generar un aporte innovador a la temática trabajada. Por esta razón hemos decidido exponer una primera caracterización que deberá ser profundizada en posteriores trabajos.

— 3 —

Aperturas y continuidades

Todas las consideraciones y análisis realizados en el marco de nuestro trabajo de investigación nos indican que los distintos aspectos de la vida privada y profesional de estas mujeres son cualitativamente diferentes a los de sus colegas masculinos. Desmitificando hasta el momento la ilusión de la igualdad lograda, aun cuando estas mujeres están ejerciendo la profesión elegida con alta dedicación. Tal vez estos elementos tan contradictorios y ambiguos que aparecen en múltiples oportunidades en los discursos y relatos de las mujeres profesionales, signifiquen un camino de transición de ciertas concepciones que conforman el ideal femenino tradicional y negociaciones de roles más flexibles e innovadores que deberán ser readecuados pero que aún coexisten con elementos más tradicionales.

3 Asimismo, muchas de las entrevistadas realizan trabajo voluntario y/o comunitario con una carga semanal asignada.

Asimismo, debajo de aparentes coincidencias entre estas mujeres que comparten características socioeconómicas y status ocupacionales similares, pueden apreciarse múltiples variedades de matices y actitudes que revelan la complejidad de las percepciones que tienen las entrevistadas respecto de la realidad social que viven hoy como mujeres.

Mientras predominaba el modelo familiar de hombre proveedor y mujer ama de casa, las familias se organizaban en torno a una rígida división de roles y funciones entre sus miembros adultos. En la actualidad, las mujeres comparten con los hombres el papel de proveer ingresos, lo que marca un cambio drástico con el modelo familiar tradicional.

“Siempre mi familia estuvo a mi cargo en todos los sentidos, es decir siempre fui yo la que sostuve el hogar y la familia, me divorcié de mi ex marido poco tiempo después de nacida la última. Estuve en pareja en 3 oportunidades, pero no me es fácil convivir, yo sé que soy una persona difícil con sus tiempos para todo, con mucha iniciativa, bastante independiente y a veces parece que no necesito de nadie y no siempre es fácil para los tipos aceptar esto o que vos seas la que dirijas, traes la plata y en definitiva, elegís un poco todo, tomas las decisiones que por ahí en otra familia la toma el hombre (...)”.

Sin embargo, sigue pendiente el correlato de ese proceso: los hombres no han asumido de manera equivalente la corresponsabilidad de las tareas domésticas/reproductivas y del cuidado de hijos/as y adultos/as mayores. A pesar de su mayor participación en el trabajo remunerado, las mujeres siguen dedicando más horas que sus cónyuges a las labores dentro del hogar.

“... porque yo llego y sigo trabajando él llega (se refiere a su marido) del trabajo y no trabaja más, ya está su trabajo terminó y lo dejó allá, yo, acá me sigue dando vueltas y se me ocurren cosas y las anoto en la computadora para después imprimirlas, y están los chicos, atender las demandas, las cosas de la casa y él se puede sentar a escuchar música, se sienta con los chicos...”.

“... Nos casamos después de dos años de convivencia y nos separamos al tercero. Muchos factores influyeron en mi decisión de separarme. Entre ellos, una dificultad de dividir las responsabilidades de la casa. Mi ex marido, aunque su discurso fuese de ‘hombre moderno’ que comparte responsabilidades con una mujer profesional que trabaja fuera de casa, en los hechos, era muy difícil compartir tareas simples, como cocinar y lavar los platos. Hasta cosas como reformas de la casa, tratar con albañiles, plomeros, etc, estaban siendo asumidas totalmente por mí, sin poder compartirlas con él”.

El funcionamiento de nuestra sociedad aún supone que hay una persona (una mujer) dentro del hogar dedicada completa y exclusivamente al cuidado de la familia y la satisfacción de todas sus necesidades. Por ejemplo, los horarios de los servicios públicos, y muchas veces los mismos horarios escolares,

no son compatibles con los de una familia en que todas las personas adultas trabajan remuneradamente. Y no se ha generado un aumento suficiente en la provisión de infraestructura y servicios de apoyo para cubrir las necesidades de niños, niñas y otras personas dependientes.

