

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**Hacia la profesionalización del trabajo doméstico:
¿un camino posible?**

Gabriela Fernández Magadán

Tutor: Gustavo Machado Macellaro

2013

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	3
INTRODUCCION.....	4
PRIMERA PARTE: Trabajo doméstico, género y ciudadanía: conceptualizaciones necesarias	6
PRIMER CAPÍTULO.....	7
1. Trabajo Doméstico, ¿un tema de mujeres?	7
1.1 Definición y características del Trabajo Doméstico	7
1.2 Breve recorrido histórico.....	9
SEGUNDO CAPÍTULO.....	15
2. Ciudadanía.....	15
2.1 Concepto de Ciudadanía.....	15
2.2 Ciudadanía, trabajo y género.....	16
2.3 “El derecho a tener derechos”	17
TERCER CAPÍTULO	20
3. Género	20
3.1 Concepto de Género.....	20
3.2 Trabajo remunerado y no remunerado.....	23
3.3 Trabajo productivo y reproductivo	25
CUARTO CAPITULO	29
4. Empleabilidad.....	29
4.1 Formación profesional.....	31
4.2 Competencias Laborales.....	34
QUINTO CAPITULO	37
5. Sistema Nacional de Cuidados	37
SEGUNDA PARTE: Presentación y análisis de la Experiencia.....	40
SEXTO CAPÍTULO.....	41
6. Metodología.....	41
SEPTIMO CAPÍTULO.....	42
7. Presentación de la Experiencia.....	42
OCTAVO CAPITULO	50
8. Análisis.....	50
NOVENO CAPITULO.....	55
9. Reflexiones Finales.....	55
10. Lineamientos para el futuro.....	56
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	58
RECURSOS EN LA WEB	62

AGRADECIMIENTOS

A todas las personas que de una manera u otra han formado parte de este largo proceso que hoy culmina.

Aquellos compañeros/as de estudio que igual que yo estudiaban y trabajaban muchas horas. Que nos juntamos y nos separamos por estudio y por trabajo tantas veces en este tiempo.

A todas mis amigas y compañeras de trabajo por la paciencia y la motivación que me dieron para que cerrara este ciclo.

A Lourdes por acompañarme tan cerca en este último tiempo.

A Gustavo por su apoyo, disposición y aliento.

A Henry gracias por todo.

INTRODUCCION

El presente trabajo se enmarca dentro de las exigencias académicas para finalizar el curso de grado de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República.

El tema elegido para esta presentación parte de las inquietudes generadas de una experiencia realizada en el ámbito laboral. En el año 2009 en una experiencia de trabajo como coordinadora y tallerista de Casa de la Mujer de la Unión realizamos una capacitación para trabajadoras domésticas, la cual me abrió la posibilidad de conocer las vivencias de este colectivo de mujeres, así como observar de que manera esta capacitación repercutía en su concepto de ser mujer, su empleabilidad y el ejercicio de su ciudadanía.

Estos ciclos de capacitación se ejecutaron durante el año 2009 y 2010 en Montevideo y en localidades del interior (Salto, Tacuarembó, Rocha, Maldonado) y fuimos observando cómo estas instancias de participación favorecían en estos grupos de trabajadoras la revalorización de sus conocimientos técnicos pero además cómo se potenciaban muy positivamente como mujeres. Por todo ello, evaluamos que la práctica realizada con este colectivo de mujeres trabajadoras era interesante compartirla. En este trabajo presentaremos la experiencia de los ciclos de capacitación ejecutados en el año 2012. Buscamos transmitir cómo en una capacitación de pocos encuentros (ocho encuentros), en un clima de trabajo ameno, estimulante y motivador, este grupo de mujeres se apropian de su ser mujer y su ser trabajadora. Amplían, también, sus conceptos de empleabilidad y ciudadanía.

Este trabajo va a abordar el valor de la formación y de la capacitación para el trabajo Doméstico, de manera que la misma pueda generar un reconocimiento y pase a ser éste un oficio calificado por quien lo realiza y calificante por quien lo demanda.

El objetivo general de esta presentación es mostrar que la formación dada a un grupo de trabajadoras domésticas en varias localidades de todo el país en el año 2012 contribuyó a la mejora de la empleabilidad y la ciudadanía de este grupo de trabajadoras.

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

En nuestro país, al igual que en el resto de la región, el trabajo doméstico es una actividad fundamentalmente femenina. La participación de varones en actividades de limpieza se desarrolla generalmente en espacios públicos y es mínima su participación en el servicio doméstico de casas particulares. Por este motivo, es importante aclarar que cuando se hace referencia en este documento a las personas que trabajan en esta área, se hace en términos femeninos: "las trabajadoras domésticas".

Hemos organizado el presente trabajo en dos partes. En una *primera parte* se presenta el concepto de trabajo doméstico y se hace un breve recorrido histórico del oficio del trabajo doméstico con foco en el Uruguay. También se desarrollaran los principales conceptos teóricos que serán utilizados para el análisis de la experiencia: la inclusión de la perspectiva de *género* para promover la igualdad de derechos como ciudadanas, pues los derechos son una conquista social a defender por entender la equidad de género como factor determinante en las relaciones sociales y el mejor ejercicio y construcción de la *ciudadanía*. *La empleabilidad* como el conocimiento de las diversas situaciones de trabajo y alternativas para mejoras laborales. Y como influiría en este sector el *Sistema Nacional de Cuidado*.

Luego se hará la **presentación de la experiencia** donde describiremos el proceso llevado a cabo por alrededor de noventa participantes, distribuidas de la siguiente manera: catorce mujeres en Montevideo, catorce mujeres en Barros Blanco, siete mujeres en las Piedras, doce mujeres en Melo, veinticinco mujeres en Artigas y dieciocho mujeres en Rivera

El **último capítulo** abarcará las reflexiones finales a las cuales arribamos una vez efectuado nuestro análisis.

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico
¿Un camino posible?

PRIMERA PARTE:

**Trabajo doméstico, género y ciudadanía: conceptualizaciones
necesarias**

PRIMER CAPÍTULO

1. Trabajo Doméstico, ¿un tema de mujeres?

1.1 Definición y características del Trabajo Doméstico

“Las trabajadoras domésticas son un eslabón esencial de la cadena económica en todos los países del mundo. Son sus esfuerzos los que ahorran tareas fastidiosas a decenas de millones de empleadores individuales de todo el mundo. Ellas cuidan a niños y contribuyen a su educación, cuidan a personas mayores, limpian los suelos de las casas, cocinan, lavan las ventanas, quitan el polvo, lavan y planchan la ropa, se ocupan de la basura, etc. De esta forma, permiten que sus empleadores se ausenten de sus domicilios para ejercer un empleo y tener más tiempo libre para su ocio o su vida familiar” (Educación Obrera, 2007)

En 1948, en su 31.ª sesión, la Conferencia Internacional del Trabajo consideró la conveniencia de ver en su próxima reunión la situación legal y las condiciones de empleo de las trabajadoras domésticas. Y es en su 100.ª reunión, celebrada en junio de 2011, donde la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y una Recomendación con el mismo título, que lo complementa. Por primera vez la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha elaborado normas internacionales del trabajo dedicadas específicamente a este grupo de trabajadores/as.

En el Uruguay La *Ley Nacional de Regulación del Trabajo Doméstico* Nro. 18.065¹ fue sancionada por el Poder Legislativo en Noviembre del año 2006 y reglamentada en Junio de 2007. El trabajo doméstico sigue rigiéndose por las normas comunes del derecho al trabajo y la seguridad social, lo que se aprueba es un marco jurídico que establece algunas peculiaridades para este sector. La ley define explícitamente el concepto de Trabajo Doméstico:

Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su

¹ Ver anexo

Hacia la profesionalización del Trabajo Doméstico

¿Un camino posible?

trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa.²

Esta actividad laboral es tan antigua como vulnerable y compleja en la que se mezcla lo público con lo privado. Vulnerable en cuanto es un área laboral desempeñada por mujeres: mujeres pobres, mujeres negras, mujeres de zonas rurales, mujeres extranjeras, mujeres con bajo nivel educativo. Y se vuelve compleja en cuanto es un desempeño laboral que se realiza dentro del ámbito privado, en los hogares de sus empleadores/as mezclando permanentemente lo laboral con lo personal. Se ponen en juego no sólo las competencias propias del empleo, sino también los valores éticos de las trabajadoras, como son la confianza y la confidencialidad. Por otra parte, las trabajadoras domésticas tienen un poder de negociación limitado, ya que representan una fuerza de trabajo “invisible” (en un hogar, lejos de la mirada del público) y aislada, sin una compañera a quien pedir apoyo u orientación sobre aquellas situaciones que pueden ser consideradas de un trato inaceptable. Antes de la creación de los *Consejos de Salarios* para el Trabajo Doméstico (2008), las trabajadoras domésticas cobraban según la buena voluntad de sus patrones. Es un salto muy importante el hecho de contar ahora con un salario de referencia orientado hacia el trabajo decente.

El servicio doméstico se sigue subestimando como un trabajo no calificado, entendiendo que las mujeres de por sí, en forma natural, son capaces de desarrollar dichas tareas y que las propias mujeres de la familia enseñan a las otras mujeres esta actividad. En el imaginario colectivo se considera que una trabajadora doméstica no requiere capacitación para realizar las tareas de limpieza puesto que “cualquiera lo sabe hacer”. Para que el Trabajo Doméstico sea considerado una “actividad profesional” se hace necesario identificar cuáles son sus funciones, sus especificidades en términos más precisos (ej cuidar un niño ¿qué implica?). Como actividad profesional no es reconocida muchas veces ni siquiera por las propias trabajadoras, menos por la sociedad en su conjunto. Lavar ropa, cocinar, ordenar, limpiar, manipular productos, realizar las compras, cuidar los niños, los adultos mayores etc. constituyen tareas imprescindibles para el funcionamiento social y también para la economía de mercado.

² www.parlamento.gub.uy/leyes/ley18065. consultado 25 de julio 2011

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

Que el trabajo doméstico se desempeñe en el ámbito familiar de los patrones crea un terreno propicio para generar una relación donde se suele pretender que las trabajadoras domésticas sean «como miembros de la familia». Esta expresión habla de la existencia de una interacción estrecha y amistosa entre la familia del patrón y la trabajadora doméstica, donde claramente aparece una relación de afecto; que involucra en forma más intensa a la parte más vulnerable de esta relación: la trabajadora doméstica.

La precariedad y la inseguridad de las condiciones del trabajo en el servicio doméstico acentúan la necesidad de aumentar el grado de escolaridad y de formación profesional de éstas trabajadoras, así como promover el desarrollo de competencias laborales que mejorarían sus condiciones de empleabilidad y su inserción social y ciudadana.

El trabajo doméstico se considera “fácil” entre las personas que no lo realizan. Hay una gran ignorancia sobre los procesos y tareas necesarios para producir un objeto o servicio para el hogar. Sin embargo, consiste en una multitud de tareas especializadas y distintas entre sí. El trabajo doméstico apenas si se reconoce por los que se benefician de él. Sólo se percibe su importancia y necesidad cuando no se ha realizado o cuando está realizado con deficiencia. (Thomas Wissing, 2012)

1.2 Breve recorrido histórico

El trabajo doméstico, como ya se dijo, es una de las ocupaciones más antiguas desempeñadas por muchas mujeres en muchos países. Y lo vinculamos rápidamente a la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre. En la actualidad, es un fenómeno mundial que sigue perpetuando las diferencias basadas en el género, en el origen étnico, y en la pertenencia a una clase social.

El Servicio doméstico en América Hispana según Elizabeth Kuznesof (1993) coincide con el comienzo de la colonización española. Esta autora plantea que “su historia ha estado determinada por factores ideológicos, como la visión corporativista del Estado, el papel del hogar patriarcal y el papel de las mujeres en la sociedad”.

Siguiendo a Kuznesof ella cuenta que cuando se fueron formando los “Nuevos pueblos españoles” principalmente: Ciudad de México, Lima, Cuzco, Santiago etc. además de ser centros administrativos, comenzaron a ser lugares de residencia de la nueva aristocracia de conquistadores a quienes se les confió la protección, la educación y el

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

trabajo de la población indígena de las zonas cercanas. Por ley se estableció que esta nueva aristocracia en sus majestuosas casas además de su esposa española hubiere: huéspedes, esclavos negros, servidumbre española e indígena.

El hombre de la casa debía velar por el bienestar económico, espiritual, social y educacional de todas las personas que vivían en su casa. El hogar patriarcal fue la unidad central del control social fomentada por el catolicismo romano y el Estado español. Las mujeres debían ser mantenidas en una posición de tutelaje. (Kuznesof, 1993)

La misma autora plantea que en Europa el servicio doméstico era una ocupación altamente respetable. Para mucha gente en Inglaterra o Francia, en el periodo preindustrial, esta ocupación fue más como una etapa de la vida que una elección ocupacional. El término "sirviente" era una categoría muy amplia de empleo, que incluía cualquier dependiente del hogar que realizara tareas domésticas o de manufactura. Eran hombres y mujeres "jóvenes" que ingresaban a la economía familiar como un miembro adicional. Sirviente era sinónimo de "muchacho" o "muchacha": un joven soltero, por lo tanto una persona dependiente. Con esta misma mirada el trabajar como sirviente en el Nuevo Mundo al principio del periodo colonial parecía una posibilidad razonable, ya que dicho trabajo tenía la ventaja de llevarse a cabo en un ambiente protegido, educativo y paternalista.

Los sirvientes domésticos eran necesarios porque la tecnología de la vida colonial requería que la mayoría de los productos fueran elaborados dentro del hogar por ej: vestido, harina, velas, pólvora, muebles etc. Además el agua y la leña tenían que ser provistos diariamente.

