

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

**Maternidad y cuidados infantiles:  
un desafío cotidiano para las madres trabajadoras.**

**Virginia Algorta**

**Tutor: Carla Calce**

**2012**

**ÍNDICE:**

	Pág.
<b>1.- INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2.- PERTINENCIA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	4
<b>3.- PLAN DE TRABAJO</b> .....	6
<b>3.1- Objeto de estudio</b> .....	6
<b>3.2- Pregunta inicial</b> .....	6
<b>3.3- Objetivos</b> .....	6
3.3.1- Objetivo General.....	6
3.3.2- Específicos.....	6
<b>3.4- Preguntas de investigación</b> .....	6
<b>3.5- Hipótesis de estudio</b> .....	7
<b>4.- MARCO METODOLÓGICO</b> .....	8
<b>4.1- Fundamentación de la estrategia metodológica y herramienta de recolección de datos</b> .....	8
<b>4.2- Criterio de selección de los casos</b> .....	8
<b>5.- MARCO TEÓRICO</b> .....	10
<b>5.1- Mundo Público- Mundo Privado: ¿Qué es? ¿A qué se refiere?</b> .....	10
5.1.1- División sexual del trabajo.....	11
<b>5.2- Situación actual de la Mujer</b> .....	14
<b>5.3- Cuidados y Crisis del cuidado, ¿De qué estamos hablando?</b> .....	19
<b>5.4- Sistema Nacional de Cuidados</b> .....	22
<b>5.5- Legislación Uruguaya para las mujeres</b> .....	24
5.5.1- Convenios de la OIT y sus respectivas recomendaciones.....	25
5.5.2- Normas laborales uruguayas.....	27
<b>5.6- Políticas de corresponsabilidad social</b> .....	28
<b>5.7- Estrategias y soluciones de cuidado de los menores para los trabajadores y trabajadoras</b> .....	32
<b>6.- ANALISIS DE LAS ENTREVISTAS</b> .....	40
<b>7.- CONSIDERACIONES FINALES</b> .....	52
<b>8.- BIBLIOGRAFÍA</b> .....	54
<b>7.1- Fuentes documentales</b> .....	56

El presente documento corresponde al resultado de investigación de la monografía final de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) de la Universidad de la República (UDELAR).

Quiero agradecerles a todos aquellos que sin darse cuenta, consciente o inconscientemente fueron una gran influencia para mí, no solo en la elección de esta temática, sino que también en la elección de la carrera.

A mis padres por haber sido los grandes guías y compañeros en este camino y por supuesto a Juan Pablo por acompañarme y ayudarme a reflexionar y a ser más crítica cada día.

A mis grandes amigas Adriana y Majo por haberme acompañado cada día en el hermoso camino de la facultad. También quiero agradecerles a Flor y a Carlos por haberme acompañado en el momento que los necesitaba.

A Carla por asesorarme y orientarme para que este sea un buen resultado.

Y por último, a las empresas que me abrieron sus puertas y confiaron en mí y a cada una de las mujeres que me prestaron un poco de su tiempo y me enseñaron su vida para que yo pueda hacer esta monografía.

La temática que da lugar a esta monografía, tiene mucho que ver no solo con mi interés como futura Trabajadora Social, como promotora de los derechos de la mujer, sino que también como mujer.

Espero poder transmitir en estas páginas todo lo que aprendí en cada uno de los cuatro años de la facultad, en cada entrevista realizada, en cada correo con la tutora, porque dieron como resultado este trabajo, que para mí es un orgullo, pues simboliza el cierre de una etapa, y el comienzo de otra, aun más intensa y reconfortante.

La temática central de la presente monografía final de grado radica en las estrategias que despliegan las mujeres madres que tienen a su cargo niños menores de 4 años, para poder articular la vida laboral con la familiar.

De esta manera, el contexto general del asunto que se va a abordar en la presente monografía es la comprensión de la insuficiencia de políticas públicas de apoyo para articular la maternidad y el trabajo, lo que a su vez hace perpetuar la división sexual del trabajo intrafamiliar, sobrecargando de esta manera a las mujeres de las familias.

De tal forma, la monografía busca ser una unidad en la que se va a presentar la pertinencia de la investigación, así como también el plan de trabajo en donde se determinaron los objetivos, el objeto de investigación y las hipótesis. Asimismo, se presenta el marco teórico utilizado de base que da lugar a la presente monografía. De la misma manera, y luego de haber recabado la información necesaria extraída de las entrevistas con las madres trabajadoras, se realiza el análisis de las mismas para luego dar lugar a las consideraciones finales.