En medio de tales condiciones, el análisis debe penetrar en entramados, también complejos y profundos del ser social, para poder ver los nuevos valores que disputan a otros valores su primacía y lo que suponen y significan para las relaciones entre hombres y mujeres, sus respectivas identidades y las propias sociedades.

A pesar del extendido discurso igualitario, el varón como vemos hasta el momento, se exime en la práctica de la mayoría de las tareas domésticas y de la crianza de los hijos, tradicionalmente adjudicados a los roles femeninos. Y esa es una de las principales desventajas a las que una mujer profesional debe enfrentarse respecto a sus pares hombres; la compatibilización de su carrera con la vida familiar, y especialmente con el cuidado y crianza de los hijos. Parafraseando a Weber (citado en Enguita, 1996), insistimos en esta forma particular de desigualdad; la desigualdad de oportunidades vitales entre dos personas adultas. El problema más recurrente de las mujeres en el mercado laboral estaría dado de acuerdo a esta idea por el mero hecho de ser mujeres, aumentando sus posibilidades de ser explotadas, excluidas o discriminadas. Asimismo este concepto podría aplicarse a las relaciones de género en la esfera doméstica. Lo que sucede en una familia es que cada vez que hace falta sacrificar el tiempo, las oportunidades o las mismas condiciones laborales en pos del bienestar familiar, se sacrificará el de la mujer adulta.

Una de las cuestiones primordiales que se debieran debatir sería entonces cómo puede una mujer desarrollar una carrera profesional, con alta dedicación, sin renunciar a experiencias de madre y/o esposa, si así lo desea. Ya que para los hombres en ningún momento significa algún obstáculo en su carrera profesional, desear tener hijos o convertirse en “marido de”. Aparece igualmente naturalizado el hecho de que sea ella quien ajuste sus horarios y condiciones de trabajo para el cuidado de los hijos/as y la familia. Así, surge una y otra vez la referencia a la responsabilidad doméstica de las mujeres en su formato ahistórico y esencializado, en donde el ingreso de ellas en el trabajo remunerado requiere adecuarse a “sus” responsabilidades domésticas.

Martin (citado en Pautassi, 2007) afirma que en realidad la conciliación de la vida laboral y familiar no existe y las mujeres terminan recurriendo a otra mujer para lograr algún arreglo, que en general, además de ser poco satisfactorio, nunca es suficiente. Por otra parte tampoco se trata de conciliar las esferas con el fin de que las mujeres sigan haciéndose cargo de todo, sino que se trata de comprometer a los varones a que asuman el cuidado de niños/as y mayores así como el trabajo doméstico, como una responsabilidad pero,

particularmente como una obligación conjunta de los miembros adultos de una familia. Es decir, re-pensar cómo se distribuye equitativamente el trabajo, el tiempo y las responsabilidades de hombres y mujeres.

Mientras las políticas tendientes a la conciliación de responsabilidades familiares y laborales se enfoquen únicamente y de forma prioritaria en las mujeres, difícilmente permitirán un avance sustantivo en la transformación de las desigualdades de género. Por esto muchos de los movimientos feministas reclaman y proponen actualmente la formulación de políticas públicas que vinculen más activamente a los hombres en el continuum productivo-reproductivo, apuntando a la construcción de un nuevo “contrato sociosexual”.

— 4 —

Identidad genérica: cambios en las representaciones sociales

Diversos estudios realizados en países europeos, pero también en México, Argentina y Chile (Batthyány, K. (2007), constatan que la incorporación de la mujer al mundo laboral ha comenzado a cambiar la asignación de algunos roles en el hogar. No obstante se mantiene la tendencia a considerar al hombre como principal proveedor y a la mujer en su rol de reproductora de la familia, aún cuando tenga responsabilidades laborales en condiciones similares a las del hombre.

De múltiples maneras, estos cambios en las identidades genéricas femeninas que se producen a partir de la incorporación de las mujeres al mundo público, con diferentes intensidades y modalidades, están siendo analizados. Tales fenómenos son ya tan claramente evidentes, desde enfoques distintos, que no constituye su existencia objeto de discusión. Sin embargo el cómo, de su ser y existencia, su efectiva consistencia y las formas en que son procesados socialmente, la indagación sobre su impacto en las relaciones intergenéricas, son campos aún abiertos a la exploración y al debate. El proceso de elaboración, de construcción de nuevas subjetividades está lleno de avances pero también de resistencias, empezando lentamente a presentirse una asunción distinta del dictado social de la maternidad como destino inexorable y obligatorio. Lo que es visible sobre todo en las nuevas actitudes y posturas de las mujeres profesionales entrevistadas que además hacen gala, en algunas oportunidades, de “no ser feministas”, aún cuando demuestran niveles de concientización importantes acerca de las discriminaciones que sufren en tanto que mujeres.

