

**Universidad de la República**  
**Facultad de Ciencias Sociales**  
**Departamento de Trabajo Social**

**Monografía Final de Grado**

## **Programa Barrido Inclusivo**

“Límites y posibilidades en los procesos de autonomización que desarrollan las mujeres participantes en las ediciones 2018 y 2019”

**Nombre: María Ximena Bentancur Maceda**

**Tutora: Doctora Adela Claramunt**

**Montevideo, 27 de agosto de 2021**

---

## **Agradecimientos**

Esta monografía fue realizada en un periodo muy particular, marcado por una pandemia y una “nueva normalidad”, lo cual a nivel personal fue también movilizador. ¡Montaña rusa de emociones y cambios, sí que las hay!

Por ello, es muy gratificante haber transitado este proceso con el apoyo y la contención de mi familia, mi madre; mi abuela, presente en mi corazón; mis amigos/as, mi compañero de vida y mis compañeros/as de trabajo.

Agradezco también a mi tutora, que más allá de la no-presencialidad, aceptó guiarme y acompañarme en el proceso. También agradecer a aquellas personas que participaron directa o indirectamente de esta investigación, a través de su conocimiento y experiencia. A quienes crearon nexos para acceder a las entrevistas y luego por la información brindada por las mujeres que transitaron por el Programa y a las informantes calificadas.

Hoy finaliza una etapa de mi vida y se sube un peldaño más en la formación profesional. Este proceso de aprendizaje aportó desde el conocimiento y la formación, pero no menos importante, desde lo humano, desde la cercanía y la llegada, en un tiempo que fue marcado por la distancia.

---

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>Objetivo general:</b>	<b>5</b>
<b>Objetivos específicos</b>	<b>5</b>
<b>Aspectos metodológicos</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO 1: EL TRABAJO Y SUS PRINCIPALES TRANSFORMACIONES: CAMBIOS Y CONTINUIDADES.</b>	<b>11</b>
<b>1.1 Aproximación al concepto de trabajo</b>	<b>11</b>
<b>1.2 Sociedad salarial, el trabajo medido por el salario</b>	<b>12</b>
<b>1.3 Cambios en el mundo del trabajo</b>	<b>14</b>
<b>1.4 “Ser empleable” una responsabilidad individual</b>	<b>16</b>
<b>1.5 Transformaciones en Uruguay</b>	<b>18</b>
<b>1.6 Tiempo de reformas</b>	<b>19</b>
<b>CAPÍTULO 2: EL RECONOCIMIENTO DE LO VISIBLE: GÉNERO Y VULNERABILIDADES</b>	<b>24</b>
<b>2.1 Aproximación conceptos de género y sexo</b>	<b>24</b>
<b>2.2. La participación de la mujer en el mercado laboral</b>	<b>26</b>
<b>2.3 Las mujeres uruguayas, entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado.</b>	<b>28</b>
<b>2.4 Abordaje ante la desigualdad de género en Uruguay, avances y desafíos.</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO 3: BARRIDO INCLUSIVO, UNA EXPERIENCIA DESDE LA VOZ DE SUS PARTICIPANTES</b>	<b>33</b>
<b>3.1 Los comienzos: del Barrido Otoñal al Barrido Inclusivo</b>	<b>33</b>
<b>3.2 Características y funcionamiento del programa</b>	<b>35</b>
<b>3.3 Condiciones laborales dentro del programa</b>	<b>38</b>
<b>3.4. Perfiles sociodemográficos de las mujeres participantes.</b>	<b>39</b>
<b>3.5 Valoración del programa según sus participantes</b>	<b>40</b>
<b>3.6 Precarización en el mercado laboral y las mujeres en situación de vulnerabilidad</b>	<b>40</b>
<b>3.7 Fortalezas y debilidades. Procesos de autonomía de las mujeres en su pasaje por el     programa.</b>	<b>45</b>
<b>REFLEXIONES FINALES</b>	<b>47</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>1</b>

---

# INTRODUCCIÓN

En la presente Monografía Final de Grado se estudiará una política social focalizada en las mujeres montevidéanas en situación de vulnerabilidad, el programa social “Barrido Inclusivo” encuadrado el mismo dentro de lo que se conoce como empleo protegido. Este tipo de programa es un mecanismo de acceso al mercado laboral para aquellas personas que por diferentes motivos no pueden acceder a los derechos y las obligaciones que brinda el tener y sostener un empleo formal.

Esta mencionada política, se ubica dentro de la Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social de la Intendencia de Montevideo. Esta última fue creada en el año 2015, con la finalidad de brindar herramientas a la población en situación de vulnerabilidad, promoviendo el acceso de forma igualitaria a las oportunidades que se relacionan con el mundo del trabajo.<sup>1</sup>

A través del Barrido Inclusivo, se procura también disminuir el desempleo en las poblaciones más vulnerables, específicamente las mujeres. En relación a ello, el Observatorio Social<sup>2</sup> del Ministerio de Desarrollo Social, sostiene que la Tasa de Desempleo según sexo para el total del país: representó para el año 2006 en los varones un 8,1% y en el año 2018 un 6,9%<sup>3</sup>, mientras que para las mujeres en el año 2006 fue de un 14% y en 2018 de un 10,1%. Si bien estas cifras demuestran que el desempleo según sexo tanto para hombres como para mujeres descendió en ese periodo, la diferencia en las Tasas de Desempleo entre los años 2006 y 2018 entre ambos sexos se ha mantenido desigual.

---

<sup>1</sup>Intendencia de Montevideo Disponible en: <http://montevideo.gub.uy/institucional/dependencias/secretaria-de-empleabilidad-para-la-inclusion-social>. Acceso: 1º de febrero de 2020.

<sup>2</sup> El Observatorio Social de Programas e Indicadores es una iniciativa del Ministerio de Desarrollo Social, a través de la Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo. Tiene como objetivo aportar a la construcción de un sistema de información que permita conocer la situación social de nuestro país, así como el conjunto de prestaciones sociales que brinda el Estado uruguayo. Disponible en: <http://observatoriosocial.mides.gub.uy/portal/institucional.php> . Acceso: 11 de febrero de 2020.

<sup>3</sup> Proporción de varones y mujeres que buscan trabajo y no tienen, en relación a toda la población económicamente activa, según sexo. Definición: Para cada sexo se calcula: Tasa de desempleo= (Personas desocupadas/PEA) \*100 PEA=Población Económicamente Activa. Ministerio de Desarrollo Social Dirección Nal. de Evaluación y Monitoreo. Fuente INE Encuesta Continua de Hogares.

Si observamos la Tasa de Desempleo según sexo y la variable pobreza para el total del país<sup>4</sup> en el año 2018, una mujer que no es pobre representa un 9% del total de desempleados, mientras que una mujer que si es pobre representa el 27% de ese total. Según estas cifras las mujeres pobres se encuentran más desempleadas, dificultando por tal motivo la pobreza el acceso al mercado laboral.

Específicamente, para el Departamento de Montevideo la Tasa de Desempleo según sexo<sup>5</sup> fue en el año 2018 de un 7,8% para los varones y un 9,6% para las mujeres, esto evidencia que las mujeres presentan una mayor tasa de desempleo que los hombres.

Dentro de las líneas de acción desarrolladas por la Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social, se encuentran los programas de Empleo Protegido orientados a realizar acciones afirmativas<sup>6</sup> para la población con dificultades estructurales de acceso al mercado laboral formal, abordando temáticas referidas a la salud, seguridad ocupacional, normativa laboral, y destinando horas de capacitaciones en temáticas de género, diversidad, trata de personas, violencia doméstica, entre otras.

En diferentes instancias se realiza la coordinación en territorio. El seguimiento y la supervisión de los equipos de trabajo están a cargo de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) quienes son los encargados de realizar la selección y el acompañamiento de los participantes en los diferentes convenios<sup>7</sup>

Dentro de los programas que se gestionan desde la Secretaría se encuentran, “Espacio Ganado”, “Limpieza de Locales Descentralizados”, “Parque de la

---

<sup>4</sup>Ministerio de Desarrollo Social Disponible en <http://observatoriosocial.mides.gub.uy/portal/indicadores.php?busca=1>. Acceso: 11 de febrero de 2020

<sup>5</sup> Disponible en: <http://observatoriosocial.mides.gub.uy/portal/indicadores.php?busca=1>. INE Encuesta Continua de Hogares. Periodo 2006-2018. Acceso: 11 de febrero de 2020

<sup>6</sup> Ley N° 19.122 “Las acciones afirmativas son "medidas especiales adoptadas con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso de ciertos grupos raciales o étnicos, o de ciertas personas que requieran la protección que pueda ser necesaria con el objeto de garantizarles, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, no se considerarán como medidas de discriminación racial con la salvedad clara que no se mantengan más allá del punto en que se hayan corregido las condiciones de desigualdad”. (Art. 1. inciso 4. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación racial).” Disponible en: <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp4561528.htm> Consultado el: 24 de enero de 2020

<sup>7</sup> Disponible en: <http://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/lezamapptseminario.pdf>. Acceso: 1° de febrero de 2020.

Amistad”, “Limpieza manual de cursos de agua, taludes y segmentos de canales de drenaje”, “Mantenimiento de refugios peatonales”, “Salí Jugando”, “Programa de sustitución de vehículos con tracción a sangre por motocarros y reconversión laboral de clasificadores”, “Reutilización de yerba” y “Barrido Inclusivo”, programa social que se abordará en este documento.

Este último programa en el que se pone el foco en este trabajo, se inició en el año 2002 en el marco de la Intendencia de Montevideo, teniendo como objetivo principal llevar a cabo una estrategia socio-educativo-laboral para dar respuesta a la crisis económica y social que vivía el Uruguay en aquel momento.

“Barrido Inclusivo” (edición 2018-2019)<sup>8</sup> Se dirige a mujeres jefas de hogar, con discapacidad, migrantes, afrodescendientes, personas trans, mujeres vinculadas a la tarea de clasificación de residuos, liberadas, privadas de libertad y las que están en procesos de atención en los servicios de las Comunas Mujer, que tengan personas a su cargo.

Desde su inicio en el año 2002 y hasta el año 2017 participaron activamente 2474 mujeres de diferentes zonas de Montevideo.<sup>9</sup> En la edición 2018 se inscribieron un total de 2269 mujeres. De ellas: 39 eran migrantes, 474 eran afrodescendientes, 20 eran mujeres trans, 190 eran clasificadoras, 66 eran personas con discapacidad, 72 estaban privadas de libertad o fueron liberadas, 166 eran atendidas por las Comuna Mujer y 1242 mujeres en general.

El programa concibe a las mujeres como protagonistas de su propia historia, independientes, de modo que el objetivo del programa es “incidir en la autonomía económica de las mujeres” a través de la generación de ingresos para pensar un proyecto de vida individual y/o familiar. Ingresos que serán generados mediante un trabajo formal y decente como lo establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup>Intendencia de Montevideo Disponible en: <https://montevideo.gub.uy/noticias/servicios-sociales/inscripciones-para-barrido-inclusivo> consultado: 1° de febrero de 2020

<sup>9</sup> Intendencia de Montevideo Disponible en <http://montevideo.gub.uy/noticias/servicios-sociales/lanzamiento-de-barrido-inclusivo-2018> consultado: 1° de febrero de 2020

<sup>10</sup> Intendencia de Montevideo Disponible en <http://montevideo.gub.uy/noticias/servicios-sociales/lanzamiento-de-barrido-inclusivo-2018> consultado: 1° de febrero de 2020

Sumado a ello, se busca también estudiar en esta monografía una problemática social como es el desempleo, las dificultades estructurales presentes en el acceso al mercado laboral formal y las políticas activas o de “empleabilidad” que son desarrolladas en la agenda pública por el gobierno municipal para dar respuestas a este escenario. Martínez López (2008) entiende por políticas de empleabilidad a aquellas que buscan mejorar la cualificación de las personas desempleadas para que puedan insertarse en el mercado laboral y evitar que quienes tienen un empleo caigan en la desocupación.

Se pretende a partir de todo ello, aproximarse al conocimiento de los procesos de autonomía que desarrollan las “mujeres” y cómo son transitados los mismos desde la subjetividad de algunas de sus participantes.

La desventaja que tiene la mujer en el mercado laboral no solo está atravesada por la perspectiva de género, sino también por la interseccionalidad de diferentes variables como son etnia, clase social, sexualidad, proporcionando un enfoque que abarque y comprenda todas las experiencias de las mujeres.<sup>11</sup>

Se toma al trabajo humano como una actividad que transforma la vida cotidiana de las personas, permitiendo la construcción de la identidad promoviendo el desarrollo de los vínculos sociales, “(...) en cada acto de trabajo el ser social transforma el mundo de los hombres y se transforma a sí mismo” (Lukács, 2004, p. 243).

---

<sup>11</sup> “Interseccionalidad: definición, historia y guía” Disponible en <https://afrofeminas.com/2019/01/24/interseccionalidad-definicion-historia-y-guia/>. Consultado: 27 de marzo de 2020

En base a lo desarrollado hasta el momento, se plantean los siguientes objetivos que guiarán esta monografía:

**Objetivo general:**

- Explorar los límites y las posibilidades de los procesos de autonomización que desarrollan las mujeres participantes en el convenio educativo-laboral “Programa Barrido Inclusivo” en las ediciones 2018 y 2019

**Objetivos específicos**

- Describir las principales características y funcionamiento del Programa Barrido Inclusivo.
- Identificar los motivos por los cuales las mujeres deciden participar del programa
- Indagar en las dificultades que experimentaban las mujeres en el acceso al mercado laboral formal previo a su ingreso en el programa.
- Explorar cuál es la percepción de las participantes en cuanto a la inserción en el mercado laboral tras su tránsito por el programa.

La elección por esta temática surge en primera instancia a partir de la realización de una pasantía en convenio entre la Universidad de la República (UdelaR) y la Intendencia de Montevideo (IM), llevada a cabo en la Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social (División de Políticas Sociales - Intendencia de Montevideo) durante los años 2018-2019.

La misma consistió en realizar junto a técnicas del área social y administrativa el acompañamiento y seguimiento en la supervisión de algunos de los convenios socio-educativo-laborales que implementa dicha Secretaría. En esa instancia se visualizó la gran dificultad que tenían las mujeres para acceder al mercado laboral, delegar el cuidado de sus hijos, administrar sus recursos y contar con redes de apoyo. Particularmente, a partir de la participación en dicha experiencia, impactó a modo personal cómo las mujeres desplazaban el trabajo frente a otras responsabilidades y por tales motivos se desea profundizar en este estudio en esta realidad social, así como también conocer los



obstáculos que experimentan para acceder al mercado laboral, pero sobre todo la dificultad para poder obtener y sostener un empleo.

En aquel marco se realizaban reuniones mensuales con referentes de las Organizaciones de cada convenio. Desde allí, se trabajaba sobre el desarrollo de estos, el proceso de las participantes, la búsqueda de estrategias de intervención y generación de redes para atender las demandas y dificultades que se presentaban en cada convenio específico.

Anteriormente previo a la Pandemia por Covid-19, Barrido Inclusivo tenía tres instancias de encuentro una al comienzo, otra a mitad de este y otra al final, desarrolladas en el transcurso de nueve meses. Allí participan las mujeres del programa y los representantes de la Intendencia de Montevideo y de las OSC (Organizaciones de la Sociedad Civil). En la actualidad se desconoce si dichas instancias se están llevando a cabo.

A partir de la intervención realizada en las diferentes instancias como pasante de Trabajo Social, se observó cómo estaban las mujeres en cada uno de los encuentros y cómo percibían las mismas los diversos cambios existentes a medida que el programa iba transcurriendo. Esta visión era compartida a través del relato de algunas de ellas, quienes manifestaban sentirse más productivas e independientes.