Es oportuno destacar que la monografía está claramente impregnada de la perspectiva de género, dado que ella busca analizar la desigualdad entre hombres y mujeres.

Se torna interesante plantear en esta instancia del trabajo, la importancia social y sociológica del tema de investigación que se está presentando.<sup>1</sup>

El interés profesional radica en el conocimiento de la situación actual de la mujer en torno al equilibrio constante que éstas deben buscar entre el trabajo remunerado y el no remunerado, el doméstico y el extradoméstico, el público y el privado. Conocimiento que pudo ser adquirido y relevado en diversos trabajos e investigaciones uruguayas (Aguirre 2003, 2005, 2009; Salvador 2010; entre otros), así como también Latinoamericanas (Arriagada 2007; Jelin 2005; Reyes 2007; Gúesmes 2010, entre otros) y Europeas (Canovás 2005; UGT 2004, entre otras). La situación de desventaja de las mujeres en comparación con los hombres no es solo referente a nuestra población sino que a muchos países del planeta.

Sin lugar a dudas, para el abordaje de esta realidad se cree oportuno e imprescindible el uso del enfoque de género, ello si tenemos presente que el mismo funciona *"(...) como una categoría descriptiva de la realidad social que sirve para dar visibilidad a las mujeres en cuanto objetos de investigación social, en relación a diferentes formas de discriminación (...) pero además puede aportar como categoría analítica para la lectura de los fenómenos sociales en general en torno a cuestiones como políticas públicas, desarrollo, pobreza, familia, relaciones laborales, introducción a nuevas tecnologías, etc."* (Varikas 1989 en Vitelli 2004; 16)

La cita anterior nos permite adentrarnos en lo que en esta instancia nos es pertinente mencionar, ello es la situación de las mujeres que trabajan y que tiene hijos pequeños a quienes cuidar y criar. ¿Pero cómo hacen estas mujeres a las cuales se las considera como exclusivas responsables de ese cuidado, para articular su trabajo remunerado con el cuidado de los menores? ¿Son realmente ellas las únicas responsables de ello? ¿Podrían otros actores sociales involucrarse en ese cuidado? Si así fuera, ¿cuáles serían? ¿Sigue estando imperante en nuestra cultura el patriarcado, fomentando la responsabilidad de las mujeres en la reproducción social de los miembros de la familia?

Otro aspecto que se cree que forma parte de esta justificación, y que es un aspecto que ha sido mencionado en algunos de los estudios de la bibliografía revisada, es la decisión a la que se deben de enfrentar muchas mujeres, *"el tener que*

---

<sup>1</sup>Se plantea la importancia social de dicha investigación por los hallazgos encontrados tanto para la familia como para la comunidad, etc. y se considera que la presente investigación tiene importancia sociológica dado el tipo de investigación que se llevó adelante, no solo la metodología y procedimiento, sino que también porque sus hallazgos pueden contribuir al colectivo de las ciencias sociales.

*elegir entre tener hijos y trabajar*" (Güezmes, A; Faur, E y Soto, L; 2008 :20). Este es un aspecto interesante a tomar en cuenta para el análisis de las estrategias desplegadas por las mujeres.

Este planteo, no apunta a mantener el rol reproductivo de la mujer, sino a generar corresponsabilidad con otros actores sociales como puede ser los mismos padres, el Estado y las empresas o el mercado. Con lo anterior, no se busca aumentar las responsabilidades de las madres trabajadoras, sino permitirles una mayor autonomía laboral y personal, desligando (no del todo, porque sin dudas ellas mismas no lo quieren) de ellas el rol reproductivo y permitirles la real emancipación. Se habla de real dado que según lo planteado por Antunes (2005), el hecho de que las madres sigan manteniendo la exclusividad de la reproducción social y el cuidado de los menores, en combinación con el trabajo productivo, hace alusión a una "emancipación parcial" dado que no se deslindan del todo de ese rol adjudicado culturalmente.

En relación a lo anterior Güezmes, Faur y Soto plantean que "*La sentencia social en nuestros países aún marca una considerable presión sobre las mujeres, legitima la poca responsabilidad masculina y del estado en el cuidado y en el trabajo reproductivo, y permea las instituciones y políticas públicas*" (2008; 20)

De esta manera, la monografía pretende indagar en torno a cómo las categorías de producción y reproducción social, impregnadas en nuestra cultura, determinan una división sexual del trabajo intrafamiliar tal que, se legitima a la mujer como responsable exclusiva de los cuidados de la primera infancia, y como ello a su vez repercute en las estrategias que éstas deben de desplegar para articular vida laboral y familiar.

