



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Universidad de la República
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología

Monografía Final de Grado
Licenciatura en Sociología

**“Si a mí me sacan Cuidados, yo tengo que agarrar, renunciar acá y buscar otro trabajo
prácticamente.”**

La experiencia del Centro de Recreación y Cuidados de la Facultad de Ciencias Sociales

Marianne Bernheim Groszyc
Tutora: Dra. Valentina Perrotta González

Introducción.....	3
Nociones teóricas de partida: género y cuidados.....	4
Antecedentes.....	15
Fundamentación social y sociológica del problema.....	24
Marco contextual.....	27
Apartado Metodológico.....	33
Resultados y discusión del censo.....	36
Resultados y discusión de entrevistas.....	43
Estrategias de cuidados durante la jornada laboral y de estudios.....	43
Trabajar, estudiar y cuidar.....	50
Uso e incidencia del Centro.....	60
Consideraciones finales.....	67
Bibliografía.....	71

Resumen

Producto de la división sexual del trabajo, las tareas de cuidados han sido asignadas a las mujeres como si fueran parte inherente a la feminidad. Cargar con los cuidados coloca a las mujeres en una situación de desventaja frente a los varones ya que limita su autonomía, su participación en el mercado laboral y en su formación académica. En el marco de una normativa que busca promover la equidad de género y la corresponsabilidad en los cuidados de estudiantes, docentes y funcionarios/as, se han implementado Centros de Recreación y Cuidados en la Universidad de la República desde el año 2017. La presente monografía presenta los resultados de una investigación que se propuso como un primer acercamiento a la experiencia del Centro que funciona en la Facultad de Ciencias Sociales desde el año 2019. Esta investigación buscó conocer, desde una perspectiva feminista interseccional, su incidencia en la conciliación de los cuidados no remunerados, el trabajo remunerado y los estudios, en el caso de sus usuarios/as. Para eso, se diseñó una estrategia metodológica, que combinó un censo y entrevistas semi-estructuradas a una muestra de usuarios/as. Se buscó indagar en los perfiles de los y las usuarios/as, conocer sus estrategias de cuidado y sus trayectorias educativas y laborales con una perspectiva interseccional, con el objetivo de conocer la incidencia de la implementación del Centro de Recreación y Cuidados en la articulación de los cuidados con el trabajo remunerado y los estudios de sus usuarios/as. La evidencia obtenida sugiere que el centro incide positivamente en la articulación del trabajo, el estudio y los cuidados; y contribuye a mejorar el desarrollo de las actividades estudiantiles y laborales de los/as usuarios/as.

Palabras clave: desigualdades de género, cuidados, políticas de cuidados universitarias

Introducción

Las desigualdades de género y la inequitativa distribución de las tareas de cuidados entre varones y mujeres limita la autonomía y la participación de las mujeres en el mercado laboral, en la formación académica, y en todos los espacios extra domésticos. La participación de las mujeres dentro de la Universidad de la República (Udelar) no escapa de este fenómeno.

En 2017, comienza a construirse en la Udelar una política que busca atender las necesidades de cuidados de la comunidad universitaria, y en ese marco se crean los Centros de Recreación y Cuidados. Esta propuesta surge en el marco de comisiones de género universitarias como respuesta a las necesidades de cuidados de muchas docentes que acudían a trabajar con sus hijos e hijas, por falta de otros recursos (La Diaria, 2020). Hoy en día están en funcionamiento 12 Centros en diferentes edificios universitarios (Portal Udelar, 30/01/24). Cada Centro cuenta con diferentes modalidades de atención, cupos y horarios, que se adaptan a sus necesidades y recursos. A pesar de que ya han transcurrido 6 años desde la implementación del primer Centro de Recreación y Cuidados de la Universidad de la República, existe muy poca documentación sobre estas experiencias y no se ha realizado una evaluación del funcionamiento de la política. En este contexto, se eligió evaluar el Centro de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) por ser el único que ha permanecido abierto de manera continua desde el año 2019 (incluso durante la pandemia) y porque era el único que funcionaba a diario al momento del diseño de esta investigación (en el año 2023 abre en esta modalidad también el Centro en la Facultad de Ciencias Económicas y Administración).

La presente monografía tiene como antecedente el trabajo de investigación realizado en el marco del Taller de Sociología: Desigualdades de Género, dictado durante los años 2022 y 2023 a cargo de: Dra. Karina Batthyány Dighiero, Dra. Valentina Perrotta González y Dra. Sol Scavino Solari. Partiendo de una perspectiva feminista interseccional esta investigación procuró conocer la experiencia del Centro de Recreación y Cuidados de la FCS. Se buscó indagar en la incidencia de la implementación del Centro en la articulación de los cuidados con el trabajo remunerado y los estudios de sus usuarios/as. En los siguientes capítulos se presentan teoría y antecedentes y se define el problema de investigación. Luego se repasa el contexto de la política de cuidados a

nivel nacional y universitario. A continuación se presenta la estrategia metodológica, que combinó un censo y entrevistas semi-estructuradas a una muestra de usuarios/as. Finalmente, se presentan los resultados de la investigación y algunas conclusiones y recomendaciones sobre el funcionamiento del Centro de Recreación y Cuidados de la Facultad de Ciencias Sociales.

Nociones teóricas de partida: género y cuidados

La investigación que da origen a esta monografía se enmarca dentro de una larga tradición de estudios sobre las relaciones sociales de género. Parte de esta extensa bibliografía se ha dedicado a definir conceptos que son herramientas clave para comprender la manera desigual en las que se estructuran estas relaciones. A continuación se definirán algunos de los conceptos que orientaron la investigación.

En primer lugar, las desigualdades de género hacen referencia al acceso diferenciado que tienen varones y mujeres a recursos valorados en la sociedad. La desigualdad genérica hace que las características sociales e históricas asociadas al género femenino sean menos valiosas o subalternas a las masculinas. Esto se debe a que “Los sistemas de género históricamente existentes son de dominio masculino, aunque este dominio varíe de grado a través del tiempo y en distintas sociedades. Un aspecto clave de este sistema es la división sexual del trabajo, donde las mujeres deben reducirse a la esfera privada, no valorada, y los hombres ocupan a la esfera privilegiada, la pública” (Aguirre, 1998).

La división sexual del trabajo consiste en una categoría analítica que permite estudiar cómo se distribuyen en una sociedad las tareas productivas y reproductivas entre varones y mujeres. Plantea que la asignación de las tareas productivas a los varones y las reproductivas a las mujeres no radica en una razón biológica, sino que se trata de una construcción social. Nuestras sociedades han asignado a los varones al ámbito productivo, socialmente reconocido como un trabajo y remunerado con un salario, y a las mujeres las tareas del ámbito reproductivo, que no perciben remuneración por ser realizadas y han sido imbricadas con la expectativa del deber ser femenino (Hirata et al, 1997; Scuro, 2009). Según Batthyány (2020), este concepto proviene de la literatura feminista marxista que evidencia como los empresarios se benefician así del trabajo

remunerado de los varones en la fábrica, y genera plusvalía gracias a que las mujeres trabajan no remuneradamente para producir la fuerza de trabajo (Batthyány, 2020).

Carrasco et al (2011) señalan que esta división comenzó a gestarse durante la transición al capitalismo liberal. En los hogares de las sociedades preindustriales, hombres y mujeres realizaban tareas productivas y reproductivas por igual. No obstante, el proceso de industrialización separó la esfera doméstica de la productiva, e impuso una nueva concepción de la maternidad y del trabajo doméstico. La carga de las tareas domésticas y reproductivas entraron en conflicto con la capacidad de las mujeres para asumir una jornada de trabajo fuera del hogar, alejando a las mujeres de las tareas productivas. Sin embargo, las autoras señalan que existe una relación entre el trabajo doméstico y de cuidados con la producción capitalista que permanece oculta. (...) es importante que este nexo permanezca en la sombra porque facilita el desplazamiento de costes desde la producción capitalista hacia la esfera doméstica. Estos costes tienen que ver fundamentalmente con la reproducción de la fuerza de trabajo y el mantenimiento de la población” (Carrasco et al, 2011: 51). De esta manera las mujeres se vuelven trabajadoras invisibles. Los trabajadores remunerados son explotados por su fuerza de trabajo, pero reciben un salario, por lo que son reconocidos como tales y tienen derecho a negociar por mejores condiciones laborales o aumentos salariales. Las mujeres también son explotadas pero no son reconocidas como trabajadoras, al no percibir un salario por las tareas que realizan. Una mujer que pelea por renegociar la distribución de las tareas domésticas dentro de su hogar no es percibida como una trabajadora en lucha. Así lo señala Federici (1975; 2019), quien además de ser socióloga fue una de las principales referentes del Movimiento “Wages for Housework” (Salarios por el Trabajo Doméstico) que buscó visibilizar y desnaturalizar el trabajo que realizan las mujeres en el hogar a través del reclamo por un salario en los años 70. En sus obras se ven reflejados los principios de este movimiento. Federici (1975; 2019) afirma que esta invisibilización del trabajo de las mujeres es producto de cómo estas tareas son naturalizadas e interiorizadas como inherentes a la femineidad. Esto no sucede con el trabajo remunerado. En palabras de la autora: “Tener un salario significa ser parte de un contrato social, y no hay duda alguna acerca de su sentido: no trabajas porque te guste, o porque te venga dado de un modo natural, sino porque es la única condición bajo la que se te permite vivir (...) La diferencia con el trabajo doméstico reside en el hecho de que este no solo se le ha impuesto a las mujeres, sino que

ha sido transformado en un atributo natural de nuestra psique y personalidad femenina, una necesidad interna, una aspiración, proveniente supuestamente de las profundidades de nuestro carácter de mujeres” (Federici, 2019: 33).

Las mujeres se han incorporando paulatinamente en el ámbito público y en el mercado de trabajo. El siglo XX se vió marcado por la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo y en la educación en niveles terciarios también en nuestro país. La tasa de mujeres económicamente activas pasó de un 30% en 1970 a un 44% en 1990 y llegando a un 54.6 % en 2022 (Aguirre, 2008b; Reynaud et al., 2022). Este cambio provoca grandes transformaciones en la vida familiar. Mientras en el pasado las mujeres dejaban el trabajo para enfocarse en las tareas domésticas, la proporción de familias donde tanto mujeres como varones trabajan va en aumento: en 1981 eran un 30% de los hogares urbanos y en 1993 un 43% y para el año 2022 alcanzaban un 52,2% (CEPAL, 1995 en Aguirre, 2008b; Reynaud et al., 2022).

No obstante, como señala Federici (2019), tener un trabajo en el mercado no libera a las mujeres del trabajo que realizan en sus hogares. Genta et al (2022), también plantean que la división sexual del trabajo no ha sido modificada para atender a la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral y al sistema educativo. Esto implica para las mujeres una doble jornada de trabajo, por lo que luego de terminar su horario de trabajo remunerado, deben asumir la mayor parte de las tareas domésticas de sus hogares (Floro, 1999). La multiplicidad de roles que las mujeres deben asumir, las obliga a buscar maneras para aliviar las presiones de tiempo a las que se encuentran sometidas. Según Floro (1999), algunas mujeres disminuyen su tiempo libre o sus horas de sueño. No obstante, gran parte de las mujeres trabajadoras, se encuentra en el límite de cantidad de horas de trabajo que pueden realizar en un día. No hay más horas para alargar las jornadas. La autora afirma que las mujeres superponen las tareas que deben realizar para poder cumplir todas ellas. Verbigracia, una mujer que cuida a sus hijos/as durante la jornada laboral, o que cocina y lava la ropa al mismo tiempo. Floro (1999) define la superposición cómo la realización simultánea de dos o más tareas por la misma persona. La autora afirma que este concepto es relevante para poder comprender la calidad de vida de estas mujeres, que tienen dobles jornadas de trabajo, que son además de trabajo intenso, debido a la superposición de tareas. Estas presiones exponen a las mujeres a un estrés considerable que puede tener

consecuencias sobre su salud, y también sobre la de los niños y las niñas (Floro, 1999) o sobre otras personas que requieran cuidados.

Antes de continuar es importante poder definir y diferenciar qué se entiende por trabajo no remunerado, trabajo de cuidados y trabajo de cuidados no remunerado. Según Razavi (2007) el trabajo no remunerado hace referencia a una serie de actividades que se realizan sin establecer por ellas vínculos monetarios. Ejemplos para este tipo de trabajo pueden ser trabajo no remunerado en un terreno o empresa familiar, recolección de agua o leña para consumo personal o el cuidado no remunerado de un hijo/a propio, padre o madre mayor, o amigo enfermo (Razavi, 2007). Estas tareas pueden ser objetos de intercambio en el mercado, es decir se pueden realizar de manera remunerada. No obstante, por ser realizadas en el marco de una relación social familiar y de manera gratuita algunos análisis estadísticos ni lo consideran como un trabajo y las denominan como “tareas domésticas” (Batthyány, 2004).

El trabajo de cuidado consiste en: “(...) la acción de ayudar a un niño, niña o a una persona dependiente en el desarrollo y el bienestar de su vida cotidiana. Engloba, por tanto, hacerse cargo del cuidado material (trabajo), del cuidado económico (costo económico), y del cuidado psicológico (afectivo, emotivo, sentimental)” (Letablier, 2001 en Batthyány, 2004; 49-50). Es decir, las tareas de cuidados son todas aquellas necesarias para la reproducción de la vida humana, como cocinar, abrazar, llevar a la persona al médico o a la escuela. Estas tareas no se hacen solo porque es una obligación legal su cumplimiento, sino también porque existe un fuerte componente afectivo entre quien cuida y quien es cuidado, que motiva la realización de estas tareas (Batthyány, 2020).

Este trabajo puede realizarse de manera remunerada o no remunerada. Ejemplos de cuidadoras/es remuneradas/os incluyen niños/as, enfermeros/as y acompañantes y pueden trabajar tanto en el ámbito público como en el privado. El trabajo de cuidados no remunerado se realiza sin obtener una remuneración a cambio. La mayoría de este trabajo se realiza dentro del hogar, no obstante también puede realizarse para otros hogares, familiares que no conviven, amigos, vecinos y miembros de la comunidad (Razavi, 2007).

En la definición de cuidados mencionada anteriormente se consideraban tres dimensiones del cuidado: material, económico y psicológico. (Letablier, 2001 en Batthyány, 2004). A estas se le puede incorporar una cuarta dimensión: la dimensión cognitiva. Alison Daminger (2019) señala que los cuidados tienen tres dimensiones: una física, una emocional y una cognitiva. La autora ejemplifica claramente estas dimensiones imaginando una mujer preparando la cena para su familia. La dimensión física consiste en llevar a cabo la acción de cocinar la cena. La dimensión emocional podríamos verla en los esfuerzos de esta mujer por mantenerse alegre mientras cocina o por ocultar su decepción si algún miembro de la familia se rehúsa a comer la comida que ella preparó. La dimensión cognitiva en este ejemplo está presente en que la mujer anticipó que su familia iba a tener la necesidad de alimentarse y organizó un plan para satisfacer esta necesidad, es decir, pensó en cocinar la cena. El aporte teórico de esta autora permite visibilizar lo que a veces se conoce como trabajo mental o carga mental de los cuidados. Daminger (2019) identifica que esta consiste en: anticipar necesidades, identificar maneras de satisfacerlas, decidir por una de ellas y monitorear los resultados. El trabajo cognitivo es invisible y puede ser difícil de reconocer incluso por quién lo realiza. Está profundamente imbricado en los hábitos y pensamientos, y aparece como una actividad secundaria que se realiza al mismo tiempo que otras tareas. La autora identifica que la carga mental también se distribuye de manera desigual entre varones y mujeres. Mientras que la toma de decisiones pareciera estar distribuida más equitativamente, las tareas vinculadas a anticipar y monitorear, los aspectos más invisibles de la carga mental de los cuidados, son asumidas principalmente por las mujeres. Además de ser abstractas, estas tareas no se pueden confinar en el tiempo ni anotar en una lista, por lo que son una fuente de estrés o de presión difícil de identificar que irrumpe en las jornadas de trabajo remunerado y en el tiempo de ocio de las mujeres (Damingher, 2019).

Faur (2009) señala que en el cuidado, no participan únicamente el/la proveedor de cuidado y quien lo recibe. En esta relación intervienen también instituciones públicas y privadas. Estas pueden proveer cuidado, como es el caso de los jardines de infantes, y a la vez, influir en la forma en que las personas cuidan en el ámbito familiar, a través de, por ejemplo, las licencias por maternidad. Estas intervenciones determinan la manera en que los hogares resuelven sus necesidades de cuidado. De esta manera Faur (2009) define la organización social del cuidado como “(...) la configuración que se desarrolla mediante las instituciones que regulan y proveen

servicios de cuidado infantil, así como de sus resultados en el modo en que los sujetos pertenecientes a diversas clases sociales y género se benefician del mismo” (Faur, 2009: 36). Este concepto permite estudiar las diferentes respuestas que coexisten en una sociedad a las necesidades del cuidado infantil. Da cuenta además de que la misma política de cuidado puede repercutir de diversas maneras en hogares de distintos niveles socioeconómicos, y a la vez entre los miembros de un mismo hogar.

En este sentido, las familias podrán implementar diferentes soluciones para realizar las tareas de cuidados. Batthyány et al (2017), llaman a estas soluciones estrategias de cuidado. Según las autoras estas son “(...) el resultado de una serie de acciones que combinan constricciones estructurales y culturales con elementos voluntarios o de agencia individual. Dichas estrategias configuran en el plano individual una determinada distribución del cuidado entre los distintos agentes proveedores” (Batthyány et al., 2017, 5). Afirman que los hogares distribuyen los cuidados fundamentalmente en función de los y las cuidadores/as que consideran idóneos/as, y la diversidad de proveedores de cuidado a los que tienen acceso. Estos dos aspectos responden a: “(...) la combinación de factores de naturaleza estructural (división sexual del trabajo en los hogares, posición de clase, segregación por sexo del mercado laboral, disponibilidad de acceso material a servicios de cuidado en el mercado y provistos por el Estado, entre otras) con factores culturales (mandatos de género, actitudes, valoraciones y normas sociales que determinan el ideal de cuidado y las personas ideales para ejercerlo)” (Batthyány et al.; 2017, 4). En otras palabras, la estructura social y la cultura influyen sobre lo que los hogares consideran que es la mejor manera de cuidar y sobre los proveedores a los que efectivamente pueden acceder.

Según Hirata (2015) es difícil intervenir en la redistribución de las tareas de trabajo doméstico y de cuidados por diversos motivos. Por un lado, porque representa una dificultad para intervenir desde la esfera pública a una cuestión que remite a la esfera privada. Por el otro, el peso de la ideología patriarcal y de la cultura machista, los estereotipos de masculinidad y feminidad y los modelos de maternidad y crianza. La autora sí identifica algunos cambios en la manera en que se concilia la vida familiar y la vida profesional. La autora distingue cuatro modelos de familias heterosexuales:

- Modelo tradicional: varón proveedor, trabajador remunerado. La mujer no trabaja fuera del hogar y asume por completo los cuidados de la casa, de los hijos y de su pareja.
- Modelo de conciliación: la mujer trabaja fuera del hogar, de manera remunerada y debe conciliar la vida profesional con el trabajo doméstico. El hombre trabaja de manera remunerada pero no debe hacerse cargo de las tareas domésticas y de cuidado pues no existe una norma social que lo obligue a hacerlo.
- Modelo de asociación: tanto el varón como la mujer se hacen cargo de las tareas domésticas y de cuidados.
- Modelo de delegación: la mujer delega a otras mujeres las tareas domésticas y de cuidados. Para poder conseguir conciliar la vida familiar y laboral, la mujer contrata a otras mujeres de menos recursos para que realicen estas tareas de manera remunerada.

Hirata (2015) identifica al modelo de delegación como el que se está tornando el hegemónico. La autora señala la importancia de reflexionar sobre los afectos, que son la base de reproducción de la manera que distribuimos los cuidados. Ya que se dice que las mujeres cuidan a los y las hijos/as, pareja y personas dependientes de la familia “por amor” (Hirata, 2015).

Existen distintos conceptos que son útiles para analizar la división social del bienestar entre las familias, el mercado, el Estado y la comunidad. Razavi (2007) propone un análisis de los sistemas de provisión de cuidados a partir de lo que llama el diamante del cuidado. Este esquema representa las instituciones involucradas en la provisión de cuidado: la familia o el hogar, el mercado, el Estado y el sector sin fines de lucro que incluye los cuidados comunitarios y voluntariado. El rol del Estado en la provisión de cuidado es fundamentalmente diferente al del resto de las instituciones del Diamante. Cuando la carga de cuidados no es asumida por el Estado, las familias, el mercado y la comunidad se ven obligadas a hacerlo. En este sentido, el Estado no actúa solamente como un proveedor de cuidado, sino que con sus decisiones determina las responsabilidades que deben asumir el resto de las instituciones. Razavi (2007) señala que el cuidado que el rol que el Estado asume en el Diamante de Cuidado no es estático, varía según las políticas públicas que promueven los distintos gobiernos.