Este conocimiento acerca de la temática, parte de la instancia de la práctica preprofesional concreta adquirida a nivel personal a través de los relatos compartidos por estas mujeres acerca de sus vivencias. Sumado a ello, se encuentran los intercambios realizados en las reuniones de equipo con los diferentes referentes del programa.

Es por todo ello, que el interés personal es movilizado por las desigualdades que se producen en relación con la mujer, especialmente aquella perteneciente a sectores socioeconómicos más vulnerables y su vinculación con el mercado laboral. Una vez finalizada la pasantía, surge el deseo por conocer cómo estas situaciones se producen en la vida cotidiana, y cómo esta política pudo representar o no, un apoyo para ellas.

“(…) la segregación de las ocupaciones entre los sexos perjudica a las mujeres, porque tiene efectos muy negativos sobre cómo las ven los hombres y cómo se ven a sí mismas. Esto, a su vez, menoscaba la condición social y económica de la mujer

y repercute, por lo tanto, en una larga serie de variables como las tasas de mortalidad y de morbilidad, la pobreza y la desigualdad de ingresos” Anker (1997: 343),

Por ello, también fue relevante indagar cómo a través de esta política pública, se procura incluir a la mujer, coordinando con otras organizaciones e instituciones y buscando estrategias de intermediación laboral que facilitan el acceso a fuentes de trabajo formal y decente.<sup>12</sup>

Otros de los motivos por los cuales se ha elegido este tema de estudio es por la poca información existente que dé cuenta de la experiencia vivida por las mujeres en el programa.

Se realizó una extensa búsqueda de antecedentes en diferentes portales, como por ejemplo Colibrí, el cual es un repositorio institucional de diferentes producciones de la Universidad de la República, así como también monografías de grado y de posgrado.

Si bien no se han encontrado estudios específicos sobre el Barrido Inclusivo, ex-Barrido Otoñal, se hallaron producciones que abordan temáticas tales como: políticas activas o de empleabilidad y de empleo protegido los cuales aportarán insumos a esta monografía.

En primer lugar, se tomó un artículo de cuadernos del Centro Latinoamericano de Economía Humana (CLAEH) sobre un estudio de caso enfocado en “Políticas de reducción de la pobreza femenina y empleo en Montevideo” realizado por Florencia Picasso Risso en el año 2005 el cuál se encuentra focalizado en el Barrido Otoñal (actual Barrido Inclusivo). Si bien ambos se enfocan en tiempos distintos, los artículos presentan un recorrido histórico y datos generales que hacen a nuestro tema de estudio.

En la misma línea, se encuentra la monografía final de grado de Rosario Marsiglia (2009), titulada “Mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad social: el rol potenciador de los convenios educativos-laborales entre municipios y ONGs”. En este estudio la autora busca contribuir al desarrollo del conocimiento existente sobre la situación de las mujeres jóvenes en contexto de vulnerabilidad social e intervenciones que contribuyan a

---

<sup>12</sup> Disponible en <https://montevideo.gub.uy/institucional/dependencias/secretaria-de-empleabilidad-para-la-inclusion-social> Acceso: 12 de febrero de 2020

su reinserción social. Examina los convenios educativos laborales como una posible intervención con la potencialidad de facilitar la inserción social y laboral de estas mujeres. Analiza la experiencia concreta de trabajo protegido que lleva adelante la OSC “Casa de La Mujer de la Unión”, teniendo esta la implementación del Programa Barrido Inclusivo en la actualidad, junto a otras tres organizaciones más.

Así mismo, se halla la monografía final de grado de Alexandra Panetta (2012), “Género y programas de empleo transitorio ¿Más vale poco que nada?”. La autora realiza una revisión del impacto de las políticas sociales de género -bajo la modalidad de programas de empleo transitorio (PET) en Uruguay. Para ello, toma uno de los proyectos educativos-laborales que lleva adelante la Intendencia de Montevideo (IM), como es el programa Barrido Otoñal (BO) estudiando como este inhibe o promueve mayores grados de igualdad de género. Un programa que, a su consideración, si bien ha producido algunas mejoras en las condiciones de vida de las mujeres destinatarias de este, no ha podido transformarlas. Para ello, realiza un análisis que contempla los aciertos y limitaciones del programa que se derivan de su diseño y desarrollo.

Por otra parte, se toma en cuenta la primera evaluación externa del programa realizada por el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República desde el año 2002 y que abarca las participantes de las ediciones 2018 - 2019<sup>13</sup>. También se aborda información publicada en diferentes páginas web sobre el Programa, y documentos internos o publicaciones brindadas por los equipos de trabajo.

Finalmente, se toma en cuenta la tesis de Doctorado de Alejandro Mariatti (2018) “De la responsabilidad con el desempleo, a la responsabilización del desempleado. La irrupción del paradigma de activación-dualizada en Uruguay” donde si bien no se aborda el Programa Barrido Inclusivo, el autor maneja conceptos teóricos vinculados a los que se desarrollarán en esta monografía, como son el desempleo, las políticas activas y la empleabilidad. Analiza los antecedentes del mercado de trabajo en Uruguay, los orígenes

---

<sup>13</sup> “Barrido Inclusivo empodera a mujeres participantes” Disponible en: [https://montevideo.gub.uy/noticias/sociedad/barrido-inclusivo-empodera-a-mujeres-participantes?fbclid=IwAR0A0akGINKF9oMgmPla4s0L42SH\\_b7JFinfRNtW-OsWV0y35ObKE7i-MTA](https://montevideo.gub.uy/noticias/sociedad/barrido-inclusivo-empodera-a-mujeres-participantes?fbclid=IwAR0A0akGINKF9oMgmPla4s0L42SH_b7JFinfRNtW-OsWV0y35ObKE7i-MTA)  
Acceso: 10 agosto 2020

del desempleo y el tratamiento por parte del Estado, desde la crisis del año 1959 y la dictadura hasta el año 2005 con las políticas de “combate a la pobreza” y la “responsabilización del desempleo”.

Si bien se han encontrado pocos estudios acerca del Programa Barrido Inclusivo, existen otros que abordan políticas de empleo focalizadas destinadas a población en situación de vulnerabilidad, como lo es Pro-Joven, y Uruguay Trabaja. Sin embargo, los mismos no serán considerados aquí porque revisten otras particularidades que no son estrictamente pertinentes para el objeto de esta monografía

### **Aspectos metodológicos**

En la presente monografía se utilizó un diseño metodológico de carácter cualitativo exploratorio, puesto que las dimensiones de la realidad que se van a investigar no cuentan con antecedentes. Taylor y Bogdan (1987) definen a este tipo de metodología como aquella investigación que produce datos descriptivos, observando la conducta de las personas, sus propias palabras, ya sean habladas o escritas, comprendiendo dentro del marco de referencia de ellas mismas e intentando conocer la realidad tal como otros la experimentan.

A su vez el trabajo de relevamiento realizado implicó llevar adelante un estudio de caso. Stake (1995) lo entiende como el estudio de lo particular y no de lo general, lo complejo de lo singular para luego comprender sus diferentes circunstancias.

Como técnicas de investigación se utilizó la entrevista semi-estructurada y el análisis documental. Por ello, se optó por un diseño de investigación flexible, considerando a las personas como un todo, tomando en cuenta su contexto pasado y actual en el que se encuentran, tratando de no dar por entendidas las diferentes situaciones narradas. Se buscó también poder comprender las perspectivas de las personas en su vida cotidiana.

Taylor y Bogdan (1987) definen a la entrevista como aquellos encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros que son dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes con relación a su vida, experiencia o situaciones, tal como lo expresan sus propias palabras.

Se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas, las cuales según Krause (1995), se manejan en forma flexible, asemejándose en lo posible a una situación de la vida cotidiana, siguiendo lineamientos orientadores y permitiendo a las entrevistadas y al entrevistador generar espacios de intercambio, omisión de preguntas que puedan ya haberse contestado e incluso plantear nuevas interrogantes. Las entrevistas fueron orientadas por una pauta previamente establecida, siendo modificada en el transcurso de la entrevista de modo de adaptarse a su desarrollo.

Se entrevistó a diferentes mujeres que participaron durante los nueve meses del Programa en las ediciones 2018 y 2019, así como también a una informante calificada por la Asesoría de Género de la Intendencia de Montevideo, y una informante calificada por parte de la Organización de la Sociedad Civil, Casa de la Mujer de la Unión, con la finalidad de obtener información desde su experiencia de trabajo dentro del Programa.

El primer contacto con las mujeres lo brindaron las diferentes OSC que participaron de ese periodo, en comunicación previa y mencionando los fines del estudio. Específicamente, se entrevistaron a ocho mujeres, alcanzando en las respuestas el efecto saturación, el cual indica que luego de algunas entrevistas, se comienzan a brindar respuestas similares en las siguientes, dando la confianza empírica al investigador para decir que una categoría se encuentra saturada (Valles, 1999).

Por otra parte, el registro utilizado fueron las notas de la observación y la grabación de las entrevistas realizadas, con previo consentimiento de las entrevistadas, reservándose su anonimato para preservar la confidencialidad del testimonio aportado.

## **CAPÍTULO 1: EL TRABAJO Y SUS PRINCIPALES TRANSFORMACIONES: CAMBIOS Y CONTINUIDADES.**

En este capítulo, se abordará a la categoría trabajo debido a que la misma transversaliza el tema de estudio de esta monografía. Es por tal motivo, que en este apartado se plantearán sus principales características y transformaciones, así como también sus particularidades desarrolladas específicamente en Uruguay.

### **1.1 Aproximación al concepto de trabajo**

Marx (1965) considera al trabajo como aquella actividad efectuada por el hombre para la producción y el mantenimiento de los procesos vitales siendo percibido éste como una cualidad de la existencia humana. Dicha actividad, implica la transformación de forma consciente de los recursos de la naturaleza (“materia prima”) para su propio beneficio. El autor anteriormente nombrado, considera que el hecho de modificar la naturaleza es propio del hombre. De este modo genera así la fuente de todo valor, constituyendo el fundamento que luego él le va a atribuir al proletariado, a la concepción del trabajo obrero que prevaleció a principios de la etapa de la industrialización, y que comenzó a transformarse con el tiempo y según la división social del trabajo.

De esta forma hombre y naturaleza, interactúan dando lugar a diferentes modos de producción, siendo los dueños del capital los que controlan los medios de producción ejerciendo estas relaciones de explotación del capital sobre aquel trabajador que no lo posee.

Por su parte, Castel (1997) denomina a este hombre transformador “homo faber”, entendiendo por éste a aquel hombre que transforma directamente la naturaleza mediante su trabajo, el cual consiste en la producción de bienes materiales que fueran útiles y consumibles.

Por su parte Isorni (2011) siguiendo el pensamiento planteado por Marx, hace alusión a que los hombres “(...) entran en relaciones sociales y políticas delimitadas (...) producen y reproducen materialmente su vida y son activos dentro de límites materiales, presuposiciones y condiciones determinadas, independientes de su voluntad” (Isorni, 2011, p. 59).

Así mismo, Noguera (2002) inspirándose en Habermas (1982) incorpora diferentes dimensiones de abordaje de la acción humana del trabajo. En primer lugar, se encuentra la dimensión cognitivo-instrumental, concibiendo al trabajo como una actividad orientada a un fin, la producción, mediante la creación de valores de uso para generar ganancias y obtener determinados beneficios. En segundo lugar, se halla la dimensión práctico-moral/social la cual dota de sentido a la actividad, concibiendo al trabajo por un lado como un deber social y/o tradicional, tendiendo hacia lo cognitivo-instrumental, y por otro lado, entendiéndolo como un medio de solidaridad y creación de vínculos, ya no instrumental sino más bien comunicativo. Por último, una tercera dimensión, es la estética-expresiva la cual incluye la autoexpresión y la libertad del ser humano como generador de sentido sobre sí mismo, la autorrealización personal y la pertenencia a la sociedad.

En esta Monografía se tomará a la categoría trabajo en su sentido amplio y potenciador de la autonomía, no reducida a una actividad instrumental, entendiendo que no es la única vía para la autorrealización de las personas, así como tampoco es el único estructurante de la vida humana, sino que los individuos también realizan actividades basadas en los vínculos de solidaridad social y las necesidades personales que generan el autodesarrollo y la potencialidad de estos (Noguera,2002, p163).

## **1.2 Sociedad salarial, el trabajo medido por el salario**

Castel (1997) define al salario como el precio resultante de una transacción entre un propietario que vende su fuerza de trabajo a un comprador, existiendo una remuneración por el trabajo realizado la cual establece derechos y deberes sociales, así como también responsabilidades y reconocimientos.

Existe una parte de la ganancia generada por el trabajador que es apropiada por el capitalista, también conocida como plusvalía. Esto establece según Marx (2002) relaciones de explotación entre el capital y el trabajo (cuestión social) generando luego desigualdades.

El tener un salario en la actualidad se relaciona con las protecciones contra los riesgos sociales. No obstante ser asalariado hoy, es también producto de la inseguridad y miseria, donde la persona no tiene nada que ofrecer más que la fuerza de su trabajo.

A principios del siglo XX el trabajo asalariado, la seguridad y la propiedad se combinaron en lo que se conoce con el nombre de “sociedad salarial” moderna, una sociedad en la cual la identidad social se basaba en el trabajo asalariado, más bien que en la propiedad (Castel, 1997, p.249).

La "sociedad salarial" y la condición de asalariado genera mediante el trabajo la obtención de derechos y garantías, características que se fueron desarrollando con el capitalismo industrial a partir del sector obrero. Esta sociedad salarial fue creando contrastes según las diversas tareas que el obrero desarrollaba, marcando luego diferencias también en los salarios. Tal situación, conlleva a la división y clasificación de los trabajadores, determinando así, los lugares que pasarían a ocupar en la sociedad, adquiriendo algunos de estos más privilegios que otros.

En el año 1975 se generó en Francia un crecimiento de los asalariados en la población activa, pero la transformación más notable para Castel (1997) fue el crecimiento de *los asalariados no obreros*. En ese año “los "simples empleados" representaban menos de la mitad de los asalariados no obreros, frente a 2.700.000 "ejecutivos medios" y 1.380.000 "ejecutivos superiores": fueron estos grupos, representantes de una clase asalariada de gama alta, los que tuvieron el crecimiento más considerable” (Castel 1997, p.292).

Entre los cambios que se fueron produciendo en la década del 70, en la condición del obrero se destaca la existencia de obreros calificados, otros especializados y otros tantos sin calificación. También, se visualizó un aumento de la participación de mujeres, jóvenes e inmigrantes en el mercado laboral, sobre todo en el sector de los servicios y sectores sub-calificados, donde los ingresos eran más bajos y los derechos sociales estaban peor cubiertos, debido a que no era viable sustentar un hogar con sólo un ingreso, necesitando el mercado que otras personas se ocupen de tareas que el obrero no quería hacerse cargo. De este modo, aparece la *segmentación del mercado de trabajo*, distinguiendo entre los núcleos protegidos y los trabajadores precarios (Castel 1997),

Antunes (2005) destaca que en la década de los 70, organismos internacionales como el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) otorgaron préstamos a los gobiernos que no podían hacer frente a las dificultades financieras con el supuesto fin de evitar el colapso de la economía, pero produciendo como consecuencia su endeudamiento. La existencia de estos organismos es propia del modelo neoliberal, los



cuales comienzan a influenciar en la agenda pública y en las decisiones de los distintos gobiernos priorizando el libre mercado conllevando el deterioro de los derechos sociales. Este hecho provocó un detrimento en la intervención del Estado-nación implicando su reducción en la cuestión social, tales como la regulación del empleo.