Se entiende, que el cuidado de los menores no es solo una responsabilidad familiar sino que podrían involucrarse también el Estado y el Mercado. Esto podría ser comprendido como una política de corresponsabilidad social permitiéndole a la madre trabajadora, entre otras cosas el efectivo goce de sus derechos como ciudadana tales como poder de decisión, tiempo libre y de ocio, tiempo de capacitación, entre otros.

**3.1- Objeto de estudio:**

El objeto de estudio de la monografía es la articulación entre el mundo del trabajo y el mundo familiar en relación a las políticas públicas destinadas al cuidado, para las mujeres que tienen hijos pequeños a cargo.

**3.2- Pregunta inicial de investigación:** ¿Cómo articulan las mujeres trabajadoras con hijos pequeños, la vida laboral con la familiar?

**3.3- Objetivos:****3.3.1- Objetivo General:**

Analizar las estrategias que realizan las mujeres madres trabajadoras con hijos pequeños a cargo para articular la vida laboral con la familiar, en tres empresas del departamento de San José.

**3.3.2- Objetivos específicos:**

1. Estudiar las actividades no remuneradas que desarrollan las madres trabajadoras de cuatro empresas del departamento de San José, en su hogar.
2. Conocer cómo articulan las actividades remuneradas con las no remuneradas, las mujeres entrevistadas de cuatro empresas de San José.
3. Analizar cuáles son las estrategias de cuidado de los menores en las familias donde la mujer trabaja de manera remunerada, en el departamento de San José.
4. Analizar las características de las soluciones públicas para el cuidado de los niños menores de 4 años en el departamento de San José.

**3.4- Pregunta de investigación:**

¿Cuáles son las estrategias que las familias despliegan en torno a la denominada “crisis del cuidado” entendida como fruto de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo?

**3.5- Hipótesis:**

Ante la insuficiencia de soluciones públicas para el cuidado de los niños, las estrategias que utilizan las mujeres-madres para poder articular la vida laboral con la familiar perpetúan la división sexual del trabajo intrafamiliar y sobrecargan a las mujeres de la familia.

#### **4.1- Fundamentación de la estrategia metodológica y herramienta de recolección de datos:**

De acuerdo a la definición del problema de estudio, y a los objetivos que se plantearon anteriormente, se decidió adoptar un abordaje de carácter cualitativo. El mismo se propone analizar qué estrategias despliegan las mujeres que tiene hijos en la primera infancia y a su vez realizan trabajos productivos remunerados fuera de su hogar, en cuatro empresas del departamento de San José. Por otra parte, es interesante mencionar que la herramienta que se utiliza para recolectar los datos necesarios para la monografía, es la entrevista en profundidad.

Esta herramienta se considera adecuada, dado que permite la obtención de *“información muy rica en las palabras y los enfoques de los entrevistados: intensiva, holística, contextualizada y personalizada”* y no está estructurada según el investigador, permitiendo un ambiente flexible, personalizado, directo, y espontáneo, siendo a su vez una técnica flexible, diligente y económica. Genera la posibilidad de acceder a cierta información que de otra forma sería difícil de alcanzar. (Valles, M;1993:196)

No obstante ello, el recurso del tiempo es un tema importante a tener en cuenta, *“la entrevista en profundidad consume más tiempo por entrevistado, tanto en su realización como en el tratamiento de la misma”* (Valles, M;1993:197). Asimismo, ello es necesario para lograr recabar la mayor calidad de información posible para poder dar lugar a un buen desarrollo del trabajo.

#### **4.2- Criterios de selección de casos**

El universo de la investigación son las mujeres trabajadoras que tengan hijos a cargo. Mientras que los casos que fueron seleccionados para el estudio corresponden a mujeres madres que tienen entre 18 y 39 años de edad, hijos menores de 4 años a cargo, que trabajan en las cuatro empresas seleccionadas del departamento de San José. Fue interesante para los fines de esta monografía, realizar entrevistas en profundidad a mujeres de todas las clases sociales así como que se encuentren en diferentes jerarquías profesionales, es decir no solamente con obreras, sino también con gerentes o responsable de recursos humanos por ejemplo, ya que permitieron comprender las diferentes estrategias realizadas, las redes utilizadas, entre otras.