Aguirre (2008a), señala que regímenes de cuidado familizadores, desfamilizadores, estatal residual mercantilizador, y el que la autora considera como el más deseable, de corresponsabilidad. En un régimen familista, los cuidados son considerados como una responsabilidad de las familias y de las mujeres en las redes de parentesco. Un escenario desfamilizador consiste en trasladar estas responsabilidades de la órbita familiar hacia el Estado y el mercado. Este tipo de régimen no tiene por cometido subvertir la división sexual del trabajo, pero sí presenta medidas de conciliación del trabajo de cuidados. El escenario estatal residual mercantilizador ofrece prestaciones de cuidados para los más pobres y eventualmente servicios privados. Sin embargo, en este régimen los sectores medios quedan por fuera de los cuidados que ofrecen el Estado y el mercado, y deben resolver los cuidados en el ámbito familiar. Finalmente en el régimen de corresponsabilidad se desarrollan políticas que inciden en el uso tiempo de las mujeres y derivan horas de trabajo no remunerado hacia servicios de cuidado. Según la autora, “Se requiere de un paquete de políticas de corresponsabilidad compuesto por: prestaciones monetarias por maternidad y familiares, servicios sociales públicos para el cuidado de niños y dependientes, servicios sociales y personales privados para el cuidado de niños y dependientes y políticas que estimulen la redistribución de tareas en el hogar y la responsabilidad social. Los objetivos son predominantemente éticos, se trata de alcanzar la equidad de género favoreciendo la ampliación del ejercicio de derechos sociales, económicos y políticos de las mujeres, buscando un equilibrio entre mujeres y varones” (Aguirre, 2008a: 29-30).

Para pensar una solución a la injusticia que aborde tanto la cuestión de la redistribución como el reconocimiento, Fraser (2000) señala que pueden existir políticas de afirmación y de transformación. Por un lado, las políticas afirmativas son aquellas que se proponen corregir los efectos de las desigualdades sin abordar el sistema subyacente que las produce. Por otro, las políticas de transformación si pretenden reestructurar el sistema y de esta manera abordar las desigualdades. “Mientras las soluciones afirmativas de reconocimiento tienden a promover las diferenciaciones de los grupos existentes, las soluciones transformadoras de reconocimiento se inclinan por desestabilizarlas a largo plazo con el fin de dejar espacio a futuros reagrupamientos. (Fraser, 2000: 20).

Daly (2001 en Razavi 2007) presenta cuatro tipos de políticas de cuidado: transferencias monetarias; medidas vinculadas al empleo tales como licencias remuneradas, horarios de trabajo flexibles, sabáticos o reducción de la jornada; servicios de cuidado verbigracia, centros de cuidado, residenciales para adultos/as y niños/as y subvenciones para la compra de servicios de cuidados en el mercado. Según esta autora la literatura feminista ha posicionado la provisión de servicios de cuidados como una política positiva ya que tiende a legitimizar el trabajo de cuidado, proveer mejores puestos de trabajo para los/as trabajadores/as del cuidado que el mercado, permitir a las mujeres una mayor libertad en la búsqueda de empleo remunerado en el mercado y mejorar la calidad del cuidado tanto para los/as proveedores/as como para quienes reciben el cuidado (Razavi, 2007).

Por otro lado, Faur (2009) presenta una clasificación diferente de las políticas de cuidado: políticas directas e indirectas. Las primeras son aquellas que tienen por objetivo intervenir de manera directa en la configuración social del cuidado. Entre estas podemos encontrar políticas de empleo o de acceso a servicios de cuidado. Las segundas son aquellas que, aunque no pretendan explícitamente atender las necesidades de cuidado, impactan directamente en estas. Un ejemplo de estas son las políticas de educación en el nivel inicial.

Para Batthyány (2021) las políticas públicas deben reconocer, reducir y redistribuir los cuidados y promover un cambio en la actual división sexual del trabajo. Se deben transformar la distribución de los cuidados al interior de los hogares, dentro de las familias. Para esto es necesario generar un cambio cultural para que aumente la participación de los varones en el trabajo doméstico y de cuidados. Asimismo, se deben redistribuir los cuidados entre las familias y el resto de las instituciones proveedoras de cuidado. Se debe considerar también la calidad de los cuidados tanto los que se ofrecen en el ámbito público como en el privado. En cuanto a las trabajadoras del cuidado se debe atender la devaluación del trabajo que realizan, las condiciones de trabajo y la falta de profesionalización del sector. “En el ámbito privado, el objetivo es promover cambios culturales que flexibilicen la división sexual del trabajo. En el ámbito público, se trata de promover el cuidado como responsabilidad social” (Batthyány, 2009: 120)

A nivel latinoamericano se están comenzando a repensar los cuidados como objeto de la política pública y surge la propuesta de los sistemas de cuidado. Estos se proponen transformar la

organización social de los cuidados con la finalidad de cuidar, asistir y apoyar a las personas que lo requieren, así como reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados -que hoy realizan mayoritariamente las mujeres. La implementación de un sistema de cuidados implica necesariamente pasar de políticas aisladas a la articulación interinstitucional de todas las políticas de cuidado con una perspectiva de derechos humanos, de género, interseccional e intercultural (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres/Comisión Económica para América Latina y el Caribe [ONU Mujeres/CEPAL], 2022; Batthyány, 2021)

Es necesario visibilizar el cuidado como problema social y promover la redistribución del trabajo de cuidados a través de la implementación de políticas públicas. Estas políticas no solamente deberían apuntar a redistribuir los cuidados entre las instituciones, sino que también a la interna de las familias, entre varones y mujeres. Estas políticas tienen la posibilidad de impactar también en las brechas de ingreso, porque si se redistribuyen los trabajos de cuidados de los que se hacen cargo las mujeres, ellas dispondrán del tiempo para trabajar más horas en el mercado de trabajo. Asimismo, las desigualdades sociales están fuertemente vinculadas al desigual acceso a cuidados de calidad. Quienes tienen las posibilidades económicas para pagarlo, tienen menos miembros del hogar para cuidar y pueden tercerizar los cuidados al mercado y así dedicarle más horas al trabajo remunerado, consiguiendo así mayores ingresos. A su vez quienes tengan mayores ingresos podrán pagar cuidados de mayor calidad, con cuidadores/as profesionalizados y dentro de los marcos de la formalidad laboral (Aguirre, 2008a; Batthyány, 2020).

A partir de estos puntos se hace evidente que los cuidados deben ser analizados con una perspectiva interseccional. Según Viveros Vigoya (2016), la interseccionalidad es un concepto sociológico que proviene del movimiento afrofeminista que refiere a cómo se articulan las relaciones de clase, género y raza. “El análisis de configuraciones sociales particulares puede relativizar las percepciones del sentido común sobre el funcionamiento de la dominación. La raza, la clase y el género son inseparables empíricamente y se imbrican concretamente en la ‘producción’ de las y los distintos actores sociales (Bereni, Chauvin, Jaunait y Revillard, 2008, p. 194)” (Viveros Vigoya, 2016, 10). Es posible afirmar que la distribución de los cuidados también se configura a partir de las relaciones de raza, de clase y de género de los y las actores/as

involucrados/as en el cuidado. A su vez, las políticas públicas que apunten a redistribuir y mejorar la calidad de los cuidados deberá tener estas configuraciones diferenciadas para no continuar reproduciendo las desigualdades raciales, de género y sociales.

Un último aspecto que será considerado en este apartado tiene que ver con las desigualdades que experimentan las mujeres en el mercado de trabajo y en el acceso a la educación terciaria. Como plantean Genta y Perrotta (2015), por más de que la participación de las mujeres en el mercado laboral ha ido aumentando en las últimas décadas, este sigue funcionando como si fueran habitados por un sujeto universal que no tiene responsabilidades domésticas o de cuidados. “La estructura y los modos de funcionamiento institucionales del mercado de trabajo están dispuestos para un tipo de trabajador sin responsabilidades familiares y asignado exclusivamente a la tarea de provisión económica” (Genta y Perrotta, 2015: 142). A través de estos mecanismos, el mercado consolida la reproducción de las desigualdades. Las mujeres deben asumir de manera individual los costos de tener un trabajo remunerado, ya sea duplicando su jornada de trabajo o costeadando otros proveedores de cuidado (familiares, públicos o privados) que las sustituyan durante su jornada laboral remunerada. Quienes tengan menos acceso a estos proveedores, tendrán mayores dificultades para permanecer en el mercado de trabajo (Genta y Perrotta, 2015). Esta situación también es señalada por Girón & Correa (2007), que afirman que: “la inmensa mayoría de las mujeres no pueden constituirse en trabajadoras ideales, y esto las segrega a trabajos a tiempo parcial, trabajos de menores responsabilidades, y constituye un límite estricto a las posibilidades de desarrollo de una carrera” (Girón y Correa, 2007: 231).

Para analizar las desigualdades en el acceso y en la permanencia en la enseñanza universitaria se utilizará el concepto acuñado por Grubb y Lazerson (2004): el dilema trabajo-familia-educación, en inglés “work-family-schooling dilemma”. Este resulta útil para diferenciar las dificultades y presiones que deben balancear los y las estudiantes terciarios con hijos/as, a diferencia de los estudiantes de clase media que no tienen que estudiar lidiando con responsabilidades laborales y familiares. Los autores señalan que además de estudiar, muchos/as de estudiantes tienen familia, y son los responsables de los cuidados de sus hijos/as, de padres/madres mayores o de otros/as miembros de la familia. Estos estudiantes están constantemente balanceando el dilema trabajo-familia-educación, de esta forma, un pequeño cambio en el horario de trabajo, una falla

imprevista en la planificación del cuidado de las/os niñas/os, un problema de salud que requiere atención, puede desarmar planes cuidadosamente trazados. Estas obligaciones familiares no pueden ser pospuestas, especialmente para las mujeres. Lo mismo sucede con el trabajo, para estos estudiantes que no tienen los recursos para sostenerse económicamente si no están trabajando de manera remunerada. El único elemento de este balance que puede ser pospuesto es la formación universitaria.

Los conceptos que han sido planteados en el apartado anterior ayudan a delimitar el problema de investigación que se plantea en esta monografía. Tomando como punto de partida que las mujeres deben asumir las tareas de cuidado como si fuera parte inherente de su naturaleza femenina, y que eso limita el tiempo y la autonomía que tienen para participar del mercado laboral y del sistema educativo. Y considerando además, que la academia feminista ha aportado evidencia y recomendado distintas propuestas para abordar este problema desde la política pública.

Antecedentes

En el presente apartado se presentan los antecedentes de la investigación que da origen a esta monografía. En primer lugar, se presentan investigaciones sobre políticas que buscan atender las necesidades de cuidados de estudiantes universitarios/as en Estados Unidos y Canadá. No se encontraron antecedentes de investigación que analicen la incidencia de políticas de cuidado en el caso de docentes. Por lo que aquí se presentan dos investigaciones que dan cuenta de un aumento de la carga de trabajo para las docentes latinoamericanas a partir de la pandemia, y de la ausencia de una política que responda a esta realidad. Finalmente, se presenta un informe que da cuenta de la experiencia de los centros SIEMPRE en Uruguay. Esta iniciativa no se desarrolló dentro de un marco universitario, pero sí podría aportar a comprender la incidencia de una política de cuidados en el desempeño laboral de las personas usuarias.

Estudiantes y cuidados

Relativo a las políticas universitarias de cuidados que tienen a las y los estudiantes como usuarios/as, Sallee & Cox (2019) realizan un estudio de caso de dos universidades de Estados

Unidos y Canadá. Las investigadoras indagan en los obstáculos organizacionales que enfrentan las madres y los padres universitarias/os y el papel crítico que juegan los agentes institucionales para permitir el acceso a los recursos particulares que este grupo marginado de estudiantes necesita para terminar su educación terciaria. Las autoras eligen enfocarse en dos “community colleges”, que ofrecen carreras económicas, de 2 años de cursado, que son muy atractivos para estudiantes que tienen hijos/as. Las investigadoras entrevistaron a un total de 19 administradores de campus y 27 estudiantes en ambas universidades. La mayoría de los/as estudiantes participantes en ambas universidades eran madres solteras y/o de bajos ingresos. 8 de los participantes se identificaron como blancos, 4 como afroamericanos, 2 como aborígenes y 1 latina, chino canadiense e isleño del pacífico. Durante las visitas a los campus universitarios, las investigadoras recolectaron folletos informativos y buscaron información en línea sobre programas, fuentes de ayuda federales, estatales o locales, como, por ejemplo, sobre los centros de cuidados. Los resultados de comparar estas fuentes revelaron brechas importantes entre los recursos del campus mencionados por el personal de la universidad como disponibles y los recursos que las y los estudiantes efectivamente conocen. Una minoría de estudiantes tuvieron acceso a un agente institucional en el campus; quienes describieron una experiencia de apoyo institucional marcadamente diferente a la del resto de la muestra. Los/as participantes se mostraron escépticos sobre los apoyos que la universidad podría proveer. Varios/as participantes describieron el proceso para obtener los recursos como muy problemático, en los que una pesada carga de tareas burocráticas genera poca recompensa. Ambas universidades contaban con centros de cuidado diurnos o guarderías en el campus. En una de las universidades, existía un servicio de cuidado relativamente económico y de alta calidad, pero las y los estudiantes debían anotarse en la lista de espera 2 años antes de comenzar sus estudios. En la otra universidad, varios/as estudiantes con niños/as pequeños/as habían encontrado lugares en la guardería del campus y destacaban la calidad de la atención brindada. Debido a subvenciones federales la mayoría de los estudiantes pagaban sólo USD 20 por semana por el cuidado de niños/as. Sin embargo, los/as estudiantes sólo podían acceder al cuidado infantil durante las horas en que asistían a clases. En ocasiones, los/as estudiantes podían obtener permiso para mantener a sus hijos/as en el centro una hora adicional después de que terminara el horario de clases, pero el centro no brindaba atención durante todo el día. Tales restricciones no permitían que los/as estudiantes utilizaran la guardería del campus mientras trabajaban, estudiaban o participaban en otras actividades

universitarias. Más allá de contar con centros de cuidado, la organización de la mayoría de los espacios en ambos campus universitarios demostraba que los cuidados no habían sido tenidos en cuenta en su planificación y diseño. Por ejemplo, una de las universidades estudiadas mantenía la ubicación del centro en el campus en secreto, por motivos de seguridad. Obstáculos adicionales, como la falta de una sala de lactancia o la prohibición de que los niños/as accedieran a ciertos espacios de estudio, reforzaban la noción de que ser estudiante y tener hijos/as a cargo es incompatible. La ceguera hacia el cuidado de los campus indicaba a todos los/las estudiantes que tendrían que manejar por sí mismos/as los conflictos relacionados con la crianza de los hijos/as. Las autoras señalaron que a futuro es necesario realizar estudios adicionales que comparen explícitamente las experiencias de madres y padres. A pesar de reclutar activamente a estudiantes con hijos/as de todos los géneros, solo dos padres (y ningún padre que se identificara como transgénero) optaron por participar. La dificultad persistente de reclutar padres para estudios de estudiantes con hijos/as sugiere la fuerza del discurso de género sobre la crianza y cómo determina quién se siente calificado o dispuesto a participar en una investigación sobre este tema. Las autoras se preguntaron qué sucedería si los ámbitos universitarios se transformaran en espacios donde los niños/as pudieran estar en el campus con sus ma/padres, las opciones de cuidado infantil en el campus fueran más amplias y las políticas y prácticas en todas las universidades reconocieran las responsabilidades de los ma/padres y fomentaran la flexibilidad y la comprensión de los roles de cuidado de los estudiantes (Sallee y Cox, 2019).

Otro estudio sobre los cuidados y la articulación con el estudio terciario es el realizado por Reichlin-Cruse et al (2021), quienes buscan conocer el impacto de la implementación de centros de cuidado diurnos o guarderías en campus universitarios sobre las trayectorias estudiantiles de sus usuarios. Los criterios que utilizaron para seleccionar a los centros fueron: la pertenencia al programa “Child Care Access Means Parents in School”, una política gubernamental que busca apoyar las trayectorias educativas de padres/madres de niveles socioeconómicos bajos a través del acceso a servicios de cuidado (*Frequently Asked Questions -- Child Care Access Means Parents in School Program*, 2023), y centros que las autoras conocían previamente. Para esta investigación, entrevistaron al personal de dirección y a los equipos de trabajo de los centros de cuidados de 18 universidades. Estas entrevistas fueron realizadas entre finales de 2019 y principios de 2021. Durante el período del trabajo de campo de la investigación estalló la

pandemia de COVID-19. Este evento generó grandes interrupciones en la oferta de servicios de cuidado. Muchos centros cerraron temporalmente, o debieron reducir la cantidad de niños y niñas que podían atender. Como consecuencia, muchas familias que hacían uso de las guarderías antes de la pandemia se quedaron sin su cupo. De los centros que fueron entrevistados, 10 estuvieron cerrados en algún momento de la pandemia. A partir de las entrevistas, las investigadoras recabaron que en promedio las guarderías atendían a 94 niños, con una capacidad total que oscilaba entre un mínimo de 39 y un máximo de 180 niños. Los centros operaban en 6 salones en promedio. La cantidad de cupos dependía de la cantidad de salones, las edades de las niñas y los niños y la cantidad de adultos/as por niño/a con los que el centro operaba. Los/as usuarios/as de los centros podían ser estudiantes, docentes y funcionarios/as, aunque algunos atendían también a otros miembros de la comunidad. De los centros entrevistados, todos, a excepción de uno, ofrecían cuidado de tiempo completo; 15 centros brindaban también opciones de cuidado a tiempo parcial y 4 de cuidado por hora. El cuidado por hora permitía a los centros ajustarse a las necesidades de cuidados de las personas usuarias, aunque la combinación de diversos horarios según el día y la hora a menudo implicaba procesos complicados para llenar los cupos, así como demorar el tiempo que una familia pasaba en lista de espera. Las guarderías tenían, en promedio, 90 niños y niñas en lista de espera. La demora en la lista de espera dependía del tamaño de la institución, la capacidad máxima del centro de cuidados, la demanda del cuidado (edad del niño/a y cantidad de horas), la administración de cupos y el sistema de prioridad que tenía el centro para su lista de espera. Por ejemplo, 15 centros priorizaban a los hijos/as de estudiantes a la hora de entregar un cupo, por sobre el resto de los y las usuarios/as. Las investigadoras se plantearon hacer un estudio cuasi experimental para medir el impacto de los centros de cuidados en las trayectorias educativas de sus usuarios. Sin embargo, se encontraron con grandes desafíos que les impidieron cumplir con sus objetivos de investigación. En primer lugar, la complejidad y diversidad del servicio que ofrecían los diferentes centros de cuidados. En segundo lugar, la poca capacidad de los centros. En tercer lugar, la disparidad en los procesos de los centros para asignar cupos. Finalmente, la falta de datos sobre el uso de estudiantes de los centros de cuidado. Muchas universidades ni siquiera tenían registro de cuántos de sus estudiantes tenían hijos, haciendo imposible correlacionar cuidados con su desempeño académico. Las autoras sostienen que es extremadamente importante que las universidades realicen una recolección de datos sobre sus estudiantes con hijos/as de manera

continua. Esto permitirá una evaluación de las políticas universitarias que den cuenta de su incidencia en el desempeño académico de los y las estudiantes. Esta evidencia es crucial para poder justificar la existencia y la expansión de este tipo de servicios (Reichlin-Cruse et al., 2021).

Docentes y cuidados

Respecto a las experiencias sobre apoyos a los cuidados de docentes, Undurraga et al (2021) estudian las experiencias laborales de las docentes e investigadoras universitarias chilenas en el período de confinamiento debido a la pandemia de COVID-19. Se enfocan en cómo el teletrabajo exacerbó las desigualdades de género, ya que sobrecargó a las académicas que realizaban tareas de cuidado e implicó una sobrecarga emocional para quienes vivían solas. Ambas situaciones implicaron desventajas laborales para las mujeres en el mundo académico. Las investigadoras realizaron foto-entrevistas a 15 académicas entre 39 y 53 años, de diversas situaciones familiares. 11 participantes tenían hijos/as de entre 1 y 21 años, y 4 no eran madres. El advenimiento de la pandemia de COVID-19, implicó la reorganización de la vida familiar y laboral. Sin embargo, la modalidad de trabajo virtual hizo ojos ciegos a esta realidad. Las participantes afirmaron que el teletrabajo las obligó a extender el horario e intensificó sus jornadas laborales. “Prescindir de traslados, tiempos muertos, momentos socializadores de la vida académica –como breaks en conferencias y en las labores académicas diarias, conversaciones de pasillos o intercambio con estudiantes– han modificado la rutina habitual de trabajo y los tiempos ‘no laborales’ dentro del trabajo. Este ‘ahorro de tiempo’ ha permitido una intensificación del trabajo que se refleja en poder atender a más reuniones en un mismo día y con personas de distintos lugares” (Undurraga et al, 2021: 19). Las clases virtuales demandaban más preparación y trabajo, además del esfuerzo que conllevaba la comunicación con estudiantes sin interacción presencial. Asimismo, el cierre de las escuelas y la presencia de todos los miembros del grupo familiar en el hogar, provocó un aumento de las demandas de cuidados. “La transformación artesanal de espacios que originalmente cumplían otras funciones (dormir, comer, compartir, descansar, estar) en zonas de trabajo, en el caso de académicas con hijos pequeños además va aparejada de la creación de ambientes donde los hijos se integran en la cercanía inmediata de la madre para hacer sus tareas o jugar. Varias participantes con hijos pequeños

comentan tenerlos en su misma mesa” (Undurraga et al, 2021). Sin embargo, quienes integraban una pareja heterosexual, en la que ambos miembros teletrabajaban, reportan que su compañero realizó sus horas de trabajo en un lugar más privado o alejado de los niños/as del hogar. Con respecto a las tareas de investigación, los efectos del teletrabajo eran diversos. Quienes tenían hijos/as pequeños o vivían en hogares monoparentales, reportaban grandes dificultades para realizar tareas de investigación. “(...) las tareas de cuidado y el trabajo doméstico implican interrupciones constantes durante su jornada para atender las necesidades de sus hijos: escuela online y tareas de los hijos, preparación de alimentos, contención y entretenimiento, entre muchos otros. Todo esto, sumado a la sobrecarga del trabajo docente, redundó en que la investigación sólo pudo realizarse por lapsos breves o después del término de la jornada laboral y de cuidado: en las noches” (Undurraga et al 2021: 26). A pesar de estar atravesando una pandemia, las demandas del mundo académico no mermaron. “La mayoría de las universidades chilenas no ha considerado la diversidad de realidades personales y familiares entre sus colaboradores, que garanticen condiciones laborales y criterios de evaluación adecuados para hacer del teletrabajo algo posible y grato. Las realidades personales son diversas, pero los resultados exigidos son los mismos” (Undurraga et al, 2021: 30-31).