De esta forma el autor antes mencionado, alude a las consecuencias existentes en el mundo laboral bajo esta nueva modalidad flexible. Por un lado, se redujo el proletariado estable en las fábricas quien es sustituido por máquinas, también se desarticula el espacio físico de producción, incluso llevándolo a otros países a producir un sólo producto final. Por otro lado, dio lugar al “nuevo proletariado” conocido como sub-proletariado fabril y de servicios, tercerizados, subcontratados, trabajadores “part-time”. Se produjo un aumento del trabajo femenino, el cual alcanzó a más del 40% de la fuerza de trabajo en los países más avanzados, pero que de igual forma continuó siendo precario e informal. Pronto los trabajadores se vieron fragmentados y divididos en sectores que los diferenciaban entre los “más y los menos” aptos para la tarea, el empleado “multifuncional” y el que no pudo calificarse.

### **1.3 Cambios en el mundo del trabajo**

Las condiciones en las que el trabajo humano se lleva adelante han cambiado a medida que se ha transformado el empleo o trabajo asalariado propio de la sociedad capitalista, siendo importante analizar las transformaciones más relevantes que ha experimentado el capitalismo y sus consecuencias sociales y económicas las cuales han impactado también en el mercado laboral. Se tomará como punto de partida los años 70' ya que de acuerdo con Mandel (1990) en los años 1974 y 1975 se produce la primera recesión a nivel mundial de la economía del capital luego de la Segunda Guerra Mundial. Ello, ocasionó como consecuencia la reducción del consumo y el aumento del desempleo, conociéndose a esta fase como la “crisis del capitalismo monopolista”.

Castel (1997) por su parte ubica a esta crisis en el año 1973 a partir de la cual comenzó a degradarse la condición salarial, transcurriendo un cierto tiempo hasta que empezaran a sentirse sus primeros efectos.

Los años 70' también marcaron, por un lado, el fin de los Estados de Bienestar<sup>14</sup> época en la cual las instituciones estatales apuntaban a garantizar los derechos sociales desarrollados a través de políticas y programas de carácter redistributivo y universal, en donde existía un “ciudadano trabajador” el cual que es sujeto de derechos sociales y un “ciudadano necesitado” que necesitaba la protección del Estado (Rodríguez, 2004). Por otro lado, se encuentra el fin del modelo taylorista-fordista modelo basado según Castel (1997) en la articulación de la producción en masa caracterizado por un consumo masivo, instalándose en este una nueva relación entre el aumento del salario, el aumento de la producción y el aumento del consumo. El mismo promovía un salario elevado para motivar al trabajador y así incrementar su rendimiento, dibujando de este modo, una política salarial de la mano del progreso y la productividad. “Se pensó entonces que (...) prosperaba el comercio, aumentaría la demanda solvente, revitalizando la producción y asegurando el progreso indefinido de la riqueza nacional” (Castel 1997, p.171).

Así mismo, Antunes (2000) plantea que las crisis financieras fueron ejemplo de la fragilidad estructural que presentaron algunos países debido a que no podían competir y adaptarse a las transformaciones que se venían suscitando, generando ello un aumento de la precarización laboral, una degradación de la relación hombre-naturaleza, un deterioro de los recursos naturales, así como también la destrucción de la fuerza humana de trabajo que hoy se encuentra no solo precarizada sino también excluida.

Esta crisis se debió entre otros hechos, a la ausencia de demanda de los consumidores generando ello una sobre acumulación de la producción, pasando así a un método de acumulación flexible, conocido también como toyotismo. Hobsbawm (1998) menciona que “la crisis consistió en que la producción prescindía de los seres humanos a una velocidad superior a aquella en que la economía creaba nuevos puestos de trabajo para ellos” (p. 414).

---

<sup>14</sup> Josep Picó (1998) plantea que este tipo de Estado se justificaba asistiendo a las necesidades primarias de la población, regulaba el mercado y reavivaba el consumo. Una política socioeconómica, con diferentes matices, que fue llevada a cabo, en buena parte de los países europeos, tanto por los partidos políticos de la derecha como por los de la izquierda moderada, y sus más vivos defensores fueron los gobiernos socialdemócratas. El Welfare State buscaba asegurar el nivel de vida, el empleo, los servicios sociales básicos -salud, educación, jubilación-, incentivando el mercado y la producción, fomentando la paz, la estabilidad social y siendo defensor del consenso entre las distintas fuerzas sociales.

Claramunt (2019) tomando los aportes realizados por Antunes (2005) menciona las características de este nuevo modelo de producción toyotista, el cual se centra en la demanda de los consumidores, comenzando la producción a ser más diversa y variada. Los cambios de este modelo repercuten en el conjunto de los trabajadores que venden su fuerza de trabajo en el mercado para producir dichos bienes y servicios. De este modo, se genera una multiplicidad de funciones en sus tareas operando en forma simultánea varias máquinas. Se busca en este nuevo modelo la eficacia y la eficiencia de los costos maximizando los tiempos de producción. Las empresas propias del sistema productivo toyotista desarrollan, además, una estructura horizontal transfiriendo a terceros gran parte de lo que antes se producía dentro de ellas (tercerizaciones), promoviendo la subcontratación de trabajadores ampliando así las posibilidades del empleo temporario (Claramunt, 2019, p.7).

#### **1.4 “Ser empleable” una responsabilidad individual**

Mariatti (2018), plantea que durante el siglo XX y principios del siglo XXI, la mundialización de la economía modificó el escenario del mercado de trabajo, hallándose nuevas características con relación al problema del desempleo. Apareciendo ahora éste como una responsabilidad personal, y concebido de esta forma, por buena parte de los decisores políticos en el marco del Estado. Fue entonces que surgió la preocupación por ampliar los conocimientos de los desempleados a través de propuestas de inserción laboral, conocidas, como “políticas activas o de activación”, políticas que buscan una actitud dinámica, “activa” y responsable de las personas por su situación de desempleo y el querer salir de ese lugar.

Vignolo (2010) desagrega a las políticas activas en cinco programas de asistencia a la búsqueda de empleo y los servicios de colocación: programas de capacitación; apoyo a la microempresa y al autoempleo; creación directa de empleo por parte del Estado; y finalmente subsidios a empresas que emplean individuos desempleados.

En los años '90, se genera un proceso de apertura de la economía nacional al mercado exterior dando lugar a procesos de privatización, de desindustrialización. Se produce una disminución de la fuente laboral, comenzando a ser sustituidas las personas por máquinas en el marco de la reestructuración en la producción implementado por el modelo neoliberal el cual comenzó a afianzarse. La función del Estado se limitó a las

regulaciones sociales sin intervenir en la economía, favoreciendo la privatización de empresas y servicios públicos reduciendo de este modo el gasto social, estimulando la libre competencia y debilitando los movimientos de trabajadores organizados como los sindicatos.

Este modelo defiende el libre comercio debido a que, según su ideología, se generan mejores condiciones sociales. Sin embargo, se produce un aumento del desempleo estructural, precarizando las condiciones de trabajo debilitando las relaciones colectivas, llevando así a que la incertidumbre predomine en la vida de los trabajadores.

El trabajo deja de ser portador de seguridad y estabilidad como lo era anteriormente no pudiendo absorber por tanto a todas las personas de forma permanente. Druck (2011) citado en Claramunt (2019) considera que se imponen así condiciones de trabajo y de empleo precarias pero que son aceptadas por los trabajadores por la permanente amenaza del desempleo estructural, generado a su vez por el capitalismo en esta fase de su desarrollo. Quienes venden su fuerza de trabajo terminan aceptando cualquier trabajo ante la perspectiva de no poder acceder a ninguno. “El trabajador adquiere la conciencia de no ser irremplazable y la convicción de que su trabajo y su empleo son prácticamente un privilegio, aunque frágil y amenazado.” (Claramunt, 2019, p.21)

Claramunt (2019) sintetiza algunos puntos en cuanto a las diferentes formas que, lejos de desaparecer, toma la precarización hoy en día. Precarización que es sinónimo sobre todo de inseguridad e incertidumbre laboral en cuanto a la calidad del empleo y a la vulneración de los derechos del trabajador.

La precarización en primera instancia se produce en el acceso y luego en la inserción al mercado laboral. Estar formalizado o no marca la primera brecha, ser un trabajador informal es quedar por fuera de la cobertura social, seguros de desempleo y prestaciones. Luego se presentan las diferencias salariales, y la discriminación en base al género, la edad y la etnia.

Por otra parte, se señala la existencia de una precarización en cuanto a la gestión laboral, lo que se le exige al trabajador en cuanto a la responsabilidad de sus tareas, las tercerizaciones que promueven la competencia del mercado y que apuntan a reducir el

gasto del Estado. Antunes (2015)<sup>15</sup> plantea que para el mundo del trabajo tercerizar, es fomentar una clase trabajadora desprotegida en cuanto a derechos, fuera del marco regulatorio estando expuesta a una mayor explotación. Las consecuencias son: una disminución de los salarios, aumento del tiempo de trabajo, aumento de los accidentes y al aumentar la división de la clase trabajadora se dificulta la organización sindical de la misma, ya que muchas veces se encuentran tercerizados o muy fragilizados ante los empleadores para atreverse a sindicalizarse.

Menciona así mismo, que muchas empresas ponen el foco de atención en la producción, siendo la utilidad del trabajador medida por su rendimiento y la ganancia del capital, no tomando en cuenta las condiciones de seguridad y salud a las cuales queda expuesta la persona que desempeña las diferentes tareas.

Así como en un primer momento definimos que el trabajo creaba vínculos e identidad colectiva, la pérdida de este, la excluye. Es entonces que se genera la competitividad en el acceso o en los ascensos laborales, debilitando de esta forma la organización y el accionar colectivo. El derecho al trabajo es vulnerado al disminuir el papel del Estado como mediador priorizándose los intereses del capital y no los del trabajador. No se trata sólo del acceso al trabajo, sino a trabajos de calidad que aporten garantías esenciales a su bienestar. En la misma línea, el sistema muestra que se puede prescindir del trabajador en cualquier momento, haciéndolo responsable por mantener su empleo.

## **1.5 Transformaciones en Uruguay**

En lo que refiere a nuestro país, el Sistema de Bienestar uruguayo se caracterizó entre otros aspectos por una implementación temprana de políticas sociales universales (salud, educación, asistencia) así como la regulación de las condiciones de trabajo, procesos que se generaron en los 90 hasta los gobiernos progresistas.

Sin embargo, la existencia de sectores informales ubicados por fuera de la matriz de protección social ha llevado a que Filgueira (1998) calificara a nuestro país como un

---

<sup>15</sup> Entrevista a Ricardo Antunes (2015). Disponible en: <http://www.laizquierdadiario.com/Ricardo-Antunes-No-se-deberia-regular-la-tercerizacion-sino-impedirla>. Acceso: 05/07/20

Estado que promueve una ciudadanía social estratificada. Si bien, hay sectores de la población que se encuentran cubiertos por beneficios sociales, “existe una fuerte estratificación de los servicios y de las condiciones de acceso, que dependen del sector de actividad de los asalariados y sobre todo, de su condición de trabajadores formales o informales” (Méndez, Senatore, Traversa, 2010 p.7), destacando además que son aquellos que caen en la informalidad los que terminan accediendo a prestaciones de menor calidad.

Por ende, pese a que durante los gobiernos progresistas hubo una mejora en las condiciones de vida de la población uruguaya, aún existen personas que ven vulnerados sus derechos. Por ejemplo, el derecho a la vivienda, el cual es fundamental para el desarrollo de la autonomía de las personas. Sin embargo, las personas que no cuenten con un empleo no puedan acceder a una vivienda que cubra sus necesidades personales y/o familiares. Incluso aquellas personas que sí tienen un empleo formal, ven dificultades para acceder debido a los elevados precios de las propiedades dentro del mercado.

## **1.6 Tiempo de reformas**

En los años 90´ el Estado como regulador social pierde su lugar central, así mismo se retira en las negociaciones de los Consejos de Salarios, pasando el mercado a tomar el control siendo de este modo la clase que vive de la venta de su fuerza de trabajo la más afectada. Se genera con ello una flexibilización y desregulación de las relaciones de trabajo surgiendo nuevas modalidades de contratación como son: la modalidad unipersonal, la subcontratación, tercerizaciones, arrendamientos de servicios, entre otras. Todo ello desemboca en un aumento del desempleo y la informalidad, así como también una creciente individualización de las relaciones de trabajo y un predominio de lo individual frente a lo colectivo (Claramunt, 2019).

De esta forma, el país acude a la promoción de políticas que pudieran hacer frente al desempleo el cual afectaba a los ciudadanos. Fue así como en 1992 comenzó la creación del sistema de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE), la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) y el Fondo de Reversión Laboral (FRL)

El Fondo de Reversión Laboral, donde los trabajadores en actividad financian con un porcentaje de su sueldo la capacitación para quienes están desocupados, “activando” a los trabajadores formales a cubrir desde el salario la “activa”

reconversión laboral que el mercado demanda al desempleado, responsabiliza al trabajador en actividad que debe financiar este recambio, socializando el costo de esa reconversión y responsabiliza al desempleado de su desempleo, por la falta de “capital humano”. Esto significó el inicio de una nueva batería de acciones identificadas como políticas de “activación”. (Mariatti, 2018; p.17)

Según el Instituto Cuesta Duarte (2014) en el año 2002 el mercado laboral sufre un deterioro produciendo un gran impacto en el salario real agravado con la crisis financiera surgida entre los años 2000 y 2004 donde el poder adquisitivo del salario disminuye aproximadamente un 23% hallándose altos niveles de pobreza.

(...) la crisis desatada en 1999 llevaría el desempleo y la pobreza a niveles sorprendentes para el país; más de 200.000 personas desempleadas y un 31 por ciento de la población con ingresos por debajo de la línea de pobreza en 2003 y 2004. El desempleo llegó a límites históricos en el año 2002, superando los 20 puntos porcentuales (Pucci, F; Quiñones, M; 2015)

En el año 2005, asciende al poder el gobierno de izquierda del Frente Amplio-Encuentro Progresista bajo la presidencia del Dr. Tabaré Vázquez (2005-2010). Dicho gobierno tuvo lineamientos políticos que apuntaban a combatir los niveles de indigencia y pobreza que se vivía en el país. Sumado a ello, se focalizó la mirada en la ampliación de los beneficios sociales llevando a cabo diferentes programas, teniendo estos como objetivo alcanzar a los sectores que estaban por fuera de la matriz de protección social tratando de universalizar algunos servicios, lo que incluyó, reformas en el área de la salud, reformas tributarias, políticas de activación y regulación laboral, la creación del Ministerio de Desarrollo Social (Mides) encarado de el Plan de Atención Nacional a la Emergencia Social<sup>16</sup>, y al actual Plan de Equidad. Dicho Ministerio y en forma conjunta con otras instituciones y organismos diseñó programas de empleo transitorio que habían tenido sus antecedentes en programas municipales de la capital del país, entre ellos el Programa Barrido Otoñal, Trabajo por Uruguay, Uruguay Trabaja, entre otros. Se

---

<sup>16</sup> El Plan de Atención Nacional a la Emergencia Social (PANES) Disponible en: <http://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/2200/1/plan-de-atencion-nacional-a-la-emergencia-social.pdf>. Acceso: 20 de junio de 2020

comienza así a delimitar la población “vulnerable”. Entendiéndose por ella a la que se encuentra dentro del rango establecido por el Índice de Carencias Críticas (ICC)<sup>17</sup>.

Por otra parte, el Plan de Equidad<sup>18</sup> edificó a partir del año 2008 un sistema de seguridad social teniendo como finalidad la protección de los ciudadanos y por extensión a los hogares que estén incorporados al mercado formal de trabajo. Entre las medidas tomadas se encuentran, la regulación de la provisión privada y pública de bienes sociales a través de las agencias estatales, para asegurar la calidad de los servicios; la formación de una Red de Asistencia Social de naturaleza no contributiva que ampara a todos los grupos sociales, en particular a aquellos sectores socioeconómicos que tienen limitadas sus oportunidades de acceso al mercado de empleo por diversos motivos; la articulación del sistema de seguridad social con el conjunto de políticas universales básicas que garanticen y aseguren los derechos sociales.