De tal forma, se realizaron seis entrevistas, cuatro de ellas en industrias (Bonprole y EFFA. SA) y las dos restantes entre empleadas de empresas que brindan servicios de salud (Asociación Médica de San José y Círculo Católico).

### 5.1- Mundo Público- Mundo Privado: ¿Qué es? ¿A qué se refiere?

Hablar de la dicotomía “mundo público-mundo privado” nos remonta mucho tiempo atrás, hasta Aristóteles se hablaba de ello. No se trata de un tema que surge en la actualidad, ni mucho menos de un problema del siglo XXI. No nos estamos refiriendo a las empresas y tampoco tienen que ver con el Estado. Hablar de mundo público-privado es hablar de la familia y con ello de sus miembros y los roles que cada uno asume dentro de ella, estando estrechamente relacionado con la ya conocida, división sexual del trabajo.

El mundo público constituye *“el espacio de encuentro de las personas para la construcción social, el ámbito en el que se generan los conocimientos que pasan a constituir el acervo de la humanidad y la esfera en la cual se toman decisiones con respecto al conjunto de la sociedad”* (Soto; 2008:41). Mientras que por otro lado, la autora plantea que el mundo privado sería absolutamente todo lo contrario, es el espacio oculto, el que no se ve, en donde las relaciones son generadas por los afectos, sentimientos, basadas en el cariño, el amor y el respeto.

En relación a ello, podemos mencionar los términos producción y reproducción. El primero tiene que ver con la generación de bienes y servicios y con su consumo, estando de esta manera en estrecho vínculo con el mundo público. El segundo, tiene que ver con las actividades que se realizan en el seno de los hogares, actividades de cuidado, vestimenta y alimentación, estando este en íntima relación con el mundo privado.

Estas dicotomías hacen de las funciones de los hombres el lugar de lo público y lo productivo, lo visible, lo político. El hombre es, en ese marco, quien provee alimentos y víveres para la familia. El otro, coloca a la mujer en el mundo de lo privado de la reproducción tanto biológica como social de los miembros del núcleo familiar, en lo que no se ve, en lo que no figura, en lo que no se escucha. Ya desde la infancia se está marcando esa diferencia entre el hombre y la mujer, ya se le está delimitando su espacio de actuación; a las niñas se le regalan muñecos para jugar y ollitas para cocinar, buscando que sepa hacer lo que una “Mujer debe de hacer”, criar y cuidar a sus hijos, cocinar, limpiar.

Así Natalia Magnone plantea que *“La institución familiar se debía convertir en algo denso, estable, que garantizara la buena crianza de los niños y un cuerpo sano de trabajadores necesarios para la incipiente sociedad industrial (...) utilizando a las*

*mujeres como nexo para llegar al resto de la población (...) inaugurando para sí el rol de responsabilidad afectiva y de cuidados en la familia.” (2005:18).*

Es así, que en la Europa del siglo XVIII la mujer comienza a tener “reservado” ese lugar en la familia, cuando se le exige más tiempo dedicado al cuidado y cría de sus hijos<sup>2</sup>, momento en el cual se comienza con la idea de que la mujer tiene “*la obligación de ser ante todo madre, naciendo el mito del “instinto maternal”*” (Op cit.).

De esta manera, hablar de “mundo público-mundo privado” tiene que ver con el género, siendo esta categoría definida en contraposición al sexo, desde una lógica binaria sexo-género. Este último refiere a un conjunto de aspectos psico-socioculturales asignados a varones y mujeres. (Bonder; 1988)

Según lo expuesto, la sociedad, la cultura y la religión le asignan a cada uno ciertos roles, responsabilidades, y establecen determinadas expectativas de lo que un hombre y una mujer deben, sienten y tienen que hacer. De tal forma, se reproduce consciente e inconscientemente en nuestra vida cotidiana un orden de género establecido, determinándose así el lugar y la posición que el hombre y la mujer ocupan en la sociedad, es decir, adjudicándole a la mujer el mundo de lo privado, y el público para el hombre.