Flores-Sequera (2020) analiza cómo a partir de la declaración de la pandemia de COVID-19, aumentó la carga de tareas que pesan sobre las docentes en las universidades venezolanas, especialmente en las mujeres y los malestares que esto generó. El cierre de centros educativos durante la pandemia aumentó la carga de tareas domésticas de las mujeres, quienes debieron atender las 24 horas del día a las necesidades de la población infantil de su hogar. Todo esto sumado a los cuidados de personas mayores si es que convivían en el mismo hogar. La autora afirma que la situación de las mujeres en Venezuela se vuelve aún más compleja debido a las fallas de servicios eléctricos, agua y gas doméstico que ya se registraban en el período pre-pandemia. Como respuesta preventiva a la propagación de la pandemia, los centros de educación terciaria decidieron suspender repentinamente las actividades de carácter presencial. El dictado de clases en modalidad virtual tuvo grandes consecuencias para las docentes, con un gran aumento de las exigencias laborales. Las docentes debían hacerse cargo de los costos que implicaba la conexión a internet, tener los conocimientos para poder manejar estas herramientas y además dedicar una cantidad de horas de trabajo no remunerado a volver a planificar sus clases

para el nuevo contexto. “Mejía, Silva y Rueda (2020), sostienen que estas exigencias en un contexto de inmediatez han generado en el profesorado altos niveles de estrés, atribuibles a un conocimiento que apenas llega a lo básico en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), a que la mayoría simplemente no las usaba, y más importante aún; a la obligación de transformar las clases presenciales en virtuales, con el aumento en la dedicación de tiempo que ello implica” (Flores-Sequera, 2020: 101). Para las mujeres docentes, la pandemia conllevó una sobrecarga de tareas tanto en el ámbito doméstico, como en el laboral. No fue la misma sobrecarga para los docentes varones que para las mujeres, aunque esto no fue considerado por las universidades. “Ante la realidad devenida por la pandemia y al inesperado giro de nuestras vidas académicas, las mujeres que laboramos en IES (Institutos de Educación Superior) debemos sumar la conciliación entre lo laboral y la vida familiar con la consecuente sobrecarga en el trabajo de cuidados en una sociedad que resta valor a ambas funciones (Flores-Sequera, 2020: 105). La autora cuestiona el teletrabajo universal como respuesta institucional, ya que no considera el aumento de la dedicación de tiempo de trabajo, ni las diferencias en el uso del tiempo entre varones y mujeres docentes. Concluye que las mujeres componen el grupo de mayor riesgo de malestar porque en ellas se entrecruzan mandatos culturales sobre su rol como madres naturalmente cuidadoras con condiciones laborales desfavorables que le exigen mayor esfuerzo para enfrentar la rutina diaria en desmedro de los recursos emocionales que poseen (Flores-Sequera, 2020). La autora destaca la necesidad de implementar políticas que atiendan a los malestares de las docentes mujeres, que mitiguen la sobrecarga de tareas y que les brinden estrategias para enfrentar la pandemia en la universidad (Flores-Sequera, 2020).

Trabajadoras/es y cuidados

En relación con espacios de cuidados para las y los trabajadoras/es se destaca la experiencia de los centros SIEMPRE en Uruguay. Estos se incorporaron al plan quinquenal de Cuidados 2016-2020, y consisten en centros infantiles que se implementan en asociación entre el Estado, sindicatos y empresas, los que se proponen aportar al cuidado de la infancia en articulación con las necesidades de sus adultos/as referentes (Sistema de Cuidados, 2019). En 2019, había 11 centros en funcionamiento, en los que se atendieron a 984 niños y niñas (y sus familias), 755

acudiendo diariamente. El Sistema de Cuidados elaboró un informe para el cual se realizaron entrevistas semiestructuradas y grupos de discusión dirigidos a equipos, representantes de empresas, sindicatos y organizaciones gestionantes. Asimismo, se analizaron datos cuantitativos que se obtuvieron de registros administrativos del INAU y se aplicó una encuesta a todas las familias que concurren a los centros. Todos los actores entrevistados, valoraron positivamente la calidad de los centros, aunque señalaron algunos aspectos del funcionamiento a mejorar. En primer lugar, demandaron una mejora respecto a la gestión de los centros. Exigieron una mayor claridad en cuanto los costos, la distribución de responsabilidades de gestión entre empresas y sindicatos, los horarios y tareas de las y los educadoras/es y un mayor acompañamiento por parte del Sistema de Cuidados. A partir de la evaluación, se evidencia que la construcción del proyecto no parte necesariamente de una perspectiva de género. Quienes elaboran el informe argumentaron que se hace necesario trabajar en el futuro con este enfoque: “(...) 1 de cada 4 niños y niñas que asisten a los centros Siempre no vive con su padre y 1 de cada 5 no tiene contacto con él, condiciones que evidencian desigualdades de género en torno a la asunción de la crianza en el día a día. Conforme a lo analizado, la madre es quien se encarga principalmente de las tareas domésticas y de cuidado, realizando en promedio aproximadamente el 42% de las tareas sola” (Sistema de Cuidados, 2019: 128-129). El informe señaló también que las y los educadoras/es demandan una mayor formación para abordar el proyecto con perspectiva de género. Las trabajadoras y trabajadores evaluaron la experiencia de manera positiva pero creían que hacía falta un mayor apoyo por parte de la central sindical para expandir, difundir y mantener el proyecto. Por parte de las empresas también existía una evaluación positiva ya que entendían que los centros tienen un efecto positivo en la productividad de los trabajadores y trabajadoras. Este ejemplo, si bien no refiere a trabajadoras/es del ámbito universitario, es ilustrativo de una política de cuidados dentro del ámbito laboral. Es de destacar la participación de tres instituciones de la organización social de los cuidados, el Estado, las familias y el mercado, en la elaboración de una propuesta que atienda las demandas de cuidado. De la evaluación del funcionamiento de los centros, las tres partes tenían valoraciones positivas y observaban una mejora en la calidad de las condiciones de trabajo. Este antecedente destaca la necesidad de elaborar políticas de cuidado con perspectiva de género, que reconozca las desigualdades que existen entre la distribución de los cuidados entre varones y mujeres.

En resumen, las investigaciones antecedentes demuestran que la preocupación sobre las desigualdades de género y la distribución de los cuidados en el ámbito académico no se ha dado solamente en la Udelar, sino que también en otras universidades del mundo y en otros ámbitos de trabajo. Existe un amplio abanico de políticas de cuidados universitarias y dentro de los llamados Centros de Cuidados, existen diversas modalidades de funcionamiento. Las investigaciones antecedentes evidencian una falta de planificación de los cuidados en las universidades. El diseño de su infraestructura edilicia, así como las mallas curriculares y cursos o exigencias laborales, hacen ojos ciegos a las dificultades que deben afrontar las personas de la comunidad universitaria con hijos/as a cargo. Las investigaciones también muestran la responsabilidad de las universidades en la reproducción de las desigualdades de género, al no implementar políticas que den cuenta de la doble carga de trabajo que recae sobre las mujeres. La pandemia de Coronavirus intensificó estos procesos al solapar la órbita pública con la privada, pero las universidades investigadas parecieran no haber tomado medidas al respecto. Evaluar las políticas de cuidado es complejo si faltan datos sobre los/as usuarios/as, si los varones no participan de la investigación y si se busca comparar centros con funcionamientos extremadamente diversos. En cuanto a la experiencia de los centros SIEMPRE se observa los efectos positivos que tiene al atender a las necesidades de cuidados de los/as trabajadores/as y la importancia de hacerlo con perspectiva de género. No se pudieron encontrar investigaciones antecedentes que evaluaran las políticas de cuidado de la Udelar. Esto da cuenta de la necesidad de producir investigación como la que aquí se presenta, que aporte desde la evidencia a la mejora de estas iniciativas.

Fundamentación social y sociológica del problema

Las investigaciones en el área de género han aportado un acumulado en torno a la inequitativa distribución de los cuidados en el mundo. Asimismo, existe evidencia empírica que da cuenta de cómo también en Uruguay los cuidados recaen principalmente en las mujeres. Las Encuestas de Uso del Tiempo se han consolidado como una herramienta que permite medir la carga global de trabajo para hombres y mujeres, es decir la suma del tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado.

Al año 2007, los resultados de la Encuesta arrojaron que las mujeres destinaban en promedio más del doble de horas semanales que los varones al trabajo no remunerado. Las mujeres dedicaban 36,3 horas semanales y los varones sólo 15,7 horas semanales (Aguirre, 2009). En el año 2022, los datos arrojaron que las mujeres dedicaban 34,4 horas semanales mientras que los varones 20,6 (Ministerio de Desarrollo Social, 2023). Aunque ha aumentado la cantidad de horas de trabajo no remunerada de los varones, se mantiene en casi el doble la diferencia entre la carga de trabajo no remunerado asumido por ambos géneros. Se podría esperar que la participación de las mujeres en el mercado laboral se traduciría en una reducción del tiempo destinado al trabajo no remunerado y en un aumento de la participación del padre. No obstante, en el año 2007 las mujeres ocupadas dedicaban en promedio 34 horas semanales, solo 9 horas más que las que estaban desocupadas. Los varones ocupados dedicaban en promedio 15,1 y desocupados 19,7 (Aguirre, 2009). De estos datos se evidencia que la condición de trabajadoras remuneradas y las cargas horarias que esto implica no exonera a las mujeres de estas. Asimismo, no estar trabajando de manera remunerada no significa necesariamente que los varones asuman trabajo no remunerado.

En la encuesta también se relevan en detalle la distribución de tareas de cuidado infantil. En este caso las mujeres también tienen una mayor carga de trabajo. Al año 2007, las mujeres dedicaban en promedio 17,7 horas semanales y los varones 9,7 horas (Batthyány, 2009) Al año 2022, persistía esa desigual distribución con las mujeres 18 dedicando horas semanales y los varones 13,8 al trabajo de cuidados infantil (Ministerio de Desarrollo Social, 2023). La división sexual del trabajo de cuidado infantil no es solo cuantitativa, sino también cualitativa. Las mujeres

concentran su participación en tareas que requieren cotidianidad, sistematicidad y horarios, como dar de comer, bañar, llevar a la escuela o el jardín de infantes. Por otro lado, los varones dedican sus horas de trabajo de cuidado infantil a tareas que no requieren dedicación diaria u horarios determinados como jugar o salir de paseo. (Batthyány, 2009)

A pesar de que las mujeres hayan aumentado su participación en el mercado laboral, siguen siendo consideradas como las responsables primarias de los cuidados familiares. A su vez, los varones siguen siendo considerados como proveedores principales de los hogares. En Uruguay, la actual organización social del cuidado presenta un gran desequilibrio entre las cuatro instituciones del diamante de cuidados: las familias, el Estado, el mercado y la sociedad civil. La organización social del cuidado se basa principalmente en el trabajo no remunerado que realizan las mujeres y es sumamente estratificada en función del nivel socioeconómico. El Estado tiene aún una presencia marginal como proveedor de servicios de cuidados (Batthyány, 2015)

También existen evidencias de que las responsabilidades vinculadas al cuidado producen trayectorias diferenciadas dentro de la Udelar. Por ejemplo, Fiori y Ramirez (2015), realizan un seguimiento de las trayectorias estudiantiles de una cohorte de estudiantes entre los años 2007-2012 y encuentran que la probabilidad de abandono aumenta un 31,5% en el caso de estudiantes con hijos/as con respecto a quienes no tienen. Rodríguez Cattaneo (2017) analiza la política universitaria y concluye que los planes y cursos no eran planificados para atender las dificultades que pueden presentarse a quienes tienen hijos/as, especialmente las que tienen que ver con los tiempos que los cuidados demandan. Asimismo, señala la falta de licencias por maternidad/paternidad, la falta de salas de lactancia y de guarderías o espacios de cuidado. En este sentido, la autora señaló el rol que tenía la universidad en reproducir las desigualdades de género, ya que eran las mujeres quienes principalmente asumen las tareas de cuidado, y no existían políticas universitarias que atendieran la deserción por este motivo.

Tomassini Urti (2014) analiza la construcción de trayectorias académicas de varones y mujeres de las áreas de ingeniería en computación y biología de la Udelar. La autora concluye que las mujeres que se desempeñan en estas disciplinas, enfrentan mayores obstáculos y barreras en la construcción de sus carreras académicas que sus pares varones. Esto no quiere decir que los

varones no deban enfrentar distintos tipos de obstáculos. Sino que, se observa que las trayectorias de estas mujeres se vió negativamente afectada por la carga asociada a las responsabilidades de cuidados de sus hijos e hijas. Asimismo, Fernández Soto et al (2022) analizan las brechas de género en la academia uruguaya, haciendo foco en las trayectorias de formación de posgrado, el avance en las escalas de estratificación académica y la producción académica. Si bien las autoras observan un aumento sostenido en la inscripción y egreso de mujeres en la formación de grado y maestría, aún persisten problemas para el ingreso y egreso en el nivel de doctorado. A su vez, se advierte, en algunas disciplinas, que a las mujeres les lleva más tiempo que a los varones finalizar los estudios de posgrado (Fernández Soto et al, 2022). Se plantea que son múltiples las barreras que deben sortear las mujeres para tener carreras académicas, por ejemplo, evaluaciones más rigurosas para la publicación de artículos, ámbitos laborales hostiles y las responsabilidades y tiempos que implican las tareas de cuidados. Con respecto a las publicaciones académicas, los varones publican en promedio casi 20 artículos en sus carreras y las mujeres 12,5. “La evidencia sugiere que al menos parte de estas diferencias están asociadas a la maternidad y la interrupción que las mujeres realizan a partir del nacimiento de un hijo/a” (Fernández Soto et al, 2022; 20).

En 2017, comienza a construirse una política que busca atender las necesidades de cuidados de la comunidad universitaria: los Centros de Recreación y Cuidados. La primera facultad en implementar un Centro fue la Facultad de Psicología. La política se ha ido expandiendo y al momento de diseñar esta investigación se encontraban en funcionamiento 12 Centros en diferentes edificios universitarios (Portal Udelar, 30/01/24). El Centro que funciona en FCS abrió sus puertas en el año 2019 y ha permanecido abierto de manera continua desde entonces.

El Centro funciona con modalidades distintas durante el año. El espacio está pensado para niños/as de entre 3 y 12 años que están al cuidado de estudiantes, docentes y funcionarios/as tanto de la FCS, como de otros servicios universitarios cercanos. Durante el período lectivo el Centro abre sus puertas en el horario de 17 a 22, y durante el período de vacaciones escolares en el horario de 13 a 18. Los y las educadoras a cargo del espacio pertenecen a la Cooperativa Homoludens.

Para asegurar el éxito de una política de cuidados es necesario monitorear el cumplimiento de sus objetivos. Es necesario registrar las experiencias de los y las usuarios/as y relevar como las políticas de cuidado impactan en sus trayectorias educativas y laborales aportando una mayor armonía en los distintos roles que desempeñan las personas con niñas y niños a cargo.

Si bien la Udelar generó un compromiso con la creación de los Centros de Cuidado, un detalle no menor es la circunstancia de recorte presupuestal a la que se enfrentaba la Universidad en el período en que se desarrolló la investigación que da origen a esta monografía (2022-2023).

Partiendo desde una perspectiva feminista interseccional, la investigación asumió a las desigualdades de género como problema social que es necesario erradicar, y concibe la distribución de los cuidados y la división sexual del trabajo como nudo crucial estas desigualdades. Se propuso sistematizar la experiencia del Centro de Recreación y Cuidado de la FCS con el fin de dar cuenta de la incidencia que tuvo su implementación en la articulación del cuidado, el trabajo remunerado y los estudios de sus usuarios/as.

Marco contextual

Observando el marco normativo a nivel nacional, en el año 2007 se promulgó por primera vez en Uruguay una ley para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones. A partir de allí, se vuelve responsabilidad del Estado la elaboración de leyes con perspectiva de género y el diseño del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (Ley N° 18104, 2007). Desde entonces se han aprobado leyes que atienden a múltiples dimensiones de la desigualdad de género. Una de estas fue Ley N° 19.353, que define al cuidado como un derecho y como una función social y propone la creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC). El SNIC es una política que busca el aumento de la participación del Estado en la organización social del cuidado. Se proponen programas orientados a los cuidados y la búsqueda de autonomía de personas dependientes. Asimismo, la ley propone que uno de los objetivos del SNIC es: “Propiciar el cambio de la actual división sexual del trabajo, integrando el concepto de corresponsabilidad de género y generacional como principio orientador” (Ley N° 19353, 2015).

A nivel universitario, en el año 2012 se crea en la Udelar la Comisión Abierta de Equidad de Género (CAEG), con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en las políticas

universitarias y en el año 2014 la Universidad comienza a implementar el Modelo de Calidad con Equidad de Género (Comisión abierta para la equidad de género y comisión central de cuidados, 2022).

Como se ha mencionado, desde el año 2017, funcionan en diferentes facultades de la Udelar, Centros de Recreación y de Cuidados; creados con el objetivo de atender a la necesidad de cuidados de los hijos e hijas de estudiantes, docentes y funcionarios/as de la institución. En este mismo año la Udelar emitió una declaración en el marco del Día Internacional de la Mujer en el que se comprometía a promover política con perspectiva de género a nivel nacional y al interior de la propia institución. También se comprometió a impulsar actividades de enseñanza, investigación científica y extensión que incorporasen las desigualdades de género como problema social (Consejo Directivo Central, 2017).

El estallido de la pandemia en 2020 tuvo un gran impacto en el funcionamiento de la Udelar y en los Centros de Cuidados. Algunos centros debieron cerrar sus puertas temporalmente y algunos permanentemente. Otras facultades mantuvieron sus Centros abiertos pero modificaron la modalidad de atención, ese fue el caso del Centro que se encuentra en FCS (Facultad de Ciencias Sociales, 24/08/2020).

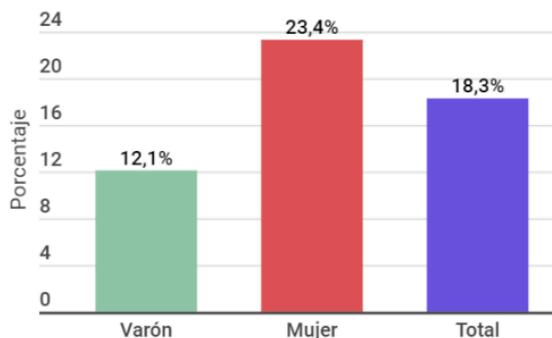
Hasta el año 2021, el presupuesto de cada Centro y su funcionamiento dependía de cada facultad. El 3 de agosto de ese año, el Consejo Directivo de la Central reserva el monto de 15 millones de pesos para la implementación de mecanismos de cuidados para la Udelar (Consejo Directivo Central, Udelar, 2021). Esta medida fue una inversión de la Universidad en política de cuidado. Esta resolución genera que el presupuesto de los Centros de Cuidado sea central e impulsa a que más facultades decidan generar sus propios centros con este dinero. En el año 2022, el Consejo aprobó repetir esta convocatoria (Consejo Directivo Central, 2022). En ese mismo año también resolvió incorporar un nuevo compromiso de la Udelar, esta vez vinculado específicamente a los cuidados: "Generar e implementar intervenciones orientadas a la corresponsabilidad con perspectiva de género que permitan atender las necesidades de cuidados para el desarrollo educativo y laboral de quienes integran la comunidad universitaria en igualdad de condiciones" (Consejo Directivo Central, 2022).