En el marco de las políticas de empleo, se incorpora una articulación público-privado la cual apuntaba a aumentar la cantidad y calidad del empleo, apoyar la reinserción de la población desocupada y promover los microemprendimientos procurando una mayor inclusión social, mayor formalización y un aumento de la dinamización del mercado interno. El “trabajo promovido” es una propuesta que toma al trabajo como herramienta de integración en el marco de la Protección Social apuntando a fortalecer los procesos de integración social, reconociendo al trabajo como “actividad humana que produce efectos sinérgicos en la órbita personal, familiar y social debilitando los factores de exclusión. El componente de Trabajo Promovido contó con dos sub-programas, Uruguay Trabaja y el subprograma Incentivo a la Contratación. (Plan de Equidad s/f; p.54-55).

Por su parte, el Estado estableció una política económica de reducción del déficit fiscal a través de un plan de ajuste antiinflacionario. En la misma línea, se re-instalan nuevamente en el ámbito laboral los Consejos de Salarios promoviendo una negociación

---

<sup>17</sup> ¿QUÉ ES EL ÍNDICE DE CARENCIAS CRÍTICAS? Serie de documentos “Aportes a la conceptualización de la pobreza y la focalización de las políticas sociales en Uruguay” Disponible en : “[http://dinem.mides.gub.uy/innovaportal/file/35169/1/que\\_es\\_el\\_indice\\_de\\_carencias\\_criticas\\_-\\_daes\\_-\\_desytc\\_-\\_dinem.pdf](http://dinem.mides.gub.uy/innovaportal/file/35169/1/que_es_el_indice_de_carencias_criticas_-_daes_-_desytc_-_dinem.pdf) Acceso: 17 de Agosto de 2020

<sup>18</sup>Plan de Equidad. Disponible en [http://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/913/1/plan\\_equidad\\_def.pdf](http://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/913/1/plan_equidad_def.pdf)



colectiva tripartita, regulando también la actividad del sector rural y del trabajo doméstico estableciendo para ambos sectores la jornada laboral de ocho horas, la regulación del ciclo semanal de trabajo y los días de descanso; impactando todo ello positivamente en las condiciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores.

Se crea el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), de carácter tripartito integrado por trabajadores, empresarios y el Estado, con el fin de administrar el Fondo de Reversión Laboral, asesorar al Poder Ejecutivo en materia de relaciones laborales, realizar programas de capacitación y reinserción para los desempleados y elaborar estudios acerca de la situación laboral uruguaya.

Así mismo, se establecieron leyes de tercerizaciones<sup>19</sup> las cuales constituían una nueva modalidad de contratación de trabajadores. De la misma forma, se otorgaron mayores garantías para los trabajadores a través del reconocimiento de las normas de libertad sindical y la regulación de la licencia sindical. Se produjo un aumento de afiliados a los sindicatos, pasándose de 110.000 trabajadores afiliados en el año 2003 a 353.000 en 2013. Los sindicatos privados son los que aumentan el mayor número de afiliados en comparación con los sindicatos públicos. Por su parte, el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA), cuentan con más de 40.000 afiliados, es el sindicato más grande<sup>20</sup> del país en el sector privado.

Méndez G; Senatore L; Traversa F (2010) destacan entre los cambios en la normativa laboral, la regulación de las licencias especiales, como por ejemplo la licencia por estudio. También la normativa que establece la ampliación del seguro de desempleo para los trabajadores de más de 50 años, generalizada al conjunto de los trabajadores en caso de existencia de una crisis a nivel nacional. Esto es implementado por el Banco de Previsión Social (BPS) el cual apunta a flexibilizar el acceso al seguro de desempleo, haciendo potenciales beneficiarios también a aquellos que, aun teniendo un empleo formal pierden su empleo principal. Se modifica la modalidad de la prestación económica, asumiendo una lógica decreciente para que no sea muy fuerte el impacto en los primeros

---

<sup>19</sup> “Tercerizaciones: subcontratación, intermediación y suministro”. Régimen laboral establecido en las leyes 18.099 y 18.251. Se da cuando una empresa, en lugar de usar directamente a su personal, contrata a otra empresa para que sea esa la que aporte el mismo. Disponible en: <https://www.pdelc.com.uy/espanol/tercerizaciones-subcontratacion-intermediacion-y-suministro-6?nid=138#.Xvk1B8RKjIU> Fecha: 12/03/2017. Acceso: 28 de junio de 2020.

<sup>20</sup> “Desde el 2005 el Uruguay gira a la izquierda”. Disponible en: [http://columnistas.montevideo.com.uy/uc\\_300385\\_1.html](http://columnistas.montevideo.com.uy/uc_300385_1.html). 19 de diciembre de 2013. Acceso: 20 de junio de 2020

meses de pérdida del trabajo y sea mayor el incentivo a buscar un nuevo empleo en los meses siguientes.

En cuanto a la seguridad y a las protecciones sociales el BPS tuvo un aumento del número de beneficiarios, especialmente de jubilaciones en mujeres quienes eran minoría anteriormente y hoy son mayoría por primera vez en la historia. Esto se debe a que se disminuyó de 35 a 30 los años exigidos para la jubilación otorgando además un reconocimiento de un año más por hijo. Este hecho ha provocado que se hayan jubilado 40 mil mujeres, que antes no podían jubilarse.

Durante los 15 años de gobierno de izquierda (2005-2020) se presenció un importante accionar en las regulaciones del sector público, regulaciones laborales y sindicales de la mano de un crecimiento económico. No obstante, aún continúan existiendo niveles de informalidad en aquellas personas que venden su fuerza de trabajo, trayectorias laborales discontinuas o con intermitencias, generando dificultades al momento de acceder a jubilaciones y otras protecciones de la seguridad social y de la atención de la salud; persistiendo niveles de desigualdades en el mercado laboral para mujeres, jóvenes y población afrodescendiente.

## **CAPÍTULO 2: EL RECONOCIMIENTO DE LO VISIBLE: GÉNERO Y VULNERABILIDADES**

En este capítulo, se analizarán los conceptos de género y sexo; debido a su importancia para el estudio propuesto en la presente monografía. A partir de ello, se procurará conocer los roles desempeñados históricamente tanto por hombres como por mujeres y cómo ello se ha ido transformando con el transcurso del tiempo. Específicamente, se focalizará la mirada en el mercado de trabajo, y sus impactos en la segregación ocupacional y en la brecha salarial percibida por las mujeres.

### **2.1 Aproximación conceptos de género y sexo**

Lamas (1986) plantea que el concepto “género” es una categoría de análisis, utilizado por primera vez en las Ciencias Sociales en el año 1955 cuando el antropólogo John Money propuso el término *gender role*, “rol de género” para describir los comportamientos que son asignados socialmente a los hombres y a las mujeres. En 1968, el psicólogo Robert Stoller definió lo que se denomina “identidad de género”, la cual está determinada por el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias y costumbres atribuidos a cada género según la cultura en la cual se esté inmerso y no así, determinada por el sexo biológico. Fue por ello, que en los años 70 el feminismo anglosajón impulsó el concepto de “género” haciendo énfasis en las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y cómo estas son construidas socialmente, demostrando que las características humanas consideradas femeninas son adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social.

Ramírez (2008) plantea que desde los años 70 hasta nuestros días los estudios sobre género han avanzado. En un principio, eran llamados “estudios de la mujer” haciendo referencia solamente a la mujer, no abarcando a hombres como a mujeres.

Por su parte, Pilar Sánchez (s/f) refiere que los hoy llamados “estudios de género” y no “estudios de la mujer”, se desprenden de la teoría feminista, cuyo principal objetivo en sus inicios fue generar una conciencia y sensibilización en la sociedad sobre las desigualdades existentes entre los hombres y las mujeres, y la lucha por la obtención de los derechos de estas últimas. La autora toma los aportes de Light, Keller y Calhoun

(1991) quienes definen al género como aquellas características no biológicas que se asignan a mujeres y hombres, entendiendo que los roles están otorgados en función de lo que cada persona asocia según la sociedad en la que nace y no así al sexo biológico. “En ocasiones se han considerado las diferencias como naturales cuando estas diferencias se sustentaban de expectativas, intereses o necesidades de la sociedad, confundiendo lo natural con las creencias de la sociedad en el momento histórico” (Sánchez s/f, p.01).

Los estudios de género dieron a conocer que el género se construye a través de diferentes procesos de socialización, pero que a su vez depende si se es mujer u hombre, siendo las actitudes sexistas influenciadas por la cultura y los patrones de la sociedad a la cual se pertenezca.

Simone de Beauvoir (1949) en Calce (2015) afirma que la mujer no nace, sino que se hace, buscando con esta afirmación problematizar y generar un debate acerca de cómo se ha constituido la “realidad femenina”, por qué la mujer ha sido definida como el “otro” y cuáles han sido las consecuencias de ello. Es así como los feminismos se han focalizado en transformar la sociedad cuestionando las condiciones existentes, las relaciones de poder que se establecen alrededor del sexo y que disminuyen la presencia de la mujer en distintos ámbitos, construyendo un sistema de jerarquías acentuando las diferencias. Es por ello, que la deconstrucción de los roles y estereotipos llevará a una sociedad más equitativa e igualitaria. (Calce, et al., 2015)

En la misma línea, Meynen y Vargas (1991) consideran que el género es un concepto clave para analizar el lugar que ocupa la mujer, aunque, en reiteradas ocasiones se analiza al género como sinónimo de mujer. Esta autora establece que el género no es una categoría aislada, sino que refiere a la continua relación entre mujeres y hombres, modificándolos e influyendo en ellos.

En los años 80, el género pasa a ser una categoría importante de análisis para demostrar cómo la diferencia biológica, el ser hombre o ser mujer, se expresa en distintas desigualdades sea en ámbitos económicos, sociales y políticos, colocando así los determinantes de la desigualdad entre los sexos.

Ribas Bonet (2004) tomando los aportes de Jáuregui de Gainza (1992), plantea que “las diferencias naturales marcadas por la fisiología y la anatomía femenina y

masculina han sido distorsionadas y dando lugar a discriminaciones sociales que perjudican, marginan y oprimen a la mujer” (p.241).

Desde la Revolución Industrial con el traslado de la producción del hogar a la fábrica comenzaron las distinciones entre quienes trabajaban a cambio de un salario y aquellos que se encontraban desempleados, produciéndose una distinción entre ellos. Esto trajo como consecuencias que en el mundo del trabajo en los últimos años haya sido el hombre quien ha pertenecido en mayor parte a la categoría de obrero.

La autora anteriormente nombrada, tomando en consideración a Reskin y Padavic (1994), plantea que la industrialización trajo consigo nuevas diferencias, por una parte, el no reconocimiento del trabajo no remunerado que realizan las mujeres en el hogar y, por otro lado, el trabajo remunerado es asignado a los hombres siendo ellos la mayoría de la fuerza de trabajo organizados en base a los sistemas de salarios e ingresos familiares. Refieren en esta línea a tres factores que marcan las diferencias en cuanto al trabajo según el género, visualizándose ello en la asignación de las diferentes tareas según el sexo de los trabajadores; el valor que se le otorga al trabajo realizado por los hombres en comparación al efectuado por las mujeres, la consecuente diferencia salarial; y la construcción del género en el trabajo por parte de las empresas y los mismos trabajadores.

La segregación de las ocupaciones entre los sexos perjudica a las mujeres, porque tiene efectos muy negativos sobre cómo las ven los hombres y cómo se ven a sí mismas. Esto, a su vez, menoscaba la condición social y económica de la mujer y repercute, en una larga serie de variables como las tasas de mortalidad y de morbilidad, la pobreza y la desigualdad de ingresos. La persistencia de estereotipos ‘socio-sexuales’ entraña asimismo consecuencias nocivas en el ámbito de la instrucción y la formación profesional, que perpetúan las desigualdades entre hombres y mujeres de una generación a otra” (Anker 1997, p.343).

## **2.2. La participación de la mujer en el mercado laboral**

Más allá de las particularidades conceptuales entre sexo y género, es importante observar la diferencia existente entre hombres y mujeres y el lugar que se le ha asignado a esta última en cuanto a los roles sociales y cómo esto ha impactado en su acceso al mercado de trabajo. Los enfoques utilizados en la valoración del desarrollo económico se

centran generalmente en indicadores que analizan la producción de bienes y servicios para el consumo ignorando el trabajo de carácter reproductivo no remunerado que las mujeres mayoritariamente realizan en su familia y en la comunidad. (Ribas; 2004).

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas ha realizado diferentes estudios<sup>21</sup> en cuanto a la participación de las mujeres en el empleo remunerado en la industria y servicios para así conocer el progreso en cuanto a la equidad de género en el mercado laboral. Las limitaciones que se observan es que a medida que las mujeres van ocupando un mayor lugar en el empleo asalariado, no se puede conocer las mejoras o retrocesos que se producen en la vida de las mismas, de igual forma un aumento en el empleo remunerado de estas no siempre significa una mejora en sus ingresos y menos en comparación con el salario percibido por los hombres. Así mismo, un aumento de la participación de la mujer en el empleo, es añadido por lo general a su carga total de trabajo, donde se toma en cuenta también el trabajo no remunerado<sup>22</sup>, donde se toma en cuenta el trabajo doméstico en el hogar, el trabajo de cuidados, el trabajo que se brinda a otros hogares sin recibir remuneración y el trabajo voluntario. La mujer gana en ingreso, pero pierde en tiempo. Por otra parte, Ribas (2004) cita a Elson (2000), considera que se encuentran en peores situaciones económicas y se ven forzadas a aceptar empleos precarios con peores remuneraciones económicas para poder llevar un ingreso a su familia.

Es así, que la mujer durante mucho tiempo y hasta el presente, se ha visto subordinada al hombre en todas las esferas de la vida, no escapando el ámbito laboral a ello. Este lugar que ha ocupado a su sombra hizo que sea el hombre quien accediera y acceda, a los diferentes lugares de poder, así como también a una mayor retribución económica, importancia simbólica y toma de decisiones, estos lugares representan configurando así, lo que conocemos como sociedad patriarcal<sup>23</sup>, donde las mujeres son

---

<sup>21</sup> Informe Bienal de UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). <http://www.undp.org/unifem/progressww/2000/progressp.html>.

<sup>22</sup> Uso del tiempo y trabajo no remunerado. (2013). Disponible en: <http://www.ine.gub.uy/documents/10181/35933/Uso+del+tiempo+y+el+trabajo+no+remunerado/579b3fdb-c0e8-4745-ab1d-a9aef24ab5a5>

<sup>23</sup> Por patriarcado se entiende: la organización jerárquica masculina de la sociedad y, aunque su base legal institucional aparecía de manera mucho más explícita en el pasado, las relaciones básicas de poder han permanecido intactas hasta nuestros días. El sistema patriarcal se mantiene, a través del matrimonio y la familia, mediante la división sexual del trabajo y de la sociedad. Las raíces del patriarcado se encuentran ya manifiestas a través de la fuerza y el control masculino en los propios roles reproductivos de las mujeres. (Eisenstein,1977, citado en Villarreal Montoya (2001; p.2).

seres relegados al segundo plano en comparación al lugar de privilegios que ocupa el hombre por el simple hecho de serlo.

Hoy son cada vez más las mujeres que logran acceder a diferentes espacios y rubros en el mercado laboral, pero, aun así, gran parte se continúa perpetuando en aquellas tareas vinculadas al sector de servicios, de cuidado, limpieza, cocina; actividades que socialmente han sido asociadas a los roles que la sociedad le atribuye a las mismas por solo el hecho de nacer mujer. Como mencionan Ribas (2004), Reskin y Padavic (1994), los patrones familiares se han modificado, ya no son solo los hombres quienes acceden al mercado laboral, las mujeres también lo hacen. Ello ha hecho que sean los hombres quienes deben también realizar trabajos domésticos, aunque la mujer sigue siendo la primera referente y responsable en realizar el cuidado de los hijos, de la familia, de las personas que requieren atención. Tareas que condicionan su tiempo, que no son reconocidas y que las conocemos como trabajo no remunerado. A su vez, no todos los hombres están conformes con ser los únicos proveedores del hogar, ya que esto representa una limitante ante la posibilidad de poder realizar otras actividades y de participar en la crianza de sus hijos.