Sigue existiendo entonces, cierto conflicto entre prácticas y representaciones que, eventualmente, deberá producir transformaciones aunque aún no aparezca una modificación estructural de las representaciones ideales de

los roles y papeles de género. Si bien observamos en nuestras entrevistadas ciertas modificaciones, aún el rol asociado a la maternidad parece ser especialmente resistente a los cambios si se analizan el resto de las modificaciones en las concepciones y funciones asumidas por las mujeres profesionales. Las imágenes acerca de quiénes deben realizar el trabajo no remunerado han cambiado más aceleradamente que las prácticas efectivas. Es decir, la incorporación de la mujer, profesional en este caso, al mercado laboral produjo una flexibilización entre otras cosas, de la división sociosexual del trabajo pero aún no podemos decir que estos fenómenos culturales conforman nuevas identidades femeninas. ¿Serán tal vez, las funciones de liderazgo o el ejercicio del poder concretamente lo que finalmente produzca un cambio cultural? Creemos que este es un punto clave a desarrollar en próximas investigaciones.

Si bien podemos sostener que la mayoría de las mujeres profesionales entrevistadas en nuestra investigación⁴, son capaces de articular alguna explicación acerca de la diferenciación de roles y posiciones en la sociedad entre hombres y mujeres, basada en razones socioculturales, que afectan (en negativo) específicamente al género femenino, este nivel de conceptualización y reflexión no demuestra la misma profundidad en todos los casos. Aún el crecimiento profesional de estas mujeres pareciera tener como costo el estrés personal, familiar y en ocasiones amoroso. Muchas de ellas están en condiciones de percibir la necesidad de redefinir los roles y contratos tradicionales para hacerlos compatibles en mayor medida con sus otras múltiples actividades como mujeres profesionales. Experimentan cansancio y frustración cuando sus aspiraciones laborales se elevan pero al mismo tiempo parecen dispuestas generalmente a pagar los costos que implica el desempeño de sus actividades profesionales y la autonomía y satisfacción lograda a través de ellas.

Sin duda, lograr la equidad de género va a implicar re-significar concepciones de autoridad y poder que posibiliten un nuevo vínculo entre autonomía individual y procesos de decisión colectiva (Schmukler, 2008). Es verdad que no todas las personas se adscriben sin cuestionamientos a su posición de género y el discurso de la superioridad masculina está cuestionado, pero el poder configurador de la masculinidad como modelo sigue siendo enorme. Aun las creencias ancestrales oscurecen las injusticias, aplauden las conduc-

4 Aclaremos que si bien para el tratamiento analítico de los datos se trabajó cada variable abordada en las entrevistas, se trató de preservar el sentido holístico de las respuestas proporcionadas por las informantes y a partir de allí, generar diferentes tipologías o caracterizaciones. En este artículo sólo presentamos una breve caracterización de los perfiles analizados y algunas conclusiones al respecto.

tas masculinas y censuran a la mujer que asume otras competencias que la tradicionalmente femenina.

Lo sorprendente es que estos cambios culturales y de comportamientos realizados por gran parte de las mujeres no han tenido el eco correspondiente en el resto de la sociedad. Ni los varones como grupo de población ni las instituciones diversas se han transformado o (re) adaptado en consonancia con los profundos cambios vividos por las mujeres. En consecuencia, el funcionamiento social no ha experimentado transformaciones sustanciales y los efectos de la nueva situación han tenido que ser asumidos nuevamente por las propias mujeres o por ayuda extradoméstica mayoritariamente femenina.