Para caracterizar a la población de la Udelar y sus necesidades de cuidados, se sistematizan a continuación los datos que genera la División General de Planeamiento a través de sus relevamientos continuos. En relación a la población estudiantil de grado, en el año 2022, de 156.437 estudiantes activos/as, un 8,0 % tenía un hijo o hija, 5,0 % tenía dos y 1,7% tenía tres o más hijos/as. Un 9,3% del estudiantado vivía en un hogar nuclear con hijos/as y 3,7% en un hogar monoparental. Debido a la presentación de los datos no es posible dilucidar en qué tipo de hogares vivían el resto de estudiantes con hijos/as a cargo. La edad promedio de los y las estudiantes de grado era 27 años, aunque la mediana era de 24 años. En relación a su ascendencia étnico racial, 81,1 % identificaban su principal ascendencia como Blanca, 5,0% Afro o Negra, 4,0% Índigena y 0,7% Asiática o Amarilla. 8,5% de los/as estudiantes respondió no tener ninguna o no creer tener ascendencia (Dirección General de Planeamiento, 2023b).

Con respecto a los y las docentes, la División General de Planeamiento relevó que en 2021, de los/as 10.354 docentes, 19,6% tenía un hijo o hija, 26,3% tenía dos y 10% tenía tres o más hijos/as. Con respecto al tipo de hogar, un 38,7% vivía en un hogar nuclear con hijos/as y 7,6 % en un hogar monoparental. Al igual que con los/as estudiantes, no queda claro en qué tipo de hogares residen el resto de los/as docentes con hijos/as a cargo. En el informe de docentes se incorporó información sobre las responsabilidades de cuidado. Un 18,3% de los/as docentes respondió tener que realizar tareas de cuidado, 23,4 % del total de las docentes mujeres, mientras que solo lo hicieron 12,1% de los varones.

Gráfico 1.

Docentes que realizan tareas de cuidados en el hogar, por sexo



Fuente: Relevamiento continuo de Docentes, Universidad de la República 2021, Dirección General de Planeamiento (2022).

En el relevamiento también se les consultó a las docentes que tipo de modificaciones debían realizar en su trabajo en la Udelar para asumir responsabilidades de cuidado. De un despliegue múltiple opción un 12,5% respondió tener que ausentarse algunas horas, 11,7% tener que retirarse antes, 7,5% tomarse licencia personal, 4,0% reducir horas de trabajo, 2,3% faltar, 0,7% tomarse licencia sin goce de sueldo y 0,6% renunciar a un cargo. La edad promedio de los y las docentes era 42 años. En relación a su ascendencia étnico racial, 91,2 % identificaban su principal ascendencia como Blanca, 2,0% Indígena, 1,5% Afro o Negra y 0,2% Asiática o Amarilla. 5,1% de los/as docentes respondió no tener ninguna o no creer tener ascendencia (Dirección General de Planeamiento, 2022).

Tabla 1. Modificaciones de docentes en su trabajo en la Udelar para asumir responsabilidades de cuidado de personas dentro o fuera de su hogar

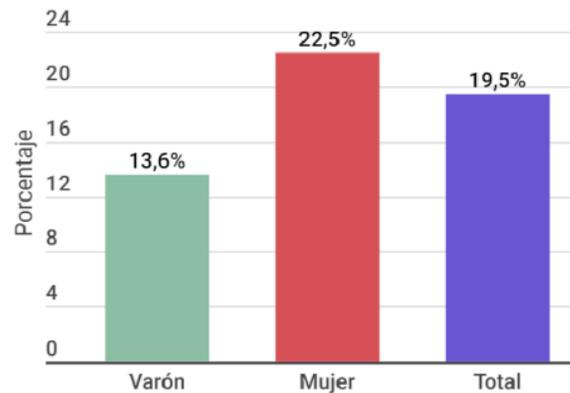
Modificaciones en su trabajo en la Udelar para asumir responsabilidades de cuidado de personas dentro o fuera de su hogar	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Ninguna	78,9%	75,9%	77,2%
Retirarse antes	11,3%	12,1%	11,7%
Ausentarse horas	12,1%	12,8%	12,5%
Faltar	2,0%	2,5%	2,3%
Licencia personal	5,8%	9,0%	7,5%
Reducir horas	3,9%	4,2%	4,0%
Licencia sin goce de sueldo	0,8%	0,6%	0,7%
Renunciar a un cargo	0,5%	0,8%	0,6%

Fuente: Relevamiento continuo de Docentes, Universidad de la República 2021, Dirección General de Planeamiento (2022).

Finalmente, en relación con el funcionariado, en 2022, de los 6240 funcionarios/as que respondieron el formulario, 26,3% tenía un hijo o hija, 26,7% tenía dos y 12,8 % tenía tres o más hijos/as. Con respecto al tipo de hogar, un 38,7% vivía en un hogar nuclear con hijos/as y 7,6 % en un hogar monoparental. En el informe de funcionarios/as se detalla más información sobre la convivencia con hijos/as. 59,8% de las funcionarias convive con sus hijos/as, mientras que solo lo hace un 50,2% de los funcionarios varones. 13,8% de los y las funcionarios convive con niños/as de entre 0 a 5 años, 17,8% con niños/as de 6 a 11 y 19,2% con niños/as de 12 a 17. En

relación a las tareas de cuidado, 19,5 % de los y las funcionarios/as afirmaron tener estas responsabilidades. 22,5 % de las mujeres y un 13,6% de los varones.

Gráfico 2.
Funcionarios/as que realizan tareas de cuidados en el hogar, por sexo



Fuente: Relevamiento continuo de funcionarios/as TAS 2022, Dirección General de Planeamiento (2023a)

En relación a las modificaciones que debían realizar, de un despliegue múltiple opción un 24,6 debió tomarse la licencia personal, 7,5% tuvo que ausentarse algunas horas, 17,4 % retirarse antes, 1,6 % reducir horas de trabajo, 3,3% faltar, 0,3% tomarse licencia sin goce de sueldo y 0,2% renunciar a un cargo. La edad promedio de los y las funcionarios/as era 42 años, la edad mediana siendo también 42 años. En relación a su ascendencia étnico racial, 81,1 % identificaban su principal ascendencia como Blanca, 8,3% Afro o Negra, 4,0% Indígena y 0,4% Asiática o Amarilla. 6,2% de los/as estudiantes respondió no tener ninguna o no creer tener ascendencia (Dirección General de Planeamiento, 2023a).

Tabla 2. Modificaciones de funcionarios/as en su trabajo en la Udelar para asumir responsabilidades de cuidado de personas dentro o fuera de su hogar

Modificaciones	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Ninguna	70,1%	66,8%	67,9%
Retirarse antes	16,2%	18,0%	17,4%
Ausentarse horas	8,3%	7,2%	7,5%
Faltar	3,5%	3,2%	3,3%
Licencia personal	22,2%	25,8%	24,6%
Reducir horas	2,1%	1,3%	1,6%
Licencia sin goce de sueldo	0,5%	0,1%	0,3%
Renunciar a un cargo	0,2%	0,2%	0,2%

Fuente: Resultados del relevamiento continuo de funcionarios/as TAS 2022, Dirección General de Planeamiento (2023a).

En función de los datos descritos anteriormente, se puede caracterizar a la comunidad universitaria como una población mayoritariamente blanca, que está compuesta principalmente por estudiantes. De estos solo un 14,7% tiene hijos/as a cargo. A partir del módulo de responsabilidades que se incorporó en los relevamientos de docentes y funcionarios/as es posible obtener un primer acercamiento a cuáles son sus necesidades de cuidado. Entre los varones y las mujeres de ambos órdenes, se observa que tienden ellas a asumir las tareas de cuidado en el hogar. Asimismo, las mujeres de ambos órdenes contestaron tener que realizar modificaciones en sus tareas de trabajo remunerado para poder asumir trabajo de cuidados, en mayor medida que los varones. Se observa que los y las funcionarios/as declaran tener que realizar modificaciones en mayor medida que los y las docentes. Se puede concluir a partir de estos datos que en casos de imprevistos vinculados a los cuidados, en la Udelar las mujeres tienden a hacer modificaciones más que los varones. A la vez, que los y las funcionarios/as cuentan con menor acceso a proveedores de cuidado que los y las docentes y deben realizar modificaciones a sus jornadas de trabajo remunerado para atender al trabajo de cuidados.

Apartado Metodológico

A partir de lo presentado anteriormente se delimitó el problema de investigación al estudio del Centro de Recreación y Cuidados de la Facultad de Ciencias Sociales. Se definió que este Centro era el caso de mayor relevancia para analizar ya que, cuando se diseñó la investigación que da origen a esta monografía era el único que había permanecido abierto de manera continua desde el año 2019, incluso durante la pandemia. Asimismo, era el único Centro de Cuidados que tenía un funcionamiento diario. El problema de investigación se planteó entonces de la siguiente manera:

Objetivo general: Indagar en la incidencia de la implementación del Centro de Recreación y Cuidados de la Facultad de Ciencias Sociales (Udelar) en la articulación de los cuidados con el trabajo remunerado y los estudios de docentes, estudiantes y funcionarios/as que lo utilizan.

Objetivos específicos

1. Describir el perfil de los usuarios y usuarias del Centro de Recreación y Cuidados en función del orden, género, ascendencia étnico racial y nivel socioeconómico.
2. Describir el funcionamiento del Centro de Cuidados de la FCS, identificando fortalezas y debilidades.
3. Indagar en las estrategias de cuidado de las y los usuarias/os y analizar la incidencia del uso del Centro sobre las mismas.
4. Explorar si la planificación e implementación del Espacio de Cuidados aborda las necesidades de cuidado desde una perspectiva interseccional.
5. Contribuir a la construcción de la política de cuidados de la Udelar.

Hipótesis

A partir de los antecedentes es posible sostener que, ser responsable de los cuidados de personas dependientes diferencia las trayectorias educativas y laborales de estudiantes, docentes y funcionarios/as. Debido a la división sexual del trabajo, que define al trabajo productivo como algo inherentemente vinculado a la masculinidad, y al trabajo de cuidados como algo inherentemente vinculado a la feminidad, los ámbitos de trabajo remunerado están diseñados

para sujetos universales que supuestamente no cargan con las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidados. La Udelar no estaría exenta de estos sesgos de género, y su funcionamiento se ha diseñado para un “trabajador ideal” o “estudiante ideal” que no está obligado a articular trabajo de cuidados con trabajo remunerado y estudio.

Para poder continuar con sus trayectorias académicas y laborales, los y las estudiantes, docentes y funcionarios/as, que no tengan las características de este sujeto ideal, deberán diseñar diferentes estrategias de cuidado. Se entiende que los y las estudiantes, docentes y funcionarios/as accederán a una mayor o menor cantidad de proveedores de cuidado (familiares, públicos y privados) según los recursos a los que tengan acceso. Por lo que al eje de las desigualdades de género, se le intersectan ejes de desigualdad vinculados a la clase y a la raza-etnia.

En este sentido, la investigación partió de la hipótesis de que el Centro de Recreación y Cuidados en Facultad de Ciencias Sociales se insertaría como un proveedor más de la estrategia de cuidado más a la que sus usuarios/as pueden acceder. Por lo tanto, se espera que incida positivamente en la articulación de trabajo, estudio y familia; y se espera que contribuya a mejorar el desarrollo de las actividades estudiantiles y laborales de los/as usuarios/as.

Herramientas de recolección de datos

La investigación que da origen a esta monografía utilizó una estrategia metodológica mixta. En primera instancia, el proceso de recolección de datos tuvo una etapa cuantitativa, en el que se realizó un censo de los y las usuarios/as del Centro de Recreación y Cuidados de la FCS. El censo se realizó a través de un formulario autoadministrado que se difundió a través de diversos canales, principalmente por el propio Centro, que compartió directamente a los usuarios y usuarias. El formulario recibió respuestas durante mayo y junio de 2023. Las preguntas del censo se distribuyeron en 4 bloques: caracterización del adulto, una caracterización diferenciada según el orden de pertenencia del usuario/a, una caracterización del niño(s) o niña(s) y de las estrategias de cuidado y finalmente, preguntas del Índice del Nivel Socioeconómico (INSE) Reducido (Llambí & Piñeyro, 2012).

La elección de esta herramienta se debió a que se buscaba poder generar un acercamiento a la totalidad de usuarios y usuarias. Se entendió que esto era relevante ya que no existían antecedentes de investigaciones sobre el Centro y un análisis exploratorio permitiría poder realizar un primer acercamiento al perfil de los y las usuarios/as. También se realizaron dos entrevistas con informantes calificados, primero con educadores del Centro, y luego con el Decanato de Facultad. De esta manera se buscó poder conocer el funcionamiento del Centro y los objetivos de su implementación.

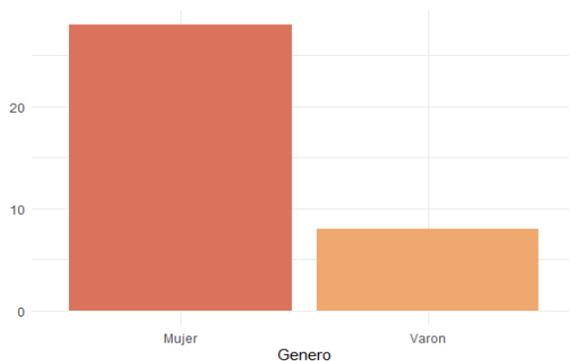
Durante el proceso del campo se incorporaron al diseño entrevistas semi-estructuradas a los y las usuarios/as por varios motivos. Por un lado, la reducida cantidad de usuarios/as impedía la correlación de múltiples variables y a la vez poder realizar generalizaciones en torno a la población. En segundo lugar, se entendió que los objetivos específicos 2 y 3 de la investigación no estaban pudiendo ser colmados, por lo que se propuso un abordaje cualitativo para aportar una mayor comprensión a la incidencia de la implementación del Centro.

Por lo tanto, en los meses de junio y julio de 2023 se realizaron 13 entrevistas semi-estructuradas. Para estas se realizó un muestreo intencional entre quienes respondieron el formulario. El criterio de selección de los y las participantes consistió en alcanzar la mayor diversidad posible en términos de orden, identidad de género, ascendencia étnica-racial y nivel socioeconómico. Se realizaron entrevistas a 5 estudiantes, 4 mujeres y 1 varón, 5 docentes, 3 mujeres y 2 varones y 3 funcionarios/as, 2 mujeres y 1 varón. 11 identificaron su principal ascendencia como blanca, 1 afro y 1 indígena. Finalmente, la clasificación de los/as participantes según nivel socioeconómico, siguiendo el INSE Reducido: 2 A, 2 M+, 4 M, 4 M-, 1 B. Aunque la mayoría de los y las entrevistados/as estudiaban y trabajaban en Facultad de Ciencias Sociales, 2 participantes lo hacían en la Facultad de Derecho. A continuación se presentan y analizan los resultados del censo y las entrevistas.

Resultados y discusión del censo

Según la información que proporcionó el propio Centro: 34 familias se inscribieron en el semestre de marzo a junio de 2023, con un total de 45 niños y niñas inscriptos. De esos, 8 nunca lo utilizaron. 2 familias y 3 niños utilizaron el Centro todos los días. Efectivamente 20 familias, 25 niños, en promedio, utilizaron el Centro entre marzo y junio de ese año. A través de los canales de comunicación del Centro y difusión de boca a boca, 44 personas participaron del censo. 7 personas indicaron que no utilizaban ni lo habían utilizado. No obstante, una de estas personas fue entrevistada y pudo comprobarse que sí había sido usuaria del Centro. Los otros 6 casos fueron eliminados de la base, también se eliminó el caso de un usuario que no respondió a qué orden pertenecía. Por lo tanto se consideró que 36 personas afirmaron utilizar o haber utilizado el Centro. A continuación se presentan otros datos que arrojó el censo de usuarios/as.

Gráfico 3. Cantidad de usuarios/as por Identidad de Género



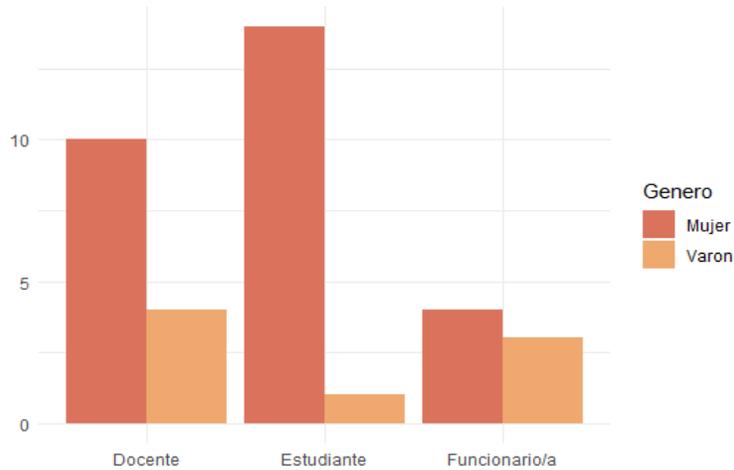
Fuente: Elaboración propia

En primer lugar, en relación a la identidad de género, la mayoría afirmó identificarse como mujeres. En este sentido, 28 personas respondieron que se identificaban como mujeres y 8 como varones.

Al analizar la distribución por orden, se observa que 15 personas respondieron ser estudiantes, 14 docentes y 7 funcionarios. Cómo se puede observar en el gráfico 4, en todos los órdenes quienes respondieron eran mayoritariamente mujeres. Se destaca sobre las estudiantes que solamente 1 varón respondió haber sido usuario del Centro. En el caso de las docentes 71,4% declararon ser

mujeres frente a 28,6% de varones. En el caso de los y las funcionarios/as, 57% eran mujeres y 42,9% varones. Asimismo, la edad promedio de estudiantes usuarios/as era de 38, 8 años, de docentes 43,5% y funcionarios/as 41,4%.

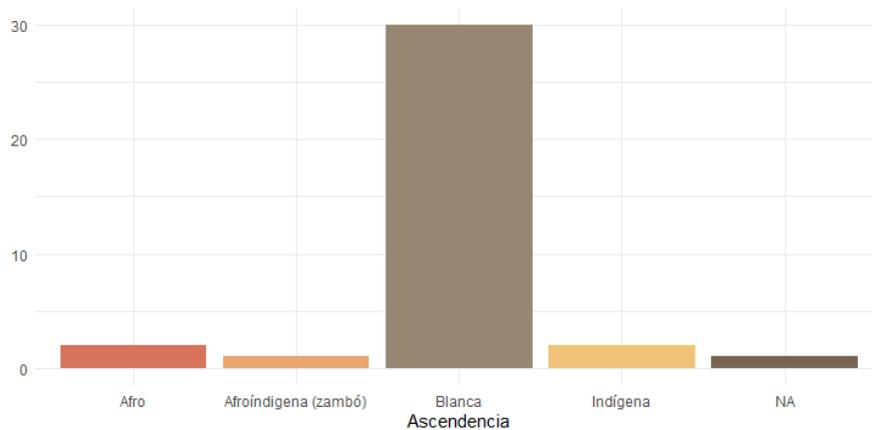
Gráfico 4.
Distribución en frecuencias de cada orden según identidad de género



Fuente: Elaboración propia

En relación a la ascendencia étnico-racial principal, la mayoría de los/as participantes se identificó como blanco/a. 30 usuarios/as señalaron identificarse blanca como su ascendencia principal, 2 Afro, 2 Indígena, 1 Zambó y 1 no contestó la pregunta.

Gráfico 5.
Distribución en frecuencias de usuarios/as según ascendencia étnico- racial principal



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al nivel socioeconómico de los/as participantes, utilizando la clasificación del INSE reducido, 5 clasificaban como A, 8 como M+, 13 como M, 7 como M- y 3 como B. En la figura 8 se presenta la distribución de estudiantes, docentes y funcionarios/as según nivel socioeconómico. Como se puede observar, los/as docentes se concentran en los niveles altos y medios. En el caso de estudiantes, se concentran en los niveles medios y bajos. En el caso de funcionarios/as hay una concentración en los niveles medios.

Tabla 3.

Distribución en frecuencias de los órdenes por nivel socioeconómico

INSE	Docentes	Estudiantes	Funcionarios/as	Total
A	2	2	1	5
M+	5	2	1	8
M	6	4	3	13
M-	1	5	1	7
B	0	2	1	3
Total	14	15	7	36

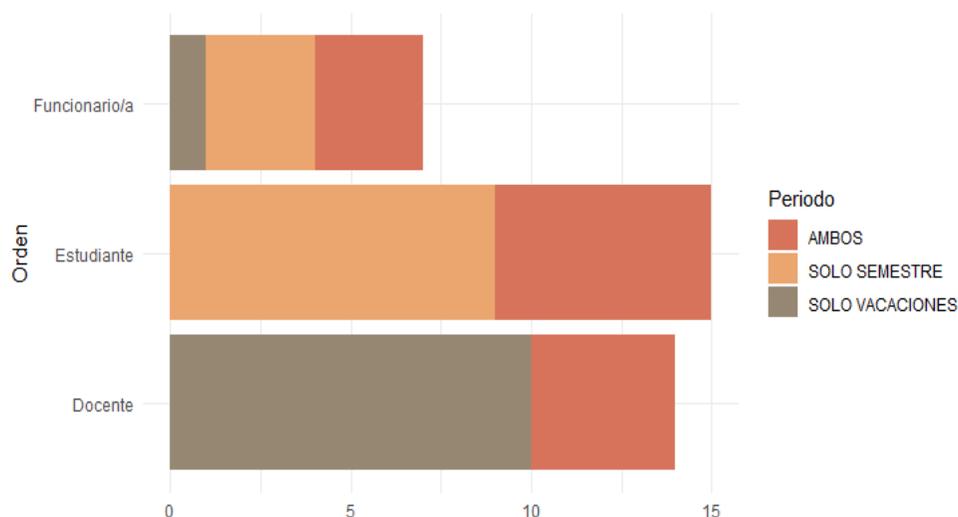
Fuente: Elaboración propia

Entre quienes respondieron el formulario, 24 usuarios/as, lo que representa a 34 niños/as, dijeron utilizar o haber utilizado el Centro en períodos de receso. 25 familias, 34 niños y niñas respondieron utilizar o haber utilizado el Centro de Cuidados durante el período lectivo. 13 usuarios/as afirmaron haber utilizado el Centro en ambos períodos.