Estos autores destacan además la poca representación que tienen las mujeres en los niveles jerárquicos superiores produciéndose una segregación ocupacional vertical, donde las dificultades no están sólo en cuanto al acceso a un empleo, sino también a las posibilidades de ascenso laboral que se le presentan para la mujer. Es así que las mujeres que tienen el deseo y las posibilidades económicas para hacerlo, postergan el matrimonio y la maternidad, priorizando su carrera profesional comenzando a participar a edad más temprana en el mercado laboral.

### **2.3 Las mujeres uruguayas, entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado.**

Batthyány, Genta, y Perrotta (2015) mencionan que, en las últimas décadas en nuestro país comienza a impulsarse desde el Estado, la academia y el movimiento feminista, diferentes acciones buscando generar transformaciones en la división sexual del trabajo y problematizando los roles de género establecidos. Algunas de estas acciones son el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, el diseño del

Sistema Nacional de Cuidados, la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo, entre otras medidas. En el módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, relevados en 2013, se deja en evidencia las interrelaciones existentes entre el trabajo remunerado y el no remunerado mediante la distribución de actividades, entre varones y mujeres, en distintos ámbitos vinculados a la participación de ambos en el trabajo remunerado y el aporte monetario que realizan en el hogar.

Existen ciertas condiciones que estructuran el mercado de trabajo y limitan a las mujeres a la hora de acceder, permanecer y ascender dentro del mismo. Para evidenciar esto, se toman los aportes brindados por el documento “Estadísticas de Género” (2018) creado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES ) y el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES). Allí se analiza analizan los datos recabados en la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del año 2018, considerando el período que se ubica entre el año 2006 y el 2018 y observando la evolución de las principales tasas del mercado de empleo, tomando en cuenta algunas variables que sumadas al género, aumentan y/o disminuyen la brecha, tal como el lugar de residencia, la etnia, y la situación económica.

El estudio analiza la evolución de la tasa de empleo según sexo en el país, para el período 2006-2018. En este se indica que en los varones para el año 2006 existía una tasa de empleo de 66,3% y para el año 2018 un 65,8%. Para las mujeres en cambio en el año 2006 la tasa de empleo era de un 43,7% y para el año 2018 era de un 49,4%. Estas cifras muestran que en ese periodo disminuyó levemente la brecha de género, pasando de un 22,6% en el año 2006 a 16,4% en el 2018.

Algunos indicadores que toma la ECH, son por ejemplo, la tasa de actividad (TA) la cual se calcula como la relación entre la población económicamente activa (aquellas personas que se encuentran ocupadas o desocupadas) y aquellas que se encuentran en edad de trabajar. Es así como la ECH expresa que para los varones en el año 2006 se registraba una tasa de actividad de 72,2% y para el año 2018 un 70,7%; mientras que, para las mujeres en el año 2006, la TA era de un 50,8% y en 2018 fue de un 54,9%. Esto deja en evidencia que mientras la tasa de actividad para los varones ha descendido levemente en los últimos años, para las mujeres se produce un aumento, reduciéndose la brecha de género. A pesar de ello, en el año 2018 la tasa de actividad femenina se encontraba casi en un 16% por debajo de la tasa de actividad masculina.



Por otra parte, la tasa de actividad de las mujeres que residen en la ciudad de Montevideo se sitúa en 58,7%; y un 53,6% para aquellas que residen en localidades del Interior del país que son mayores a 5000 habitantes y 48,6% en localidades menores a 5000 y zonas rurales, observándose una brecha de 10% en la tasa de actividad de las mujeres en función del lugar donde residen.

La tasa de actividad de los jefes/as de hogar y cónyuges también varía según la cantidad de hijos que se tengan a cargo, influyendo ello en el ingreso y permanencia en el empleo. Las mujeres, cuando tienen un mayor número de hijos, menor será su participación en el mercado laboral, debido a que la tarea del cuidado recae mayoritariamente en ellas constituyendo lo denominado como “trabajo no remunerado”.

Es en base a estos datos que podemos afirmar que la participación de las mujeres en el mercado laboral es menor que la presentada por los varones, a pesar del aumento sostenido de la tasa de actividad femenina en los últimos años. De todos modos, se observa una proporción más alta de varones que de mujeres en la categoría ocupados/as. Son las mujeres quienes declaran realizar las tareas del hogar y han sido quienes en los últimos años han buscado participar más activamente en el mercado laboral logrando hacerlo, aunque los indicadores continúan demostrando que la brecha entre hombres y mujeres sigue existiendo, perpetuando así el acceso en desiguales condiciones entre mujeres y hombres.

A la hora de definir qué tan empleable son cada una de las personas para competir en el mercado laboral, la brecha se acentúa según las aptitudes y formación que cada uno posea. El hecho de ser mujer ha mostrado ser parte de la desventaja, debido a lo que se ha mencionado en este capítulo en cuanto al “rol” que ocupa y se le atribuye. Es así, que que cabe preguntarse, si aquellas mujeres que se profesionalizan para acceder a un empleo tienen ciertas dificultades, ¿cuántas más dificultades pueden tener aquellas que por diversas razones no pueden hacerlo? Por otro lado, cuando logran acceder, lo hacen en empleos que se relacionan con las tareas que la mujer ha realizado en cuanto al rol que la sociedad le ha establecido históricamente: cuidados, servicios domésticos, etc. Por otro lado, si trabaja desde el hogar en emprendimientos personales, no es igual de reconocido socialmente que si saliera de su casa a cumplir un horario laboral. Es entonces que la brecha, no se agudiza solo entre hombres y mujeres, sino entre las mujeres con las

diferentes características que las transversalizan y caracterizan a cada una según su realidad social específica.

## **2.4 Abordaje ante la desigualdad de género en Uruguay, avances y desafíos.**

Desde el documento “Sistemas de género, igualdad y su impacto en el desarrollo de Uruguay al 2050”<sup>24</sup> se realiza un diagnóstico acerca de la actualidad de nuestro país en materia de avances y desafíos en referencia a la temática de género.

En el mismo se menciona el trabajo en conjunto realizado desde la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) con el Instituto Nacional de las Mujeres – Ministerio de Desarrollo Social, donde se ha impulsado la elaboración de un presupuesto nacional con enfoque de género, incluyendo una mirada transversal al presupuesto y a los procesos de rendición de cuentas asociados a la misma. Dentro de sus objetivos se busca visibilizar las situaciones de inequidad entre hombre y mujeres, y operar a través del presupuesto en el proceso de elaboración de la Visión Uruguay hacia el 2050 y su consecuente Estrategia Nacional de Desarrollo. El objetivo es servir de herramienta a las políticas públicas para que puedan reducir y anticiparse a los riesgos, aprovechar las oportunidades en cuanto a las diferencias de género existentes en nuestro país. Del estudio se desprenden los avances y retrocesos en el sistema de género en Uruguay a raíz de los cambios de la situación de la mujer a lo largo de los años.

Desde los tiempos en los que el feminismo en Uruguay centraba sus esfuerzos en hacer visible la discriminación de que eran objeto las mujeres hasta hoy, cuando el tema de la igualdad de género es parte de la agenda y la política pública, han pasado más de cincuenta años. Asimismo, hay que mencionar que los últimos 11 años han sido particularmente vitales en este aspecto, asociado a que los gobiernos han tomado con énfasis una agenda de ampliación y reconocimiento de derechos y reformas sociales (OPP, 2019, p.21).

El documento toma como primer hecho relevante la integración de la mujer al mundo público en estos últimos 11 años, relacionándola con el ascenso y acceso al mercado laboral y a los cambios sociodemográficos como “la reducción de la fecundidad,

---

<sup>24</sup> El estudio se lanzó el 9/03/2016, se realizó un análisis de la situación inicial de dimensiones claves del sistema de género nacional, sus tendencias históricas y los factores de cambio emergentes. Propone una definición de desarrollo sostenible que comprende la igualdad de género y el bienestar social.

la prolongación de la esperanza de vida y las uniones de pareja más tardías, así como también con el mayor acceso a la educación”, entre otros aspectos. Un mayor nivel educativo no es sinónimo de mejores salarios. En otros ámbitos, “persiste una fuerte subrepresentación femenina en la política y en los procesos de toma de decisiones en la vida del país” (OPP,2019, p.22). Si bien las mujeres participan en la función pública, no hay una transformación en sus cargos de poder, impulsándose para ellos algunas acciones como lo es la ley de cuotas<sup>25</sup>.

La realidad actual del país tras la asunción de un nuevo gobierno nacional de orientación conservadora es todavía una incógnita en cuanto a los cambios que puedan realizarse. Manteniendo esta incertidumbre en cuanto a los diferentes planes y programas que apunten a atender, contribuir y revertir la realidad de las mujeres mejorando su calidad de vida y la de sus familias.

---

<sup>25</sup> En octubre de 2017 se votó de forma dividida e indefinida la Ley N°18.476 de 03/04/2009, que regula la participación política femenina en todos los cargos electivos de nuestro país, esta vez, sin límite de tiempo. Cotidiano Mujer (2019) <https://cotidianomujer.org.uy/sitio/ni-mas-ni-menos/2158-ley-de-cuotas-representacion-politica-en-uruguay-proceso-de-aprobacion-y-desafios-futuros>

## **CAPÍTULO 3: BARRIDO INCLUSIVO, UNA EXPERIENCIA DESDE LA VOZ DE SUS PARTICIPANTES**

En el presente capítulo, se describirá el Programa Barrido Inclusivo (PBI) sus orígenes, antecedentes y su funcionamiento en la actualidad. Sumado a ello, se reflexionará acerca de sus objetivos, sus fortalezas y debilidades a partir de las diferentes fuentes de información a las cuales se ha accedido sobre esta temática, así como también a partir de la mirada de los actores involucrados (referentes institucionales y participantes).

### **3.1 Los comienzos: del Barrido Otoñal al Barrido Inclusivo**

Según la información aportada por el Informe de Evaluación (2019) realizado por la Facultad de Ciencias Sociales- Udelar, el programa en su comienzo, fue pensado conjuntamente entre las diferentes divisiones de la Intendencia de Montevideo, como son la Comisión de la Mujer y la División Limpieza, estando coordinado por la Unidad de Convenios. Tiene sus antecedentes en las “Jornadas Solidarias” realizadas en el año 2001 por dicha Intendencia.

Fue así como, en el año 2002 y para dar respuesta a la crisis económica y social que se vivía en ese momento en Uruguay, en el marco del programa “Por más oportunidades laborales”, se impulsó el programa Barrido Otoñal. Este consistía en el barrido de avenidas y centros comerciales en puntos específicos de la ciudad de Montevideo, apuntando de este modo a desarrollar una política social que promoviera una experiencia socioeducativa y laboral transitoria, de mujeres jefas de hogar en condiciones de pobreza (Picasso, 2005).

Referido a ello, una de las integrantes de la Asesoría de Género de la Intendencia de Montevideo, sostiene que el Barrido Inclusivo es un programa que nace en un contexto de crisis, en un momento que no había empleo, surgiendo como una alternativa ante la situación de emergencia que se vivía, atendiendo específicamente a la población femenina debido a que son quienes presentan mayores índices de vulnerabilidad. Esta estrategia de atención directa y de acción afirmativa, surge focalizando su atención en la satisfacción de las necesidades básicas, como es el acceso por ejemplo a la alimentación. La entrevistada también sostiene que se comenzó luego a promover más en profundidad el

desarrollo y la autonomía de las mujeres, trabajándose el empoderamiento. Es así, que el programa, desde su punto de vista, ha servido para ellas como una herramienta de promoción y fortalecimiento personal. No obstante, es fundamental contar también con un Gobierno Departamental que lleve a cabo diferentes acciones focalizadas en la población que tiene menores probabilidades y mayores desventajas.

(...) no era algo que implicara desarrollar una tarea que le corresponde como tal a la Intendencia; por eso se eligió el barrido de veredas. Se eligen las zonas céntricas a nivel local, porque eso es lo que tiene valor social. Ellas tendrían una visibilización en el espacio público; entonces también eso rompía algunos estereotipos respecto a los lugares de estar las mujeres en la ciudad (Informe Evaluación, 2019, p.16).

La División de Limpieza en febrero del año 2002 realizó un llamado a diferentes organizaciones de la sociedad civil para la gestión del proyecto adjudicándose el mismo a siete de ellas.

Es así como, a nivel administrativo e institucional dentro de la Intendencia de Montevideo, el principal cambio en la gestión del programa fue el pasaje de la Asesoría para la Igualdad de Género a la Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social, dependiendo a su vez de la División de Políticas Sociales del Departamento de Desarrollo Social. Entonces, desde el Gobierno Departamental intervienen diferentes técnicos que realizan desde el diseño, la licitación, la gestión, instrumentación y seguimiento. Luego las OSC, con sus supervisoras, educadoras y talleristas, son quienes poseen el anclaje en el territorio siendo todas ellas las encargadas de la ejecución del programa con las participantes. De este modo, el conocimiento del territorio permite tomar contacto con las redes promoviendo y facilitando que las mujeres participantes puedan seguir su proceso de autonomía durante el programa y una vez finalizado el mismo.

### **3.2 Características y funcionamiento del programa**

Si bien el programa no depende directamente de la Asesoría de Género, se continúan articulando acciones internas con la misma, al igual que con la División Limpieza y los Centros Comunales Zonales, pertenecientes también a la Intendencia Departamental.

Barrido Inclusivo, es considerado un programa de empleo protegido teniendo como población objetivo a mujeres mayores de 18 años en situación de vulnerabilidad con personas a su cargo. Mas allá de que en las ediciones anteriores el requisito era que fueran mujeres con hijos a cargo, actualmente el cuidado de personas dependientes también es considerado como una condición para que puedan participar del mismo. Personas que, si bien tienen edad activa para trabajar, presentan dificultades para acceder y permanecer en el mercado laboral debido a la atención de responsabilidades familiares, las cuales pueden ser una limitante a la hora de dedicar tiempo para acceder a una formación.

Inicialmente, entre los años 2006 - 2015 el cupo disponible era para 150 mujeres, pero por motivos de presupuesto se redujo a 75 participantes, aunque según los datos presentados en el Informe de Evaluación (2019) de la Facultad de Ciencias Sociales son aproximadamente 3000 mujeres las que se inscriben año a año en cada edición. Para postularse la persona debe estar desempleada y no haber superado 5° año de educación secundaria ni haber participado en ediciones anteriores del Barrido Inclusivo o en Uruguay Trabaja en los últimos cinco años. La difusión del llamado se realiza a través de diferentes medios de comunicación como son las redes institucionales y locales de las organizaciones que tienen asignada la licitación del Programa.

Estas organizaciones son las encargadas de recibir las inscripciones y realizar los sorteos mediante escribano público con la coordinación de la Intendencia de Montevideo en un día y hora previamente establecido. Una vez finalizadas las inscripciones y obtenidos los resultados del sorteo, se decide quiénes integrarán el Programa en calidad de titulares y de suplentes. Se efectúan por parte del equipo de referentes de la OSC entrevistas individuales a las mujeres sorteadas, evaluándose la presentación de la documentación.

En los casos que se considere necesario, se llevan a cabo entrevistas a domicilio para valorar las condiciones de vida de la aspirante. En base a los resultados de las entrevistas se define una lista de prelación.