Y en nuestro país...

A principios del siglo XIX se inicia, el llamado proceso de "modernización" el cual tuvo algunos signos peculiares. Entre ellos un importante aporte de olas migratorias y un desarrollo predominantemente urbano localizado principalmente en Montevideo.

El historiador José Pedro Barrán (1993), con sus aportes desde la "*Historia de la Sensibilidad en el Uruguay*", ofrece una mirada muy rica para ubicarse en los "sentires" de esa época.

En el período 1860-1920 es que el Uruguay se "moderniza". Éste ya era un país independiente aunque todavía con numerosas guerras civiles. El indio ya estaba prácticamente exterminado (1831 "Salsipuedes") o "domesticado".

Además de los inmigrantes europeos, llegaron a nuestras costas nativos de África. Ana Frega (2008:7) y otros historiadores hablan del tráfico de esclavos en América Latina el cual fue muy heterogéneo, ya que esa distribución dependió del desarrollo económico de los países a donde iban. Los países de América que más recibieron esta migración forzada de esclavos fueron México y Perú. "Entre 1786 y 1812, al menos 60.000 esclavos fueron traídos al Río de la Plata desde África" (Ana Frega, 2008) En 1791 Montevideo fue designado como único puerto para la introducción de esclavos para el Río de la Plata, Chile y Perú. Esto trajo algunos reclamos de los pobladores de Montevideo especialmente aparece el miedo a las enfermedades. La respuesta frente a esta situación fue la creación de un espacio que «resguardara» a los esclavos, pero sobre todo a los pobladores del lugar, de esas posibles enfermedades. Entonces fue construido un lugar al que se conocía como *Caserío de los Negros* para depositar a los esclavos en cuarentena antes de reembarcarlos hacia Buenos Aires y otros puertos. Aquellos esclavos que luego de este alojamiento temporario, no eran llevados a otros países, eran vendidos en Montevideo mediante subastas. La abolición de la esclavitud en Uruguay, al igual que en otros países de la región, fue un proceso lento y con mucha resistencia por parte de algunos sectores, especialmente en las regiones fronterizas. Entre muchas idas y venidas se firma la Ley de Abolición de la Esclavitud en Montevideo el 12 de diciembre de 1862 (Ana Frega, 2008)

Entre 1860 y 1868 se alambran los campos, alterando el tipo de actividades rurales y desapareciendo la imagen del gaucho. Se incorpora la explotación ovina. Los estancieros criollos van siendo sustituidos por el estanciero empresario, y el pequeño estanciero desaparece por no poder hacer frente a los nuevos cambios, ya sea por motivos económicos o culturales. Hacia 1890 la carne vacuna se comienza a valorizar y más aún con la creación de los primeros frigoríficos (1905-1915). Con esto, el

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

hacendado se convierte en patrón y el gaucho se convierte en peón o emigra a los "pueblos de ratas".

Ana Frega (2008) también hace referencia al lugar de los y las afrodescendientes en nuestro país, donde estos fueron una parte muy importante de la fuerza laboral de la economía rural y urbana del territorio oriental. Los varones trabajaban en las operaciones portuarias y también en oficios como zapatería, sastrería, carpintería, albañilería o herrería, y fueron empleados en establecimientos de producción y de comercio, como saladeros, panaderías, velerías.

Con los niños y niñas se daba una situación particular ya que muchos trabajaban en las familias de sectores medios y altos como sirvientes pero bajo la denominación de «criados». La particularidad se daba que era una relación de amparo y de trabajo. Por un lado estaban las responsabilidades del «tutor» pero también las órdenes del «patrón». Se generaba una relación muy compleja y que ha tenido una continuidad del S. XIX al S. XX tanto en el interior del país como en Montevideo, donde continuaron empleándose niños/as y jóvenes afro descendientes de familias pobres para el servicio doméstico, a cambio de alojamiento, comida y a veces educación.

En cuanto a las mujeres, en una publicación realizada por Inmujeres (2011) que profundiza en su situación, plantea que de los contingentes de personas africanas un treinta por ciento eran mujeres. "Eran ama de leche, cocineras, lavanderas, cumplían con dobles funciones, se insertaban en la familia patricia y al mismo tiempo mantenían transmitían lenguaje y tradiciones" (Inmujeres, 2011)

Las familias montevideanas que podían permitirse una trabajadora doméstica solía optar por los servicios de los "comisionistas" para que le encontrara una "muchacha de afuera". Se trataba de una "cita a ciegas" para las jóvenes mujeres del interior del país, en su mayoría afro descendientes, el costo económico era el del pasaje del tren mas el primer mes del sueldo. El empleo era "con cama" es decir que la persona vivía en casa de sus patrones encontrándose al servicio de los mismos las veinticuatro horas del día.

Así fue como Práxedes llegó a Montevideo de la ciudad de Melo. Malos tratos, escasa comida y mucho trabajo fue lo que encontró en aquella casa del barrio de Pocitos. Imposibilitada de regresar a Melo porque debía el sueldo al comisionista,

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

no conocía la ciudad y por lo tanto no podía ubicar a ninguno de sus conocidos, ni contactar a su novio pues le estaba prohibido como condición de empleo, llevaba su disgusto como una mochila mientras hacía las comparas que la patrona le había mandado. (Inmujeres, 2011)

A comienzos del siglo XX se consolida el “Uruguay moderno”. El *batllismo* tiene un gran crecimiento, ganando adeptos entre las “clases populares” y la naciente “clase media”. Se va conformando una nueva sociedad

Los cambios económicos trajeron aparejados grandes cambios sociales. La sociedad se va estratificando con claridad, cada vez hay más distancia entre las “clases populares” (peones rurales, artesanos, trabajadores dependientes, obreros, empleadas domésticas) y las “clases conservadoras” (grandes comerciantes, hacendados, primeros industriales).

Durante el período de la modernización, con la aparición y desarrollo de la Industria se ampliaron las opciones laborales principalmente para las mujeres de las “clases populares”. Además del servicio doméstico como opción laboral aparece también la industria textil. Se amplían las oportunidades laborales pero en general en rubros vinculados a tareas tradicionalmente femeninas.

Una de las claves de la “modernización” y el “disciplinamiento” dice Barrán (1993) fue la familia y dentro de ella, la mujer como figura central. La familia se constituye en garantía de estabilidad en un sistema en que todo gira alrededor del trabajo. El sistema industrial y la sociedad le asignan a la mujer un rol naturalmente reproductivo, llevando a las familias a resolver en forma individual el problema de la reproducción y la crianza de los niños.

Cuando la mujer ingresa al sistema productivo, prácticamente no se modifica la organización familiar, ya que en general se constituían núcleos familiares “extensos” y siempre parecía haber una mujer en la retaguardia para ocuparse de las tareas del hogar: la abuela, la tía soltera, las hijas mayores

En los años 1911 comienzan a aparecer ciertas inquietudes en diferentes colectivos de mujeres, se fundan las primeras organizaciones feministas y comienzan a hacer sus

apariciones las militantes socialistas. En esta etapa (a diferencia de lo que ocurriría más adelante) no se percibían contradicciones entre feminismo y socialismo.

Silvia Rodríguez (1988) plantea que en esta época en Uruguay se perfilan dos corrientes feministas, separadas por su origen de clase, su diferente cultura y visión del mundo. Por un lado las movilizaciones de las trabajadoras y mujeres socialistas en general. Por otra parte surgen y se desarrollan los grupos feministas, formados por mujeres con educación superior (maestras y universitarias) pertenecientes a la clase media y alta. Estas dos modalidades se desarrollaron paralelamente, colaborando en algunas ocasiones e ignorándose en otras.

En cuanto al denominado grupo de feministas, dada las características de sus integrantes (mujeres con educación superior, pertenecientes a la clase media y alta) sin desconocer la problemática de la mujer trabajadora, el énfasis principal de sus reivindicaciones se ponía en la obtención de la igualdad civil, política y en la educación. Tenían mucha confianza en la vía legal para lograr obtener los derechos para las mujeres. Algunos de los temas en que se ocuparon fueron: la lucha por la paz, la educación de la mujer y el libre acceso a las profesiones, la lucha contra la trata de blancas y la prostitución reglamentada, la defensa de las madres solteras, etc. Lo esencial de sus movilizaciones estuvo dedicado a la obtención del sufragio y de la igualdad civil: derecho de la mujer casada al manejo de sus bienes, y a la patria potestad, sin ocuparse de otras transformaciones sociales. Más adelante por diferencias políticas, se fue deteriorando la relación entre las trabajadoras socialistas y las feministas, las primeras llamaban a las segundas las "señoras burguesas".

Con mayor distancia temporal plantea Silvia Rodríguez (1988) que se puede pensar que las mujeres obreras y socialistas en algún momento no valoraron suficientemente la igualdad legal por considerarla un mero formalismo, en algún momento las contradicciones de clase, oscureció su percepción de las desigualdades de género, concentrándose en la lucha como mujeres en el marco de la lucha de clase.

Tanto entre las reivindicaciones de las mujeres obreras como de las feministas la problemática de las trabajadoras domésticas y también la problemática de las mujeres afro descendientes quedaron al margen.

SEGUNDO CAPÍTULO

2. Ciudadanía

2.1 Concepto de Ciudadanía

Cuando se hace referencia a los derechos de las personas como ciudadanos y ciudadanas, en un Estado democrático, deben estar presentes principios claves como son la igualdad de oportunidades, la inclusión y la no discriminación. Para que exista igualdad es imprescindible el análisis de cómo se distribuye el acceso y la administración de los bienes, los recursos, y las oportunidades entre los seres humanos. También la ocupación, el oficio que desempeñan las personas le asignan un lugar de jerarquización y de poder dentro de la sociedad.

El concepto de ciudadanía ha variado a lo largo de la historia y se ha ido modificando frente a diferentes hechos sociales por ej: Revolución Francesa, Revolución Industrial, Guerras Mundiales y otros.

Para el desarrollo de este concepto se toma como referencia al sociólogo británico Alfred Marshall (1992) que definió la ciudadanía como “aquel estatus que se concede a los miembros de pleno derecho de una comunidad. Sus beneficiarios son iguales en cuanto a los derechos y obligaciones que implica”.

Marshall plantea que el desarrollo de la ciudadanía va asociado al desarrollo de tres tipos de derechos: civiles, políticos y sociales los cuales fueron históricamente construidos. El elemento civil perfilado en el siglo XVIII abarca los derechos necesarios para la libertad individual: libertad de la persona, de expresión, de pensamiento y religión, derecho a la propiedad y a establecer contratos válidos y derecho a la justicia.

El elemento político en el siglo XIX está formado por aquellos derechos que permite participar en el ejercicio del poder político: como miembro de un cuerpo investido de autoridad política o como elector de sus miembros.

El elemento social que surge con fuerza en el siglo XX abarca a las Instituciones relacionadas con el sistema educativo y los servicios sociales; el derecho a la seguridad, a un mínimo de bienestar económico.

El autor plantea que a lo largo de la historia el concepto de ciudadanía fue evolucionado y cada uno de estos elementos siguió su camino y qué en el siglo XX volvieron a marchar juntos.

2.2 Ciudadanía, trabajo y género

Con respecto al *trabajo* como un derecho, Marshall plantea que es un derecho civil básico y lo define como el derecho a practicar el oficio que se ha elegido. Pero este derecho a lo largo de la historia no fue de fácil reconocimiento. En muchos lugares se reservaba el empleo de una ciudad para sus habitantes y ese aprendizaje de tareas, de oficios, de profesiones eran más un instrumento de exclusión (ya que sólo algunos tenían el privilegio del conocimiento) que de pertenencia (como lo concebimos en la actualidad). En este proceso cuándo se habla del derecho al trabajo, se hace referencia a la inclusión de los varones al trabajo, la mujer seguía perteneciendo a otro status y sólo podía acceder a empleos precarios o subempleos. Uno de los primeros trabajos a los que accedieron las mujeres fue a la servidumbre, hoy llamado Servicio Doméstico.

En las sociedades actuales las ciudadanías se siguen desarrollando en forma desigual, su acceso y ejercicio está condicionado por el género, lo étnico-racial, lo socioeconómico, lo regional.

Cuando analizamos la ocupación de “trabajadoras domésticas”, se visualiza la dificultad del ejercicio pleno de sus derechos. En muchas de ellas sus derechos se encuentran vulnerados desde varias dimensiones: por ser mujeres, negras, migrantes o rurales, pobres o de bajo nivel educativo. Virginia Vargas (1999) “plantea que la ciudadanía es un proceso que excluye e incluye permanentemente, hace que ninguna de las diferentes dimensiones ciudadanas sea completa ni se desarrolle tampoco en forma similar, ni en una persona ni entre las personas”. Dice también, que es un proceso ambivalente, heterogéneo, con retrocesos y recuperación de contenidos. Generalmente son los propios excluidos los que luchan por su inclusión, con la legitimación de los Estados.

Cuando al empleo se lo mira desde una perspectiva de género, lo que se propone es generar espacios con igualdad de oportunidades, ya que se siguen dando jerarquías diferentes a varones y a mujeres, a los espacios públicos y a los privados.

Vargas plantea que la dicotomía que siempre se habla entre naturaleza - cultura; mujeres - varones; afectos- razón; particularidad - universalidad, parece que se plasma en la

Hacia la profesionalización del Trabajo Doméstico

¿Un camino posible?

sociedad civil en dos esferas diferentes: la pública y la privada. Varones públicos y mujeres privadas, lo que permitió excluir con “naturalidad” a las mujeres de los empleos, del ejercicio legítimo de la autoridad, en pocas palabras: de los asuntos públicos.