Al analizar el período de uso del Centro por orden, se observa que los diferentes órdenes tienen usos bien diferenciados. Los/as estudiantes lo utilizaban mayoritariamente durante el semestre, aunque algunos también en el período de vacaciones. Mientras tanto, los y las docentes lo hacían mayoritariamente durante las vacaciones, aunque algunos/as lo utilizaban también durante el semestre lectivo. En funcionarios/as no se identifica la predominancia del uso en ninguno de los dos períodos. El período de uso del Centro por orden se presenta en el gráfico 7.

Gráfico 7.

Distribución en frecuencias de los órdenes según período en el que utilizaron el Centro



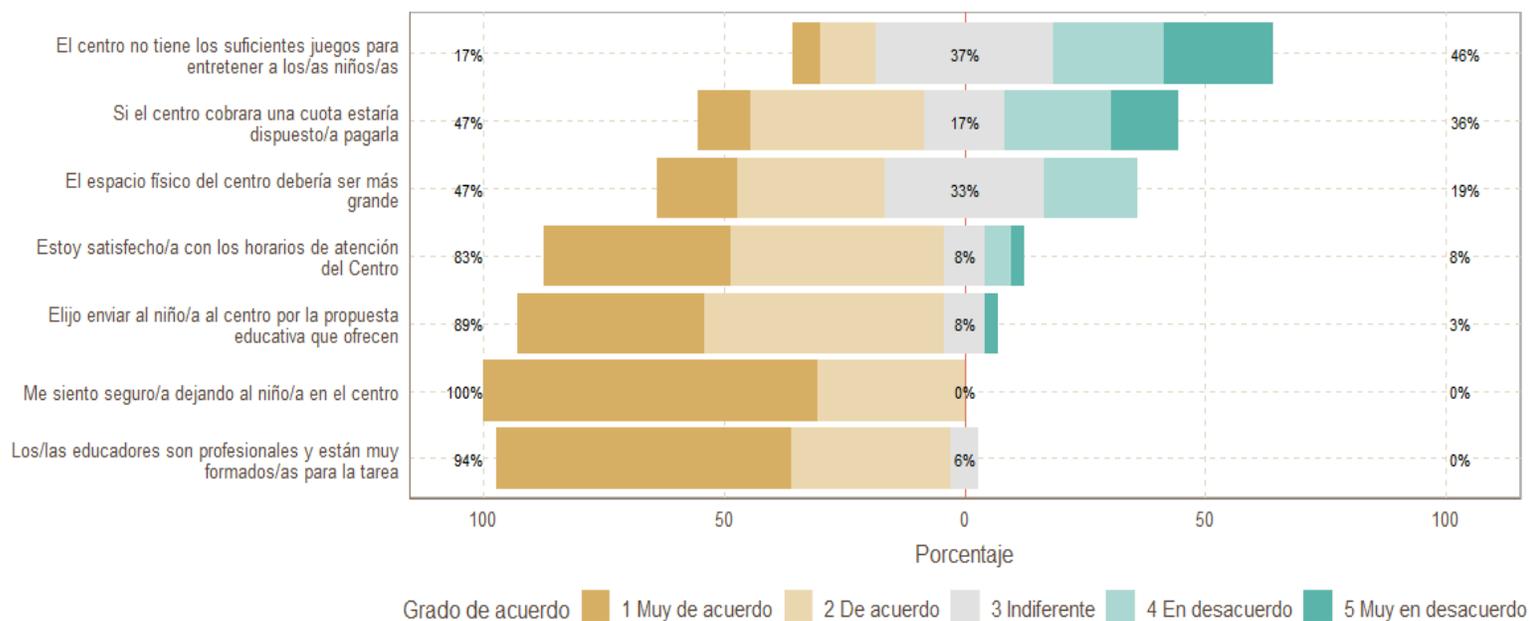
Fuente: Elaboración propia

En el censo también se relevaron algunas opiniones de usuarios/as sobre el Centro. Utilizando una escala likert¹ del 1 al 5, los y las usuarios/as expresaron su nivel de acuerdo con diversas frases referidas al funcionamiento del Centro. Como se observa en la figura 10, se destacan las opiniones positivas que los y las usuarios/as tienen sobre el funcionamiento del Centro. Especialmente con la propuesta educativa del Centro, con los y las educadores/as. Todos/as los/as participantes expresaron que se sentían seguros/as dejando a sus hijos/as en el mismo. Asimismo, una amplia mayoría estaba satisfecha con el horario de atención del Centro. No obstante, un 49% de quienes respondieron la consulta manifestó algún grado de acuerdo con respecto a que el tamaño del Centro debía ser mayor. Frente a la afirmación "¿Estaría dispuesta/o a pagar una cuota si el Centro la cobrara?", un 49% expresó estar de acuerdo, un 17% mostró indiferencia y un 34% no estuvo de acuerdo.

¹ Escala aditiva de Likert: procedimiento de medición de actitudes, en el cuestionario se presentan una serie de aseveraciones acordes con la actitud a medir, de las cuales se pide declarar el grado de acuerdo sobre las mismas, generalmente con cinco categorías de respuesta para cada ítem (Cea D'Ancona, 2004).

Gráfico 8.

Valoraciones de usuarios/as sobre las características del centro

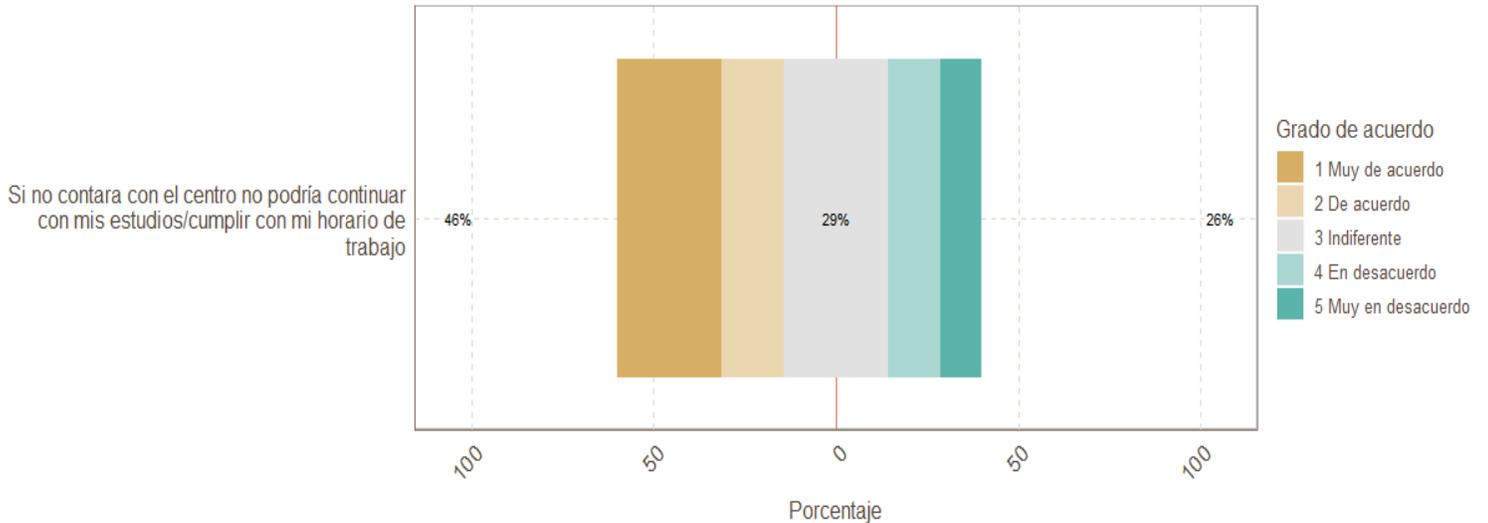


Fuente: Elaboración propia

Asimismo, se les pidió que respondan su grado de acuerdo con la siguiente frase: “Si no contara con el centro no podría continuar con mis estudios/cumplir con mi horario de trabajo”. Con esta afirmación, 46% de las personas manifestó algún nivel de acuerdo. Analizando las respuestas de los/as participantes cada orden para esta afirmación se observa que 64% de los/as estudiantes, 43% de los funcionarios/as y un 29% de los/as docentes manifestó algún grado de acuerdo.

Gráfico 9.

Grado de acuerdo con la frase “Si no contara con el centro no podría continuar con mis estudios/cumplir con mi horario de trabajo ”



Fuente: Elaboración propia

El Censo a usuarios/as tenía como objetivo aportar un primer acercamiento al perfil y a las percepciones sobre el Centro de quienes lo utilizan. Sus resultados permitieron evidenciar que sus usuarias eran mayoritariamente mujeres, así como ocurría en los antecedentes de investigaciones sobre Centros de Cuidado en campus universitarios (Sallee & Cox, 2019; Reichlin-Cruse et al, 2021). Este aspecto, como se planteó en el marco teórico, se puede atribuir a la división sexual del trabajo y a la mayor carga de los cuidados que asumen las mujeres (Batthány, 2020; Daminger, 2019; Federici, 2019; Scuro, 2009).

Aunque no se cuenta con datos específicos sobre los/as estudiantes, docentes y funcionarios/as de las facultades que utilizaban el Centro, es posible analizar los datos de los usuarios/as en relación a la población general de la Udelar. Respecto a las edades de los y las usuarios/as docentes y funcionarios, se observa que no se alejaban de los promedios de la Udelar: 42 años, tanto en el caso de docentes y funcionarios/as (Dirección General de Planeamiento, 2022; Dirección General de Planeamiento, 2023a). Sin embargo, en relación a la edad de la población general de estudiantes de la Udelar, los y las estudiantes usuarios/as se encontraban por encima

del promedio, 38,8 años versus 27 años según el Relevamiento Continuo de Estudiantes (Dirección General de Planeamiento, 2023b). Con respecto a la ascendencia étnico racial la población universitaria en general se identificaba su ascendencia principal como Blanca (Dirección General de Planeamiento, 2022; Dirección General de Planeamiento, 2023a; Dirección General de Planeamiento, 2023b). Lo mismo ocurrió entre los y las usuarios/as del Centro de Recreación y Cuidados de la Facultad de Ciencias Sociales.

A partir de las respuestas del formulario se deduce que durante el semestre sus usuarios/as eran mayoritariamente las estudiantes, mientras que en el período de vacaciones lo utilizaban mayoritariamente los/as docentes, lo que sugiere una diferencia en las estrategias de cuidados de estos dos grupos. La mayor concentración de docentes en niveles socioeconómicos altos y medios podría indicar un mayor accesibilidad a proveedores de cuidados del mercado.

El censo también aportó que los y las usuarios/as, en general, se sentían satisfechos/as con el funcionamiento del Centro, aunque una gran parte de ellos/as creía que el espacio físico del mismo debería ser más grande. Un elemento destacable es que el 100% de los/as participantes se sentían seguros/as delegando el cuidado de sus hijos/as en el Centro. El concepto de la tranquilidad será abordado con mayor profundidad en el siguiente apartado. El censo sugiere que el Centro se ha instalado como una estrategia fundamental para los/as estudiantes, ya que una gran parte de los usuarios/as afirmó no poder continuar con sus estudios o jornada de trabajo sin la implementación del Centro de Recreación y Cuidados. Esto también será abordado nuevamente en los siguientes capítulos.

Resultados y discusión de entrevistas

El presente apartado aborda los hallazgos del análisis de las entrevistas a las y los usuarias/os. El análisis fue dividido en tres capítulos. En el primero, se discuten las estrategias de cuidado que los y las usuarios/as utilizaban para poder estudiar y trabajar. Luego se describirán las experiencias de los y las usuarios/as articulando estudio, trabajo y cuidados en la Universidad. Finalmente, el uso e incidencia que los/as usuarios/as atribuyeron al Centro de Recreación y Cuidados.

Estrategias de cuidados durante la jornada laboral y de estudios

Los/as entrevistados/as fueron consultados/as acerca de sus rutinas familiares para poder relevar las estrategias de cuidado a las que recurrían durante su jornada laboral y de estudios. Se les preguntó cómo se organizaban en su hogar para realizar tareas domésticas y quién cuidaba a los y las niños/as mientras ellos/as trabajan y/o estudiaban.

Retomando lo planteado en el marco teórico, en la investigación que da origen a esta monografía se utilizó la definición de estrategias de cuidado que elaboraron Batthyány et al (2017). Las estrategias de cuidado constituyen la configuración de la distribución de los cuidados. Esta configuración es entendida como el resultado de la combinación de factores estructurales, es decir los recursos a los que las personas tienen acceso, y factores culturales, los mandatos de género y las construcciones en torno a las mujeres como cuidadoras idóneas. En este apartado también se retomarán las dimensiones del cuidado tales como las definieron Batthyány (2004) y Daminger (2019). Cuando se hace referencia a los cuidados, se entenderán que implican un trabajo físico, las acciones que son necesarias llevar a cabo para satisfacer las necesidades de cuidado, el trabajo emocional, la contención y apoyo emocional a la persona cuidada, y cognitivo, la carga mental de anticipar necesidades y planificar cómo satisfacerlas. Utilizando estos conceptos, las entrevistas se analizaron buscando conocer quienes eran los principales cuidadores de los/las niñas, considerando que podían existir proveedores de cuidado familiares, estatales, del mercado o comunitarios como plantea Razavi (2007). Asimismo, se buscó conocer cuál era la distribución de los cuidados dentro de los hogares, y cómo se dividía la carga de cuidados entre varones y mujeres.

Cuando describían sus rutinas familiares, los y las estudiantes manifestaban que los cuidados se repartían equitativamente entre los varones y mujeres. Sin embargo, cuando se indagaba con mayor precisión sobre cómo se distribuían los cuidados, los y las estudiantes señalaron a las madres como las principales cuidadoras de los y las niños/as y como las responsables por una mayor carga de tareas de cuidado. Los discursos no asociaban esta desigual distribución de los cuidados a que ellas fueran cuidadoras más idóneas que los varones. En cambio, la atribuían a factores económicos vinculados con sus condiciones laborales. Algunas estudiantes plantearon que sus salarios eran menores a los de sus compañeros varones, por lo que si el cuidado de los y las niños/as se los exigía, representaba un costo menor para la economía familiar que fueran ellas quienes faltaran a sus trabajos.

“Ah... Si uno se enferma, como, como... Cuando yo trabajo, él está y cuando él trabaja, yo estoy, lo que pierdo... no voy a facultad, no tengo clase ese día. Eh... (...). Si soy yo la que suelo... soltar lo que estoy haciendo. Porque mi sueldo es inferior al de él. (Estudiante 4, mujer)

En algunos casos, las entrevistadas sostenían que los varones tenían roles más protagónicos en el cuidado de los y las niños/as. Estas participantes señalaban que sus compañeros tenían beneficios en el lugar de trabajo que se lo permitían. Verbigracia, horarios flexibles de trabajo o licencias para cuidar de familiares que no representaban descuentos salariales o de presentismos. Sin embargo, en todos los casos los y las participantes coincidieron en que la dimensión emocional y cognitiva de los cuidados recaía principalmente sobre las mujeres, incluso en aquellos hogares donde los varones trabajaban menos horas o se encontraban desempleados.

Algo similar ocurría entre los y las funcionarios/as, quienes también relataron rutinas donde predominaba una mayor participación de las mujeres en relación a las tareas de cuidado. Es importante notar que las funcionarias mujeres que fueron entrevistadas conformaban hogares monoparentales femeninos, por lo que eran ellas las únicas adultas que se hacían cargo de estas tareas de manera cotidiana.

Respecto a la población docente, los y las entrevistados/as expresaron que en sus hogares las tareas de cuidado eran asumidas principalmente por las mujeres. Algunas de las entrevistadas

conformaban hogares monoparentales, así que eran ellas las únicas adultas cuidadoras del hogar. En el caso de los/as entrevistados/as que vivían con sus parejas, estos expresaron que la desigual distribución había sido un tema de discusión entre los adultos. Mientras algunos/as indicaban que las condiciones laborales habían sido el principal factor que incidía a la hora sobre las estrategias de cuidados, otros/as identificaron a los mandatos de género como la razón por la cual las mujeres cuidaban más horas que los varones.

“Ella en general, siempre, ante imprevistos, siempre, me toma... O sea, quiere quedarse ella. Es como que siente, no sé si es como... Eh, no sé si lo siente como un deber materno de que, ‘tá, el niño va a estar mejor con ella. (...) Hay un poco las dos cosas, me parece. Un tema de marco normativo de reglas. Y otro tema como de mandato social... Creo que racionalizando, yo creo que ella como que asume... que se asume como que es ella la que debe... como que el niño necesita más a la madre.” (Docente 1, varón)

En cuanto a proveedores de cuidado, los y las estudiantes dejaron entrever que no accedían a una amplia variedad. Durante las jornadas de estudio y de trabajo de los y las usuarios/as, sus hijos/as eran mayoritariamente cuidados/as por el Estado, a través de la escuela o el jardín, y por otros/as familiares. Estos cuidadores/as familiares eran fundamentalmente otras mujeres, como hijas mayores o abuelas. Algunas entrevistadas mencionaron estrategias comunitarias de cuidado para poder trabajar y estudiar, aunque estas estrategias eran las menos utilizadas. Se relata que amigas y otras familias de la escuela ayudaban a sostener los cuidados en momentos excepcionales. Así lo expresaba una de ellas:

“(...) capaz que alguna vez, no sé, pude contar con alguna familia de escuela, eh... Capaz que para que se llevaran a Ana, o que me faciliten algo en la vida en el momento que tengo parciales.” (Estudiante 2, mujer)

Los y las estudiantes expresaron no acceder a cuidadoras/es remuneradas/os del mercado, tales como niñeros/as o trabajadores/as domésticos/as. Una de las entrevistadas sí accedía a pagar un colegio privado, y un grupo de las entrevistadas cubría horas de cuidado a través de clubes deportivos o talleres puntuales. Cuando todas las estrategias fallaban, y los niños/as ya

manejaban ciertos grados de autonomía, las estudiantes decidían dejarlos/as solos/as para poder ir a estudiar. Las estudiantes expresaron que se mantenían en contacto con sus hijos/as a través de sus celulares mientras asistían a clase. Las estudiantes lo percibían como una solución poco deseable y únicamente para cuando no podían contar con otros proveedores de cuidado. Otra estrategia de cuidados vinculada al uso de las tecnologías que relataron las estudiantes, trataba de concentrar las horas de uso de pantallas (celulares, computadoras, videojuegos, entre otros) de los/as niños/as durante el tiempo que las estudiantes destinaban al estudio. De esta manera los y las niños/as se mantenían concentrados en sus pantallas, disminuyendo así la demanda de cuidados.

“Sí, me está pasando ahora que, por ejemplo, están de vacaciones. Eso se me dificulta mucho. Tampoco los voy a tener encerrados para tener tiempo para estudiar. (¿Y qué otras estrategias utilizás para... bueno, poder sostener el estudio?) Bueno, trato de juntarlo con las horas que les permito jugar a ellos en la consola y esas cosas.” (Estudiante 4, mujer)

Entre los y las entrevistados/as funcionarios/as también predominaban las y los cuidadoras/es familiares, luego de las horas cubiertas por el Estado o por el mercado durante el horario escolar. La participación de otros/as proveedores/as de cuidado que los/as participantes mencionaron era muy escasa. Los/as funcionarios/as no aludieron a estrategias de cuidado vinculadas a la comunidad. Sí fueron mencionados otros servicios del mercado, como camionetas que trasladaban a los niños a la escuela o el jardín, o actividades en las vacaciones como colonias de verano o de invierno. Los/as funcionarios/as afirmaron que ante imprevistos contaban con el cuidado de abuelos/as e hijas mayores. Al igual que las estudiantes, dijeron dejar a los niños/as solos/as si no hubieran otras personas que pudieran hacerse cargo de los cuidados. No obstante, eran convocados/as únicamente en ocasiones puntuales. Todos los/as funcionarios/as hicieron referencia a la necesidad de tener que llevar a sus hijos/as al trabajo. Los y las participantes expresaron tener que sostener horas de cuidado en la Universidad, sobre todo aquellas horas del intervalo de tiempo entre que los y las niños/as salen de la escuela y termina la jornada laboral de el/la otro/a padre/madre.

“Y siempre tuve que llevarla conmigo a la oficina, este... Entonces, en realidad... Sobre todo

cuando no haya clases, o fuera del horario de las clases y tá... Que se creara el Centro de Cuidados fue una ayuda tremenda porque sostiene el espacio de cuidado, de esas horas que entre que termina el horario escolar y termino yo a mi horario de laburo.” (Funcionaria 1, mujer)

Estas horas de cuidado eran cubiertas por los y las funcionarios/as mientras finalizaban su jornada laboral, haciendo un esfuerzo por perturbar lo menos posible el ámbito de trabajo. Estas experiencias serán abordadas con mayor profundidad en el próximo capítulo del análisis.