En la edición 2018 – 2019 accedieron a estos puestos laborales mujeres con personas a cargo, que presentaban discapacidad, migrantes, afrodescendientes, mujeres trans, vinculadas a la tarea de clasificación de residuos, liberadas y privadas de libertad, así como también mujeres en procesos de atención en los servicios de las Comunas Mujer; también se incorporaron cupos para quienes estuvieran en situación de calle y que residen en refugios.

Según la informante calificada entrevistada de una de las OSC participantes, cada año son más quienes se anotan, con la particularidad de que en el último año lo hicieron también mujeres con estudios terciarios que no estaban desvinculadas del mercado laboral formal desde hace tanto tiempo. Expresan que al no haber ofertas laborales disponibles y al aumentar la desocupación, se inscriben buscando una oportunidad laboral.

El programa presenta, un límite en la escolaridad, no aplicando esto para las mujeres migrantes quienes no han podido revalidar su título o estudios correspondientes. Es allí, que desde la OSC se las orienta hacia las diferentes ofertas educativas generando otras redes. Se plantea entonces, al momento de la selección, algunas interrogantes: “¿Qué le va a aportar este Programa? ¿Para qué le va a servir? ¿Necesita el Barrido o es porque no tiene trabajo y se anotó?”.

El programa tiene una duración de 9 meses en cada una de sus ediciones, allí las participantes trabajan 30hs semanales, las cuales se distribuyen en 20hs semanales de trabajo operativo, realizando barrido de cordones, veredas, entorno de árboles y contenedores, limpieza de papeleras y paradas de ómnibus en los principales centros comerciales y avenidas de la ciudad de Montevideo; y 10hs semanales de capacitación. No obstante, en la actualidad, la emergencia sanitaria<sup>26</sup> ha hecho que el Programa no se desarrolle como fuera establecido inicialmente en el pliego, sino que tuvo cambios en

---

<sup>26</sup> El Gobierno firmó el decreto n.º 93/020, por el cual declaró el estado de emergencia sanitaria nacional ante la pandemia de COVID-19. Disponible en: <https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/decreto-presidencia-rige%20estado-emergencia-sanitaria>. Publicado: 17.03.2020 16:48h.

cuanto a las horas trabajadas, tiempo de descanso y cómo se implementan las capacitaciones.

Estas últimas se dividen entre capacitaciones transversales y capacitaciones específicas. Se espera que las primeras estén pensadas desde un enfoque en género, generaciones, diversidad, discapacidad, étnico racial y poblaciones migrantes, con el fin de promover la inclusión social y laboral. La OSC puede incluir los aspectos que considere pertinente a la propuesta, mientras que desde la IM se solicita capacitar en:

(...) seguridad y salud ocupacional; mundo del trabajo, normativa laboral: derechos y obligaciones; economía doméstica y administración de recursos financieros (administración de los ingresos y reducción de riesgos de endeudamiento); proyecto ocupacional vocacional; desarrollo de competencias laborales y habilidades para la vida; técnicas para la búsqueda de empleo; talleres sobre, género, diversidad, violencia basada en género, salud sexual y reproductiva; talleres sobre uso de drogas desde el enfoque de gestión de riesgos y daños; uso y apropiación de la ciudad, circulación social y participación ciudadana; educación vial; taller sobre competencias básicas: alfabetización digital, cálculo lecto-escritura y desarrollo de habilidades comunicacionales; taller artístico, orientando a la creatividad, el disfrute y la expresión (música, danza, canto, plástica u otros de interés); capacitación en el manejo de herramientas para el desarrollo de un emprendimiento autogestionado: producción, gestión, comercialización, ¿cómo organizar y llevar adelante un emprendimiento?; concreción efectiva de propuestas para la ejecución de emprendimientos autogestionados asociativos. (Pliego PBI, 2018)<sup>27</sup>

En palabras de la informante de la OSC, en el caso de Casa de la Mujer de la Unión, se reduce la jornada laboral de 6 horas a 4 horas para evitar el horario de descanso en la calle debido a que no pueden ingresar a los sanitarios, ni comer un alimento en un lugar adecuado, buscando reducir su exposición en la vía pública ante la pandemia. Se menciona, además, que se encuentran trabajando en grupos, esto hace que las supervisoras referentes estén menos tiempo con las mujeres. En cuanto a los cursos y las capacitaciones, desde la OSC se observó una mejora en cuanto a su incorporación, la

---

<sup>27</sup> Pliego Programa Barrido Inclusivo, 2018 Disponible en <https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/pliegopbi2018.pdf> Acceso 27 de octubre de 2020.



posibilidad de que las participantes pudieran elegir desde un lugar más vocacional. Sin embargo, para evitar la mayor circulación y desplazamiento de las participantes, se decidió que cada OSC dictara el curso con las mujeres que tenía a su cargo.

En las entrevistas realizadas a las informantes calificadas por parte de la Intendencia y de la OSC, se identifica entre los servicios brindados: el acceso a la atención odontológica, oftalmológica, la obtención del carné de manipulación de alimentos, el carné de salud, requisitos fundamentales para poder acceder al mercado laboral formal. También desde la OSC en articulación con algunos servicios de la zona brinda atención jurídica ante situaciones de violencia basada en género y generaciones.

En cuanto a la forma de trabajo el programa apunta a un abordaje integral, repensando los aspectos de lo que socialmente se considera “ser mujer”, proceso que es acompañado por los operadores sociales que realizan el seguimiento.

Por otra parte, las capacitaciones específicas son focalizadas en oficios, profesiones u otros aspectos que faciliten el acceso de las mujeres al mercado formal de trabajo, comenzando cómo máximo al segundo mes de iniciado el convenio dependiendo de la propuesta que haga cada OSC. Así mismo, las participantes reciben un salario acordado previamente manteniendo un contrato de trabajo con la OSC.

### **3.3 Condiciones laborales dentro del programa**

El Pliego de Barrido Inclusivo del año 2018 y el Pliego Barrido Inclusivo 2019-2020, establece dentro de la naturaleza de su llamado, un contrato laboral formal de trabajo por el período de nueve meses; percibiendo un salario base, el cual está fijado según lo establecido por el laudo del Consejo de Salarios correspondiente al Grupo de actividad 16 Sub Grupo 07, por una carga horaria de 30 horas semanales. También corresponde el abono del aguinaldo, salario vacacional y la licencia no gozada de todas las trabajadoras, sea en calidad de titulares y/o suplentes, el acceso a Seguro en caso de accidente de trabajo, representado un 5% más sobre las remuneraciones totales (salarios y aguinaldos).

Dentro del presupuesto es también asignada una partida económica para boletos de transporte de las participantes durante el primer de empleo, contando que la misma

pueda cubrir el traslado a la jornada laboral y el concurrir a atención de tratamientos oftalmológicos y odontológicos.

Por otra parte, se espera que aquellas mujeres que puedan concretar el acceso a una propuesta laboral formal no continúen desarrollando la operativa del barrido. Se establece un acompañamiento por parte de los operadores sociales de la OSC hasta que finalice el programa. El cupo de las mujeres que ya no continúen en la operativa será cubierto por las suplentes según la lista de prelación realizada al momento de la selección de las participantes.

### **3.4. Perfiles sociodemográficos de las mujeres participantes.**

La evaluación realizada desde la Facultad de Ciencias Sociales, en cuanto a la edad de las participantes sostiene que entre las ediciones 2002 y 2018/2019, existió una alta proporción de mujeres jóvenes.

El 41,7% de las mujeres participantes tenían hasta 30 años y el 37,1% de 31 a 40 años. Por otra parte, el 15,2% de las participantes se encontraban entre los 41 y 49 años y apenas el 6% tenía más de 50 años. Esto permite afirmar que, si bien no está explícito, el Programa busca mejorar las condiciones de vida de las mujeres más jóvenes y que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad (...) De igual forma se mantiene constante que la enorme mayoría de las participantes son menores de 50 años (Informe Evaluación, 2019, p.35-36).

Específicamente la edad de las participantes entrevistadas en esta monografía promedia los 33 años, viven en barrios de la periferia, y cuentan con un nivel educativo de primaria completa, mientras que algunas de ellas finalizaron el Ciclo Básico luego de ingresar al programa.

La entrevistada por parte de la OSC, respecto a la edad de las participantes, sostiene que antes se inscribían mujeres mayores con nietos a cargo inclusive, presentaban experiencia laboral, pero tenían ciertas dificultades en cuanto a su inserción. Actualmente, quienes se inscriben por lo general no cuentan con experiencia laboral.

Otro de los elementos que se destaca en la evaluación, es el nivel educativo, predominando mujeres con un máximo nivel alcanzado de primaria o Ciclo Básico de secundaria. En lo referido a la composición del hogar se halló una tendencia de hogares

numerosos, compuestos por cinco o seis personas. “En la última edición se ha hecho mayor hincapié en considerar la conformación sociodemográfica del hogar de la mujer (y la posible situación de hacinamiento en la que viva) como una posible desventaja en el mercado laboral” (Fcs-Udelar,2019, p.38).

### **3.5 Valoración del programa según sus participantes**

El Informe de Evaluación (2019) describe que hasta la edición 2018-2019 el 82,5% de las participantes califican al programa como “Muy Bueno” y el 14% como “Bueno”.

Cuando se las consultó en un grado de “Nada” a “Mucho” cuánto el programa había cambiado sus vidas, las mujeres expresaron en un 11,5% que su vida cambió “Bastante” y un 75,4% responden que “Mucho”. También expresaban que su participación incrementó la confianza en sí mismas, lo que se vio reflejado en su estado de ánimo, autonomía personal e independencia, en aspectos de la vida cotidiana, como transportarse en la ciudad y concurrir a espacios públicos. Entre las que intervinieron en ediciones anteriores el grado de satisfacción se ubicó en un 88%, lo que demuestra un incremento en la conformidad. Por otra parte, el 88% reconoce haber accedido a diferentes servicios, atenciones y prestaciones, destacando la atención de salud.

Así mismo, evalúan de forma positiva los cursos recibidos, especialmente los talleres de cocina, computación y cuidados, resaltando la importancia de egresar con una certificación de formación en las áreas en las que fueron capacitadas y la obtención de un carné de manipulación de alimentos el cual es un requisito para acceder a varios empleos. Y no menos importante, las participantes destacan el apoyo recibido por parte de sus referentes de las Organizaciones ante las diferentes problemáticas que suscitaron en su paso por el programa.

### **3.6 Precarización en el mercado laboral y las mujeres en situación de vulnerabilidad**

Como se mencionó en capítulos anteriores en cuanto a la dificultad y las diferencias en el acceso al mercado laboral de las mujeres, el foco se centra en la desigualdad de género surgiendo ello por el hecho de ser mujer y por las condiciones

estructurales y de contexto a las cuales cada una se enfrenta que las posiciona en una situación de desventaja; vulnerabilidades asociadas a la clase social, al género, la etnia, el lugar de residencia, los años de estudios. Como, por ejemplo, se encuentran situaciones de violencia de género, responsabilidad compartida en cuanto a los cuidados, los bajos ingresos, los escasos recursos materiales y económicos disponibles, la responsabilidad y las redes familiares, entre otros aspectos.

Al trabajar con mujeres con múltiples vulnerabilidades, incorporar la perspectiva de género es imprescindible. En relación con este eje, se focaliza en el abordaje de situaciones de violencia basada en género, las redes de cuidado, los apoyos entre las mujeres, los estereotipos vinculados al género, la salud sexual y reproductiva, el acoso sexual y laboral y nociones de autonomía económica, tanto a través de los talleres, pero también a nivel individual. Su rol como madres se problematiza a lo largo de su participación, especialmente en relación a comprender que pueden existir otros proyectos además de ser madres (Informe Evaluación, 2019, p. 32-33).

No obstante, desde la mirada de la informante de la OSC, las participantes manifiestan la preocupación por obtener un trabajo desde el discurso, pero no como una preocupación real. Expresa que la mayoría no tiene hábitos de trabajo formales, es una población que “sobrevive y se rebusca, ha sobrevivido sin nosotros”. (Ver Entrevista Informante OSC, Ver Anexo). Si bien la idea del programa es transmitirles hábitos laborales es difícil no desviarse del objetivo principal cuando se despliegan otro tipo de situaciones. Las participantes adquieren confianza, expresan situaciones de su vida personal, que se pueden abordar y otras que no, dado que exceden al tiempo y al programa. Si bien el empleo es una necesidad, con el paso de las semanas según se expresa, no es la necesidad principal, surgiendo un espacio de intercambio con otras mujeres que han atravesado experiencias similares.

El no poseer un hábito de trabajo formal no sería necesariamente un indicador de que no exista una preocupación real por la inserción en el mundo del trabajo; en ocasiones los hábitos no se adquieren debido a no tener la oportunidad para hacerlo. Un ejemplo de ello, son las condiciones de vida que estas mujeres enfrentan; el hacerse cargo de los cuidados familiares, la situación económica, entre otros factores y que han dado como

resultado el no poder acceder y sostener un trabajo formal y las exigencias que ello conlleva.

Las participantes, sostienen que los motivos que las llevaron a anotarse en el programa se deben al conocimiento de la experiencia de otras mujeres que han participado de ediciones anteriores, la necesidad de tener ingresos económicos, tener un empleo formal, generar cambios en su vida y acceder a capacitaciones. Al respecto expresan, “(...) la necesidad y el hecho de que tenía capacitación, un montón de cursos para hacer”. (Entrevista participante 8, Ver Anexo), también “más allá de un trabajo te dan una capacitación de estudio”. (Entrevista participante 1, Ver Anexo). Asimismo, refieren a la jornada laboral, “eran pocas horas de trabajo, no pagan tan mal, no estaba bien en el trabajo que estaba, era un trabajo complicado y estaba buscando empleo”. (Entrevista participante 2, Ver Anexo).

Haciendo referencia a uno de los aspectos señalados en el Capítulo 1, podemos percibir que los motivos por los cuales las participantes se inscriben, se refieren a la dimensión estética-expresiva del trabajo (Noguera, 2002), como generador de sentido y de vínculos. Si bien, entendemos que no es la única vía para alcanzar la autorrealización, es parte de la generación de redes en aquellas personas que sus redes de contención son casi inexistentes o muy frágiles.

Entre las dificultades vividas se plantea, el estar durante mucho tiempo en la informalidad laboral, la escolaridad insuficiente, la experiencia informal, sostener la continuidad, la rutina de cumplir un horario, incorporar el aviso ante llegadas tarde o faltas. También refieren a la imagen o la presencia a la hora de buscar un empleo o acceder a una entrevista, a cómo buscar empleo, el armado de un curriculum y saber dónde presentarlo.

Por parte de la OSC, se destacan preocupaciones vinculadas a la salud mental y/o consumo de sustancias, y el acceso a la vivienda digna, debido a que muchas mujeres viven en terrenos irregulares y viviendas precarias.

Las participantes entrevistadas, mencionan que previo a su ingreso, tenían dificultades a la hora de acceder a un empleo, no contaban con formación, experiencia previa, o la misma no era suficiente. Algunas estuvieron mucho tiempo desempleadas, o los empleos que tenían implicaban largas jornadas percibiendo a cambio una escasa

remuneración, otros empleos eran informales o no presentaban condiciones de salubridad. Más aún, refieren a sus experiencias laborales y las condiciones de estas: “Trabajamos, aportamos, era un trabajo forzado, tenías que estar 12 horas parada, era complicado ir al baño, la comunicación, no te trataba bien, trabajabas con mercadería en malas condiciones.” (Entrevista participante 2, Ver Anexo).

Por otro lado, surge la importancia de la apariencia, “el tema de los tatuajes, que mucha gente se fija que porque tenés tatuajes no podés acceder a atención al cliente, porque hay un estereotipo que no tenés que tener tatuajes para estar adelante o manejar una computadora”. (Entrevista participante 8, Ver Anexo).