#### 5.1.1 - División sexual del trabajo:

Lo anterior nos da insumos para adentrarnos aun más en la dicotomía y con ello en la división sexual del trabajo. De esta forma, “*La mujer es la principal responsable de las tareas “reproductivas”: tiene a su cargo la reproducción biológica, que en el plano familiar significa gestar y tener hijos (y en el social se refiere a los aspectos socio-demográficos de la fecundidad), se ocupa, además, de la organización y de gran parte de las tareas de la reproducción cotidiana, o sea de las tareas domésticas que permiten el mantenimiento y la subsistencia de los miembros de su familia y desempeña un papel fundamental en la reproducción social, o sea en las tareas dirigidas al mantenimiento del sistema social, especialmente en el cuidado y la socialización temprana de los niños, transmitiendo normas y patrones de conducta aceptados y esperados*” (Jelin;1997:34). Esta extensa cita deja traslucir que la división sexual del trabajo tiene correlato con el modelo familiar nuclear con hijos, donde la madre cumple con lo anterior planteado por Jelin y el hombre es conocido como el “bread winner”.

En relación con lo recién mencionado, Silvia Rodríguez Villamil ilustra claramente con la siguiente cita la organización familiar de los años 1890 y 1910, “La

---

<sup>2</sup>Antes, en dicha época y luego del nacimiento los niños y, dependiendo de la clase social a la que se pertenezca eran entregados a nodrizas que los amamantaban y cuidaban durante dicho período.

*familia constituía para los discursos hegemónicos de la época, el pilar de la sociedad y la mujer cumplía dentro de ella un rol esencial: esposa sumisa, guardiana del hogar, madre abnegada eran los rígidos ejes normativos que pretendían guiar su accionar. Un hogar armónico, comandado por un padre trabajador, austero y dominante (...) consagraban la autoridad del “pater familia” y la obediencia de la mujer y de los hijos” (2006;270).*

En relación a ello, desde la época aristotélica ya se veía al mundo desde polos binarios, lo cual impactaba también en las relaciones sociales y con ello en las familiares, donde se legitimaba que uno mandara y el otro obedeciera, donde ya se defendía que el hombre fuese el primero y la mujer y los hijos los segundos. En sus propias palabras se establece que *“la relación entre los sexos es análoga; el uno es superior al otro; éste está hecho para mandar, aquél para obedecer” (Aristóteles, trad. 1934).*

Ambas citas dejan traslucir el lugar que los diferentes actores ocupaban -y quizás ocupen- en la familia y la condición de subordinación de la mujer con respecto al “hombre de la casa”. La palabra “obediencia” connota esa subordinación claramente. Obediencia, que no solo debía cumplir ante su marido, sino que previamente como hija respondía a las ordenes de su padre o de sus hermanos varones, si el primero ya había muerto. Pero luego como madre, si el marido moría la mujer debía obedecer a su hijo mayor. Se puede ver entonces un género “por encima” del otro, como si fuera su dueño, su amo. La mujer en todas las clases sociales ha sido maltratada, subordinada y debía de rendirle obediencia al varón de la familia. Ello es así dado que nuestra cultura es y ha sido patriarcal<sup>3</sup>, dejando sus huellas en la subjetividad masculina y femenina y con ello a la construcción de los roles, formas de actuar, de pensar y de sentir.

En este sentido, según Judith Astelarra la división sexual del trabajo se *“convirtió en un mecanismo de identidad de hombre y mujeres que ha contribuido a darle una gran estabilidad y a dificultar los cambios, aunque las mujeres accedieran al ámbito público” (UNFPA-GTS: 31)*, es decir se ha impregnado en la subjetividad de las personas, su identidad y su vida cotidiana.

Asimismo la cita de Rodríguez Villamil permite comprender aun más, el ya referido rol reproductivo de la mujer, estar en la casa, cuidar a los hijos, y rol productivo del hombre, trabajar, proveer a la familia de alimentos, etc. Para ello se los preparaba y educaba a ambos; hombres rudos, fuertes independientes y dominantes,

---

<sup>3</sup>“Históricamente el término (patriarcado) ha sido utilizado para designar un tipo de organización social (...) en el que la autoridad la ejerce el varón jefe de familia, dueño del patrimonio del que forman parte los hijos, la esposa (...)”. Extraído de: [www.mujiereisenred.net/spip.php?article1396](http://www.mujiereisenred.net/spip.php?article1396).

mujeres sumisas, educadas, cariñosas y dependientes. Así, y en concordancia con la dicotomía previamente establecida, se los criaba desde diferentes espacios; el hombre se movía en el espacio de lo público, mientras que la mujer desde lo privado, la casa, la familia. Se parte, de la "(...) *idea de que existe una natural complementación de ambos cónyuges en sus respectivos ámbitos de acción: el público en el hombre y el privado en la mujer*" (Filgueira:1998;5). Por eso sería imposible en aquella época hablar de mujeres trabajando, o de mujeres militando o haciendo política, ese era tema de los hombres.