— 5 —

Emergentes en los discursos de las mujeres profesionales

Los discursos analizados en nuestro trabajo de investigación, indican básicamente, la necesidad de un cambio de mentalidades que eliminen los estereotipos de género; el establecimiento de roles igualitarios, la observación, análisis y eliminación del androcentrismo en el mercado profesional/laboral; la necesidad de acciones positivas que estimulen y promuevan la presencia femenina en los sectores profesionales en general y en aquellos ámbitos profesionales tradicionalmente masculinos, en particular. Sin embargo, no se trata de nuevo de pedirles o exigirles a ellas que asuman todo el peso del cambio. La intervención social y política tiene que cambiar. Para lograrlo, la perspectiva de género, compleja y reflexiva, como una propuesta de cambio que va más allá del discurso, emerge como imprescindible. Un cambio político y social, un nuevo reparto de poder y una nueva distribución de tareas y papeles sociales que desde luego, implican renunciadas y recortes para unos, y conquistas y descargas para otras.

En este sentido mencionamos algunos emergentes que surgieron durante la investigación mencionada y que demuestran la necesidad de implementar acciones que favorezcan la eliminación de estereotipos y prácticas sexistas en los diferentes ámbitos donde se desarrolla la vida de las personas;

- La tensión constante del esfuerzo personal por demostrar la profesionalidad y luchar contra las barreras de género (estructurales y sociales)
- La profesión vista como ámbito de crecimiento personal autogestionado. La tendencia, más aún, podríamos inferir que el desarrollo profesional femenino se debe al esfuerzo individual y al capital social que les ha permitido encontrar intersticios de inserción en algunos nichos laborales. Podemos sostener que es la capacitación el recurso más utilizado y valorado por las mujeres para revertir la diferencia de partida dada su

condición de género. Es sabido en los diferentes ámbitos laborales, que las mujeres necesitan mayores credenciales educativas para competir con los hombres en sus profesiones. La capacitación, que opera como variable relevante y estrategia de posicionamiento en el mercado, ha sido descubierta y adoptada por las entrevistadas.

- Las dificultades para compatibilizar horarios profesionales y actividades domésticas y maternas. Es decir, el uso del tiempo como uno de los ejes de desigualdades entre hombres y mujeres.
- La búsqueda de formas que permiten a estas mujeres conjugar desarrollo laboral/profesional con sus roles familiares es fundamentalmente una estrategia de índole privada. Quedando expuesto una vez más, la no previsión por parte del Estado de la incorporación de las mujeres al mercado laboral a tiempo completo.
- La gran autoexigencia para cumplir (y con excelencia) con los múltiples roles; familiares, sociales, profesionales, que producen agobio y sobrecargas. De todos modos no resignan su rol maternal, sumando la exigencia profesional a las tareas hogareñas y de crianza, la mayor parte de las veces. En palabras de Ma. Angeles Durán, el papel de “management familiar” asumido únicamente por ellas. El pensar en “todo” para que la organización y la gestión de lo doméstico-familiar sean efectivas, más allá de que la ejecución de las tareas concretas se lleve a cabo o no, personalmente.

Por tanto, como mencionábamos anteriormente, la cuestión central acerca de cómo conciliar y/o negociar responsabilidades de producción y reproducción para las mujeres profesionales en este caso, presenta al menos dos dimensiones a tener en cuenta: por una parte, con qué dispositivos institucionales se cuenta para facilitar la conciliación de estas responsabilidades Y por otra, quién es el sujeto por excelencia de la conciliación al interior del hogar. Esto resulta sumamente interesante si nos detenemos en la hipótesis sostenida por varios autores acerca de la existencia de una estrecha relación entre la orientación de las políticas estatales (función del mercado y responsabilidades asignadas a las familias) y la configuración de identidades de género (Faur, 2006). Es decir, tanto desde las instituciones sociales como desde las representaciones sociales, el sujeto de la conciliación del mundo de la producción y de la reproducción, no sería un sujeto neutral, sino que sería un sujeto femenino. Debido a ello en parte, las políticas y acciones de conciliación de responsabilidades familiares y laborales deberían dejar de orientarse exclusivamente a las mujeres.

Asimismo se debería comenzar a promover un cambio sociocultural que involucre un nuevo pacto entre los sexos al interior de las familias, avanzando hacia un nuevo contrato social, capaz de definir derechos y obligaciones como principios reguladores de la vida social en la misma medida para todos/as.

Es necesario encontrar un modelo de cooperación que ofrezca una forma de sustitución de la tradicional división de roles y asignaciones de género.