Entre otras cuestiones, surge el tema del género y cómo se contrastan los perfiles solicitados en cuanto a los requisitos de ingreso, “Una por ser mujer te piden más requisitos que a los hombres (...) que la mujer tienen que estar presentable” (...) hoy una empresa te está tomando por zafra te pagan un mes y al hombre le hacen contrato por 3 meses”, (Entrevista participante 1, Ver Anexo). Otra entrevistada menciona, “El tema de ser trans es una dificultad enorme (...) Trabajé 10 años, pero en negro, sin aportes, sin aguinaldo y sin licencia. La fábrica cerró de la nada (...) quedé sin seguro de paro, sin indemnización” (Entrevista participante 5, Ver Anexo).

Cobra relevancia la formación educativa como otro factor determinante a la hora de acceder a un empleo, “antes pedían ciclo básico y ahora tenés que tener bachillerato aprobado”. (Entrevista participante 2, Ver Anexo).

Y no menos importante, el factor de tener hijos a cargo y el rol de cuidado asignado históricamente a la mujer “la responsabilidad de ser mamá, de tener menores a cargo, eso creo que, sí es complicado, la carga horaria”. (Entrevista participante 2, Ver Anexo).

Según sus relatos, las mujeres que participaron del programa pudieron generar un antes y después en los procesos de autonomía, cumpliendo un rol fundamental el acompañamiento de los distintos operadores sociales durante el programa y las redes que a través de este pudieron forjar.

Por su parte, en cuanto a la experiencia laboral en la actualidad, algunas de las entrevistadas refieren continuar en la informalidad, otras en la búsqueda de un empleo, algunas pudieron generar diferentes emprendimientos, otras consiguieron empleo de

forma casi inmediata con contrato a término o en convenio con otras instituciones. Otras mencionan no haber tenido cambios en el ámbito laboral, si en lo personal “en todo momento que tuve algún problema teníamos el apoyo de la psicóloga (...) lo conversaba con ella, pero en lo personal no en lo laboral” (Entrevista a Participante 4, Ver Anexo).

Destacaron la importancia de las herramientas que fueron adquiriendo en su pasaje por el Programa, “en el taller de costura me enseñaron a hacer sillones, capaz que no tengo un trabajo estable, pero con cambiar un cierre de un pantalón me da un ingreso y terminar los estudios”. (Entrevista participante 1, Ver Anexo). Otra de ellas relata, “hice un emprendimiento gracias al Barrido y que lo llevo a cabo que es la venta de pastas y tortas”. (Entrevista participante 3, Ver Anexo).

Como se mencionó anteriormente en esta Monografía, las condiciones de trabajo y de empleo precarias terminan siendo aceptadas por las trabajadoras, en este caso, ante la amenaza permanente de quedarse sin empleo, a la vez que estos empleos son considerados una especie de “privilegio” antes que no tener nada.

Si bien, en nuestra sociedad existe la precarización del trabajo generalizado, ello afecta especialmente a las mujeres que se encuentran en situaciones vulnerables. A través de lo que han expresado las participantes, se puede visualizar cómo esta precarización limita los procesos que desarrollan en su vida cotidiana y en especial en los procesos de autonomización. La precarización se produce en el acceso y luego en la inserción en el mercado laboral. Una vez allí, la informalidad hace que no puedan alcanzar una cobertura social que garantice seguro de desempleo, o en caso de accidente. Por otra parte, también se destacan las diferencias salariales, y del acceso según el género, edad o etnia.

Podemos pensar que más allá de la inserción laboral, las mujeres aún luego de su tránsito por el programa continúan sujetas a un mercado laboral restringido que deja fuera de él a quienes tienen interés de trabajar y necesitan vender su fuerza de trabajo para vivir. Se produce una búsqueda de empleo, en aquellos rubros que históricamente la mujer ha cumplido un rol, como son los servicios, la limpieza y los cuidados. Siendo estos rubros en donde quizá encuentren más ofertas laborales o posibilidades de ingreso, y donde se sientan más aceptadas y seguras para desempeñarse laboralmente.

### **3.7 Fortalezas y debilidades. Procesos de autonomía de las mujeres en su pasaje por el programa.**

A nivel personal, las entrevistadas relatan que antes de ingresar al programa eran dependientes económicas y/o emocionalmente de su pareja o familia, con infancias y adolescencias difíciles, círculos de violencia intrafamiliar y de pareja, sentimientos de inseguridad hacia sí mismas, transitaban por estados de depresión y tenían baja autoestima. En relación a ello afirman, “vivía con mi padre, 8 (la entrevistada hace referencia a que eran \$8000 que le entregaba a su padre) eran para él y el resto tenía que comprarle pañales a mi hijo, ropa a mi hijo y boletos (...) al no tener plata tenés que vivir del que tenés al lado o del Estado”. (Entrevista participante 8, Ver Anexo). Otras entrevistadas referían sensaciones de desesperanza, “Muy insegura (...) convencida de que nadie me iba a dar trabajo porque había ido a tantos lugares y me decían que no, (...), no sabía que estaba el cupo inclusivo (...) para personas trans”. (Entrevista participante 5, Ver Anexo).

La verdad no estaba muy bien, hoy en día si tengo que pensar entre ese comienzo y ahora estoy mucho mejor, crecí mucho como persona, cuando entré a trabajar a Barrido no tenía mucha autoestima, la mayoría de las mujeres que entramos a Barrido hemos tenido un estilo de vida muy complicado, no nos queremos nada, ¿no sé si me explico? El autoestima muy abajo, y nos ayudaron un montón, y hoy en día tengo un montón de recursos gracias a eso (...) Salimos con otras herramientas, triste porque una vez que te encariñas, pero ya salimos con la cabeza a buscar trabajo, creces como persona, ya no tenes ese miedo, yo no hablo tanto del trabajo sino del trabajo que ellos hacen con nosotros. (Entrevista participante 2, Ver Anexo).

Expresan que luego de finalizado el programa, pudieron hacer algunos cambios en su vida. Con referencia a ello sostienen, “me ayudó a independizarme (...) “el trabajo me dio eso de decir yo puedo” (Entrevista participante 8, Ver Anexo). De igual forma, su círculo, sus familias podían visualizar los cambios, “te lo voy a decir porque me lo dijeron mis hijos, nunca habían visto tanta sonrisa en mí, hacía mucho tiempo (...) me sentía una persona mayor y me animé a pintarme, reírme, me ayudaron a arreglarme la boca, (...), me vi cambiada, (...) me animé a salir, estar en la calle, aprender a comunicarse con la gente”. (Entrevista participante 7, Ver Anexo).



Por su parte, una participante del cupo para mujeres trans, refiere que el programa fue muy importante para forjar nuevas redes de amistad e incrementar los ingresos. Manifiesta la importancia del apoyo recibido en cuanto al proceso de transición de cambio de género y reafirmación de su identidad. Una de las mujeres que ingresó por el cupo de privadas de libertad refiere que se sentía muy sola y que dada su situación iba a ser difícil acceder a un empleo, sin embargo, una vez obtenido el permiso pudo completar los nueve meses de asistencia al programa.

Desde una mirada técnica, la informante de la IM destaca que el Barrido Inclusivo es exitoso en cuanto al proceso de autonomía de las mujeres, promoviendo herramientas para que las participantes puedan apropiarse de sus vidas y así tomar sus propias decisiones. Sin embargo, hay dificultades para poder crear y acceder a un trabajo estable, formal y sostenido; donde existen variables externas tales como la competitividad, la falta de ofertas de empleo y otros aspectos que durante el tiempo que se desarrolla el programa, no se pueden abordar y que claramente lo exceden.

La informante de la Intendencia de Montevideo plantea que, si la mujer no está empoderada, no se puede generar movimientos. “El puntapié inicial y el componente más importante que es la auto valía, la autoestima, los primeros meses son los más difíciles, necesitan una cosa que muchas organizaciones lo hacen a pulmón, que es acompañar, un seguimiento pos-egreso” (Entrevista Informante IM, Ver Anexo). En los primeros meses se generan cambios importantes, redes afectivas, y el acompañamiento técnico en el proceso cotidiano. Pero cuando finaliza, tienen que continuar y con ello “La carga de responsabilidad que tienen personas a cargo, personas mayores a cargo, la responsabilidad de la casa, todo eso más el volver a trabajar o empezar a trabajar a los 30 años, organizar la vida, la economía además de conseguir un trabajo, es complicado” (Entrevista Informante IM, Ver Anexo).

Se destaca además el impulso brindado por las/los operadores sociales generando y fortaleciendo las redes. Se expresa la importancia del seguimiento luego de finalizado los nueve meses, para poder hacer un proceso más integral apareciendo la necesidad de fortalecer la articulación interinstitucional, departamental y nacional. Por su parte, la informante de la OSC entrevistada, coincide en la posibilidad de tener este seguimiento con las participantes una vez que finalizan el tiempo pautado o con aquellas participantes que se continúan acercando a la organización. “Si no enganchan vuelven a la rutina

doméstica de los hijos, les cuesta sostener el impulso con el que salieron y que trabajaste todos estos meses” (Ver Entrevista Informante OSC, Ver Anexo).

## **REFLEXIONES FINALES**

A partir de todo lo desarrollado hasta el momento, se presentarán las principales reflexiones a las cuales se ha arribado luego de realizado el trabajo de campo y su correspondiente análisis.

Como se expresó anteriormente, el trabajo es una actividad fundamental que promueve diferentes vínculos entre las personas como un pilar fundamental de la identidad colectiva, destacando que el acceder a un empleo permite obtener un ingreso que habilita el sostenimiento material de las personas y familias. Botello (2008) retomando los aportes de Castel (1997) afirma que el no tener empleo o la pérdida de este, genera un estado de desafiliación o exclusión por parte de las personas en las diferentes esferas de su vida. El individuo se encuentra disociado de las redes sociales y societales que permiten su protección, presentándose una debilidad en los soportes que construyen al individuo, vinculados con el lugar que este ocupa en la división social del trabajo y en las redes de sociabilidad.

Barrido Inclusivo, es un programa que surge en un contexto de crisis en nuestro país, el cual ha mutado con el paso del tiempo, aunque según los datos aportados por el Informe de Evaluación (2019), aun hay una gran cantidad de mujeres que continúan presentándose a estos llamados, indicando que más allá de la crisis aguda del 2001 y 2002, continúan existiendo condiciones estructurales en nuestra sociedad que perpetúan el dejar afuera del mercado de trabajo a amplios sectores de la población.

El programa mantiene el objetivo de atender las necesidades básicas de las mujeres jefas de hogar en situación de vulnerabilidad, estando vigente en la actualidad en el contexto de la emergencia sanitaria que atraviesa nuestro país. Aborda una problemática social como es el desempleo, las dificultades en el acceso al mercado laboral formal a través de una política activa o de “empleabilidad” pero a pesar de ello, presenta falencias en su deseo por disminuir el desempleo en la población femenina, debido a que las desigualdades estructurales juegan un papel fundamental en su inserción laboral. Por otro

lado, los objetivos del programa procuran concebir a las mujeres como protagonistas de su propia historia, incidir en su autonomía económica a través de un ingreso y un empleo formal para que puedan pensar un proyecto de vida individual y/o familiar. Mas allá de esto, según palabras de las entrevistadas y las técnicas, es difícil sostener los cambios generados si no hay un acompañamiento constante, durante y después del tránsito por el programa.

Por otra parte, las mujeres refieren que los motivos que las han llevado a participar es la obtención de un ingreso económico estable en pro de una mejora en las condiciones de vida. Este programa, es valorado de forma positiva según las entrevistadas y las informantes calificadas, dada su antigüedad, los vínculos generados y la mutabilidad que ha atravesado en el tiempo, adaptándose a los cambios que ha vivenciado la sociedad.

El programa contribuye a mejorar aspectos subjetivos de las participantes que transitan por el mismo, favorecer sus procesos de autonomía y cómo son transitados. Existe un consenso en que el programa impulsa y refuerza el sentir personal mejorando cómo se perciben a sí mismas impulsando nuevas herramientas a través de las capacitaciones, para desarrollar un proyecto de vida, redes de sociabilidad y vínculos que pueden abrir puertas y dar algún tipo de sostén en el proceso. No obstante, las entrevistadas sostienen seguir presentando dificultades en el acceso al mercado laboral, esto refleja una vez más que los factores estructurales no se logran modificar a través del pasaje por este programa. Es por ello que, el acceso al empleo continuará siendo un problema colectivo y no sólo de cada persona desempleada o que no pueda sostener un empleo o una inserción de algún tipo en el mundo del trabajo.

Aun así, el programa busca promover la capacitación para, de este modo, volverse más competentes a la hora de acceder a un empleo y contar con las herramientas necesarias para poder sostenerlo. Las dificultades siguen existiendo, incorporándose principalmente a trabajos donde se perpetúa el rol que históricamente se les ha asignado, como se expresó anteriormente, el rol de cuidadora y de prestadora de servicios.

La autonomía de las mujeres implicadas requiere que sea casi un requisito fundamental el poder acceder al mercado de trabajo para generar autonomía económica y de esta forma asegurar la existencia digna. Por ello, resulta interesante indagar sobre el

programa como política de activación de empleo, contemplando la dimensión de género, explorando sus límites y posibilidades.

A partir de todo lo desarrollado, surgen nuevas interrogantes sobre este programa que podrían servir como futuras líneas de estudio, por ejemplo, el rol del operador social dentro de estas políticas activas. En esta oportunidad, la investigación se basó en estudiar la mirada de las participantes dentro de un programa socio educativo- laboral. Y, si bien, no se problematizó sobre el programa en cuanto política social de atención al desempleo, al analizar los aportes de las entrevistas también se consideraron las limitaciones del programa en términos de las posibilidades de superar el desempleo y el acceso a un empleo decente.