La situación actual demuestra diferencias con lo planteado recientemente, si bien siguen los dos mundos claramente establecidos según género, estos se entremezclan, dado que las transformaciones familiares y la emancipación de la mujer, han traído aparejadas diversas modificaciones tanto a nivel familiar, como a nivel social, generando cambios en el mercado de trabajo y en la división sexual del trabajo intrafamiliar. A grandes rasgos lo que se puede plantear en dicha instancia es la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, lo que dejaría de lado la exclusividad del hombre en lo referente a lo productivo, lo que a su vez pondría en cuestión el modelo del "bread winner". No obstante ello, no se divisa una importante incorporación del hombre a los quehaceres reproductivos y domésticos.

No se podría terminar, sin antes mencionar la existencia de una nueva y moderna división sexual del trabajo entendiendo, según lo planteado por Ricardo Antunes, que en los últimos años y por motivo de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se ha dejado de lado la estricta relación de la división sexual del trabajo propia de las familias nucleares y en relación a ello entiende que "*La mujer trabajadora realiza una doble actividad laboral, dentro y fuera de su casa, o si se quiere, dentro y fuera de la fábrica. Al hacerlo además de la duplicación del acto laboral, ella es doblemente explotada por el capital: ejerce en el espacio público su trabajo productivo en el ámbito fabril y, en el universo de su vida privada, consume horas decisivas en el trabajo doméstico, con lo cual, posibilita (al mismo capital) su reproducción, en esa esfera del trabajo no-directamente mercantil (...)*"(2005:98).

Según Hirata y Kergoat la división sexual del trabajo implica una relación social de poder desigual, antagónica, donde sin lugar a dudas el sujeto que se encuentra en desventaja es la mujer. La entienden como una construcción social e histórica, y por tanto con posibilidades de cambio y transformación. Según las autoras "*el término división sexual del trabajo (...) muy a menudo sólo remite a un enfoque descriptivo: existe una diferenciación de las actividades sociales según los sexos (...) la división sexual del trabajo está en el centro del poder que los varones ejercen sobre las mujeres*" (1997: 32).

De forma similar, Scott (1996) plantea que las feministas marxistas entienden que si bien el capitalismo y el patriarcado son esferas separadas, estas se entremezclan ya que la división sexual del trabajo genera desigualdades, aumentando la dominación de los hombres hacia las mujeres.

Es de tal magnitud la construcción de esta división, que se ha considerado como un hecho que al momento del trabajo productivo, las mujeres realicen tareas que no impliquen mucha fuerza, estableciéndose esto como parte de la naturaleza humana del "ser mujeres", pero también por ello se las coloca en puestos de trabajo más limpios y livianos (Hirata; 1997). Mientras que los hombres cumplen funciones pesadas y sucias, lo que a su vez también tiene estrecha relación con la división sexual del trabajo intrafamiliar.

Esta perspectiva es en la que se sustenta la división en dos mundos correspondientes a cada género, ésta es una característica fundamental del sistema de género que se basa en la aceptación ideológica de la superioridad masculina. Aspectos que continuaremos profundizando en el próximo punto.

## **5.2 - Situación actual de la Mujer**

Hablar de la situación actual de la mujer es hacer referencia también a las recientes transformaciones familiares, a la emancipación de la mujer, a la incorporación de estas al mercado de trabajo y la diferencia que se establece con los hombres, a la conciliación entre el trabajo y la familia, corresponsabilidad, así como al tema de los cuidados.

Según Carlos Filgueira (1998), durante mucho tiempo en el Uruguay, el modelo familiar de tipo nuclear, el que corresponde al padre proveedor y a la madre ama de casa, e hijos, el modelo parsoniano de post-guerra, era el dominante. Actualmente y por diversos motivos, entre los que podemos encontrar los divorcios, las crisis económicas y sociales, las familias se han estructurado de formas diversas. Pero, ¿cuáles son realmente los motivos que generan estas transformaciones y la incipiente caída del "Breadwinner System"? Para responder dicha pregunta, Filgueira (1998), plantea que hay tres variables que determinan dichos cambios, ellas son; demográficas, económicas y socioculturales. En referencia a la primera variable, el autor plantea que los cambios en la dinámica y estructura de las familias tienen que ver con las modificaciones en los patrones de reproducción, lo que impacta directamente en la composición de las familias. Asimismo surgen consigo tres elementos esenciales: *"el incremento de la esperanza de vida, el cambio de la*

*estructura de edades, el envejecimiento relativo de la población*" (1998:7) incidiendo directamente en la composición de las familias.