Esta compleja relación que se da entre lo público y lo privado ha generado un mayor esfuerzo y más tiempo para que las Trabajadoras Domésticas puedan visibilizarse – ellas mismas y los otros- como trabajadoras y poder reclamar y ejercer sus derechos. Elizabeth Jelin (1997) refiere a “hacer visible lo invisible” reconocer y nombrar otorga existencia social, y la existencia es un requisito para la autovaloración y para la reivindicación”.

La situación de las Trabajadoras Domésticas se complejiza ya que el ejercicio de los derechos es más fácil de visualizar en el espacio público, ellas realizan su trabajo en un espacio privado el cual está limitado para la intervención y el control del Estado. El trabajo tiene dos aspectos importantes que son: la cantidad y la calidad. Los empleos de mala calidad llevan a las personas a tener una vida de mala calidad. A la pobreza material se le suma también la pobreza de participación, de representación y de conocimiento. El trabajo fuera de casa que debería ser ámbito de liberación para la mujer, en el caso de las trabajadoras domésticas en general no es vivido de esa manera.

La construcción de igualdad social implica la construcción de sociedades económicamente integradas, socialmente cohesivas y políticamente compartidas, donde las diferencias no configuren segmentaciones...en síntesis, una ciudadanía que se podría hacer efectiva. (Alicia Iriarte, 2011)

2.3 “El derecho a tener derechos”

La socióloga Virginia Vargas (1999) plantea que “la ciudadanía es una categoría en construcción”. Las concepciones y los contenidos de la ciudadanía se han ido ampliando y también complejizando, ya sea por la rectificación de los derechos ya existentes, ya sea porque van apareciendo nuevas exclusiones. Es una lucha constante de las mujeres la conquista y la ampliación de sus derechos como ciudadanas plenas. A lo largo de la historia se ha ido construyendo la identidad femenina fuertemente en torno a la maternidad tal que la mayoría de sus derechos sociales están relacionados con su rol

materno. Las leyes que los Estados de Bienestar fueron creando en torno a la maternidad dice Rosario Aguirre (1998) fue más como para generar protección que como una realización de derechos. Y esto en muchos casos ha funcionado como un boomerang, ya que ha generado más discriminación, el empresario planteaba que le resultaba más caro contratar mujeres.

Las sociólogas Silvana Bruera y Mariana González (2006) plantean que las mujeres están en una búsqueda persistente “al decir de Arendt «el derecho a tener derechos»” y no se trata sólo de que se concedan los derechos, sino de poder ejercerlos de manera activa y que se amplíen más allá de sus responsabilidades familiares.

Gabriela Rotondi, (2003) plantea que la ciudadanía mirada desde una perspectiva de género plantea contradicciones. Se habla de “mujeres ciudadanas” como si fueran relaciones sociales iguales, pero en la realidad estas relaciones se dan de forma desigual. Los espacios para ejercer la ciudadanía de acuerdo a esta autora se dan a “imagen y semejanza de los varones”. A principios del siglo XX las feministas francesas criticaban las posturas que sostenían que las actividades femeninas fueran inferiores a las masculinas “y combinaban el derecho a la igualdad con el derecho a la diferencia”.

Elizabeth Jelin (1997) en su artículo *Igualdad y diferencia: dilemas de la ciudadanía de las mujeres de América Latina* toma de Van Gunsteren (1978) la idea de que la ciudadanía hace referencia a una “práctica conflictiva vinculada al poder, que refleja las luchas acerca de *quiénes* podrán decir *qué* en el proceso de definir cuáles son los problemas sociales comunes y cómo serán abordados”. La fragilidad del ejercicio de la ciudadanía de las mujeres tiene que ver con las formas de organización social y política de cada lugar y la distancia que existe entre esa ciudadanía formal y el ejercicio real de la misma. Esta fragilidad se expresa concretamente por ej: en la segregación ocupacional, empleos que se devalúan por ser considerados “femeninos” (trabajos mal remunerados, informales) y en el papel tradicional que ocupa la mujer en la familia (cuidadora de niños, ancianos, enfermos). Y esta fragilidad impacta también en su baja o nula participación en ámbitos políticos, económicos y culturales.

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

En pleno siglo XXI se sigue persiguiendo la equidad entre los géneros, cada país con su impronta cultural y su sistema de relaciones de género específico. En Uruguay las inequidades de género se manifiestan de múltiples formas, siendo las más notorias las desigualdades en el mercado de trabajo, en la distribución de tareas dentro del hogar, la cantidad de tiempo destinado al ocio y en el acceso a puestos de decisión en los ámbitos económicos y políticos (bajo número de parlamentarias y ministras) entre otras. La desigualdad siempre acompañó el desarrollo de la ciudadanía, los diferentes quedaban afuera, se trataba a los diferentes como desiguales, aquellos que no formaban parte del modelo hegemónico: masculino, blanco, occidental.

La invisibilidad social de las mujeres en el trabajo doméstico el cual siempre ha sido desvalorizado y oculto a la mirada pública ha quedado en la retaguardia de las luchas históricas.

TERCER CAPÍTULO

3. Género

3.1 Concepto de Género

En pleno siglo XXI el mercado de trabajo continúa dividido entre tareas masculinas y tareas femeninas, entre estas últimas se encuentra el servicio doméstico. En un informe³ de la página web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) sobre la “Situación de las mujeres en el mercado de trabajo en Uruguay” se confirma nuevamente que el Servicio Domestico sigue siendo un empleo femenino. Los datos presentados nos plantean que en este rubro un 99 % de las personas empleadas son mujeres y un 1% son varones. Siguiendo con el informe (Ingreso por rama de actividad según sexo Total país. 2011) otro dato interesante que nos aporta es que esas mujeres cobran un promedio de \$ 48.6 por hora, mientras esos varones cobran un promedio de \$ 60.1 la hora. Dentro de este grupo de trabajadoras, el informe presenta los siguientes porcentajes: un 16 % son cuidadoras de niños, un 10 % son cuidadoras de adultos mayores y un 74 % trabajadoras domésticas.

Podemos destacar además, que este sector tiene como particularidad que en la relación laboral la persona contratante del servicio generalmente es mujer, lo cual refleja la percepción de que el ámbito «doméstico» es tradicionalmente responsabilidad de la mujer.

En nuestro país el 6 de marzo del 2007 el Parlamento Nacional aprueba la Ley 18.104 para la promoción de la Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres. Consideramos importante que el tema de *equidad de género* esté presente tanto en el ámbito productivo como en el ámbito reproductivo.

Jeanine Anderson (2006) dice que “*No es fácil hablar de la diferencia y la desigualdad*” y en el servicio doméstico está muy presente la diferencia y la desigualdad (racial, social, educativa, de género) por eso tal vez ha sido un tema difícil de abordar a lo largo del tiempo.

³ Situación de las Mujeres en el mercado de trabajo uruguayo. Evaluación y monitoreo de las RRL Y Empleo. Observatorio del mercado de trabajo. MTSS, marzo 2013

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

Para Anderson (2006) en las sociedades democráticas es más complejo hablar de desigualdades porque desde los discursos está planteado que en este sistema político todos los ciudadanos son iguales. En principio todos y todas tendrían los mismos derechos y las mismas oportunidades, pero en los hechos no se da de esa manera. Por ejemplo hablar de las desigualdades de género crea resistencias en muchos terrenos (político, laboral, vida cotidiana) tanto por varones como por mujeres. La sociedad se organiza también en base a estas diferencias en cuanto a la distribución del trabajo, la propiedad y otros recursos sociales.

Todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual. Esta diferencia se construye como una diferencia sustantiva que marca el destino de las personas. Lo femenino como variable aparece en todas las culturas en situación de subordinación a la autoridad masculina. (Celiberti-Mesa; 2009)⁴

En esta presentación cuando se habla de género se toma como referencia lo que plantea Jeanine Anderson de la relación entre hombres y mujeres:

... un sistema de género es un conjunto de elementos que incluyen formas y patrones de relaciones sociales, prácticas asociadas a la vida social cotidiana, símbolos, costumbres, identidades, vestimenta, tratamiento y ornamentación del cuerpo, creencias y argumentaciones, sentidos comunes y otros variados elementos, que permanecen juntos gracias a una débil fuerza de cohesión y que hacen referencia, directa o indirectamente, a una forma culturalmente específica de registrar y entender las semejanzas y diferencias entre géneros reconocidos: es decir, en la mayoría de las sociedades humanas, entre varones y mujeres (Anderson, 2006)

Como plantea esta autora el sistema de género es un sistema complejo, que deviene de una construcción social, histórica y relacional. Desde hace mucho tiempo existe desigualdad entre varones y mujeres, desigualdad jerarquizada por las diferencias de

⁴ Estas autoras plantean que la subordinación femenina es un fenómeno pancultural. Sin embargo, las explicaciones basadas en la diferencia biológica -que constituyen el concepto sexo del sistema sexo/genero- son de raigambre occidental. Otras sociedades (especialmente las denominadas etnográficas, como la yanomami o la masai) poseen, en muchos casos, explicaciones diferentes.

Hacia la profesionalización del Trabajo Doméstico

¿Un camino posible?

roles y ámbitos donde se desempeñan estos roles. Y uno de esos ámbitos y el que nos ocupa en particular en esta ocasión es la división sexual del trabajo:

La división sexual del trabajo es el concepto utilizado para dar cuenta de la existencia de una peculiaridad social: en todas las sociedades hombres y mujeres realizan funciones diferentes. Cada sociedad decide qué tareas son de competencia de los varones y serán consideradas actividades masculinas y cuáles corresponden a las mujeres, convirtiéndose en funciones femeninas. Los seres humanos son socializados para que aprendan a desempeñar estas tareas y para que acepten este orden social como «normal» (Astelarra 2007)

Es algo típico en las visiones estereotipadas reconocer “lo que pueden hacer los varones y lo que pueden hacer las mujeres”. Ello muchas veces lleva a condicionar las decisiones de los empleadores respecto de las ocupaciones a ofrecer a ellos y a ellas. Y también las personas se condicionan en sus postulaciones (por intereses, por socialización, por discriminación) es un proceso social complejo. La existencia de mitos y prejuicios impactan en las decisiones de varones y mujeres a la hora de elegir sus empleos o sus opciones de formación. Esta segregación ocupacional también redundando en el nivel de los ingresos percibidos por las mujeres, o en sus posibilidades de ascenso en el ámbito de trabajo. La participación de la mujer en el mercado de trabajo tiene sus variantes dentro y entre las diferentes sociedades. No es lo mismo Montevideo que el interior, ni en las ciudades que en el campo. El eje común es que siempre las mujeres tienen menos oportunidades para acceder al mercado de trabajo y especialmente a puestos de alta decisión.

En el libro: *Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en el Uruguay* Rosario Aguirre (2009) explica que “Para los hombres el trabajo remunerado es un derecho y una obligación, un derecho social reconocido por el discurso público. Para las mujeres es un discurso social débil que debe ser constantemente reclamado.” En esta sociedad moderna, industrial y urbana, esta claramente definido y diferenciado el espacio privado (el hogar) destinado a las mujeres, del espacio público, predominantemente masculino. Judith Astelarra (2007) plantea que “el ámbito público adquirió valor económico, social y de prestigio, mientras que al ámbito privado sólo se le asignó un valor simbólico”. Para la mujer su principal fuente de identidad es en el ámbito privado, con el trabajo doméstico y su rol de esposa y madre.

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico
¿Un camino posible?

3.2 Trabajo remunerado y no remunerado

La economista Cristina Carrasco (2001:12) señala que en la época preindustrial se manejaba un concepto de trabajo más amplio que el que se consolida con el capitalismo. A partir del desarrollo industrial solo se establecerá como trabajo el asalariado o el autoempleo, ya no pertenece a esta categoría las actividades desarrolladas por los miembros del hogar para cubrir sus propias necesidades. Entonces se restringe la definición original de trabajo solo a aquellas actividades que presentan las características del trabajo de mercado.

Tomamos del Tesauro OIT⁵ las siguientes definiciones:

Trabajo: Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

Trabajo decente: Trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos.

Empleo: Trabajo efectuado a cambio de pago. También se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado.

En la actualidad sabemos que hay una mayor proporción de mujeres que están presentes en el mercado de trabajo, es decir las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado fuera del hogar. Pero también sabemos que no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de las tareas dentro del hogar.

En consecuencia, la actividad de la mujer se prolonga en una doble jornada laboral derivando también en que la mujer ve limitado su tiempo para otro tipo de actividades como son el ocio, la formación, la capacitación y participación social.

Judith Astelarra (2007), realiza un aporte muy interesante en la mirada de la distribución del tiempo. Ella plantea que “la división sexual del trabajo y la división en ámbitos públicos y privados de la sociedad moderna generaron un nuevo modelo de distribución

⁵ El Tesauro de la OIT es una recopilación de más de 4,000 términos relacionados con el mundo del trabajo. Cada término se presenta en inglés en francés, y en español. Muchos términos poseen definiciones o notas de alcance.

Hacia la profesionalización del Trabajo Doméstico

¿Un camino posible?

del tiempo". La autora plantea que todos los seres humanos tenemos un tiempo de vida entre el nacimiento y la muerte y ese hecho es igual para todos y todas. La diferencia importante y no menor para analizar es la utilización que cada persona hace con ese tiempo y cuánto le va a destinar a sus variadas actividades. Podemos pensar entonces en: tareas productivas, tareas reproductivas, proyectos comunitarios, proyectos socioculturales, actividades recreativas, ocio. Es en esta distribución o posibilidad de asignación de nuestro tiempo de vida, que es acotado, que las personas no somos iguales. Hay restricciones en cuanto a la selección de las actividades y están dadas por el acceso a los recursos materiales, la cultura, la estructura social y también el género.