No es en sí misma la maternidad o las responsabilidades familiares, las barreras en el acceso a los cargos directivos, sino la falta de corresponsabilidad y la escasa participación de los otros miembros adultos en el cuidado de la familia y del hogar. El compartir estas tareas en condiciones de igualdad real, no sólo el “ayudar o colaborar” con el otro, sí supondrían un avance para el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad donde pudieran manifestar y hacer prácticos todos sus conocimientos, saberes y habilidades. El tener que compaginar las tareas y responsabilidades familiares exigiría a los hombres renunciar a una situación de privilegio y muchas veces de explotación de sus compañeras. Y ésta no es una opción que muchos quieran plantearse ya que implicaría “renunciar” por propia iniciativa. Por tanto, muchas veces podemos afirmar que no es que las mujeres rechacen los cargos directivos, es que los hombres rehuyen a las responsabilidades familiares.

Es fundamental, plantear la necesidad de avanzar en los estudios que privilegian metodologías cualitativas y de allí, la importancia que le otorgamos a la continuidad de nuestro trabajo de investigación sobre mujeres en lugares de poder y decisión. Como educadoras/es con perspectiva de género, debemos propiciar estudios que permitan indagar causas y estrategias para la superación de obstáculos en el tema educacional y ocupacional del género femenino, de tal modo que la significación de los datos posibilite conocer realidades y elaborar propuestas para la mejor calidad de vida. Los análisis que presentamos en esta oportunidad, tienen como meta final, promover las actuaciones en el ámbito sociopolítico y educacional hacia determinadas direcciones:

- Desarrollo de políticas de promoción de igualdad en el ámbito doméstico familiar que permitan la compatibilización y el compromiso de mujeres y hombres en las diferentes tareas. (Licencias más extensas por paternidad, Servicios de cuidado infantil gratuitos y de calidad en lugares de trabajo, centros de cuidados de adultos mayores, etc.)
- Promoción de la participación activa y protagónica de las mujeres con perspectiva de género en la vida política, a fin de que éstas puedan influir realmente en la elaboración de las políticas públicas para que tanto hombres como mujeres puedan buscar un equilibrio positivo y saludable entre sus aspiraciones profesionales/laborales y los requerimientos de una familia.
- Promoción de actuaciones y reacción positiva en el entorno profesional-empresarial, además de estímulo de la diversificación de opciones formativas y laborales de las mujeres.

- Promoción y desarrollo de una verdadera coeducación que favorezca la socialización de las generaciones más jóvenes en los principios de igualdad y equidad de género.
- Inclusión de la perspectiva de género en todos los niveles educativos del sistema formal que promueva la modificación de los modelos de comportamientos diferenciados y desiguales entre hombres y mujeres.

Es evidente que, la cada vez más frecuente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como su posicionamiento en altos niveles de jerarquía acompañados de significativas remuneraciones, es uno de los factores que más ha contribuido a la construcción de nuevas identidades genéricas en los últimos tiempos. Necesariamente si las mujeres profesionales desean llegar a más deberán terminar de transgredir las normas socialmente establecidas para ellas, es decir, en este contexto, el transitar por caminos nuevos y desconocidos, modificando lo conocido hasta el momento, parece ser una de las claves y condición para el crecimiento.

Puede decirse que bajo el paraguas de lo cualitativo se encuentra la complejidad y enorme variedad de posturas existentes, sin embargo como hemos visto en esta investigación, existen también semejanzas en el pensar de estas mujeres que llevan consigo la búsqueda de una realización personal, la valoración del quehacer cotidiano... “la trama paciente de trabajo y vida en un todo que puede proporcionar sentido y gusto” (Buttarelli, Muraro, Longobardi, Tommasi, Vantaggiato, 2001).