Lo anterior se refleja por un lado, en un mayor número de hogares unipersonales (representan más un quinto del total de los hogares, según datos de la ECH 2009), conformados principalmente por mujeres adultas (35.7%), como consecuencia del incremento de la esperanza de vida (estimado en 76,24 años para ambos sexos según el INE)<sup>4</sup> y la diferenciación en la tasa de mortalidad entre hombres y mujeres, siendo esta mayor para los primeros.

Por otro lado, actualmente atendemos a una importante cantidad de hogares monoparentales con hijos principalmente con jefatura femenina (del total de hogares monoparentales, aquellos con jefatura femenina corresponde al 86.3%), producto principalmente de los divorcios. Asimismo, podemos encontrar en nuestra sociedad en grandes cantidades las familias compuestas (no alcanzando el 3%) y extendidas (10% aproximadamente), muchas de las cuales se han amoldado por aspectos de tipo económicos y de sobrevivencia diaria. El aumento de los nuevos arreglos familiares, de los divorcios, entre otros, deja en evidencia que el número de familias de tipo nuclear con hijos ha disminuido considerablemente, alcanzando en el año 2009 el 33,4% según datos de la ECH del INE.

Por su parte en lo referente a los cambios económicos, Filgueira (1998) entiende que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo es el motivo principal de la caída del Breadwinner System, el cual se basaba en un solo aporte económico, el del hombre. De esta forma, "(...) *el involucramiento de la mujer en el trabajo extradoméstico debe ser considerado como un hecho que está plenamente incorporado a la estructura del presupuesto de la mayor parte de las familias. Además (...) los ingresos provenientes del trabajo de la mujer han dejado de ser un complemento secundario del presupuesto familiar.*" (1998:8). Es de tal magnitud, que no solo deja la denominación de "aporte", sino que en muchas oportunidades el sueldo de las mujeres es igual al del hombre o lo supera. Asimismo, se lo considera como aquel que posibilita que muchas familias no caigan en la pobreza, lo que denota su importancia para la economía familiar.

No obstante, si bien la incorporación de la mujer al mercado de trabajo permitió el aumento de los ingresos familiares, mayor autonomía e independencia de ella hacia su marido e hijos, llegaron consigo nuevos problemas que antes no eran considerados como tales. A su vez, si bien la mujer se incorpora masivamente al mercado de trabajo, no aparece una dedicación por parte de los hombres en el mundo privado, la

---

<sup>4</sup> Uruguay en cifras 2011:

<http://www.ine.gub.uy/biblioteca/uruguayencifras2011/Uruguay%20en%20cifras%202011.pdf>

familia y lo doméstico, sobrecargando de esta manera a la mujer, quien debe llevar adelante tanto sus tareas productivas como las reproductivas. Es así que *“O novo modelo criou novas oportunidades para as mulheres participarem da “esfera pública,” mas não foi acompanhado por uma transferência correspondente do tempo investido pelos homens no mercado de trabalho para a “esfera privada”, mantendo deste modo uma divisão sexual do trabalho com um forte viés de gênero “* (Sorj, Fontes y Machado;2007:574)

En otras palabras, Arriagada parafrasea a Ariza y De Oliveira (2004) cuando plantea que *“La creciente incursión de las mujeres en el trabajo remunerado no ha ido acompañado de una participación equivalente de los varones en la reproducción doméstica, se ha multiplicado la carga de trabajo que pesa sobre ellas”* (Arriagada:2007;134 )

En última instancia y siguiendo con los planteos de Filgueira relacionado a los cambios ocurridos que llevan a la caída del “Breadwinner Sistem” o patriarcado, encontramos los cambios socioculturales, los cuales pueden ser caracterizados por tres grandes transformaciones sociales que impactan en la dinámica y estructura de las familias. Ellas son; *la revolución sexual*, que tiene que ver con el aumento y desmitificación de las relaciones premaritales, la baja en la edad de inicio de las relaciones sexuales, el control de los embarazos entre otras. Se establece así culturalmente una clara diferencia entre sexualidad, matrimonio y procreación. Lo anterior impactó en las clases medias y altas con *“un ascenso de la edad promedio del casamiento y de la procreación del primer hijo, además del estímulo a la formación y prolongación de situaciones de cohabitación (...)en los estratos más bajos (...)importantes consecuencias sobre la edad del primer hijo, pero sobre todo en los sectores marginales, contribuyó al incremento de los hogares de hecho, al embarazo adolescente, al crecimiento de la condición de madre soltera y a la progresiva ilegitimidad de los hijos.”* (Filgueira;1998:10). Por su parte, *la revolución de los divorcios*, los cuales han penetrado tan fuerte en nuestra cultura que ya no es entendido como un desvío de lo considerado normal, ya no es un fenómeno estigmatizado por la sociedad ni mucho menos, sino un fenómeno social que presenta valores tales como *“la autorrealización, racionalidad, independencia, y materialismo”* (Filgueira;1998:11).