Si bien la alta dedicación de las mujeres al trabajo no remunerado puede aparecer como una "opción" libre, sus decisiones están determinadas por normas culturales y prácticas sociales, así como por los recursos disponibles. (FCS-INE, 2007)

Esta diferencia está marcada por un lado por las posibilidades reales que tenemos para dedicarle a una u otra tarea pero además la diferencia está presente en la jerarquización que se hace de esas tareas.

En las economías capitalistas son valorados aquellas tareas o trabajos remunerados y poco valorados aquellas tareas o trabajos no remunerados sin importar cuán necesarios sean para la vida de una familia, de una comunidad o de la sociedad misma.

El trabajo doméstico es el mejor ejemplo de esto. No solo no es remunerado, sino que su aporte ha sido invisibilizado como sustancial a la reproducción social. Para los enfoques económicos tradicionales, el hogar es solo una unidad de consumo, pero no es considerado un productor de insumos y recursos para el funcionamiento del sistema económico. (Celiberti-Mesa;2009)

El documento "Uso del tiempo y trabajo no remunerado en Uruguay", informe elaborado por FCS e INE en 2007 nos da datos de las actividades de las personas siendo éste un buen medidor de las desigualdades sociales.

El estudio del tiempo social tiene un papel central como revelador y estructurador de las actividades de las personas y como medida de las desigualdades sociales. Para el estudio de las relaciones de género es una dimensión clave porque

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

proporciona evidencias empíricas de situaciones poco visibles al punto que se le puede considerar como un "marcador social" de las relaciones de género y de la desigual distribución de tareas y ocupaciones entre los sexos (FCS-INE, 2007)

Cuando se realiza el análisis de la dimensión del uso del tiempo en cuanto trabajo remunerado y no remunerado se destaca el papel de la familia como proveedora de bienestar a través del aporte del trabajo no remunerado y a la mujer como su principal protagonista.

Pero además debemos considerar el tiempo que marca los ritmos de la vida de los seres humanos en la comunidad que también varían según sean personas con mayor o menor edad, para los y las trabajadores/as de diferentes profesiones, para los enfermos y para las personas sanas, los ciclos biológicos del nacimiento, el crecimiento, la maduración y la muerte. En las distintas sociedades y culturas se les designa a hombres y mujeres diferentes responsabilidades en cada una de estas etapas.

Algunas especialistas, especialmente Ruddick (1989) sostiene la noción de ciclos largos, asociados a las mujeres y ciclos cortos asociados a los hombres. Así, la vida de las mujeres suelen organizarse alrededor de etapas largas en las que ellas deben pensar y actuar en respuesta a las demandas de la creación de un hogar, la crianza de un hijo desde la infancia hasta la adultez. Los hombres organizan su tiempo en actividades en función de su educación, formación y carreras laborales, actividades deportivas y reuniones con amigos. (Batthyany, 2006)

La antropóloga Jeanine Anderson (2006) plantea que en las sociedades modernas el tiempo se compra y se vende. El tiempo y la persona para la realización de las tareas domésticas también se puede adquirir en el mercado: servicio doméstico. Las tareas dentro del hogar es un dilema en la vida familiar (ya que es una tarea continua) que afecta a todos sus integrantes, pero en general recae sobre las mujeres la responsabilidad de solucionar el tema.

3.3 Trabajo productivo y reproductivo

"Un delegado francés de 1867 describía claramente las distinciones de acuerdo con el sexo, los materiales y las técnicas: «Para el hombre, la madera y los metales. Para la mujer, la familia y los tejidos». (Michelle Perrot: 1984)

Mayo 2012



Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

Los conceptos de productivo y reproductivo son construcciones sociales e históricas, que adquieren significaciones diferentes y modos diferentes según las distintas épocas históricas y lugares. Entender la relación que se establece entre el mundo productivo y el reproductivo en una sociedad nos permite entender cómo se determinan las relaciones de género y el nivel de desigualdad o de equidad que existe entre sus hombres y sus mujeres.

Históricamente la actividad principal de la mujer ha sido en la órbita de lo reproductivo, y esto la ha condicionado en las oportunidades laborales ya que el mercado de trabajo no reconoce y no valora en general las destrezas, las capacidades que se desarrollan en el ámbito privado. La mujer tiene mayores oportunidades laborales en aquellas tareas que están vinculadas con la reproducción social como ser: la salud, la educación, los servicios (el servicio doméstico), tareas que en la dinámica del mercado son las más subvaloradas y de menores ingresos para la mayoría de las trabajadoras. Celiberti y Mesa (2009) plantean que las desigualdades que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo se explican a partir del análisis de la relación entre trabajo remunerado y trabajo doméstico, que es la expresión concreta de la división sexual del trabajo.

También las mujeres viven la denominada "doble jornada": jornada remunerada en el mercado de trabajo más la no remunerada en el hogar. La experiencia de la "doble jornada" es "resuelta" por las mujeres de diferente manera: «La relación entre trabajo doméstico/trabajo asalariado es un campo de análisis también de las diferencias sociales y de clase, entre las mujeres. Existe una desigualdad histórica entre las mujeres en la forma de enfrentar esa relación" (Celiberti, 2009). Las mujeres de los sectores bajos realizan su doble jornada: saliendo al mercado de trabajo y realizando las tareas de su hogar. Si bien no hay estudios sobre los empleadores/as de las trabajadoras domésticas se podría afirmar que las mujeres de los sectores medios trabajan en otras áreas y le pagan a otras mujeres para que realicen sus tareas domésticas; mientras que las mujeres de los sectores altos históricamente han contratado el servicio doméstico aunque ellas no salgan de su hogar.

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

En todas las sociedades, el trabajo doméstico remunerado es, a la vez, un espacio de expresión de otras desigualdades sociales, como son las desigualdades raciales o étnicas. Esta situación se refleja en las estadísticas que marcan que las mujeres afrodescendientes están sobre representadas en el Trabajo Doméstico: del 42% de trabajadoras afrodescendientes ocupadas en trabajos no calificados, un 72 % son personal doméstico y afines.

...una cada cinco mujeres ocupadas en Uruguay es trabajadora doméstica, sin embargo esto asciende a una cada tres si miramos a las mujeres afro ocupadas, cuestión relacionada a los orígenes esclavistas del sector y a la eminente discriminación racial existente en nuestro país, que no ha logrado en un siglo y medio de historia revertir esta proporción. (Machado, et all; 2011)

En la actualidad, la participación de las mujeres en empleos remunerados es cada vez mayor pero ésta participación está estrechamente vinculada a su jornada de trabajo en el hogar. Es decir, las mujeres con responsabilidades familiares, eligen y necesitan empleos que les permitan compatibilizar sus roles productivos y reproductivos para que esa "doble jornada" no se haga tan extensa. Cuando la mujer "ama de casa" sale al mundo del trabajo, es allí donde queda en evidencia todas las tareas que hace una mujer dentro del hogar: cuidado de niños, de ancianos, limpiar, cocinar etc. Cuando se visualiza cuáles son las tareas y las responsabilidades de los hombres y de las mujeres dentro de la vida familiar, surge claramente la desigualdad y la implicancia que tiene para cada uno de los géneros. Esto no sería una dificultad o un problema si no fuera que a partir de estas diferencias se generan oportunidades desiguales en los dos géneros. La división sexual del trabajo marca rumbos diferentes en las vidas de los hombres y de las mujeres.

Cuando se habla de división o segregación sexual del trabajo o de ocupaciones, tiene que ver con la forma en que las mujeres se distribuyen en ciertos sectores o profesiones en relación a los varones. Las mujeres en general se encuentran ubicadas en los sectores de servicios e industriales y la mayoría de estos sectores están relacionados con los roles que la sociedad asigna a las mujeres desempeñando tareas de: nutrir, vestir, enseñar, cuidar. También se las vincula con ocupaciones manuales, donde es necesario manipular cosas pequeñas y frágiles. Hay una vinculación muy fuerte entre las tareas

Hacia la profesionalización del Trabajo Doméstico

¿Un camino posible?

familiares y las profesionales. Inés Iens (2001) habla de la "coextensividad existente entre la esfera privada familiar y la esfera pública laboral" es decir que para las mujeres estos dos ámbitos están profundamente articulados.

A pesar de estas dificultades las mujeres siguen ingresando al mercado de trabajo, sin dejar de cumplir con sus roles tradicionales. Rosario Aguirre (1998) plantea que "*las actitudes favorables al trabajo femenino y los comportamientos que tienden a una mayor compatibilidad entre la vida familiar y profesional varían, de acuerdo a la edad, el grado de instrucción y el lugar de residencia*". Aquellas mujeres que tienen a su cargo los cuidados familiares están más condicionadas para elegir opciones laborales, así como para capacitarse y mejorar sus condiciones de empleabilidad. En general las oportunidades laborales que más compatibilizan con la dinámica familiar y doméstica de éstas mujeres son los empleos informales, las propuestas precarias de tiempo parcial y aquellas que están más próximas a sus domicilios (ej.: venta en ferias vecinales, servicio doméstico) lesionando el ejercicio de su ciudadanía.

Es decir que la incorporación masiva de las mujeres en los mercados de empleo genera un replanteo de los esquemas en la vida social y familiar. Por un lado genera nuevas demandas al Estado para que las políticas públicas cubran las necesidades de cuidado, y por otro lado también se plantea la corresponsabilidad masculina en el área reproductiva.

Las mujeres cada vez están más presentes en el mercado laboral y esta presencia deberá ser cada vez más digna. El sector del servicio doméstico es el sector laboral que trabajan más mujeres y la formalización de éste, repercute en la formalización del trabajo femenino. Para que esta situación pueda ser sostenida y progresiva es importante aumentar el nivel de escolarización y ampliar las posibilidades de formación de este grupo de mujeres.

CUARTO CAPITULO

4. Empleabilidad

Para los individuos la empleabilidad es la capacidad de encontrar, conservar y cambiar de empleo o generar su propio empleo.

La OIT en la recomendación 195 (2005) define la *empleabilidad* como:

las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo

Rosario Aguirre (2001) agrega que el concepto de empleabilidad está situado sobre marcas personales, sobre el entorno de las personas que es continuo y se desarrolla a lo largo de toda la vida. Esta autora plantea que la empleabilidad: *“es un concepto muy amplio que involucra a una cantidad de actores: los individuos y sus familias, organizaciones de trabajadores/as y empleadores, gobiernos, comunidades, instituciones educativas.”*

Para analizar cuáles son las posibilidad para mejorar las opciones laborales se deben tener en cuenta varios aspectos ya que los sujetos como plantea Aguirre están condicionados por su entorno económico, cultural, generacional y también de género. No todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceso a las oportunidades laborales o a la generación de sus propios proyectos productivos. Por este motivo el mejoramiento de la empleabilidad, el brindarle más herramientas a las y los ciudadanos para moverse en el mundo del trabajo, tiene que ser uno de los objetivos fundamentales de las políticas de formación.

Virginia Guzmán (2000) plantea que una misma situación puede ser interpretada de distinta manera por personas de un mismo medio social y con los mismos recursos formativos; asimismo, sujetos con recursos similares pueden asumirse diferencialmente como sujetos activos o pasivos de su historia laboral y, en este sentido, el trabajo puede tener una significación diferente y ellos movilizar de manera diferente los recursos que poseen.

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

El trabajo doméstico ha sido la puerta de entrada al mercado de trabajo para muchas mujeres que cuentan con poca educación, poca calificación o nula experiencia laboral.

Plantear claramente que el trabajo doméstico es un trabajo y que las empleadas domésticas son trabajadoras, es un paso muy importante. Se estaría habilitando a este grupo de mujeres a revalorizar sus aprendizajes en este oficio y poder trasladar esos conocimientos y destrezas adquiridas también a otros ámbitos laborales.

Como ya se dijo en este documento, el área del servicio doméstico es una de las áreas consideradas como menos calificadas y calificantes. Se considera que la mujer no necesita capacitación para desempeñarla más que "su saber natural". Esta concepción la tienen tanto las trabajadoras como las/los empleadoras/es.

Si el trabajo doméstico es considerado un trabajo, entonces se ubica en el sector terciario: área de servicios. Este sector "servicios" es muy amplio y heterogéneo, abarca una amplia gama de situaciones de empleo. En este sector se encuentran servicios que requieren mayor calificación y aquellos que requieren menor calificación. La socióloga Inés Iens (2001) categoriza al sector servicios en terciario tradicional (educación, salud, limpiezas etc.) y terciario moderno (nuevas tecnologías). Plantea que las mujeres se ubican preferentemente en las actividades tradicionales de este sector y los varones en las actividades modernas esto implica también una retribución económica diferente. Es decir, en el sector terciario se siguen visualizando las desigualdades de género.

Guzmán (2000) también plantea que formar para la empleabilidad y la ciudadanía significa:

- *fortalecer las capacidades de las personas para que mejoren sus posibilidades de inserción y desarrollo laboral y social mediante competencias clave que disminuyan el riesgo de la obsolescencia y que permitan a hombres y mujeres permanecer activos y productivos a lo largo de su vida, no necesariamente en un mismo puesto o actividad;*
- *formar para un aprendizaje permanente y complejo que implica aprender a aprender, aprender a ser, aprender a convivir, aprender a hacer y aprender a emprender;*
- *apoyar a las personas para que identifiquen los obstáculos internos y externos que interfieren en el logro de sus objetivos, así como las demandas y competencias requeridas en el mundo del trabajo y en el desenvolvimiento ciudadano y para que valoren sus habilidades y saberes, eliminando estereotipos que encasillan los trabajos como femeninos y masculinos, para personas blancas o negras, etc. e instrumentando para la búsqueda y/o generación de trabajo;*

- *estimular y fortalecer la capacidad de cada persona para definir y gestionar su propio itinerario de vida y profesional, lo que es especialmente necesario en el entorno incierto en el que ambos se desenvuelven.*

4.1 Formación profesional

Las políticas de formación profesional no pueden por sí solas generar empleo, pero si pueden y deben apoyar a las personas para que se transformen en detectoras y constructoras de oportunidades y de proyectos favoreciendo la mejora de su empleabilidad. Para hablar de la necesidad de la formación profesional para el Trabajo Doméstico es necesario que primero éste sea reconocido como una ocupación, una profesión. En estos últimos tiempos en que la mujer ingresa en forma masiva al mundo del trabajo es donde se evidencia un vacío en las tareas del hogar y aparece claramente la necesidad de pagar para que otra trabajadora realice esas tareas.