En la investigación cualitativa, se hace una reinterpretación de las narraciones proporcionadas por las personas durante las entrevistas, porque como sabemos no tenemos acceso directo a la experiencia vivida por otros. La observación es también selectiva para el mismo actor de los acontecimientos, cuanto más para el investigador que suele concentrar el foco de atención y transmitir lo observado de acuerdo a protocolos académicos o teorías particulares. A pesar de ello, seguimos recomendando este tipo de investigaciones, aunque añadiría la posibilidad de que se profundice más en el estudio de cada caso particular, proponiendo también que sean varios los investigadores abocados a la tarea debido a la riqueza del trabajo interdisciplinario y conjunto. El interés de estas investigaciones consiste fundamentalmente en estudiar a las mujeres como protagonistas que buscan conocerse a sí mismas, concibiendo estrategias y tomando decisiones respecto de sus vidas personales y profesionales como tales. Se trata de reconocer los distintos roles que suelen asumir las mujeres profesionales, en este caso, para resaltar la imperiosa necesidad de que, tantos hombres como mujeres debemos asumir como propios todos los ámbitos en los que nos desarrollamos, de igual manera en una actitud de corresponsabilidad.

Finalmente, quisiera remarcar la significación, desde el punto de vista cognoscitivo, de la problemática abordada en esta oportunidad. Tiene además un valor social y actual, posibilitando articulaciones que permitan enriquecerla con diferentes miradas y servir a otras investigaciones o permitir la elaboración de programas de acción.

Bibliografía

- BARRERÉ-MAURISSON, RIVIER Y MARCHAND (2001) *Tiempo de trabajo, tiempo parental. La carga parental: un trabajo de media jornada*. En Trabajo y Género N° 2. CEIL-PIETTE. Buenos Aires.
- BATTHYÁNY, K. (2007) *Articulación entre vida laboral y vida familiar. Las prácticas de cuidado infantil de trabajadoras asalariadas de Montevideo*. En: Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política. Gutiérrez, M. A. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Buenos Aires.
- BUTTARELLI A., MURARO, L., LONGOBARDI, G., TOMMASI, W., VANTAGGIATO, I. (2001) *Una revolución inesperada. Symbolismo y sentido del trabajo de las mujeres*. Narcea S.A. de Ediciones. Madrid, España.
- CASAL BATALLER, J. (1997) *Modalidades de transición profesional, mercado de trabajo y condiciones de empleo*. Cuadernos de Relaciones laborales N° 11. Serv. Pub. UCM. Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad Autónoma de Barcelona. Madrid.
- ENGUITA, M. (1996) *El marxismo y las relaciones de género*. En: M. Ángeles Durán., *Mujeres y Hombres en la formación de la teoría sociológica*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid.
- FAUR, E. (2006) *Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo*. En Revista Nómadas N° 24, abril 2006. Universidad Central. Colombia.
- KNECHER, L. Y PANAIÁ, M. (Compiladoras) (1994) *La Mitad del país. La Mujer en la Sociedad Argentina*. Universidad de Buenos Aires. Bibliotecas Universitarias. Centro Editor de América Latina. Argentina.
- KOHEN, B. (compiladora) (1992) *...De mujeres y profesiones...* Ediciones Letra Buena. Buenos Aires.
- MELER, I. (2008) *Relaciones entre los géneros. Nuevas subjetividades, extravíos y búsquedas*. Extraído de www.depsicoterapias.com.

- PALERMO, A. (1998). *La participación de las mujeres en la universidad*. En Revista La Aljaba, Universidades Nacionales de Luján, del Comahue y de La Pampa. Argentina.
- (2006): “*Mujeres y elecciones de carreras no tradicionales: el caso de la Universidad Nacional de Luján*” Tesis Doctoral. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires.
- PAUTASSIL. (2007) *¡Cuánto trabajo mujer! El género y las relaciones laborales en Claves para todos*, colección dirigida por J. Nun. Capital Intelectual. Buenos Aires, Argentina.
- SCHMUKLER, B. (2008) *Una política pública de democratización de las relaciones familiares: el proceso de construcción en México*. Ponencia presentada en: IX Jornadas de Historia de las Mujeres y IV Congreso Iberoamericano de Estudios de Género: “Los caminos de la libertad y la igualdad en la diversidad”. Rosario, Argentina, del 30 de julio al 1º de agosto de 2008.
- SHORTER E. (1975) *The making of the modern family*. Basic Books, Inc. Nueva York.
- WAINERMAN C. (2005) *La vida cotidiana en las nuevas familias. ¿una revolución estancada?* Ed. Lumiere. Bs. As. Argentina.
-

Aceptado: 28 de abril de 2010.
Recibido: 13 de junio de 2010.