En el caso de los/as docentes el uso de los cuidados familiares durante la jornada laboral cumplía un rol mucho menor. Además de contar con las horas cubiertas por escuelas y jardines, los y las docentes aludieron a agentes proveedores de cuidado vinculados al mercado. Algunos/as entrevistados/as cubrían parte de la jornada de cuidado de sus niños/as a través de colegios privados, actividades extracurriculares que los mismos colegios ofrecían, talleres y clubes deportivos. Se destaca que todos/as los y las docentes entrevistados/as accedían a comprar horas de cuidado realizadas por niñeras o trabajadoras domésticas. Todas las trabajadoras remuneradas del cuidado que fueron mencionadas eran mujeres. Ellas eran responsables de gran parte de las necesidades de cuidados de sus hogares, no solamente de los niños y las niñas. Esto significaba además, que ante imprevistos, los/as docentes podían recurrir a extender las jornadas laborales de estas mujeres para no utilizar otro tipo de estrategias.

“En las últimas semanas, esta enfermedad y ahora con lo de las vacaciones que cambiaron, este... Nada, conseguí una persona que vino puntualmente un par de días, que le.. O sea, pagos. Porque ‘tá, porque era insostenible que yo me quedara todo el día en mi casa o que lo llevara todo el día, todos los días a lo de los abuelos.” (Docente 3, mujer)

No obstante, los y las entrevistados/as contaban también con otros miembros de la familia para cuidar. En las entrevistas, refirieron a abuelos/as y tíos/as que vivían fuera del hogar. Los/as docentes también tuvieron que trabajar con sus hijos en casos excepcionales, donde todas las otras estrategias de cuidado fallaban. Esto podía ser especialmente complejo para ellos/as, ya que debían cuidar mientras dictaban cursos o tomaban parciales. Como estrategia comunitaria

aparece el cuidado de amigas. A su vez, ante la necesidad de tener que cuidar a los hijos durante horarios laborales, algunos/as entrevistados/as expresaron que otras docentes y funcionarias de la facultad les habían ayudado a sostener esas horas de cuidado. Las compañeras de trabajo que fueron mencionadas como cuidadoras eran únicamente mujeres. Algunas entrevistas destacan el rol fundamental que cumplió la Secretaría de Sociología como un lugar donde se cuidaba a los niños, especialmente previo al surgimiento del Centro de Cuidados.

“He tenido que venir con los gurises por hache o por be, o un imponderable, como decíamos hoy, no sé, paro, por ejemplo, otras cosas, que el año pasado habían, y este también hubo. O sea, medias de, por conflicto y otro, este... Tá, yo acá, por ejemplo, lo traigo y nos ayudan. No es que nos ayuden y yo no ayudo a nadie, porque... ‘Tá siempre, si no son... Generalmente, mujeres han sido. (risa) Ahora que estoy pensando, pero, en secretaría dos por tres. No sé, le dan algo o se quedan en la oficina conmigo y no sé... El otro día que tuve que dar clase con el más chico, mi compañera de... Salió para afuera con él y se lo puso... Y lo cuidó ahí tremendo rato que yo salí y digo ‘No, seguí vos’ Me quedé pensando... Era tremenda, como reproducción así.” (Docente 2, varón)

En relación a las estrategias de cuidado, las entrevistas arrojaron que, en general, los cuidados recaían principalmente sobre las mujeres. Siguiendo los antecedentes teóricos podemos atribuir esto a la división sexual del trabajo las mujeres son las principales responsables de las tareas vinculadas a lo reproductivo, tales como las de cuidados (Batthyány, 2020; Daminger, 2019; Federici, 2019; Scuro, 2009). Aunque existían diferentes configuraciones de la distribución de los cuidados, predominaban las que implican una mayor participación de las familias y de las mujeres. Tal como plantea Batthyány et al (2017), la mayor parte de los y las entrevistados/as entendían que esto se debe a factores estructurales, principalmente en relación con los recursos económicos con los que los hogares contaban. Sin embargo, algunos y algunas docentes llegaron a expresar el peso que tuvieron los mandatos de género a la hora de decidir cómo se distribuían los cuidados.

En relación a la participación de los diferentes actores proveedores de cuidado (Batthyány, 2020), la participación de las familias en los cuidados es mucho mayor a la de otras instituciones

como el Estado, el mercado o la comunidad. Asimismo, dentro de estos proveedores, quienes son más mencionadas son cuidadoras mujeres. Esto se condice con el trabajo de Genta et al (2022), donde afirmaban que el régimen de cuidados en América Latina es feminizado y familista. Batthyány et al (2017) sostienen que esto también ocurre en Uruguay.

En el caso de los/as docentes el mercado tenía una participación importante como proveedor de cuidados. Esto se podría deber al nivel socioeconómico más elevado de este orden, así como se señaló en el apartado anterior. La autora también plantea que: “(...) las desigualdades sociales están estrechamente vinculadas con la provisión desigual de cuidado familiar y social conformando un verdadero círculo vicioso: quienes tienen más recursos disponen de un mayor acceso a cuidados de calidad, en circunstancias que tienen menos miembros del hogar que cuidar” (Batthyány, 2020: 47).

En relación a las dimensiones de los cuidados la carga mental o la dimensión cognitiva, como plantea Daminger (2019) fue mencionada principalmente por las estudiantes como un trabajo que recaía especialmente sobre ellas. Utilizando los modelos familiares de articulación de los cuidados planteados por Hirata (2015) es posible observar que entre los y las entrevistadas/as estudiantes y funcionarios/as predominaban los modelos de conciliación. Es decir, las mujeres trabajaban remuneradamente y además eran responsables por el trabajo de cuidados dentro del hogar. En el caso de los/as docentes se puede observar que predominaba el modelo de delegación. En otras palabras, para poder conciliar las tareas del mercado laboral, las mujeres contrataban a otras mujeres para que realizaran las tareas de cuidados del hogar (Hirata, 2015).

Tabla 4.

Síntesis estrategias de cuidados durante la jornada laboral y de estudios

	Docentes	Estudiantes	Funcionarios/as
Caracterización de la estrategia	Femenina - del mercado	Femenina - familista	Femenina - familista

Fuente: Elaboración propia

Trabajar, estudiar y cuidar

Las entrevistas se analizaron en búsqueda de las experiencias diferenciadas de los y las estudiantes, docentes y funcionarios/as con hijos/as en la Universidad. Se analizó cómo los participantes creían que ser responsables por el cuidado de los y las niños/as había afectado su desempeño laboral y académico. Las presiones que experimentaban y las estrategias que habían diseñado para poder trabajar, estudiar y cuidar.

En este apartado se retoma del marco teórico los conceptos que señalan cómo el mercado de trabajo y la academia no han sido planificados para un sujeto que es responsable del trabajo de cuidados. Las mujeres deben asumir los costos de permanecer en el trabajo remunerado y por esto no pueden constituirse en “trabajadoras ideales” (Genta & Perrotta, 2015; Girón & Correa, 2007). Las mujeres que están insertas en el mercado de trabajo, cargan con una doble jornada de trabajo (Federici, 2019; Floro, 1999, Genta et al, 2022). Pensando en la experiencia estudiantil con hijos/as a cargo, las estudiantes se encuentran en una situación extra presión ya que deben articular trabajo, familia y educación en un ámbito que está pensado para “estudiantes ideales” que no cuidan ni trabajan. A esto le llaman el dilema trabajo-familia-educación (Grubb & Lazerson, 2004).

En relación a su desarrollo laboral, todas los/las estudiantes entrevistados/as expresaron que trabajaban en rubros diferentes al de sus estudios. Principalmente, las estudiantes mujeres afirmaron que ante imprevistos vinculados a los cuidados eran ellas quienes debían reducir horas de trabajo, perder presentismos y sufrir de pérdidas salariales, ya que eran ellas las principales cuidadoras de los y las niños/as. Esto resentía el desempeño de su vida profesional. La falta de otros proveedores de cuidado podía incluso llevarlas a interrumpir la actividad laboral por completo. Estas mujeres expresaron, además, las dificultades que implicaba poder articular en sus rutinas las horas de estudio. Para poder cumplir con todas las exigencias de la carrera universitaria, necesitaban diseñar rutinas cuidadosamente planificadas, ya que con rutinas tan cargadas de trabajo remunerado y no remunerado, resultaba extremadamente complejo encontrar los tiempos necesarios para estudiar. En esta balanza la única carga que puede eliminarse o posponerse es el estudio.

La decisión de inscribirse y decidir cursar una carrera universitaria fue muy importante para las entrevistadas. Narraron que cuando nacieron sus primeros/as hijos/as, no tuvieron otra opción que abandonar sus estudios para hacerse cargo de sus cuidados. Con una carga tan grande de trabajo para muchas parecía inalcanzable la idea de obtener una educación universitaria, hasta la aparición de la propuesta de la virtualidad y del Centro de Recreación y Cuidados.

“Yo ahora, después de catorce años, que había dejado de estudiar, este... Impensable. Yo soy mamá, mi, mi... Yo tengo un hijo de veintisiete años, o sea... No, ni ahí, yo quedé embarazada, y estudiar cero, porque vos trabajás, y bueno, es imposible.” (Estudiante 3, mujer)

Debido al advenimiento de la pandemia de COVID-19 y las medidas de restricción de la circulación, la Udelar comenzó a ofrecer sus cursos de manera virtual en 2020. Las participantes expresaron que la oportunidad de acceder a la universidad de manera virtual fue lo que les dió el impulso para anotarse a cursar una carrera universitaria y retomar sus estudios. Debido a la ausencia de otros proveedores de cuidado, la virtualidad permitía a las estudiantes asistir a clases a la vez que se hacían cargo de los cuidados de sus hijos/as. Esto tiene su correlato con los datos presentados por la misma Udelar, que en el año 2021 registró un récord histórico en la matrícula universitaria, con 21.759 inscriptos (Udelar, 2023).

Más allá de que la virtualidad fue la herramienta que les permitió acceder a la enseñanza terciaria, las estudiantes manifestaron las dificultades que significaba cuidar niños/as y hacer otras tareas domésticas en simultáneo con las aulas virtuales. De este período se rememoran diversas anécdotas vinculadas a los momentos extremos que vivieron estas estudiantes para no dejar de cuidar a sus hijos/as, sin perder tiempo de aula.

“Tenía conectada la clase y en eso que se conectaban todos iba corriendo, lo dejaba en el básquetbol, volvía, terminaba la clase y volvía... llevaba... Pero avisaba en el básquetbol que iba a llegar cinco minutos tarde porque terminaba la clase y volaba. Y... tá. Lo hacía. Y puede estudiar y puede hacer... y sacar las materias así.” (Estudiante 1, mujer)

En el 2022, la Udelar levantó las medidas sanitarias y las estudiantes tuvieron que enfrentarse al desafío de conciliar los cuidados con la asistencia a clases presenciales. En general, las estudiantes deseaban poder asistir a los cursos de manera presencial, pero esto no era posible si no tenían quien cuidara de sus hijos/as. En los horarios que las entrevistadas no contaban con otros proveedores de cuidado, las estudiantes tuvieron que continuar cursando de manera virtual. Además de las dificultades de superponer tareas con la virtualidad, las estudiantes tuvieron que enfrentarse a que ahora la virtualidad se ofrecía con cupos limitados y que existía la posibilidad de quedarse afuera de los cursos. La mayoría de las estudiantes entrevistadas decidió comenzar a cursar la facultad de manera presencial. Para estas estudiantes la existencia del Centro de Cuidados fue fundamental para asegurar la continuidad de su trayectoria estudiantil, pero este tema se abordará con profundidad en el último capítulo del análisis de las entrevistas.

La decisión de continuar con sus estudios no implicó solamente encontrar el tiempo para poder asistir a clase, sino que las estudiantes también debían encontrar el tiempo para leer y estudiar los materiales de sus cursos. La táctica más utilizada que aparece para poder cumplir con estos tiempos es estudiar a la vez que se cuida de los/as niños/as. Las entrevistadas comentaron que se habían visto obligadas a estudiar mientras acompañan a sus hijos/as a citas médicas, a plazas o parques, o al mismo tiempo que ellos/as hacen sus deberes. Esto iba en detrimento de los niveles de concentración que las estudiantes lograban alcanzar y perjudica la calidad de su estudio.

“Uno cuando tiene hijos, yo que sé, o está cuidando a alguien, si está en el mismo lugar, estás cuidando. La atención no es exclusiva para lo que estoy leyendo, y nada. Es otro tipo, es un estudio, como más liviano, en realidad es menos rendidor.” (Estudiante 2, mujer)

Rendir parciales o exámenes también puede ser muy complejo para las estudiantes. Estas instancias pueden realizarse fuera de los horarios estipulados de clase, y si surgen imprevistos o no pueden conseguir a otro cuidador que se haga cargo de los/las niños/as, lo que se pone en juego es la continuidad de sus estudios. El "Procedimiento a utilizar en caso de inasistencia justificada el día de una evaluación durante el cursado de estudios de Grado de la Facultad de Ciencias Sociales" no contempla este tipo de situaciones como justificación para ausentarse de una evaluación (Consejo de Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR, 2017). Las estudiantes

aseguraron haberse encontrado con docentes con mayores y menores niveles de empatía a la hora de decidir si reprogramar o permitirles realizar sus parciales fuera de fecha.

Los cronogramas apretados que rigen las rutinas de las estudiantes limitaron su participación en otras actividades vinculadas a la experiencia estudiantil. A pesar de que sintieran interés, expresaron no tener el tiempo para asistir a jornadas especiales, acercarse a la actividad gremial o hasta para conocer compañeros y armar grupos de estudios.

“Yo vengo a las clases y ya me voy. Por ejemplo, si fuera alguien que vos... Voy al espacio, por ejemplo, que está para los estudiantes... No me puedo quedar, no esto, no lo otro. Entonces yo sé que está ese espacio para ayudarte, pero no me puedo quedar... No tengo más tiempo como para quedarme y bueno, para que me expliquen o para estar ahí, no... O sea, como que limi... Estoy justita, el horario de clase o los días que elijo y eso, como que estoy justa por eso.” (Estudiante 3, mujer)

Aunque las rutinas estuvieran estrictamente planificadas, las estudiantes expresaron que podían surgir imprevistos que impidieran el desarrollo esperado de sus planes. Las estudiantes relataron que preveían estas situaciones y buscaban soluciones de manera premeditada para evitar perder tiempos de estudio o de trabajo. Un ejemplo de estas previsiones era la organización de las comidas durante la semana. Las estudiantes aseguraban no tener tiempo para poder cocinar las comidas durante la semana ya que sus jornadas eran muy largas y se encontraban en facultad hasta altas horas de la noche. La solución implementada por muchas de las estudiantes trataba de cocinar los fines de semana y dejar congelada todas las comidas de la semana. Otras encontraron soluciones menos ortodoxas, por ejemplo, una entrevistada relató que tuvo que recurrir a cocinar las comidas diarias en la madrugada hasta que el cansancio la vencía y se quedaba dormida en la cocina. Fue entonces que resolvió cocinar las comidas en la mañana, luego de despertarse.

“Porque yo me tenía que levantar muy temprano, onda, a las cinco de la mañana a veces me veías haciendo un guiso. Porque a veces acá de la facultad, los días que tenía clase o... Me iba muy tarde y llegaba muy agotada, entonces o se me quemaba la comida, o eso. Entonces

prefería, no, prefería temprano que estaba más lúcida y haciendo otras cosas, ya, este... organizando para llevar a Benjamín y eso. (Estudiante 3, mujer)

La población de funcionarios/as entrevistada se desempeñaba en diferentes áreas de la universidad y una funcionaria se encontraba a la vez cursando una carrera universitaria. Al no tener acceso a una amplia cantidad de proveedores/as de cuidado, los/as funcionarios/as debían asumir una doble jornada de trabajo, una remunerada y una no remunerada. Luego de que finalizaba la jornada escolar, los cuidados de los y las niños/as eran asumidos fundamentalmente por las familias, principalmente por las madres. Los/as entrevistados expresaron que luego de que finaliza el horario escolar existía un intervalo de tiempo hasta que estas mujeres terminaban su jornada de trabajo. En este período de tiempo los cuidados eran asumidos por los/as funcionarios/as. Estar trabajando a la vez que se cuida implicaba grandes dificultades para el desempeño laboral los y las entrevistados/as. En las entrevistas aseguraron que esta superposición resultaba estresante, ya que es complejo continuar con las tareas de trabajo, a la vez que se debe responder a las necesidades de cuidado de sus hijos/as. Las dificultades para concentrarse repercutían en la calidad del trabajo que los/las funcionarios/as lograban realizar.

“Entonces en todas las oficinas que estuve ella tenía que venir y estar haciendo... ese ratito. Pero yo sentía además que me estresaba el doble, porque estaba, de repente bueno, traía deberes, o traía... el aburrimiento de todos los niños, ¿no? Este, estoy aburrida, estoy, no sé qué, estoy... Te exige como cierta atención, o la merienda. Y además estás con lo del trabajo, entonces...” (Funcionaria 1, mujer)

De acuerdo con lo que narran los y las entrevistados/as, ver a funcionarios/as realizando sus tareas en facultad con sus hijos/as era una imagen habitual, especialmente previo a la creación del Centro de Recreación y Cuidados.

“Y repercute, repercute, pa’ mí que repercute mucho. Nosotros, te digo, nosotros estamos acá caminando por la facultad todo el día. No tenemos problema en traer a una persona, a que venga con nosotros, y ande por la facultad. Pero otras personas no pueden, otros compañeros, realmente no pueden.” (Funcionario 2, varón)

Los/las funcionarios/as relataron que en este sentido la empatía y comprensión de sus compañeros y compañeras era para ellas/os fundamental. Los/as participantes destacaron que sus colegas eran, en general, comprensivos y entendían que al no contar con otros cuidadores, no tenían más alternativa que llevar a los/as niños/as al trabajo.

“(...) ellos sostienen el trabajo mientras yo estoy allá. Si bien siempre estoy atenta y eso, como que mis compañeros y mi jefe, fueron como siempre muy compañeros, valga la redundancia en mi maternidad. En ese sentido, en entender que estoy sola y que bueno... Tengo que faltar y tá.”
(Funcionaria 1, mujer)

No obstante, expresaron que aún queda mucho trabajo por hacer en este sentido y que hay quienes no comprenden la carga de trabajo físico, emocional y cognitivo que implica ser los/as principales cuidadores de un niño/a. Los y las participantes aludieron a que la Udelar otorgaba beneficios a sus trabajadores con hijos/as como licencias por cuidado. Esto favorecía que en la distribución de los cuidados sean los/as funcionarios/as quienes se hicieran responsables ante enfermedades de los niños/as u otro tipo de imprevistos vinculados a los cuidados. Sin embargo, algunas funcionarias destacaron que incluso en aquellos días en se habían tomado la licencia por cuidados, se habían encontrado realizando tareas de trabajo desde sus hogares. Las entrevistadas mencionaron que las exigencias laborales no se detenían y que el ritmo de trabajo no tenía en cuenta estas situaciones excepcionales.

En el caso de los y las docentes, los/as entrevistados/as se encontraban en etapas similares de la carrera. Mientras algunos/as de ellos se encontraban finalizando el proceso de defensa de sus tesis de doctorado y habían atravesado este período durante la pandemia, otros/as ya habían atravesado esta etapa hacía pocos años. Como se planteó en el apartado de las estrategias de cuidado, los y las docentes contrataban trabajadoras remuneradas de cuidado que sostenían algunas horas de los cuidados de los/as niños/as.

Los/as docentes coincidieron en que la Universidad otorgaba ciertos beneficios a sus trabajadores que favorecen la articulación de los cuidados con el trabajo remunerado. Asimismo, nombraron

jornadas laborales flexibles y, luego de la pandemia, el uso de herramientas virtuales para asistir a reuniones o para dar clases. Mientras que las docentes venezolanas y chilenas atribuían al teletrabajo y la superposición de tareas un aumento del estrés y la intensificación de la jornada laboral (Flores-Sequera, 2020; Undurraga. et al, 2021), las entrevistadas señalaron a la virtualidad como un recurso positivo que les permitió poder realizar tareas de docencia o de gestión universitaria, a la vez que cuidaban de sus hijos/as.

Más allá de estos beneficios, en las entrevistas predominaron afirmaciones sobre las presiones que experimentaban los y las docentes para mantener un ritmo de publicaciones por año, realizar investigaciones en cortos períodos de tiempo y cumplir con determinadas horas de gestión. Afirmaron que bajo estas exigencias debían continuar realizando tareas de trabajo una vez finalizado el horario laboral, e incluso cuando se tomaban las licencias por enfermedad o por cuidados que la propia Udelar les otorgaba.

En relación a las dificultades para articular los cuidados, los y las docentes coincidieron en que la etapa más difícil de su carrera académica había sido la elaboración y entrega de la tesis de doctorado. Esta coincidió temporalmente con embarazos, nacimientos y primeros años de vida de sus hijos/as. Esto se condice con los hallazgos de Fernández Soto et al (2022) y Tomassini Urti (2014), que señalaban que las mujeres en la academia se enfrentan a mayores barreras que sus compañeros varones debido a la carga de las responsabilidades de cuidado, especialmente luego del nacimiento de un hijo/a.