## BIBLIOGRAFÍA

- Anker, R. (1997): La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 116, N°3, otoño, pp. 343-370. Disponible en: [http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/f01\\_r2\\_SegregacionProfesional\\_ANKER.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/f01_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf)
- Antunes, R. (1995) Adeus ao Trabalho. ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo. Cortez Editora, 1ª. edición.
- Antunes, R. (1999) Las metamorfosis en el mundo del trabajo. ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Buenos Aires - Argentina, Editorial Antídoto.
- Antunes, R. (2000) La Ciudadanía Negada. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo. Buenos Aires, Argentina. Editorial CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Antunes, R. (2005) Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Buenos Aires: Edit. TEL-Herramienta.
- Antunes, R. (2009) Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Vol. I. Buenos Aires.
- Antunes, R. (2015) ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo Traducción: Lucio Argañaraz (y equipo de Herramienta) Revisión técnica: Carlos E. Montano.
- Batthyány, K, Genta, N y Perrotta, V. (2015). Los tiempos del bienestar. Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay. Editora: INMUJERES – MIDES
- Botello, N. (2008), Vulnerabilidad y desafiliación social en la obra de Robert Castel. Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la Universidad Autónoma del Estado de México, Cerro de Coatepec, s/n, Ciudad Universitaria, Toluca de Lerdo, Estado de México. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-01732008000300006#nota](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732008000300006#nota)
- Bourdieu, P. La Dominación Masculina, Anagrama Barcelona (2000) Disponible en: <http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wpcontent/uploads/2015/09/Bondiu-Pierre-la-dominacion-masculina.pdf> Acceso 28/08/2020
- Calce, C; España, V., Goñi M., Magnone, N., Mesa, S.; Meza, F; Pacci, G. Rostagnol, S., Viera M., (2015) “La violencia contra las mujeres en la agenda pública: aportes en clave interdisciplinar”. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad de la República. Montevideo. Disponible en: [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Uruguay/fhceudelar/20170111045748/pdf\\_1410.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Uruguay/fhceudelar/20170111045748/pdf_1410.pdf)

- Candiotti, M. (2017). Karl Marx y la teoría materialista-práctica de la enajenación del sujeto humano colectivo. Una propuesta para su reconstrucción. *Izquierdas*, (32), 107-131. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50492017000100107>
- Castel, R. (1997) *Las metamorfosis de la cuestión Social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castelló, V. (2016) *Desigualdades y discriminaciones en el mercado laboral de la Comunidad Valenciana*. Disponible en: [http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/revista80/art1.pdf#:~:text=En%20el%20mercado%20laboral%20de%20la%20Comunidad%20Valencia%20tambi%C3%A9n%20existen,Comunidad%20\(46%2C5%25\)](http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/revista80/art1.pdf#:~:text=En%20el%20mercado%20laboral%20de%20la%20Comunidad%20Valencia%20tambi%C3%A9n%20existen,Comunidad%20(46%2C5%25)). Acceso 29/08/2020
- Claramunt, A. (2019) *Transformaciones globales en el contexto del capitalismo financierizado, reestructuración productiva e impactos sobre la clase que vive de la venta de su fuerza de trabajo*.
- Elson, D., (2000): *El progreso de las mujeres en el mundo 2000*. Informe Bienal de UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), <http://www.undp.org/unifem/progressww/2000/progressp.html>.
- Filgueira, F. (1998): *Tipos de welfare y reformas sociales en América Latina. Eficiencia, residualismo, y ciudadanía estratificada*, Latin American Studies Association, Chicago, IL, USA.
- Hobsbawm, E. (1998) *Historia del Siglo XX. 1914-1991*. Barcelona. Crítica.
- Isorni, M.E (2011) *Los conceptos de hombre y trabajo en Karl Marx y Jean Paul Sartre*. Disponible en: <http://fhu.unse.edu.ar/carreras/rcifra/emiliaisorni.pdf>
- Lamas M, 1986, *La antropología feminista y la categoría de género*, Nueva Antropología, vol. VIII, n° 30, México
- Lukács, G. (2004) *Ontología do ser social*. Editorial Herramienta. Buenos Aires.
- Krause, M. (1995) *La investigación cualitativa - Un campo de posibilidades y desafíos*. Revista Temas de educación, N° 7.
- Mandel, E. (1990) *A crise do capital*. São Paulo: Editora Ensaio-Editora da UNICAMP.
- Mariatti, A. (2018). *De la responsabilidad con el desempleo, a la responsabilización del desempleado. La irrupción del paradigma de activación-dualizada en Uruguay [en línea]* Tesis de doctorado. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Trabajo Social. Disponible en:

[https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/22298/1/TD\\_MariattiAlejandro.pdf](https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/22298/1/TD_MariattiAlejandro.pdf)

- Marsiglia, R. Mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad social: el rol potenciador de los convenios educativos-laborales entre municipios y ONGs. Tesis de grado, Udelar. FCS, 2009. Disponible en: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/10570>
- Martínez, A. (2008) La influencia de las políticas activas de empleo en las transformaciones de los modos de intervención y los modelos contemporáneos de bienestar social. Portularia, vol. VIII, núm. 2, 2008, pp. 103-115 Universidad de Huelva Huelva, España.
- Marx, K. y Engels, F. (2002). El Capital. Tomo I, El Proceso de Producción del Capital. Ed. Siglo XXI Editores. Disponible en: [http://marxmadera.org/sites/marxmadera.org/files/marx\\_karl\\_-\\_el\\_capital\\_-\\_tomo\\_i.\\_el\\_proceso\\_de\\_produccion\\_del\\_capital.pdf](http://marxmadera.org/sites/marxmadera.org/files/marx_karl_-_el_capital_-_tomo_i._el_proceso_de_produccion_del_capital.pdf). Acceso: Abril de 2021.
- Marx, K. (1965): El capital, México, Fondo de Cultura Económica. Manuscritos de 1844. Economía política y filosofía, Buenos Aires, Arandu.
- Marx, K. y F. Engels (1960): La ideología alemana, Nueva York (USA), International Publishers.
- Menéndez, A. (2015) Memorias de ciudadanía. Los avatares de una polis golpeada. La experiencia uruguaya I. Montevideo: Fin de Siglo.
- Méndez, G.; Senatore, L.; Traversa, F. (2010). La política laboral de un proyecto socialdemócrata periférico: un análisis de los cambios institucionales en Uruguay. Instituto de Ciencias Políticas. Ed: F Friedrich Ebert Stiftung
- Meynen, Wicky y Vargas, (1991): La Autonomía como estrategia para el desarrollo desde los múltiples intereses de las mujeres. Bilbao, Hegoa, 1991 1vol; 17pp; 28cms, español.
- Midaglia, C., Antía, F. (2007) La izquierda en el gobierno ¿cambio o continuidad en las políticas de bienestar social? Revista Uruguaya de Ciencia Política No. 16. Montevideo.
- Noguera, J. A. (2002) El concepto de trabajo y la teoría social crítica. Revista Papers Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Jose\\_A\\_Noguera/publication/28063965\\_El\\_concepto\\_de\\_trabajo\\_y\\_la\\_teoria\\_social\\_critica/links/0c9605280f9a44769b000000/El-concepto-de-trabajo-y-la-teoria-social-critica.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jose_A_Noguera/publication/28063965_El_concepto_de_trabajo_y_la_teoria_social_critica/links/0c9605280f9a44769b000000/El-concepto-de-trabajo-y-la-teoria-social-critica.pdf)
- Notaro, J., Chevalier, M., Caetano, C., Motta V., y Viera, M. (2011). El origen del sistema de relaciones laborales en el Uruguay. Instituto de Economía, Serie Documentos de Trabajo, DT 1/11

- Panetta, A. (2012). Género y programas de empleo transitorio ¿Más vale poco que nada? Tesis de grado. Universidad de la Republica (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Trabajo Social. Disponible en: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/8924>
- Picasso, F. (2005) Políticas de reducción de la pobreza femenina y empleo en Montevideo. Un estudio de caso. CUADERNOS DEL CLAEH n." 91 Montevideo, 2." serie, año 28, 2005-2 ISSN 0797-6062 Pp. 55-79
- Picó, J. (1998) Teorías sobre el Estado del Bienestar. Editorial Siglo XXI.
- Pucci, F.; Quiñones, M.; (2015) Uruguay: políticas públicas y regulación laboral. Cuadernos del Cendes versión On-line ISSN 2443-468XCDC vol.32 no.89. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082015000200008](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082015000200008)
- Ramírez, C. (2008). Concepto de género: reflexiones. Disponible en: file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-ConceptoDeGenero-3003530.pdf. Ensayos, 2008 (8), 307-314 Acceso 29/08/2020
- Reskin, B., Padavic, I. (1994): Women and Men at Work. Pine Forge Press, Thousand Oaks, California.
- Ribas Bonet, M. A. (2004). Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual. Universitat de les Illes Balears, Departament d'Economía Aplicada. Disponible en: [https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260\\_4.pdf](https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf) Acceso: 29/08/2020
- Rodríguez Cabrero, G. (2004): El Estado de Bienestar en España: debates desarrollo, y retos; editorial Fundamentos, Madrid.
- Sanchez, P. (s/f). Concepto de Género. Disponible en: [https://diversidad.murciaeduca.es/orientamur/gestion/documentos/concepto\\_genero.pdf](https://diversidad.murciaeduca.es/orientamur/gestion/documentos/concepto_genero.pdf) Acceso: 29/08/2020
- Stake, Robert E. (1995). Investigación con estudio de casos. Ed. Morata. Título original de la obra: THE ART OF CASE STUDY RESEARCH by Sage Publications, Inc. (United States-London-New Delhi).
- Taylor, S. T; Bogdan, R. (1987). Introduction to Qualitative Research Methods. The Search for Meanings. Ed. John Wiley and Sons, Inc., Nueva York
- Valles, Miguel S. (1999). Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Reflexión metodológica y práctica profesional. Ed. Síntesis S. A Disponible en: [https://eva.udelar.edu.uy/pluginfile.php/1022379/mod\\_resource/content/1/Valles%20Miguel%20%281999%29%20Tecnicas\\_Cualitativas\\_De\\_Investigacion\\_Social.pdf](https://eva.udelar.edu.uy/pluginfile.php/1022379/mod_resource/content/1/Valles%20Miguel%20%281999%29%20Tecnicas_Cualitativas_De_Investigacion_Social.pdf)



- Vignolo Cabrera, A. (2010). Un nuevo enfoque respecto a las políticas activas de empleo en nuestro país: el caso del Centro Público de Empleo del departamento de Florida. UR, FCS Disponible en: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/4959>
- Villarreal Montoya, A. (2001). Relaciones de poder en la sociedad patriarcal. Revista Electrónica. Actualidades Investigativas en Educación. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44710106>

## FUENTES DOCUMENTALES

- Afroféminas. (2019). Interseccionalidad: definición, historia y guía. <https://afrofeminas.com/2019/01/24/interseccionalidad-definicion-historia-y-guia/>
- Carolina González Velosa (2018) Factor Trabajo, No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/#comments>
- Entrevista a Ricardo Antunes (2015). Disponible en: <http://www.laizquierdadiario.com/Ricardo-Antunes-No-se-deberia-regular-la-tercerizacion-sino-impedirla>. Acceso: 05/07/20
- Informe Evaluación (2019) Evaluación del Programa Barrido Inclusivo. Intendencia de Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales – Universidad de la República. Montevideo.
- Inmujeres-MIDES (2018) Estadísticas de Género 2018. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/EG2018.pdf> Acceso 16 de septiembre de 2020
- Instituto Cuesta Duarte PIT-CNT (s/f) Mercado de Trabajo y Políticas de Empleo. <http://www.cuestaduarte.org.uy/investigacion/economia/otros-documentos/item/44-mercado-de-trabajo-y-politicas-de-empleo> Acceso: 11 de febrero de 2020
- Instituto Cuesta Duarte-PIT-CNT (2014) Las relaciones laborales en Uruguay. 10 años de cambios. Disponible en: <http://www.cuestaduarte.org.uy/investigacion/economia/negociacion-colectiva/item/12-las-relaciones-laborales-en-uruguay-10-anos-de-cambios>. Acceso: 20 de julio de 2020
- Instituto Nacional de Estadística (2013). Uso del tiempo y trabajo no remunerado en Uruguay. Disponible en: <http://www.ine.gub.uy/documents/10181/35933/Uso+del+tiempo+y+el+trabajo+no+remunerado/579b3fdb-c0e8-4745-ab1d-a9aef24ab5a5>

- Intendencia de Montevideo (2018)  
<https://montevideo.gub.uy/noticias/servicios-sociales/inscripciones-para-barrido-inclusivo-2018>  
Publicado: 24.08.2018
- Intendencia de Montevideo (2018)  
<http://montevideo.gub.uy/noticias/servicios-sociales/lanzamiento-de-barrido-inclusivo-2018>  
Publicado: 17.10.2018
- Intendencia de Montevideo (2019) <http://montevideo.gub.uy/areas-tematicas/personas-y-ciudadania/empleabilidad/programa-barrido-inclusivo>  
Publicado: 14.05.2019
- Intendencia de Montevideo (2019)  
<http://montevideo.gub.uy/noticias/servicios-sociales/lanzamos-barrido-inclusivo>  
Publicado: 28.10.2019
- Intendencia de Montevideo (2019)  
<http://montevideo.gub.uy/institucional/dependencias/secretaria-de-empleabilidad-para-la-inclusion-social>  
Publicado: 27.11.2019
- Intendencia de Montevideo (2020) Barrido Inclusivo empodera a mujeres participantes. Disponible en:  
[https://montevideo.gub.uy/noticias/sociedad/barrido-inclusivo-empodera-a-mujeres-participantes?fbclid=IwAR0A0akGINKF9oMgmPla4s0L42SH\\_b7JFfinRNtW-OsWV0y35ObKE7i-MTA](https://montevideo.gub.uy/noticias/sociedad/barrido-inclusivo-empodera-a-mujeres-participantes?fbclid=IwAR0A0akGINKF9oMgmPla4s0L42SH_b7JFfinRNtW-OsWV0y35ObKE7i-MTA) Publicado el: 06.08.2020
- Intendencia de Montevideo (2020). Resultados de la Evaluación Barrido Inclusivo. Disponible en:  
<https://montevideo.gub.uy/noticias/sociedad/resultados-de-la-evaluacion-de-barrido-inclusivo> Publicado el: 06.08.2020
- Intendencia de Montevideo en:  
<http://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/lezamapptseminario.pdf>.  
Acceso: 1º de febrero de 2020.
- Ley 19122, Poder Legislativo (s/f):  
<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp4561528.htm>  
Acceso: 24 de enero 2020
- Montevideo Portal (2013). Desde el 2005 el Uruguay gira a la izquierda. Disponible en: [http://columnistas.montevideo.com.uy/uc\\_300385\\_1.html](http://columnistas.montevideo.com.uy/uc_300385_1.html).  
Acceso: 20 de junio de 2020

- Ministerio de Desarrollo Social: ¿Qué es el Índice de Carencias Críticas? Serie de documentos “Aportes a la conceptualización de la pobreza y la focalización de las políticas sociales en Uruguay” Disponible en: “[http://dinem.mides.gub.uy/innovaportal/file/35169/1/que\\_es\\_el\\_indice\\_de\\_carencias\\_criticas\\_-\\_daes\\_-\\_desytc\\_-\\_dinem.pdf](http://dinem.mides.gub.uy/innovaportal/file/35169/1/que_es_el_indice_de_carencias_criticas_-_daes_-_desytc_-_dinem.pdf) Acceso: 17 de agosto de 2020
- OPP- Oficina de Planificación Oficina de Planeamiento y Presupuesto- (2019) Hacia una Estrategia Nacional de Desarrollo, Uruguay 2050. Serie de divulgación Volumen I. Dirección de Planificación Oficina de Planeamiento y Presupuesto Sistemas de género, igualdad y su impacto en el desarrollo de Uruguay al 2050. Síntesis de un diagnóstico prospectivo. Disponible en: [https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/documentos/2019-06/2\\_Sistemas%20de%20g%C3%A9nero%2C%20igualdad%20y%20su%20impacto%20en%20el%20desarrollo%20de%20Uruguay%20al%202050.pdf](https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/documentos/2019-06/2_Sistemas%20de%20g%C3%A9nero%2C%20igualdad%20y%20su%20impacto%20en%20el%20desarrollo%20de%20Uruguay%20al%202050.pdf)
- Observatorio Social, Mides (s/f) Unidad de Información y Comunicación. <http://observatoriosocial.mides.gub.uy/portal/indicadores.php?busca=1>
- Observatorio Social, Mides. Unidad de Información y Comunicación. (s/f) <http://observatoriosocial.mides.gub.uy/portal/indicadores.php?busca=1> . INE Encuesta Continua de Hogares. Periodo 2006-2018.
- Plan de Equidad. Disponible en: [http://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/913/1/plan\\_equidad\\_def.pdf](http://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/913/1/plan_equidad_def.pdf) Acceso: 20 de julio 2020
- Pliego Programa Barrido Inclusivo, 2018 Disponible en <https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/pliegopbi2018.pdf> Acceso 27 de Octubre de 2020
- Pliego Programa Barrido Inclusivo, 2019-2020 Disponible en: <https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/pliegopbi2019-2020vf.pdf>. Acceso: 17 de junio de 2021
- Presentación del Sistema de Cuidados <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/presentacion-del-sistema-de-cuidados>. Acceso: 20/06/2020
- Tercerizaciones: subcontratación, intermediación y suministro. Disponible en: <https://www.pdelc.com.uy/espanol/tercerizaciones-subcontratacion-intermediacion-y-suministro-6?nid=138#.Xvk1B8RKjIU> Fecha: 12/03/2017. Acceso: 28 de junio de 2020.
- Uruguay Presidencia (2020). Rige estado de emergencia sanitaria en todo el país desde el 13 de marzo. Disponible en: <https://www.presidencia.gub.uy//comunicacion/comunicacionnoticias/decreto-presidencia-rige%20estado-emergencia-sanitaria>.