En este mundo cada vez más globalizado van variando las formas de trabajar en los diferentes países debido a los cambios tecnológicos. Fernando Lema (2001) expresa que: *“En la sociedad que emerge, la educación representa, más que en otras épocas, el único billete de entrada para el futuro”*. Este autor plantea que en estos tiempos no hay que formar técnicos especializados, sino que frente a la realidad tan compleja que se enfrenta, hay que formar individuos críticos y adaptables que puedan comprender y ordenar la vasta y diversa información que llega y actuar en forma responsable frente a las diferentes opciones que plantea esta nueva realidad.

En nuestro país se va fortaleciendo el sector de servicio, el cual es más heterogéneo que el industrial. Esto lleva a que se vayan modificando los requerimientos y las competencias de los y las trabajadores/as para que puedan desarrollarse y adaptarse a los nuevos modelos de empleo. Las tareas y los conocimientos necesarios para el trabajo doméstico también han cambiado. Frente al gran aumento de la participación laboral femenina, las trabajadoras han asumido mayores responsabilidades en el manejo del hogar. Por otra parte, la incorporación de equipos electrónicos y computadorizados así como de nuevos productos químicos en los hogares, les exige el manejo de mayor información. La globalización invade todos los aspectos de nuestras vidas y en esta

“era” llamada “de la información y el conocimiento” el acceso o no a éstos genera una dinámica de exclusión o inclusión.

Sobre esto, el *Libro Blanco*⁶ (1995) sobre la educación y formación *Enseñar y aprender: hacia la sociedad del conocimiento*, dice que

...a partir de ahora está claro que las potenciales nuevas ofertas de trabajo demandan a los individuos un esfuerzo de adaptación, en particular para construir por sí mismos su propia calificación en sustitución de saberes elementales adquiridos en el pasado. La sociedad del futuro será pues una sociedad cognoscitiva (...) La educación y la formación han resultado los principales vectores de identificación, de pertenencia, de promoción social y de plenitud personal (...) invertir en lo inmaterial y valorizar el recurso humano aumentará la competitividad global, desarrollará el empleo, y permitirá preservar las conquistas sociales. (...)

La OIT (1998) define a la formación profesional como “*las actividades que tienden a proporcionar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica*” (F. Vargas; 2001). La Formación Profesional tiene como objetivo lograr una mayor equidad social y asegurar un trabajo decente para todas y todos. Es importante que este concepto de trabajo decente sea tenido en cuenta para la elaboración de las políticas públicas de empleo como forma de mitigar la difícil situación de aquellos colectivos que tienen una relación de empleo particularmente desfavorecida.

La Organización Internacional del Trabajo plantea que se considera trabajo decente cuando está presente el reconocimiento de los derechos: condiciones de trabajo equitativas; remuneración justa; trabajo seguro (aquél que garantiza seguridad e higiene); protección social; formación profesional; libertad sindical y negociación colectiva.

⁶ Un libro blanco es un documento oficial redactado por alguna organización o gobierno con el fin de aclarar las posibles dudas que despierta un tema específico en la sociedad. Realizar un profundo análisis de una situación y de las tendencias existentes con el fin de poder fijar objetivos a largo plazo.

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

El derecho al trabajo es un derecho de todos y todas los ciudadanos/as, además es un factor de integración social y de construcción de ciudadanía. La actividad laboral asimismo de aportar al sustento económico, le debe de permitir y habilitar al trabajador/a el desarrollo personal y la autonomía.

Cuando la OIT toma el tema del desarrollo de recursos humanos (88º, 2000) explicita la utilidad social de la formación:

La economía y la sociedad en general, de la misma manera que las personas y las empresas, se benefician de la formación y desarrollo de los recursos humanos. La economía es más productiva, innovadora y competitiva gracias a la existencia de un potencial humano más calificado. La formación y desarrollo de los recursos humanos, ponen de relieve los valores fundamentales de una sociedad de equidad, justicia, igualdad de trato entre hombres y mujeres, no discriminación, responsabilidad social y participación.

Esta organización denomina a la formación profesional como un “cruce de caminos” ya que por un lado pertenece al campo de la política social debido a su aporte al desarrollo personal y profesional de las personas, a la integración y cohesión social. Pero también pertenece al campo de las políticas productivas y laborales, ya que tiene como objetivos el incremento de la productividad, la competitividad y de generación de oportunidades laborales

El concepto de formación y de educación a lo largo de toda la vida cada vez esta más aceptado en el mundo. Para que los países tengan un crecimiento inclusivo tiene que haber un desarrollo en los recursos humanos que facilite a los y las trabajadores/as el acceso a mejores empleos. Es responsabilidad del Estado generar políticas de empleo para la inclusión social, para ello se creó en Uruguay el *Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional* (INEFOP). Es creado por la Ley N° 18.406 del 24 de octubre de 2008 como Persona Pública no Estatal, de carácter tripartito. Está dirigido por un Consejo Directivo integrado en forma tripartita por siete titulares, con sus respectivos

alternos, en representación del Poder Ejecutivo, el Sector Empresarial y el Sector Sindical.⁷

Es importante que las personas realicen el esfuerzo constante de seguir aprendiendo, de seguir capacitándose y poder identificar las mejores oportunidades laborales. Para ello, tienen que conocerse a sí mismas y conocer la realidad en la que están, reconocer y valorar sus capacidades y sus limitaciones y hacerlo en relación a las características y perspectivas de inserción y desarrollo laboral que el entorno le ofrece. La Formación Profesional debe partir del reconocimiento de los saberes de las personas o los colectivos como estrategias para la inclusión.

Los módulos a incluir en la formación además de aquellos que son conocimientos técnicos de determinado perfil deben contener conocimientos sobre informática, autoconocimiento- auto cuidado, seguridad ocupacional, organización general de un trabajo, comprender el proceso de un trabajo, derechos laborales. La formación debe generar sujetos capaces de insertarse críticamente en el mercado de trabajo, conociendo sus derechos y deberes y preparados para ejercer un empleo independientemente de la especificidad del mismo. Todas las personas tienen en forma individual o colectiva capacidad para generar cambios y elaborar estrategias a partir de sus aprendizajes.

4.2 Competencias Laborales

La competencia laboral, según plantea la analista de CINTERFOR María Angélica Ducci (1997) “es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtienen no solamente a través de la instrucción, sino también por el aprendizaje de experiencias en situaciones concretas de trabajo”. El manejo de las competencias de empleabilidad en las personas – sostiene Ducci- se verifica cuando ellas ponen en juego sus saberes, habilidades y conocimientos en contextos laborales concretos. La analista sostiene que existen por lo menos tres razones por las cuales la formación basada en competencias es importante:

⁷ <http://www.inefop.org.uy/marcolegal.html>

1. Porque enfatiza y focaliza el crecimiento económico y el desarrollo social en el ser humano como agente y beneficiario del cambio.
2. Porque este enfoque parece responder de mejor manera como punto de convergencia entre educación y empleo. No sólo importa crear más puestos de trabajo, sino puestos de calidad, pues la capacidad de cada ser humano es determinante para su empleabilidad y para la calidad del empleo que aspira.
3. Porque este enfoque se adapta a las necesidades de cambio presentes en el contexto mundial.

El tema de la formación y desarrollo de los recursos humanos basados en un enfoque de competencia laboral es encarado por los países de manera múltiple y diversa. El enfoque de competencia laboral surge en el mundo, dice la OIT (1997)

como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y la pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, la sociedad, y elevar así el nivel de competitividad de las empresas y las condiciones de vida y de trabajo de la población.

Los países tienen diferentes historias, culturas, problemas, objetivos y, diferentes posiciones en la economía mundial, por ello es que abordan este tema con perspectivas, propósitos y metodologías diversas. Pero ello, tanto en los países desarrollados como los que están en desarrollo están presentes los cambios tecnológicos y esto repercute en la organización de la producción y del trabajo. En Uruguay en algunos sectores todavía existen estrategias económicas, tecnologías, procesos productivos y organizacionales anticuados. Esto limita la modernización y una inserción más competitiva en los mercados globalizados, así como un desarrollo social más sostenido e incluyente.

Es necesario comprender los cambios que se están dando en los mercados globales, assimilarlos, adaptarlos y aprovechar sus ventajas para propiciar mejores condiciones de vida y de trabajo, lo que conlleva a la transformación de las relaciones laborales.

El surgimiento del movimiento de la competencia laboral (...) no solo tuvo su origen en los cambios técnicos y organizativos, sino también en los esfuerzos

Hacia la profesionalización del Trabajo Doméstico

¿Un camino posible?

realizados por los sistemas de educación/formación para adecuarse a las necesidades cambiantes del aparato productivo y la sociedad. (Cinterfor; 2000)

El servicio doméstico implica la realización de un conjunto de actividades específicas para el buen funcionamiento de un hogar y el cuidado de sus integrantes. Aún cuando estas tareas requieren de múltiples talentos, muchas veces se piensa que es un trabajo sencillo, que no demanda de competencias especiales, sino sólo habilidades innatas en las mujeres. Prejuicios como éste hacen más difícil que se la reconozca como una actividad profesional.

La formación y la capacitación de los recursos humanos, mediante el enfoque de competencias, es una vía eficaz para apoyar el desarrollo de los y las trabajadores/as. Es un esquema que reconoce los conocimientos y lo que saben hacer las personas independientemente de dónde, cómo y cuándo lo hayan aprendido.

Leonard Mertens (Cinterfor; 1997) dice que frente a los cambios en las economías nacionales y en los mercados modernos globalizados aparece este concepto de competencia y que “rebasa a las simples calificaciones para un puesto de trabajo específico. El desafío es proporcionar respuestas a la necesidad de identificar y construir nuevos ámbitos de saberes, desde una perspectiva que permita la adaptación a las nuevas circunstancias.”

M.A. Ducci (Cinterfor; 1997) destaca en este enfoque: el propósito de empleabilidad ya que les da más herramientas a las personas que quieren acceder a un empleo o a los que quieren cambiarlo. Y el propósito de equidad, ya que permite un estándar objetivo, con el cual es posible medir el acceso de los diversos grupos y personas alertando contra posibles desigualdades (género, raza, religión, otros).

QUINTO CAPITULO

5. Sistema Nacional de Cuidados

Si se suma la carga de trabajo remunerado y no remunerado que realiza cada sexo, se concluye que las mujeres trabajan más y ello limita su tiempo de ocio y su bienestar. La estimación realizada en Uruguay (que abarca a Montevideo y el área metropolitana), muestra que las mujeres trabajan en promedio 47,6 horas semanales y los hombres 41,4 horas. Ese total está compuesto en el caso de las mujeres de un 67% de trabajo no remunerado, mientras que en el caso de los hombres el 68,5% es trabajo remunerado (Celiberti-Mesa; 2009)

El rol del cuidado de los integrantes de las familias (niños, discapacitados, enfermos, ancianos) históricamente ha sido asumido y depositado por y en las mujeres. Esto como ya se ha dicho ha generado condiciones sociales de desigualdad. Es importante destacar cuánto se ha beneficiado la sociedad con el aporte del cuidado femenino, aporte que socialmente se ha hecho invisible. Pero los cambios en las estructuras familiares, y el acceso de la mujer al mercado laboral, han disminuido la cantidad de cuidadoras disponibles para el ámbito doméstico. Esto ha sido una fuente de tensión para las familias y especialmente para las mujeres.

Además es importante destacar que las tareas de cuidar a otros no es sólo realizar actividades como preparar la comida o dar un medicamento sino que también la afectividad y las emociones acompañan estas tareas tanto para las personas que las realizan como para las personas que lo reciben.

Los horarios de los centros educativos (públicos y privados) en general no son del todo compatibles con los horarios de una familia en que todas las personas adultas salen a trabajar. No hay recursos suficientes para apoyar a las familias para el cuidado de los y las niñas. Y menos opciones hay para el cuidado de otras personas dependientes como es caso de los adultos mayores y discapacitados.

Aparece la necesidad de medidas efectivas para una real e ineludible conciliación entre el ámbito laboral y el ámbito familiar.

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

La creación de un Sistema Nacional de Cuidado ha asido asumido en el ámbito político como una preocupación y como un problema público objeto de políticas estatales. También es un tema que está presente con mucho interés en diferentes organizaciones de la sociedad civil, por eso es que se evalúa como una gran oportunidad para lograr consensos sociales.

La ampliación del rol que asuma el Estado como proveedor de cuidado va a determinar también cuánto va a seguir delegando en la familia, y/o en el mercado. Y lo más importante es que ese cuidado y el derecho a dar y recibir cuidado sean de calidad.