Los varones entrevistados coincidieron que para sostener el cuidado de sus hijos/as y mantener su ritmo de trabajo habitual habían tenido que disminuir sus horas de sueño. No obstante, no identificaban que la carga de trabajo de cuidado hubiera perjudicado su desempeño laboral. Por otro lado, las entrevistadas mujeres sí afirmaron que los cuidados, sobre todo, durante los primeros años de vida de sus hijos/as les habían impedido poder sostener el ritmo de trabajo habitual. Esto es similar a lo que relevaron Undurraga et al (2021) en las universidades chilenas. Las docentes mujeres afirmaban que el nacimiento de sus hijos/as había implicado la reorganización de su vida laboral, mientras que los varones no sentían que esta hubiera sido afectada. Las docentes expresaron que lo más complejo para ellas había sido cumplir con las

exigencias de las tareas de investigación. La cantidad de artículos publicados fue mencionada como una gran preocupación para las docentes en las entrevistas. Las participantes plantearon que frente al aumento de la carga de tareas de cuidado y a las múltiples exigencias de la tarea docente, las tareas de investigación eran las únicas que podían ser aplazadas o postergadas. Expresaron que publicar menos podía ser una solución para los momentos en que la carga de cuidado se intensificaba pero que luego tenía grandes consecuencias en su desarrollo profesional.

“Hasta, como, los objetivos que te planteas son más modestos, es ir, este... como medio que... cumplir, saliendo del paso, haciéndolo lo... lo obligado, obligado, obligado, y de repente dejas de lado otras cosas que son re importantes para la carrera académica. Pero como tenés que hacer lo obligado, obligado, obligado, el resto... ‘tá, este... (...) Lo que reditúa peor en tu carrera, en el sentido de que si yo no publico no asciendo, ponele, este... es lo que vas dejando de lado, los... Me parece sobre todo en los primeros años de vida de los hijos. Y más en las mujeres que los hombres, claramente.” (Docente 5, mujer)

Es cierto que en Uruguay, el Sistema Nacional de Investigadores no computa el rendimiento académico durante el primer año luego del nacimiento del niño/a para mitigar las consecuencias sobre la trayectoria académica de las investigadoras. No obstante, las participantes afirmaron que este año fue un retroceso para ellas en relación con el resto de sus compañeros y que retomar la actividad profesional normal implicó un sobre esfuerzo para ponerse a la par. La situación era más compleja entre aquellas docentes que tenían más de un hijo, que habían tenido que atravesar esta etapa varias veces y afirmaron que habían perdido competitividad para acceder a ascensos en relación con sus compañeros varones.

“Estuve un par de años casi sin publicar, durante los dos, en las dos veces que tuve a mis hijos. Y eso te... te afecta en muchos sentidos. O sea, yo no he participado en ningún proceso competitivo, pero seguramente si hubiera habido un llamado a ascensos de grado cuatro el año pasado yo perdía. Ahora capaz que no, porque ya... Pero ‘tá, porque mientras yo estaba produciendo poco y nada y dando clases, el resto estaba publicando. Y eso es costoso. Y un día puede ser costoso nivel que te saquen del Sistema de Investigadores, que sucede todo el tiempo

acá, que te sacan. Porque 'tá, es muy... Tenés que mantener, como un nivel de producción constante y 'tá si te detenés...' (Docente 4, mujer)

Las docentes mujeres afirmaron que las presiones que sentían a nivel laboral para competir con sus compañeros varones no se limitaban a poder alcanzar los niveles de producción previos a sus embarazos, sino que debían también ocultar la carga de cuidados de la que eran responsables. Jamás debían demostrar a sus compañeros que cuidar les dificultaba poder cumplir con sus tareas. Aseguraron que de no hacerlo tendrían consecuencias en su desarrollo académico y profesional, por ejemplo, no ser llamadas para futuros proyectos. Algunas entrevistadas afirmaron que en sus departamentos si se había logrado hacer un esfuerzo por visibilizar la carga de cuidados y las dificultades de conciliar la misma con el trabajo remunerado. No obstante, las entrevistadas afirmaron que los principales beneficiarios de estos cambios habían sido los varones. Mientras que las docentes mujeres aún eran castigadas por posponer tareas laborales por tener que asumir tareas de cuidados, los varones que hacían lo mismo eran elogiados por eso.

A pesar de contar con múltiples proveedores de cuidado, los y las docentes expresaron la complejidad que representaba para ellos/as quedarse sin proveedores de cuidado durante las horas de docencia. Cuando surgieron imprevistos que obligaron a asumir los cuidados de sus hijos/as durante esas horas, muchas/os no tuvieron otra opción que dictar clases a la vez que cuidaban de sus hijos/as. Los/as entrevistados/as expresaron que esto era poco deseable para ellos/as ya que les hacía descuidar la tarea docente. En este sentido, algunos/as participantes se refirieron a las evaluaciones de estudiantes, tales como parciales o exámenes, marcadas los días sábado como circunstancias complejas para encontrar proveedores de cuidado. Por lo que expresaron eran instancias a las que debían recurrir con sus hijos/as.

A su vez, algunas docentes aseguraron que dictar clases en horario nocturno no les resultaba sencillo, ya que se trata de horas donde su participación en los cuidados de sus hijos/as no era reemplazable. Las docentes expresaron esta molestia en relación con las horas de gestión y cogobierno.

“Es que lo que pasa es que esta facultad vive de noche. Y de noche es el único momento en que vos estás con tus hijos. O sea, es el momento de estar con ellos. Entonces es terrible para nosotras que ya tenemos clase, de noche y que está bien que la tengamos, es parte de nuestro trabajo y lo asumimos como... como nuestras tareas. Pero además, todo es de noche. El claustro es de noche, el consejo es de noche, todas las charlas son de noche, todo lo terminan haciendo de noche, entonces. (risa) Claro, es como que no estás nunca, ¿entendés? (Docente 4, mujer)

Conseguir cuidadores en horarios nocturnos es una tarea compleja. Aunque la implementación del Centro implica tener un proveedor disponible en esos horarios, las docentes entendían que las horas de la tarde y de la noche son fundamentales en la construcción del vínculo con sus hijos/as y eran momentos que ellas deseaban poder compartir. Por este motivo algunas de las docentes expresaron que habían decidido no dictar clase en estos horarios.

“Si no entra en ese rango de horario, yo no lo puedo hacer. Porque no tengo forma de solucionarlo. Pero en una, no lo dije como mal, ¿viste? Lo dije en una buena. Yo lo avisé desde el principio porque simplemente es como, ‘tá, para mí no es viable. Obviamente yo hay horas, horas que no voy a elegir.’ (Docente 3, mujer)

Todas estas presiones repercuten también en la salud mental y en la calidad de vida de los y las docentes, sobre todo entre las mujeres. Las docentes expresaron en las entrevistas las consecuencias que tiene sobre su salud mental conciliar los cuidados con el trabajo docente.

“Me parece que es mucho más que... que resolver la cuestión de los cuidados. Vos podés resolver la cuestión de los cuidados, pero aún así tenés que encontrar un equilibrio entre el tiempo que estás, cómo estás en ese tiempo que estás. Si estás como desquiciado, porque estás, no estás haciendo lo que tendrías que estar haciendo y... Y cuánto tiempo estás, es re... A mí, me es una cosa que me resulta súper desafiante y que nunca la terminé de, como, de resolver.” (Docente 4, mujer)

En síntesis, en las entrevistas se pueden dilucidar algunos de los obstáculos que experimentan estudiantes, docentes y funcionarios/as con hijos/as en la Universidad, especialmente las

mujeres. Las mujeres de los tres órdenes expresaron las dificultades que conlleva realizar jornadas de trabajo remunerado, de cuidados y de estudios. Tal como plantea Floro (1999), las participantes superponían tareas de manera de poder cumplir con todas sus obligaciones. Así lo plantearon las funcionarias, que cuidaban a sus hijos/as durante el horario laboral, o las estudiantes y las docentes que realizaban tareas domésticas de manera simultánea a las aulas virtuales. Los y las participantes en general concordaron con que tener que balancear trabajo, cuidados y estudio implicaba grandes presiones sobre su salud física y mental. Particularmente para las estudiantes que además de una doble jornada de trabajo, asumieron una jornada de estudio. Tal como plantearon Grubb & Lazerson (2004), se puede entrever en los discursos de las estudiantes el dilema al que se enfrentan cotidianamente. El cuidado de sus hijos/as es impostergable y no pueden dejar de cumplir con las demandas de sus trabajos que necesitan asegurar su supervivencia. En esta balanza, los estudios son lo único que las estudiantes pueden sacrificar, sin embargo, luchan para no hacerlo.

En relación a las desigualdades en el mercado laboral, las entrevistadas manifestaron las dificultades que experimentan al no cumplir con las características del “trabajador ideal”. (Genta & Perrotta, 2015; Girón & Correa, 2007) Las entrevistadas, particularmente las docentes, coincidieron en que ser las referentes de los y las niños/as, y quienes deben postergar o interrumpir sus trayectorias laborales, las posiciona en un lugar de desventaja frente a sus colegas varones. Asimismo, las docentes destacaron la persistencia de las desigualdades de género en el ámbito académico, las cuales no atribuyeron únicamente a la dificultad de la articulación de los cuidados, sino también a la persistencia de la invisibilización del trabajo de las mujeres.

Tabla 5.

Síntesis trayectorias laborales y de estudios

		Docentes	Estudiantes	Funcionarios/as
Caracterización de las trayectorias	Mujeres	Posición de desventaja en relación a varones	Continuidades educativas frágiles debido a cuidados	Modifican trayectorias laborales para asumir cuidados
	Varones	No observan diferencias por tener hijos/as a cargo	No se obtuvieron datos concluyentes	Modifican trayectorias laborales para asumir cuidados

Fuente: Elaboración propia

Uso e incidencia del Centro

Finalmente, este apartado aborda el uso que los y las participantes dieron al Centro de Recreación y Cuidados. Se analiza la incidencia que los/as usuarios atribuyeron al uso del Centro, principalmente en relación a la articulación de los cuidados con el trabajo remunerado y el estudio tal como se describió en los capítulos anteriores.

En el grupo de estudiantes, el uso del Centro de Cuidados se dio durante el semestre lectivo, con frecuencia variada, y también en períodos de receso o vacaciones. Mientras que algunas estudiantes expresaron haberlo utilizado frecuentemente para poder asistir a clases o para poder estudiar en facultad, otros/as lo utilizaron de manera más ocasional, cuando otros proveedores de cuidado fallaban en horas de estudio. En el grupo de funcionarios/as, todos/as lo utilizaron en períodos de receso. El uso del centro de cuidados durante el año varió según el horario de trabajo de los/as funcionarios/as: quienes cumplían horarios vespertinos o nocturnos lo utilizaron también con frecuencia durante el período lectivo; mientras que quienes trabajaban en horarios matutinos no le encontraron utilidad durante el año ya que el horario de apertura del Centro coincidía prácticamente con la finalización de sus jornadas laborales. Por otro lado, el uso de los y las docentes se constató principalmente durante el período de receso, con un comportamiento bien distinto al de estudiantes y funcionarios/as. Los/as docentes que lo utilizaron durante el semestre, solo lo hicieron en ocasiones puntuales para poder asistir a conversatorios o jornadas especiales, fuera de su jornada laboral habitual.

En las entrevistas, los y las estudiantes identificaron diversas razones por las cuales habían decidido utilizar el Centro. Entre estas, predominó poder continuar con sus estudios. Como se describió anteriormente, las estudiantes que se identificaron como mujeres, manifestaron ser las principales cuidadoras de los/as niños/as fuera del horario escolar. Por lo tanto, no contar con otros cuidadores durante los horarios de clase o de estudio previo a la existencia del Centro, repercutió negativamente sobre sus carreras universitarias, debiendo faltar a clases, o estudiar al mismo tiempo que cuidaban de sus hijos/as. En este sentido, acceder a un nuevo proveedor de cuidados, el Centro de Recreación y Cuidados, les permitió a estas estudiantes la continuidad de sus carreras en la Universidad así como el avance sin interrupciones temporales.

“Lo que visualizaba también, que contemplaban, que no era solo, por ejemplo, para clases. Por ejemplo, en exámenes y todo eso, que son los momentos que uno es: “¡Fa, hoy tengo un examen, no puede ser!” Que no puedas venir a rendir el examen, porque no tenés con quién dejarlo... ¡Pa! Decís, si. Pero es una puerta salvatoria ahí que vos decís, nos están salvando con el Espacio.” (Estudiante 3, mujer)

Asimismo, las estudiantes destacaron que no solamente utilizaban el Centro para asistir a clases, sino también para estudiar los materiales de clase en la biblioteca. Este funcionamiento diferencia al Centro de la Facultad de Ciencias Sociales de los centros que estudiaron Sallee & Cox (2019). Estos solamente permitían a los/as niños/as permanecer en las instalaciones mientras las estudiantes se encontraban en los salones de clase, limitando sus oportunidades de estudiar en el campus o participar en otras actividades universitarias.

Algunas entrevistadas plantearon que sin el Centro de Cuidados tendrían que volver a asistir a clases a través de herramientas virtuales, para poder realizar tareas de cuidado de manera simultánea. Otras afirmaron que deberían reducir la carga horaria de estudios y otras directamente no tendrían otra opción que abandonar los estudios.

Entre los motivos que los/as funcionarios/as señalaron para utilizar el Centro, se destacó el hecho de ser un proveedor de cuidado gratuito. Para este grupo esto resulta de suma importancia porque la compra de servicios de cuidado en el mercado está por fuera de sus posibilidades económicas. En este grupo también se mencionó repetidas veces el sentimiento de tranquilidad como una de las razones por las cuales eligieron utilizar el Centro. Algunos/as funcionarios/as relataron que previo a la existencia del Centro, al finalizar el horario escolar debían asumir los cuidados de sus hijos/as mientras trabajaban. El uso del Centro redujo la carga de los cuidados durante el horario laboral y permitió por lo tanto una mayor concentración en el trabajo. Los/as cuidadores ya no tenían que atender las necesidades de los/as niños/as en su trabajo, ni preocuparse por haberles dejado solos/as. Esto disminuyó las presiones y el estrés al que estaban sometidos/as los/as funcionarios/as.

Las estudiantes también referían frecuentemente a la sensación de tranquilidad que experimentaban al utilizar el Centro, la cual atribuían a la calidad de los cuidados provistos por los/as educadores/as del Centro. Asimismo, no tener que preocuparse por hacer arreglos para que los/as niños/as estén cuidados mientras ellas estudian, supone para ellas un alivio de la carga de trabajo cognitivo de cuidados.

“Me ayuda, me ayuda porque no tengo que hacer coincidir tantas cosas. Porque ya por sí tengo que hacer coincidir el trabajo, que tiene un horario complicado, con el estudio, y con los chiquilines, es un horario que... Después el Espacio de Cuidado no tengo que pensar qué hago con ellos en ese momento más.” (Estudiante 4, mujer)

Esta tranquilidad incidió también en la calidad de las horas de estudio de las entrevistadas. Las estudiantes afirmaron lograr mayores niveles de concentración en sus clases o en sus materiales de estudio cuando sus hijos/as se encontraban en el Centro. Especialmente en comparación con las experiencias previas de cuidar a sus hijos/as al mismo tiempo que intentaban estudiar.

Otro aspecto del Centro que aporta a la tranquilidad de sus usuarios/as es el disfrute de los/as niños/as. En las entrevistas, estudiantes, docentes y funcionarios/as mencionaron frecuentemente que los/as niños/as disfrutaban de ir al Centro y pedían a sus referentes que les llevaran. La tranquilidad de los/as adultos/as al dejar a sus hijos/as en el Centro, es asociada también a los/as educadores/as, quienes transmiten confianza y seguridad a los/as usuarios/as. Dejar a sus hijos/as en un lugar donde desean ir aportó tranquilidad sobre la estrategia, la cual ya no solo era necesaria para los/as adultos/as sino también deseada por los/as niños/as.

“Porque además como te digo, para mí al principio era: “Bueno, lo hacemos para que él vaya y se divierta y tenga un lugar donde jugar”, y terminó siendo, tipo, un lugar para nosotros, vital. Si a mí me sacan Cuidados, yo tengo que agarrar, renunciar acá y buscar otro trabajo prácticamente.” (Funcionario 2, varón)

Por otra parte, los y las docentes preferían no dejar a sus hijos/as en el Centro durante el período lectivo por diferentes motivos. Algunos/as aludieron a que vivían lejos de la facultad, otros/as

sostuvieron que los/as niños/as ya tenían días cargados de actividades y no les resultaba relevante la propuesta del Centro durante el semestre. Algunos/as participantes simplemente preferían que los cuidados en la tarde y en la noche fueran realizados por familiares y dentro del hogar. Los y las docentes tenían estrategias de cuidados diseñadas que preferían utilizar frente al Centro de Recreación y Cuidados durante el semestre.

A pesar de esto, los/as participantes sí ven al Centro como un instrumento positivo y creen que incide sobre la articulación de los cuidados de las estudiantes. Sin embargo, entienden que una política de cuidados debería ir más allá del Centro de Recreación y Cuidados y mediante medidas complementarias relacionadas por ejemplo a la flexibilización de algunas exigencias laborales, y a la reducción de la carga horaria para los/as cuidadores/as.

“Hay gente que lo que precisa es ver dónde los deja y nada más, y hay gente que, que eso no, hay gente que necesita... Que quiere producir más y no tiene tiempo, entonces si quiere producir más y no tiene tiempo lo que precisa es resolver cuidados. Hay otra gente que de repente quiere producir un poco menos en ese tiempo y que no le castiguen por eso porque quiere estar un poco más con los hijos, eh... Entonces como que buscar algunas cosas que flexibilicen algunas reglas sobre horarios de trabajo en la noche, sobre cantidad de horas por año que tienen que dar los dedicación total, sobre, yo que sé, gestión, no sé.” (Docente 4, mujer).

Otro elemento que mencionan algunos/as estudiantes tiene que ver con lo que significa para ellos/as que sus hijos/as conozcan la Universidad. Llevarlos/as a la facultad les permitía mostrarles a sus hijos/as que son estudiantes universitarios e imaginar que en el futuro ellos/as también tendrán la oportunidad de acceder a la enseñanza universitaria.

“También la idea de estar ahí en la facultad para ella es importante y yo como que me doy cuenta que desde que ella va, es como algo que le va a pasar ir a una facultad, por ejemplo.” (Estudiante 2, mujer)

Los/as estudiantes también valoraban que el Centro era un lugar donde estudiantes, docentes y funcionarios/as podían encontrarse. Además, destacaban la diversidad de los/as niños/as como un aspecto que aportaba a su desarrollo y aprendizaje.

En las entrevistas, los y las participantes manifestaron algunos aspectos a mejorar sobre el funcionamiento del Centro. En algunas entrevistas expresaron que creían que el salón donde funcionaba el Centro era demasiado pequeño. Algunos/as estudiantes expresaron disconformidad con los horarios en los que el Centro abre durante el período lectivo. Una de las estudiantes expresó que la hora de apertura del Centro no se ajustaba a los horarios de comienzo de los cursos. Se refería que, generalmente, los cursos se organizan de manera tal que comienzan en horas pares. Es decir, a las 16, a las 18, a las 20. En el semestre el Centro abría sus puertas a las 17 horas, quedando desfasado de los horarios de comienzo de los cursos vespertinos. Las usuarias que provenían de Facultad de Derecho manifestaron molestias con tener que trasladarse a otra facultad para poder acceder al Centro. La estudiante señalaba que su recorrido para poder llegar a su salón de clase era más largo que el del resto de los y las estudiantes. El uso del Centro en la Facultad de Ciencias Sociales implicaba para ella tener que llevar a sus hijos/as al Centro, dejarlos allí y luego trasladarse a Facultad de Derecho rápidamente para poder llegar a tiempo a su salón de clase. Al finalizar sus aulas, debía volver a hacer todo este mismo trayecto. Esta estudiante expresó que en ocasiones este ir y venir le costó llegar tarde al salón de clase. Según lo que expresó en la entrevista, en ocasiones hasta le costó conseguir una silla dentro del salón de clases. Así que ante fechas cruciales, como la de toma de parciales, la estudiante expresó que se veía ante la necesidad de encontrar otros proveedores de cuidado que no sean el Centro por miedo a quedarse sin lugar en el salón de clases. Esta estudiante afirmó también que la información acerca del Centro se encuentra poco accesible para los y las estudiantes de otros servicios de la Udelar. Según expresó sólo se compartía esta información entre quienes conocen a otras personas que ya han utilizado el Centro.

Entre los y las docentes, expresaron su disconformidad con el establecimiento de cupos para el uso del Centro durante el período de vacaciones. En esas semanas que el Centro amplía sus horarios, el servicio experimenta una mayor demanda. En el verano anterior y durante el período de las vacaciones de julio, los y las participantes sólo habían podido hacer uso del Centro durante dos o tres días de la semana. Según expresaron esto no representaba para ellos/as una solución real en torno a la distribución de los cuidados. Los/as docentes no tenían claro cómo se había tomado la decisión de repartir los cupos y para ellos/as no era una buena solución para atender la

alta demanda del servicio. Asimismo, plantearon que la organización de la distribución de los días disponibles y cupos era compleja y confusa.