En la elaboración del Primer Documento de trabajo de lineamientos sobre este tema se define: *“cuidados como una función social que implica tanto la promoción de la autonomía personal como la atención y asistencia a las personas con dependencia transitoria, permanente o crónica, o asociada al ciclo de vida”*. (2011)

Que este tema esté presente en la agenda política es una gran oportunidad para las mujeres. Es importante que se debata en la sociedad quiénes tienen la “obligación” y la “responsabilidad” del cuidado de los integrantes de una familia. Es un buen momento para revisar esa tan “natural” división del trabajo según sexo en el cumplimiento de las funciones familiares y promover la igualdad. El cuidado de los seres humanos es responsabilidad de todos y también de los varones. Es ineludible la corresponsabilidad familiar, los varones no han asumido de manera equivalente las tareas domésticas y el cuidado de la familia.

Se puede decir que en los últimos tiempos está apareciendo en algunos varones más jóvenes un nuevo modelo de paternidad, con un mayor compromiso en el bienestar emocional y de responsabilidad en la crianza de los niños y con el ejercicio de algunas tareas domésticas. Pero es importante destacar que el mayor compromiso de estos varones es en la relación con los hijos más que en la cooperación real con las tareas domésticas.

Para que la vida familiar y la vida laboral sean compatibles para todas las personas es necesaria la colaboración de todos los actores sociales.

A partir de la década de los sesenta, la OIT adoptó la noción de las responsabilidades familiares, proceso que culminó con el Convenio 156 y la

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

Recomendación 165 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1985). En ellos se menciona que el ejercicio pleno del derecho al empleo implica que las responsabilidades familiares no constituyan causas de discriminación, no obstruyan el mejoramiento de las condiciones de vida ni comprometan el acceso y la permanencia laboral. Para ello, recomienda a los Estados políticas públicas y reglamentaciones que involucren a los hombres para la distribución más igualitaria de las responsabilidades. (OIT-PUND, 2009)

Jeanine Anderson (2006) plantea que *“Todo cambio es resistido. Entre las mujeres, incluso, no hay consenso sobre los cambios deseables, ni son los mismos los beneficios que diferentes sectores podrían obtener de las distintas propuestas de cambio”*. Porque estos lugares de cuidadoras resultan “cómodos” a las mujeres y también en alguna medida son lugares de poder a la interna de una familia.

La resistencia al cambio dice Anderson (2006) es un viejo tema en la historia del feminismo, algunas mujeres obtienen un gran beneficio del orden establecido. Lo conocido permite generar un entorno predecible y proporciona cierta estabilidad.

Para que estos cambios en los roles tradicionalmente femeninos y masculinos puedan ser reales y profundos deben ser lentos y principalmente sostenidos.

La implementación del Sistema Nacional de Cuidado va a modificar la relación laboral de las Trabajadoras Domésticas: se van a diferenciar las tareas de mantenimiento del hogar con las tareas de cuidados a sus integrantes dependientes. Quienes opten por las tareas de cuidado como una ocupación deberán recibir una formación y una certificación para realizar dicha tarea, lo que a su vez implica un mayor reconocimiento a su aporte en la reproducción y cuidado de la población.

SEGUNDA PARTE:

Presentación y análisis de la Experiencia

SEXTO CAPÍTULO

6. Metodología

El documento intenta explorar el oficio del trabajo doméstico y su relación con la capacitación, la ciudadanía y la empleabilidad, a partir de un estudio de caso. El trabajo presentado es sobre una experiencia de capacitación realizada en una ONG, en la ciudad de Montevideo y algunas localidades del interior del país.

6.1 Objetivos:

El objetivo general de este trabajo consiste en reflexionar sobre la relevancia de la formación en la mejora de la empleabilidad y la ciudadanía de las trabajadoras, a partir de la experiencia del Ciclo de Capacitación para Trabajadoras Domésticas realizado en el año 2012 por Casa de la Mujer de la Unión.

Objetivos específicos:

- Aportar al análisis contextual y conceptual sobre el trabajo doméstico en Uruguay
- Presentar las características del proceso de capacitación con la población objetivo y analizar el impacto de la misma según sus evaluaciones.

6.2. Estrategia de investigación

La fuente de datos se obtuvo a través de:

- Revisión bibliográfica y documental sobre el tema.
- Relevamiento de información primaria de observación y registros de las instancias de capacitación
- Relevamiento de las evaluaciones de las participantes durante el ciclo y al terminar el ciclo de capacitación.
- Análisis de los informes presentados al MIDES y retroalimentación del equipo técnico del MIDES de los informes presentados.

A continuación se describirá más extensamente la intervención realizada

SEPTIMO CAPÍTULO

7. Presentación de la Experiencia

La experiencia que se presenta en este trabajo para realizar el análisis sobre la capacitación de Trabajadoras Domésticas fue realizada en *Casa de la Mujer de la Unión*. La misma es una Organización No Gubernamental creada en 1987 cuya misión es:

“Impulsar programas con equidad de género que contribuyan a garantizar el ejercicio de los derechos ciudadanos y alcanzar la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres, adolescentes, jóvenes y adultos en todos los ámbitos de la sociedad.”

Casa de la Mujer de la Unión luego de haber ganado una licitación realizada por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), llevó a cabo en los años 2009, 2010 y 2012 una serie de ciclos de capacitación para grupos de Trabajadoras Domésticas en Montevideo y en algunos departamentos del interior del país.

Para el presente trabajo se analizó el ciclo de capacitación realizado en el año 2012 que se desarrolló en los departamentos de Montevideo, Rivera, Artigas, Cerro Largo, Canelones (Las Piedras y Barros Blancos). Cada uno de los ciclos tenía una carga horaria total de 24 horas de clases en talleres distribuidos en dos días por semana durante un mes. La convocatoria a la capacitación, tanto en Montevideo como en los otros Departamentos, la realizaba el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) territorial por medio de diversas campañas de difusión (radio y televisión local, folletería, etc.). En algunos departamentos se contó con la presencia de representantes del sindicato y en otros también la presencia de organizaciones de mujeres Afro.

En este análisis se exploró la vivencia de esas mujeres de su “ser” trabajadora doméstica y como les llegaba la información, la formación y la experiencia de participar en el curso y encontrarse con sus pares.

Hacia la profesionalización del Trabajo Doméstico

¿Un camino posible?

El análisis se realiza a partir de lo observado durante la capacitación, del relato de sus experiencias en esos días, en lo expresado en las evaluaciones diarias (al final de la jornada) y lo expresado en las evaluaciones finales del ciclo.

Dicha licitación planteaba el desarrollo de "Talleres locales de capacitación basados en competencias con enfoque de género para trabajadoras domésticas". La implementación de los talleres tenía como objetivos:

Objetivo general:

Contribuir al logro de mejores condiciones de empleabilidad, que posibiliten un incremento de las oportunidades y de estabilidad laboral y contribuyan a la dignificación de las tareas que las mujeres realizan en este rubro y a la apropiación de sus derechos como Trabajadoras Domésticas.

Objetivos específicos:

- Aumentar las condiciones de empleabilidad de las trabajadoras del servicio doméstico a través de una instancia de capacitación laboral que apunte a una profesionalización en el desempeño de las funciones, desarrollando habilidades, actitudes y aprendizajes aplicables en la práctica.
- Recuperar y re-valorizar los conocimientos y experiencias previas en tareas del servicio doméstico, brindando herramientas para que las mujeres puedan potenciar sus capacidades en base a una mejora en su autoestima, en su valoración del trabajo y como mujeres.
- Promover el conocimiento y utilización de la Ley N° 18.065
- Profundizar la articulación con referentes territoriales de INMUJERES, con organizaciones del ámbito no gubernamental, con el Sindicato de mujeres trabajadoras (SUTD).

Los módulos que abordaban la capacitación eran:

a. Conceptos básicos de género y etnia. Rol de la mujer. Antecedentes históricos del trabajo doméstico. Las mujeres afro descendientes y el trabajo doméstico. Trabajo remunerado y trabajo no remunerado. Conocimientos de derechos y obligaciones (ley No 18.065).

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

- b. Relación trabajadora doméstica-empleador/empleadora. Habilidades de comunicación, vínculo y límites del mismo, negociación y resolución de problemas. Autoestima. Violencia basada en género: acoso sexual y moral.
- c. Proyección ocupacional desde una perspectiva de género. Introducción a las nuevas tecnologías como herramientas para la alfabetización digital (Internet, creación de casilla de correo personal, creación de currículum vitae, etc.).
- d. Salud ocupacional: reducción de riesgos profesionales, prevención de accidentes, identificación e interpretación de información e instrucciones en etiquetas de productos y manuales de artefactos y uso adecuado de productos de limpieza.

El proceso de trabajo se orienta a que las participantes en un proceso de capacitación de 24 horas descubran y valoren sus propias capacidades, reflexionen su lugar como mujer, como trabajadoras y se apropien y ejerzan sus derechos.

Se requirió de una metodología atractiva y un encuadre lo suficientemente flexible para motivarlas para el aprendizaje y el intercambio. Es por eso que se buscó en cada jornada se desarrollara en un ambiente agradable, promoviendo una adecuada comunicación, un lugar de respeto, cuidado y confianza para todas. Se buscó que ellas fueran descubriendo todas sus capacidades y que valoraran los saberes y vivencias que poseían y compartían. Desde la coordinación fue necesario estar atentas a sus intereses y poder tomar y retomar contenidos en todos los talleres y formas de expresión diversas, donde se pudieran trabajar los conceptos.

La convocatoria al ciclo, en todas las localidades fue realizada por INMUJERES. Fue variando el nivel de participación según las características particulares de los lugares. En todos se lograron los objetivos planteados y se trabajaron los temas propuestos, con más o menos profundidad según la dinámica grupal del momento.

A continuación describiremos las experiencias de los talleres de capacitación que se llevaron a cabo en las diferentes localidades de los departamentos mencionados anteriormente.

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

Artigas (capital del departamento de Artigas)

La capacitación fue realizada en la Ciudad de Artigas. Se inicio el viernes 7 de setiembre, finalizando el 29 de setiembre de 2012 durante 4 semanas consecutivas

Los viernes se realizaba en el horario de 17 hs a 21 hs y los sábados de 9 a 11 hs.

La convocatoria fue realizada por el referente de género de departamento por distintos medios de prensa y afiches. Así mismo se convocó a mujeres que participan de Uruguay Trabaja.

Los talleres se desarrollaron en distintos salones del IFD en función de su disponibilidad salvo en los talleres de informática se usa la sala de capacitación específica, que cuenta con las máquinas suficientes y conexión a internet.

En cada taller se implementó un corte a mitad de la jornada, en el que se sirvieron meriendas a las asistentes. En los días sábados no se realiza corte y el refrigerio se sirvió al final. Dado que se generaron algunas llegadas tarde, se implemento 15 minutos de espera mientras se realizaban comentarios generales.

De las 18 participantes, 6 de ellas tenían primaria completa y las restante tenían secundaria incompleta, de las cuales 4 alcanzaron niveles de bachillerato. Todas las asistentes residen en la ciudad de Artigas.

El promedio de edades se situó en los 40 años, e iban de de los 19 a los 64 años. En cuanto a la ocupación, 12 trabajan o trabajaron como empleada domésticas, mientras 6 no lo hicieron nunca. Entre quienes no ha trabajado como tales hay situaciones de querer cambiar de trabajo de cuidado de enfermos a empleada doméstica o de no haber estado nunca en el mercado laboral. Ninguna de las participantes ha estado vinculada al sindicato local.

Rivera (capital del departamento de Rivera)

En esta localidad se invitaron a participar del ciclo de capacitación a algunas mujeres trabajadoras domésticas que asistían al servicio de atención a mujeres que sufren violencia doméstica, así como a mujeres que participan de Uruguay Trabaja, en actividades de construcción.

Los objetivos planteados se lograron alcanzar. Permitió a las participantes redescubrir las capacidades de seguir aprendiendo; conocer mejor sus derechos como trabajadoras y conectarse con trabajadoras de su mismo sector. A su vez, también aparecieron limitaciones del tiempo acordado para la capacitación para poder profundizar. El

Mayo 2012



Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

La participante más joven tenía 29 años y la mayor 61 años. Todas tenían primaria completa y experiencia laboral en otros rubros (quintas, frigorífico, comercios, pollería). La particularidad de este grupo es que no se conocían previamente y ninguna de las mujeres participaba en ninguna organización.

Melo (capital del departamento de Cerro Largo)

Los locales utilizados según disponibilidad de los mismos fueron: Museo Histórico Regional y El Club Unión donde funcionaba el Centro MEC (allí nos prestaban el salón de informática y un salón de reuniones). Favoreciendo a la operativa del ciclo de talleres los dos locales se ubicaban alrededor de la misma plaza, ya que en varias oportunidades algunas participantes se olvidaron en cual local tenían la capacitación ese día.

El horario de la capacitación lo propusieron las participantes para que la misma no se superpusiera con sus horarios de trabajo: viernes de 18 a 21 hr, sábado de 14 a 17 hr.

Las participantes se convocan a través del Sindicato de Trabajadoras Domésticas, los medios de comunicación local y afiches.

En el Sindicato hay alrededor de 100 afiliadas. Hace 2 años que funciona el sindicato, pero las afiliaciones están matizadas por la necesidad de la vivienda ya que para acceder al proyecto de cooperativa del PITCNT tenían que estar afiliadas y muchas se acercaron al sindicato por esa motivación.

El grupo de participantes del ciclo quedó conformado principalmente por trabajadoras afiliadas al sindicato y también por algunas integrantes de un grupo organizado de mujeres afro descendientes.

El número de participantes a la capacitación oscilaban entre 10 y 12 mujeres.

La franja etaria de las participantes era de los 30 años hasta los 57 años. Fue el grupo con el nivel educativo más heterogéneo: desde primaria incompleta hasta secundaria terminada.

Este grupo tenía un alto nivel de participación en la capacitación por un lado porque todas eran trabajadoras domésticas y por otro lado porque venían con ejercicio de participación ya sea en el sindicato, en la cooperativa de vivienda o en el grupo de mujeres afro.