Un último punto que destacaron algunos/as participantes, es que la Universidad no tiene una política para atender las necesidades de cuidado de quienes son responsables de niños/as entre los 0 y los 3 años, edades para las que el Centro no está contemplado.

En relación al uso del Centro de Recreación y Cuidados y cómo este incide en las estrategias de cuidado, estudiantes y funcionarios/as identificaron al Centro como un proveedor de cuidados que les permitió continuar estudiando y trabajando, sin tener que atender a las necesidades de cuidado de sus hijos/as de forma simultánea. Esto representó el alivio de tensiones derivadas del dilema trabajo-educación-familia (Grubb & Lazerson, 2004), que habían sido descritas anteriormente, y una disminución de la carga de cuidados, por lo menos durante el tiempo que los y las niños/as permanecían en el Centro. La reducción de la carga física, emocional y cognitiva de los cuidados (Daminger, 2019), provocó, según los relatos de las entrevistas una mejora en la articulación de los cuidados y consecuentemente en los desempeños laborales y académicos de funcionarios/as y estudiantes. No obstante, los y las docentes no experimentaron de la misma manera el uso del Centro. Aunque valoraron positivamente el servicio y la calidad de los cuidados, entienden que su alcance es muy limitado y no percibieron que respondiera a sus necesidades.

Tabla 6.

Síntesis uso e incidencia del Centro

	Docentes	Estudiantes	Funcionarios/as
Caracterización de uso e incidencia	Uso ocasional. No incidía el Centro en las estrategias de cuidado.	Uso cotidiano. Acceso a la educación universitaria.	Uso variado. No cuidar en la jornada laboral.

Fuente: Elaboración propia

Consideraciones finales

Esta monografía presenta los principales hallazgos de una investigación que se propuso indagar en la incidencia de la implementación del Centro de Recreación y Cuidados en la articulación de los cuidados con el trabajo remunerado y los estudios de docentes, estudiantes y funcionarios/as que utilizan el Centro. Dicha investigación, enmarcada en el Taller de Sociología: Desigualdades de Género, realizó en primer lugar, un censo a usuarios/as del Centro que indagó en los perfiles de los/as, mismos/as. Luego se realizaron entrevistas semi-estructuradas para obtener una mayor comprensión sobre estrategias de cuidado y trayectorias laborales y académicas de usuarios/as. Así como para conocer el uso e incidencia que los/as usuarios/as atribuyeron al Centro de Recreación y Cuidados.

Como resultado del censo, se dictaminó que la mayor parte de las usuarias eran mujeres. Siguiendo a la teoría antecedente, podríamos concluir que esto se debe al sistema de género imperante en nuestra sociedad y a la división sexual del trabajo. (Aguirre, 1998; Batthyány, 2020; Federici, 2019; Scuro, 2009) Debido a estos procesos, el trabajo de cuidados se considera como una responsabilidad inherentemente femenina. Por lo que son las mujeres las responsables de encontrar proveedores de cuidado que las sustituyan mientras se encuentran dentro de la universidad. Esto ya había sido planteado por Genta & Perrotta (2015), y los datos del censo indican que también ocurre con las usuarias del Centro de Recreación y Cuidados. Este hallazgo se ve reforzado por lo que los y las participantes señalaron en las entrevistas, que indicaban que en relación a las estrategias de cuidado, los cuidados eran principalmente responsabilidad de las mujeres.

Observando el nivel socioeconómico de los usuarios/as fue posible identificar qué estudiantes y funcionarios/as se concentraban en niveles medios y bajos, y docentes en niveles medios y altos. Como señalaban Batthyány et al, (2017) las estrategias de cuidado son parcialmente determinadas por la posición de clase y el poder adquisitivo de los hogares. Los hallazgos de las entrevistas también van en este sentido. Ya que todo indicaría que docentes tienen acceso a una

red más amplia de proveedores de cuidado, que estudiantes y funcionarios/as.

En relación a la ascendencia étnico-racial, el censo señaló que los usuarios/as se identificaban principalmente como blancos/as. Retomando los datos de los relevamientos continuos de la Udelar, solamente un 18,9 % de los estudiantes, 8,8 % de los/as docentes y 18,9% de funcionarios/as se identificó como no blanca. En los discursos de los/as participantes no blancos/as, no se identificaron experiencias diferenciadas en base a la racialidad.

Es necesario señalar que una de las limitaciones metodológicas de esta investigación resultó ser el enfoque interseccional propuesto en uno de los objetivos específicos. Fue especialmente complejo incorporar las miradas sobre clase y raza-etnia en una población tan pequeña y con el sesgo de pertenecer a una comunidad universitaria predominantemente blanca. No obstante, se persiste con este enfoque ya que los hallazgos contribuyen evidencia en torno a cómo estos ejes de desigualdad generan trayectorias laborales y educativas diferenciadas.

Los hallazgos muestran que estudiantes, docentes y funcionarios/as identificaron de manera diferente la incidencia del Centro sobre sus estrategias de cuidado. Las estudiantes atribuyeron a la implementación del Centro el acceso a la educación universitaria. El servicio que brinda no sólo les permitió poder acceder a los salones de clase, sino que también obtener horas de estudio sin la necesidad de estar cuidando de manera simultánea. Para los/as funcionarios/as acceder al Centro significó no tener que estar trabajando con sus hijos/as a cargo. En ambas situaciones, el uso del Centro fue asociado con una disminución en la carga física, emocional y cognitiva de los cuidados. Los y las docentes vivieron el uso del Centro de otra manera y no identificaron que este mejorara la articulación de los cuidados con el estudio y el trabajo remunerado. Esta investigación propone que estas diferencias provienen de los recursos diferenciados a los que accedían los y las usuarios/as. Los y las docentes tenían la capacidad de acceder a cuidadoras remuneradas para sostener los cuidados, proveedores que estaban fuera del alcance de estudiantes y funcionarios/as. Asimismo, las docentes señalan que sus necesidades de cuidado no refieren a conseguir cuidadores durante su jornada de trabajo. Para ellas las principales desigualdades que experimentan en relación con sus compañeros varones tienen que ver con que

los ritmos de trabajo y producción no contemplan la situación de las mujeres con personas a cargo, especialmente con niños/as pequeños/as.

En este sentido, se podría concluir que el Centro de Recreación y Cuidados es una política universitaria que apunta a los cuidados desde la perspectiva de la corresponsabilidad. Al decir de Aguirre (2008a), que incide en el uso tiempo de las mujeres y deriva horas de trabajo no remunerado hacia servicios de cuidado. Asimismo, el Centro es una política que tiene una incidencia redistributiva. Según los hallazgos de esta investigación, logra aliviar la carga de cuidados en el caso de estudiantes y funcionarios/as, la población universitaria que tiene menos acceso a proveedores de cuidados. Los/as docentes también pudieron hacer uso del Centro pero lo utilizaron en menor medida, ya que parecieran necesitarlo menos, pudiendo continuar con sus actividades con normalidad sin utilizar el Centro.

Resulta importante destacar que el abordaje cualitativo a través de entrevistas no permite generalizar las tendencias observadas a toda la población usuaria. No obstante, las conclusiones de esta monografía pueden considerarse un primer acercamiento sociológico a la experiencia de los/as usuarios/as del Centro de Recreación y Cuidados de la Facultad de Ciencias Sociales. Se espera que estos aportes puedan ser útiles para continuar mejorando la política universitaria de cuidados y para futuras evaluaciones del Centro.

Durante este proceso surgieron algunas preguntas que podrían ser exploradas en futuras investigaciones. Por ejemplo, ¿cómo se diferencia la experiencia de este Centro con el de otros servicios de la Universidad? Asimismo, ¿por qué razones el resto de los miembros de la comunidad de FCS con hijos/as a cargo elige no utilizar el Centro? ¿Los/as estudiantes, docentes y funcionarios/as cuidan de personas mayores y otras personas dependientes? ¿De qué manera puede responder a estas necesidades de cuidados la política universitaria?

Para concluir esta monografía, se presentan algunas recomendaciones basadas en lo expresado por los y las participantes de este estudio con el objetivo de aportar a la política de cuidados universitaria. En primer lugar, destacar la necesidad de invertir en la implementación de Centros de Cuidado en más edificios universitarios para poder universalizar el acceso a los mismos. No obstante, previo a la implementación de nuevos Centros, es necesario poder evaluar las

necesidades de cuidados de la población objetivo. La insatisfacción de las necesidades de cuidado de los/as docentes en Ciencias Sociales, podría ser consecuencia de que sus demandas no fueron escuchadas previo a la instalación del Centro.

En segundo lugar, en relación al Centro de la Facultad de Ciencias Sociales poder expandir el espacio físico para poder aumentar la capacidad de niños/as que pueden acceder al servicio. En su defecto, se hace necesario aclarar a los/as usuarios/as la distribución de los cupos en los períodos de vacaciones y mejorar la organización de los mismos.

En cuarto lugar, resulta imperativo poder responder a las demandas de las docentes de una política universitaria que vaya más allá de un acción puntual como lo es el Centro. Es necesario poder planificar una agenda de políticas atienda sus necesidades de cuidado y que ataque la raíz de las desigualdades de género en la academia.

Finalmente, se identifica que existe un potencial inexplorado del Centro para conectar estudiantes, docentes y funcionarios/as. Actualmente, son limitadas las interacciones entre usuarios y usuarias. No obstante, un espacio donde estos actores se encuentren para compartir sus necesidades y experiencias podría tener un potencial transformador para construir demanda en torno a sus necesidades de cuidado.

Bibliografía

Aguirre, R. (1998). *Sociología y género: las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha*.

Doble Clic soluciones editoriales.

Aguirre, R. (2008a). El futuro del cuidado. En *Futuro de las Familias y Desafíos para las*

Políticas (pp. 23-39). CEPAL.

Aguirre, R. (2008b). Relaciones de género en la sociedad uruguaya del siglo XX. Cambios y

continuidades. En *El Uruguay del siglo XX. La sociedad* (pp. 163-183). Banda Oriental.

Aguirre, R. (2009). Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado. *Las*

bases invisibles del bienestar social: el trabajo no remunerado en Uruguay. Instituto

Nacional de las Mujeres.

Batthyány, K. (2004). Cuidado infantil y trabajo: un desafío exclusivamente femenino? : una

mirada desde el género y la ciudadanía social. Oficina Internacional del Trabajo,

CINTERFOR.

Batthyány, K. (2009) Cuidado de personas dependientes y género. En Aguirre, R. (Ed.). *Las*

bases invisibles del bienestar social: el trabajo no remunerado en Uruguay. Instituto

Nacional de las Mujeres.

Batthyány, K. (2015) Los tiempos del cuidado en Uruguay. En Batthyány (Ed.), *Los tiempos del*

bienestar social: género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay. Instituto

Nacional de las Mujeres, Ministerio de Desarrollo Social.

Batthyány, K., Genta, N., & Perrotta, V. (2015). Uso del tiempo y desigualdades de género en el

trabajo no remunerado En K. Batthyány (Ed.), *Los tiempos del bienestar social: género,*

trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay. Instituto Nacional de las Mujeres,

Ministerio de Desarrollo Social.

- Batthyány, K., Genta, N., & Scavino, S. (2017, Enero-Marzo). Análisis de género de las estrategias de cuidado infantil en Uruguay. *Cad. Pesqui.* 47 (163).
- Batthyány, K. (2020). Miradas latinoamericanas al cuidado. En *Miradas latinoamericanas a los cuidados* (pp. 11-52). CLACSO.
- Batthyány, K. (2021). *Políticas del cuidado*. CLACSO.
- Carrasco, C., Borderías, C., & Torns, T. (2011). *Introducción. El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales*. En *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. (pp. 13-96). Los libros de la catarata. Madrid.
- Cea D'Ancona, M. Á. (2004). *Métodos de encuesta: teoría y práctica, errores y mejora*. Síntesis.
- Comisión Abierta para la Equidad de Género y Comisión Central de Cuidados. (2022). *LOS CUIDADOS EN AGENDA. POR UNA UNIVERSIDAD CORRESPONSABLE*. [RELATORÍA MESA DE INTERCAMBIO]. Udelar.
https://gestion.udelar.edu.uy/sites/default/files/2022-10/relatoria_MESA%20M-26%20a_gosto2022.docx%20%281%29.pdf
- Consejo de Facultad de Ciencias Sociales, Udelar. (2017, Noviembre 16) *Exp. N° 232900-000327-17* [Resolución N° 2349]
https://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2020/05/Protocolo_Inasistencia-justificada-e_valuaciones_Res.2354_16-11-2017-2.pdf
- Consejo Directivo Central. (2017, Marzo 7). *RESOLUCIONES ADOPTADAS POR EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL EN SESIÓN ORDINARIA DE 7 DE MARZO DE 2017*. Expe Udelar.
<https://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/e3365ff03c2a3d6103256dcc003b9031/76066fb7d8df79a9032580d60065d403?OpenDocument>

- Consejo Directivo Central. (2021, Agosto 3). *RESOLUCIONES ADOPTADAS POR EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL EN SESIÓN ORDINARIA DE 3 DE AGOSTO DE 2021*. Expe Udelar.
<http://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/d486060f231031fa03256dcc003b902b/bb0b1c666273a25603258727005fcc8c?OpenDocument>
- Consejo Directivo Central. (2022, Noviembre 1). *RESOLUCIONES ADOPTADAS POR EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL EN SESIÓN ORDINARIA DE 1 DE NOVIEMBRE DE 2022* (Expe Udelar ed.).
<https://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/d486060f231031fa03256dcc003b902b/80c173f9a01b6530032588ef0070e512?OpenDocument>
- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres/Comisión Económica para América Latina y el Caribe (ONU Mujeres/CEPAL). (2022). *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe: elementos para su implementación* (LC/TS.2022/26), Santiago, 2022.
- Daminger, A. (2019). The Cognitive Dimension of Household Labor. *American Sociological Review*, 84(4), 609–633. doi:10.1177/0003122419859007
- Dirección General de Planeamiento. (2022, Junio). *FormA Docente* [Resultados del relevamiento continuo de Docentes].
https://planeamiento.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/sites/33/2023/01/FORMA-DOCE NTE-2021_enero_2023.pdf
- Dirección General de Planeamiento. (2023a, Marzo). *FormA TAS* [Resultados del relevamiento continuo de funcionarios/as TAS 2022].

<https://planeamiento.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/sites/33/2023/04/FormA-TAS-2022-Final.pdf>

División General de Planeamiento. (2023b, Marzo). *FormA. RELEVAMIENTO CONTINUO.*

[Perfil de estudiantes de grado Universidad de la República 2022].

https://planeamiento.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/sites/33/2023/05/Infografia-FORMA-ESTUDIANTES-2022_29_05_2023.pdf

El Centro de Recreación y Cuidados: «Un espacio que promueve la autonomía para el tiempo libre y la recreación» según su coordinadora, Bettina Nerguzian. (2020, Agosto 24).

Facultad de Ciencias Sociales.

<https://cienciassociales.edu.uy/todas-las-noticias/el-centro-de-recreacion-y-cuidados-un-espacio-que-promueve-la-autonomia-para-el-tiempo-libre-y-la-recreacion-segun-su-coordinadora-bettina-nerguzian/>

Faur, E. (2009). *Organización social del cuidado infantil en la Ciudad de Buenos Aires. El rol de las instituciones públicas y privadas. 2005-2008* [Tesis de Doctorado].

FLACSO-Argentina.

Federici, S. (1975). Wages against housework en Edmond, W. & Fleming, S. (Ed.) *All Work and No Pay: Women, Housework, and the Wages Due* Falling Wall Press & Power of Women Collective.

Federici, S. (2019). *Revolución en punto cero: Trabajo doméstico, reproducción y movimientos sociales feministas.* Tinta Limón.

Fernández Soto, M., Galván, E., Robaina, S., Tenenbaum, V., & Tomassini, C. (2022).

Desigualdades de género en la trayectoria académica de investigadores e investigadoras en Uruguay (Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración,

- Universidad de la República, Uruguay. ed.) [Serie Documentos de Trabajo, DT 06/2022.].
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/31900/1/dt-06-22.pdf>
- Flores-Sequera, M. M. (2020). Desigualdades develadas por la pandemia: economía del cuidado y malestar en profesoras de universidades venezolanas. *ANTROPOLOGÍA AMERICANA*, 5(10), 95-111. <https://revistasipgh.org/index.php/anam/article/view/846/1221>
- Floro, M. S. (1999). Double day/Second Shift. En J. Peterson & M. Lewis (Eds.), *The Elgar Companion to Feminist Economics*. Edward Elgar Publishing, Incorporated.
- Fraser, N. (2000, Enero-Febrero). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era «postsocialista». *New Left Review*, 0.
- Genta, N., Batthyany, K., Scavino, S., & Katzkowicz, S. (2022). ¿Cuál es el vínculo entre las estrategias de cuidado infantil y la inserción laboral de las cuidadoras? *Revista Española de Sociología*, 31(1), 1-27.
- Genta, N., & Perrotta, V. (2015). Cuando las mujeres son breadwinners ¿quién asume el trabajo no remunerado? En K. Batthyány (Ed.), *Los tiempos del bienestar social: género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*. Instituto Nacional de las Mujeres, Ministerio de Desarrollo Social.
- Girón, A., & Correa, E. (2007). *Del sur hacia el norte: economía política del orden económico internacional emergente*. CLACSO.
- Grubb, W. N., & Lazerson, M. (2004). *The Education Gospel: The Economic Power of Schooling*. Harvard University Press.
- Hacia un modelo corresponsable de cuidados: espacios de recreación para niñas y niños en facultades de la Universidad de la República. (2020, Febrero 3). *La Diaria*.
<https://ladiaria.com.uy/feminismos/articulo/2020/2/hacia-un-modelo-corresponsable-de-c>

[uidados-espacios-de-recreacion-para-ninas-y-ninos-en-facultades-de-la-universidad-de-la-republica/](#)

Hirata, H. S., Kergoat, D., & Zylberberg-Hocquard, M. H. (1997). *La división sexual del trabajo: permanencia y cambio*. Asociación Trabajo y Sociedad (Argentina).

Hirata, H. S. (2015). *Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa*. Friedrich Ebert Stiftung Brasil.

Ley N° 18104 [Igualdad de Derechos entre hombres y mujeres]. (2007, Marzo 22).

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes-originales/18104-2007/>

Ley N° 19353 [CREACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL INTEGRADO DE CUIDADOS (SNIC)]. (2015, Noviembre 27). <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19353-2015>

Llambí, C., & Piñeyro, L. (2012, Marzo). *INDICE DE NIVEL SOCIOECONÓMICO (INSE)*.

CINVE.

<https://cinve.org.uy/wp-content/uploads/2012/12/Indice-de-nivel-socioecon%C3%B3mico.pdf>

Razavi, S. (2007, Junio). The Political and Social Economy of Care in a Development Context.

Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options. *Gender and Development*,

Programme Paper (Number 3) United Nations Research Institute for Social

Development.

Recreación y cuidados en la Udelar en enero y febrero 2024. (2024, Enero 30). Portal Udelar.

Recuperado Mayo 21, 2024, de

<https://udelar.edu.uy/portal/2024/01/recreacion-y-cuidados-en-la-udelar-durante-las-vacaciones-de-verano-2023-2024/>

- Reichlin-Cruse, L., Richburg-Hayes, L., Hare, A., & Contreras-Mendez, S. (2021, Octubre). EVALUATING THE ROLE OF CAMPUS CHILD CARE IN STUDENT PARENT SUCCESS. Challenges and Opportunities for Rigorous Study. *Institute for Women's Policy Research*, #C506. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED617783.pdf>
- Reynaud, C., Semblat, F., & Pieri, D. (2022). *Estadísticas de Género 2022*. Sistema de Información de Género, Inmujeres - MIDES. <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/estadisticas-genero-2022>
- Rodríguez Cattaneo, S. (2017). *Los padrestudiantes, el lugar de las mujeres, la maternidad y la Universidad : una historia de sexismo* [Tesis de Grado]. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Psicología.
- Sallee, M.W., & Cox, R. D. (2019). Thinking beyond Childcare: Supporting Community College Student-Parents. *American Journal of Education*, 125(4), 621-645. 10.1086/704094
- Scuro Somma, L. (2009). Pobreza y desigualdades. En *Las bases invisibles del bienestar social: el trabajo no remunerado en Uruguay*. Instituto Nacional de las Mujeres.
- Sistema de Cuidados (Ed.). (2019, Diciembre 1). *Implementación de los Centros de cuidados y educación con sindicatos y empresas* [Evaluaciones y memorias]. <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/implementacion-centros-cuidados-educacion-sindicatos-empresas>
- Sistema de Información de Género, Inmujeres - MIDES.
- Tomassini Urti, C. (2014). *Ciencia académica y género: trayectorias académicas de varones y mujeres en dos disciplinas del conocimiento dentro de la Universidad de la República*. Ediciones Universitarias, Unidad de Comunicación de la Universidad de la República.

Undurraga, R., Simbürger, E., & Mora, C. (2021). Desborde y desazón versus Flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *POLIS. Revista Latinoamericana*, 20(59), 12-38.

Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52, 1-17.