Barros Blancos (ciudad del departamento de Canelones)

Se inscribieron 20 mujeres de manera telefónica, desde las localidades de Barros Blancos, Pando y Toledo pero no concurrieron todas. Entre ellas hubo 4 inscriptas de la localidad de Montes, que no pudieron concurrir por problemas de locomoción (horarios), que desde la Oficina de Inmujeres se intentaron solucionar pero no se pudo. Circulando entonces 14 participantes durante todo el ciclo.

Participaron de 1 o más jornadas un total de 14 mujeres. Sus edades entre 23 y 66 años. Su nivel de escolaridad variaba desde primaria incompleta hasta bachillerato incompleto, el mayor número de participantes tenía el ciclo básico completo.

La capacitación en esta localidad fue realizada en diciembre, esta fecha no favoreció la participación al ciclo ya que muchas de las inscriptas también tenían algún emprendimiento productivo y optaban por presentarse en las ferias.

Ciudad de Montevideo

El grupo de participantes está constituido por 13 mujeres. La franja etaria estaba entre 31 y 57 años. La participante de 57 años estaba jubilada, no trabajaba. La mayoría de las participantes tenían entre 45 y 52 años. El nivel educativo era variado desde primaria incompleta a bachillerato incompleto. Este grupo tenía la particularidad de tener una participante extranjera: Bolivia (una mujer sin escolaridad). Procedían de diferentes barrios de Montevideo: Reducto, Ciudad Vieja, Pérez Castellano, Unión, Paso Carrasco, Flor de Maroñas, Unión, Centro. Manga, Nuevo Colón, Palermo, La Comercial.

La mitad de las participantes se habían acercado al MIDES buscando apoyo a su situación de víctimas de violencia doméstica y además de proporcionarles la información que buscaban a aquellas que eran trabajadoras domésticas se les propuso realizar este curso. Por este motivo el tema de la violencia estuvo muy presente en todo el ciclo.

Es así que se conformó un grupo heterogéneo, en cuanto a edades y experiencias laborales. La mayoría de las participantes tenían experiencia laboral en otros rubros:

Hacia la profesionalización del Trabajo Doméstico

¿Un camino posible?

supermercados, fábrica, cajera, peluquería, trabajo en residenciales para ancianos, confitería, empresa de limpieza, taller de cerámica con una amiga, Fripur. Por diferentes circunstancias de sus vidas (por tener jornadas de trabajo más reducidas, porque le pagan más haciendo limpiezas, por la edad en este momento les parece que no van a encontrar otra cosa, porque se sienten cómodas) deciden trabajar en este rubro.

Todas las participantes trabajaban formalmente, variaba las condiciones de su relación laboral (algunas les pagaban solamente el laudo, otras por encima del laudo, tareas como cuidado de mascotas que no corresponde, cuidado de la casa cuando los patrones no estaban).

- La mayoría de las participantes en todas las localidades tenían ciclo básico incompleto. (son las que les interesa acceder a cierta capacitación) En menor porcentaje tenían primaria incompleta y bachillerato.
- Las edades promedio de las participantes eran de 40 a 55 años.
- En Montevideo fue la única localidad que todas las participantes trabajaban formalmente, seguida por Melo donde la mayoría trabajaban formalmente.
- Melo fue la localidad en donde la mayoría de las participantes solo tenían experiencia en el trabajo doméstico, defendían mucho su oficio.
- La relación laboral con sus empleadores/as de las mujeres que viven en Montevideo, Las Piedras y Barros Blancos genera menos temor de la pérdida del empleo que la que tienen las mujeres de Rivera, Artigas y Melo. La empleabilidad en el interior está estrechamente relacionada con las posibilidades reales del mercado de trabajo. En el interior está más desvalorizado el oficio que en Montevideo, además del posicionamiento personal.

OCTAVO CAPITULO

8. Análisis

Este apartado busca sintetizar algunas de las reflexiones, que a lo largo del trabajo se fueron marcando, sin pretender llegar a conclusiones acabadas sobre el tema, ya que es necesario seguir pensando acerca de esta temática: la profesionalización de trabajo doméstico.

En el desarrollo del presente trabajo se buscó analizar la experiencia en función de su objetivo general que es *mostrar que la formación dada en el Ciclo de Capacitación para Trabajadoras Domésticas del año 2012 de la Casa de la Mujer contribuye a la mejora de la empleabilidad y la ciudadanía de este grupo de trabajadoras.*

CIUDADANIA

En general la sociedad y las propias trabajadoras domésticas tienen una imagen muy desvalorizada de su trabajo, ello lleva que en muchos casos no se le reconozca como propios los derechos laborales inherentes a la ciudadanía.

La situación de las trabajadoras domésticas es muy particular como ya se dijo en el trabajo porque es un colectivo que le cuesta reconocerse como tal y presenta cierta dificultad para la toma de conciencia de su condición laboral y social. Por eso es tan importante la creación de espacios para su nucleamiento. En esta experiencia queda mostrado a través de las evaluaciones realizadas por las participantes, que el espacio de capacitación, es un espacio propicio para que puedan superar su vivencia individual y tener un espacio de reflexión y de "conciencia" colectiva.

La mayoría de las participantes del ciclo manifestaron tener dificultad a la hora de negociar condiciones laborales. Los motivos expuestos fueron: la falta de información, las oportunidades laborales en su localidad, la existencia o no de sindicato, los vínculos afectivos que se establecen con patrones/as y su familia (niños y adultos mayores). El principal motivo que ellas nombran en su dificultad a la hora de negociar es la falta de

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

información acerca de sus derechos y el segundo motivo son los vínculos afectivos que se establecen con sus empleadoras/es

Las participantes han manifestado durante el ciclo de capacitación que los temas abordados, la información recibida les han sido de fundamental utilidad. Informarse o profundizar la información en cuanto a los derechos y los beneficios que tiene este sector de trabajadoras las lleva a mejorar sus condiciones laborales. En aquellos grupos donde había trabajadoras sindicalizadas (por ej. en Melo y Barros Blancos) había más información que en los grupos donde no había. En las Piedras la mayoría de las participantes no sabía que existía la ley 18.065. En Melo había mucha desconfianza en los actores locales, las consultas y/o denuncias de algunas situaciones de irregularidad las realizaban en el MTSS de Montevideo.

El acceso a la capacitación es una de las forma de acceder a la información y reflexión aumentando el conocimiento de la realidad laboral de las trabajadoras domésticas, reforzando su capacidad negociadora y reivindicativa para el ejercicio de sus derechos. Nos referimos al acceso de la información proporcionada tanto por los docentes y las participantes como también al manejo de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) especialmente al aprendizaje del uso de Internet el cual fue uno de los módulos dados en la capacitación (ver anexo). No solo mejorando los ingresos se supera la exclusión, sino a partir de generar condiciones de igualdad de oportunidades para todos los miembros de la,sociedad.

Virginia Vargas (1999) plantea que la ciudadanía es un proceso que excluye e incluye permanentemente, y que ninguna de sus dimensiones se desarrolla completamente ni de forma similar, ni en una persona ni entre las personas. El impacto de la capacitación en las participantes ha sido muy bien evaluado por ellas pidiendo que se vuelva a realizar el ciclo para que más trabajadoras domésticas accedan a la misma. Como se planteo a lo largo de este trabajo es complejo el acceso de la mujer a espacios de participación y es más complejo cuanto más vulnerable es la situación de la mujer. Consideramos de importancia que esta capacitación sea realizada por el Estado como una forma de garantizar a las trabajadoras domésticas toda la información necesaria para que puedan acceder y ejercer sus derechos; ley 18.065.

EMPLEABILIDAD

Esta experiencia confirma la importancia de la formación en el desarrollo personal y profesional de los individuos. La mayoría de las mujeres participantes de la experiencia manifestaron el interés de seguir formándose ya sea continuando los estudios formales (especialmente en las más jóvenes) o realizando curso de informática, curso de auxiliar de servicio u otros cursos.

Durante la capacitación se realiza un ejercicio de revisión de los aprendizajes adquirido a lo largo de la vida: aprendizajes obtenidos en ámbitos formales (instituciones educativas o espacios laborales) y aprendizajes obtenidos en la vida cotidiana. El ejercicio consiste en que las participantes retomen, revaloricen y analicen como esos aprendizajes pueden ser transferidos hacia un espectro más amplio del mercado de trabajo. Muchas de ellas pudieron visualizar como algunos de los aprendizajes adquiridos (traducidos en competencias laborales) en su tarea de trabajadoras domésticas era posible aplicarlos en otros ámbitos del mercado de trabajo ej: hoteles, restaurantes, supermercados, cuidados de adultos mayores. Pudieron reconocer que en algunos lugares de trabajo ellas obtenían nuevos aprendizajes en cuanto a la utilización de tecnología, nuevas herramientas y productos para realizar la tarea, elaboración de comidas y algunas sumaban los aprendizajes adquiridos en los viajes y con empleadores extranjeros.

Aparece la necesidad del fortalecimiento de la autoestima y visualizan que la capacidad de adaptación a las diferentes situaciones planteadas y la capacidad para resolución de problemas son aspectos fundamentales para sostener un empleo.

El docente de TICs plantea el manejo de la tecnología desde un lugar de cotidianidad, visualizar su presencia en la vida cotidiana (para ello se trabajo sobre las XO). Se reflexiona y se visualiza con el grupo de participantes el grado de libertad que proporciona la tecnología tanto a nivel personal como en sus tareas laborales. La mayoría de las participantes quedan muy motivadas a realizar cursos de informática, para ello se les proporciona información sobre los cursos que dicta el MEC en las diferentes localidades. Las participantes pudieron visualizar las TICs como una

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

herramienta de ciudadanía y también como una herramienta que aporta a su empleabilidad.

Por otra parte sabemos que la relación entre trabajadora y empleador/a es muy compleja ya que se desarrolla en un ámbito tan íntimo como es el hogar de las personas. Esta relación confunde a ambas partes "sos como de la familia" especialmente cuando la trabajadora atiende a los niños de la casa, "sabes los secretos de la familia" "donde voy a encontrar otra persona de confianza". Es muy fuerte la presencia de la afectividad en las relaciones laborales y en la mayoría de los casos la parte más vulnerable es la trabajadora domestica. La relación laboral por momentos es muy afectuosa y por momentos es muy tensa, la capacitación es un aporte muy interesante para que la relación entre trabajadora y empleador/a sea más profesional y lograr una distancia lo mas "optima" posible.

GENERO

La participación de las trabajadoras domésticas en este espacio, además de evacuar las dudas en forma directa con un profesional también fortaleció al grupo de mujeres como perteneciente a un colectivo, les dio identidad, ya no se sentían solas. Compartían sus experiencias y escuchaban como resolvían situaciones similares otras compañeras.

Acostumbradas a la "invisibilidad" de su trabajo, este espacio de capacitación fortaleció su autoestima y su identidad.

Pudieron reflexionar y visualizar su rol como mujeres en la sociedad, en el trabajo y en su familia. La complejidad de su "doble jornada". Un trabajo remunerado en un área laboral no reconocida en el mercado de trabajo como es el trabajo en el hogar.

Fue muy bueno el encuentro entre mujeres con situaciones parecidas, les permitió la toma de conciencia de su ser mujer y también de su ser trabajadora. Toda la responsabilidad que implicaba ese lugar de trabajo, así como también de las injusticias que aparecían en su relación laboral y que muchas de ellas las tomaban como situaciones "naturales" de esa relación laboral. En algunos casos hacerse cargo de familia "ajenas" postergando la atención a la familia "propia" o postergando la formación de la familia propia.

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

En Melo, la mayoría de las participantes se conocían del Sindicato, pero en realidad “no se conocían” algunas no sabían sus nombres, su formación, otras experiencias laborales. En la capacitación se redescubrieron también como mujeres: madres, esposas, jefas de hogar, víctimas de violencia doméstica y fortalecieron más sus vínculos.

El trabajo doméstico para muchas mujeres no es su única opción laboral, sino es una opción elegida en determinados momentos de su vida: porque tiene hijos pequeños y ese trabajo le permite flexibilidad horaria, porque le queda cerca de su casa, porque se lo consiguieron (en general otras mujeres de la familia) y no piden referencias, porque cobra más la hora que en otros trabajos, porque el marido es en el único tipo trabajo que le permite realizar entre otros motivos.

La hipótesis que nos hemos planteado sobre que *Una proporción mayoritaria de las trabajadoras domésticas presentan antecedentes familiares en su línea femenina como amas de casa o trabajadoras doméstica*, ha sido confirmada en la mayoría de las localidades del interior del país. En Montevideo y las localidades aledañas (las Piedras y Barros Blancos) el trabajo domestico aparece como “oficio heredado” pero también en algunas participantes estaba presente que trabajar en este rubro era una opción circunstancial.

NOVENO CAPITULO

9. Reflexiones Finales

Este trabajo analizó el impacto que tuvo la capacitación en los grupos de trabajadoras domésticas que la realizaron durante el año 2012, pero las reflexiones realizadas se pueden trasladar también a los ciclos de los años 2009 y 2010. Cada localidad tiene especificidades en cuanto al dinamismo que tenga el mercado laboral pero todas están atravesadas en general por las mismas marcas de género.

Evaluamos que fue baja la participación en el número de trabajadoras domésticas que asistieron al ciclo de capacitación y esta situación ha sido una limitante a la hora de generalizar las conclusiones u observaciones presentadas en este trabajo.

Es muy fuerte “la invisibilidad”, por eso costó mucho que las trabajadoras domésticas se hicieran presentes. Las participantes de Melo comentaban “al resto de las compañeras del sindicato no las motiva participar de una capacitación, cuando nos juntamos a hacer una comida vienen entre treinta y cuarenta compañeras y a la capacitación venimos diez”

Hay tres preocupaciones fundamentales que han presidido gran parte de la labor de la Organización Internacional del Trabajo en el tema del Trabajo Doméstico. Y ellos son: la «invisibilidad»; la brecha que separa la legislación de la práctica; y la organización colectiva de los trabajadores domésticos. Por la experiencia vivida en estos ciclos, consideramos que la capacitación, la profesionalización de este sector contribuiría a paliar estas desventajas que viven las Trabajadoras Domésticas. Por un lado a las trabajadoras les cuesta su identificación como pertenecientes a este sector ocupacional y por otro lado algunos sectores de la sociedad sumergen la ocupación ocultando que tienen contratada una Trabajadora Doméstica.

Una de las potenciales opciones para las Trabajadoras Domésticas puede ser el Cooperativismo, esta opción puede sumar que además de la profesionalización que permite calificar su empleabilidad éste deje de ser un trabajo individual e invisible. Agregar en estos programas de capacitación un módulo sobre asociativismo. Es decir combinar los programas de formación para la adquisición de calificaciones

profesionales enseñando los mejores métodos para limpiar una casa, los materiales más seguros y adecuados, técnicas de comunicación y negociación y también formación sobre cooperativismo.

“Hasta el 2005 poco se conocía de las condiciones de trabajo y menos aun se reconocía su condición de sujeto de derecho” (Machado, et al;2010). Hace tanto tiempo que las trabajadoras domésticas están presentes en las familias y en la sociedad, pero es poco el tiempo que empezaron a hacerse visibles y falta mucho para que su presencia sea digna y profesional.

Consideramos que no va a ser fácil que la capacitación sea aceptada por las trabajadoras y valorada por la sociedad. Pero estamos convencidas de que ésta es una herramienta válida para que el Trabajo Doméstico deje de ser un sector de condiciones laborables frágiles y para ello debe profesionalizarse. La propuesta de estos cursos debe sostenerse en el tiempo, ya que la difusión del “boca en boca” es muy efectiva. Las participantes pedían que se repitieran para que otras trabajadoras pudieran asistir.

Es importante que la capacitación sea de calidad, gratuita y que la asuma el Estado para asegurar el acceso a la misma a todas aquellas personas que quieran recibirla.

Por último, la reflexión que hacemos de la influencia del Sistema Nacional de Cuidados en el sector del trabajo doméstico creemos que no está del todo claro, pero sí va a haber un movimiento en el mismo.

Por todo ello resulta importante la intervención del Trabajo Social para promover la construcción social de igualdad de género en el marco de la ejecución de las políticas sociales para diseñar e implementar acciones a favor de las Trabajadoras Domésticas en lo relativo a la inclusión educativa, laboral y social.

10. Lineamientos para el futuro

Este estudio abordó el impacto sobre las trabajadoras domésticas de una capacitación en particular en un período determinado.

Quedan muchas líneas de trabajo para seguir profundizando y varias interrogantes por responder:

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

¿Cuál fue el impacto de la capacitación en estas mujeres por lo menos en el mediano plazo?

¿Cuál ha sido el impacto de esta capacitación en los y las empleadores/as?

¿Hay interés que se profesionalice el trabajo doméstico? ¿Les interesa a las trabajadoras?, ¿a los empleadores/as? y ¿a la sociedad?

Profundizar en las condiciones laborales de las trabajadoras migrantes y el de las mujeres afro las cuales han tenido una sub representación en este ciclo de capacitación.

El programa PROIMUJER (perteneciente al INEFOP) está realizando en algunos departamentos del interior del país, cursos de capacitación para Trabajadoras Domésticas. Éstas son buenas oportunidades para seguir analizando el impacto de la capacitación en la mejora en las condiciones laborales de las Trabajadoras Domésticas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- AGUIRRE, Rosario.(2009) *Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en el Uruguay*. Montevideo, UNEFEM Pág. 19
- AGUIRRE, Rosario, BARRHYANY, Karina (coordinadoras) (2001) *Trabajo, género y ciudadanía, en los países del Cono Sur*. Montevideo, CINTERFOR. Pág. 11
- AGUIRRE, Rosario. *Sociología y Género.(1998) Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha*. Montevideo. Doble Clic Soluciones Editoriales. Pág. 78
- AMARANTE V. y ESPINO A.(2008) *Uruguay: Ampliando las oportunidades laborales para las mujeres*. Montevideo, INAMU-Banco Mundial.
- ANDERSON, J. (2006) "Sistemas de Género y procesos de cambio".
BATTHYÁNY, K *Género y Desarrollo. Una propuesta de formación*. Montevideo, Universidad de la República. Pág. 16, 21, 51
- AQUIN, Nora (comp) (2003) *Ensayos sobre ciudadanía. Reflexiones desde el Trabajo Social*. Buenos Aires, Espacio Editorial.
- ARAUJO Ana María, BEHARES Luis y SAPRIZA.Graciela (compiladores) (2001) *Género y Sexualidad en el Uruguay*. Montevideo. Ediciones Trilce, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, CEIU
- ARDANCHE, Melisa Y CELIBERTI, Lilian.(2011) *Entre el techo de cristal y el piso pegajoso* Montevideo, Cotidiano Mujer.
- ASTELARRA, Judith (2007) "Género y Cohesión Social: una primera aproximación" Seminario: Género y Cohesión Social, Barcelona. Pág.3,5
- BARRÁN, José Pedro (1993) *Historia de la sensibilidad en el Uruguay :La cultura "bárbara" (1800-1860) : El disciplinamiento (1860-1920)* Montevideo Ediciones de la Banda Oriental.
- BARRETTO Ghione, H.; RACCIATTI, O.C.; GARMENDIA ARIGÓN, M. (2003) *Derecho de la formación profesional en Uruguay*. Montevideo: CINTERFOR
- BATTHYANY, Karina (coord) (2006) *Genero y desarrollo. Una propuesta de formación*. Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales- Universidad de la República. Pág. 37

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

- BRUERA, Silvana; GONZÁLEZ, Mariana (2006) *Las Mujeres y el Poder. Aprendiendo de las prácticas políticas de las mujeres*. Repem.
- BURGUEÑO, M, GONZALEZ, L; MACHADO, G (2010) "Intimididades en la sociedad de clases. Trabajo doméstico, organización sindical y reproducción" *Revista Fronteras* N° 6 Montevideo. Pág. 35
- CELIBERTI, Lilián; MESA Serrana (2009) *El trabajo y el empleo en tiempos de cambios para las mujeres. Las relaciones de género en el trabajo productivo y reproductivo*. Montevideo, Edición IPS América Latina. Pág. 11, 13, 14, 15, 28
- *Condiciones socio-laborales de las trabajadoras domésticas y su organización política* (2011) Proyecto de Investigación CSIC-UDELAR. Montevideo. pág.9
- Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión, 2010 Informe IV (1) Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Cuarto punto del orden del día. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra
- *Documento de lineamientos, aportes conceptuales y plan de trabajo para el diseño de un sistema nacional integrado de cuidados*. (2011) Uruguay Social. Consejo Nacional de Políticas Sociales, Montevideo
- DUCCI, María Angélica. (1996) "El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional" Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral: Situación Actual y perspectivas, Guanajuato, Pág.: 22
- FASSLER, Clara (2009) *Mesa de diálogo: Hacia un sistema nacional integrado de cuidados*. Montevideo, Trilce.
- FERNÁNDEZ, Silvana; COMALERAS, Daniela; MARIANI, Daniela. (2010) *Servicios en casas particulares. Trayecto formativo: material de apoyo para la formación del personal de casas particulares*. Buenos Aires: MTEySS. Secretaría de Empleo; BIRF, pág. 347
- FREGA Ana, CHAGAS K; MONTAÑO Ó; STALLA N. (2008) "Breve historia de los afrodescendientes en el Uruguay" *Población afrodescendiente y desigualdades étnico-raciales en Uruguay*. Montevideo, PNUD. Pág:7,15
- GUZMÁN, Virginia; IRIGOIN, María E. (2000) *Módulos de formación para la empleabilidad y la ciudadanía: documento de base para el diseño curricular*. Montevideo: Cinterfor/OIT, (FORMUJER) Pág. 44,50
- IRIARTE, Alicia (2011) "Derechos ciudadanos y políticas sociales. Reducción de las desigualdades construcción de ciudadanía como objetivos de la política

social” Revista Regional de Trabajo Social Nro. 51 Montevideo Enero-Abril, Pág. 36

- IENS, Inés (2001) “El empleo en tiempos de cambio. Desigualdades genéricas en la inserción ocupacional del sector terciario” BATTHYANY, K; AGUIRRE, R (coor.) *Trabajo, Género y Ciudadanía en los Países del Cono Sur*. Montevideo, CINTERFOR Pág. 89, 92
- JELIN, Elizabeth.(1997) *Igualdad y diferencia: dilemas de la ciudadanía de las mujeres en América Latina*, en Cuadernos de estudios políticos, año 3, Nr. 7: “Ciudadanía en el debate contemporáneo”, Buenos Aires, Ágora. Pág.1,6
- KUZNESOF Elizabeth (1993) “Historia del Servicio Doméstico en la América Hispana (1492-1980)” CHANEY, Elsa M. Y GARCÍA, Mary. *Muchacha, califa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y ... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Caracas. Nueva Sociedad, pág.(27-37)
- *La población afrodescendiente en Uruguay desde una perspectiva de género*. (2010) Cuadernos del sistema de Información de Género. Montevideo. N° 1.
- La nueva Recomendación 195 de OIT. (2005) Desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. Montevideo CINTERFOR/OIT. Pág. 4
- LEMA, Fernando (2001) “Sociedad del conocimiento: ¿desarrollo o dependencia?” BATTHYANY, K; AGUIRRE, R (coor.) *Trabajo, Género y Ciudadanía en los Países del Cono Sur*. Montevideo, CINTERFOR Pág. 11
- Libro Blanco sobre la educación y la formación: *Aprender y Enseñar hacia la sociedad cognitiva*. (1995) Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas. Pág. 2
- MARSHALL T.H., BOTTOMORE TOM (1992) *Ciudadanía y Clase Social*. Alianza Editorial, Madrid 1998. Primera Edición Londres.
- Mapa de Género: el Mercado de Trabajo Uruguayo. (julio 2010) Montevideo, Área de Desarrollo y Género de CIEDUR
- *Manual Proyecto Ocupacional*. (2004) Una metodología de formación para mejorar la empleabilidad SERIE: Materiales de Apoyo para instituciones de formación y orientación laboral. Buenos Aires: MTEySS.

Hacia la profesionalización del Trabajo Domestico

¿Un camino posible?

- MERTENS, Leonard (1996) "Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos"
Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral:
Situación Actual y perspectivas, Guanajuato, Pág.: 28
- *Mujeres Afro Uruguayas. Raíz y Sostén de la Identidad.* (2011) Montevideo,
INMUJERES-MIDES. Pág.6,7
- RODRIGUEZ VILLAMIL, Silvia (1998) "Los "feminismos" de comienzos de
siglo en Uruguay". *Nuestra Memoria, Nuestro Futuro. Mujeres e Historia.*
América Latina y el Caribe. Santiago, Isis Internacional. Grupo Condición
Femenina- CLACSO
- ROTONDI, Gabriela (2003) "Ciudadanía Fragilizada: Género y Ciudadanía"
AQUIN, Nora. *Ensayos sobre Ciudadanía. Reflexiones desde el Trabajo Social.*
Buenos Aires, Espacio Editorial. Pág. 169
- *Servicios domésticos generales. Documento curricular.* Buenos Aires, MTEySS,
Formujer, 2004
- *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad
social.* (2009) Oficina Internacional del Trabajo y Programa de Naciones
Unidas para el Desarrollo, Santiago, pág.13
- VALENZUELA, María Elena.(2003) "Mujeres, pobreza y mercado de trabajo".
Separata: Desigualdad de Género y Pobreza en América Latina. Santiago de
Chile OIT
- VARGAS, F.; CASANOVA, F.; MONTANARO, L. (2001) *El enfoque de
competencia laboral: manual de formación.* Montevideo: Cinterfor. Pág. 70
- VARGAS, VIRGINIA (1999) *Ciudadanías globales y sociedades civiles.*
Revista Nueva Sociedad N° 163 Caracas, Pág.: 125-126
- *Un trabajo decente para los trabajadores domésticos* (2007) Educación Obrera
Número 148-149 Pág. 9
- WISSING, Thomas (2012) "Trabajo decente para trabajadoras del hogar". *Dos
mundos bajo el mismo techo Trabajo del hogar y no discriminación.* México.
Ed. Matices. Pág. 56

RECURSOS EN LA WEB

- Cotidiano Mujer www.cotidianomujer.org.uy
- Uso del tiempo y trabajo no remunerado en Uruguay. Informe elaborado por FCS e INE en 2007. Disponible versión digital en:

<http://www.ine.gub.uy/biblioteca/uso%20del%20tiempo%202007/Documento%20Uso%20del%20Tiempo%20y%20Trabajo%20no%20Remunerado.pdf>
(15/2/2013) pág.7
- <http://www.ilo.org/americas/publicaciones/notas-trabajo-dom%C3%A9stico-remunerado/lang--es/index.htm> (18/8/2011)
- http://www.mercosur.int/innovaportal/v/1470/1/secretaria/recomendaciones_2003
- <http://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/edit/docref/rec195.pdf>
- <http://www.ilo.org//thesaurus/defaultes.asp> (17/11/2012)
- <http://www.inefop.org.uy/marcolegal.html> (14/12/2012)