Por último, encontramos los *movimientos por la igualdad de género*, los cuales tienen y ha tenido como enemigo el sistema del Breadwinner, dado que este sometía a las mujeres a las órdenes de su marido y a la reproducción de las labores exclusivamente femeninas, entre otras ya mencionadas con anterioridad.

Luego de lo anterior, es interesante retomar algunos puntos que fueron mencionados recientemente de forma rápida y que a su vez ameritan mayor profundización.

De esta manera, y según lo planteado por Aguirre "*Numerosas investigaciones –a nivel nacional e internacional– dan cuenta de la masiva incorporación de las mujeres al trabajo remunerado. Se reconocen los avances que ello supone en cuanto a igualdad y ciudadanía, en especial los efectos positivos que ha tenido en cuanto al desarrollo de la autonomía económica, la realización personal y las posibilidades de organización de las trabajadoras.*" (2007: 115).

En su trabajo "Trabajar y tener hijos", Rosario Aguirre nos permite comprender la dinámica de la inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo, planteando que es a partir de los años 60 que el movimiento por la liberación de las mujeres, lucha por el reconocimiento del trabajo femenino como fundamental, no solo el no remunerado sino que también el otro. Constanza Moreira plantea que "*sin duda la "cuestión femenina" ha estado en el tapete desde mucho antes, pero es a partir de la "Década de la Mujer" que ésta ha adquirido una especificidad considerable. Así, durante los 80 asistimos a un crecimiento de los grupos, estudios y acciones que tienen como objetivo el problema del género*". En relación a ello, la tasa de participación femenina en el mercado de trabajo era elevada en la década de los 90 (43.9%) y según datos del Mapa de Género para el 2008 la tasa de actividad femenina alcanza el 54.4%<sup>5</sup>.

Según un estudio realizado por Ariza y De Oliveira (2002), existen cuatro posturas que determinan el papel del trabajo remunerado extradoméstico femenino. Ellos son factor de integración, factor de marginación social, factor de explotación y factor de empoderamiento de las mujeres. La primera postura enfatiza la importancia de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, como un aspecto que le brinda a estas la posibilidad de integrarse en la vida social. Desde esta óptica, el trabajo femenino es visto como aspecto que contribuye a la liberación de las mujeres, que permite "*erosionar la subordinación femenina presente en el mundo tradicional, caracterizado por el autoritarismo, la desigualdad y la dominación masculina*" (García y De Oliveira 2007;52). La segunda postura plantea que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha contribuido al deterioro del estatus de las mujeres al darse esta de forma marginal e inequitativa. La tercer vertiente está íntimamente relacionada con el marxismo, por la funcionalidad que tiene el trabajo femenino, (productivo y reproductivo, doméstico y extradoméstico) para la acumulación

---

<sup>5</sup> Mapa de Género, extraído de la pág.:

[http://www.ciedur.org.uy/actividad.php?id\\_seminario=51&id\\_area=&titulo\\_area=&proyecto=Proyecto&id\\_proyecto=73](http://www.ciedur.org.uy/actividad.php?id_seminario=51&id_area=&titulo_area=&proyecto=Proyecto&id_proyecto=73)

capitalista. Por último, la cuarta postura, relacionada al empoderamiento de las mujeres, no solo está relacionada con la inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo sino que también con otras dimensiones que hacen a ese empoderamiento que pueden ser, *"otros aspectos de la vida social vinculados con el origen socioeconómico (desigualdades de clase), así como con los valores y representaciones acerca de las imágenes de lo masculino y lo femenino prevalecientes en nuestras sociedades"* (Op.cit.)

No obstante lo anterior, es importante remarcar que *"La presencia de niños en el hogar reduce sensiblemente la participación de las mujeres en el mercado de trabajo"* (Aguirre; 2007:119), aspecto sumamente interesante para la presente monografía.

En tal sentido, y en relación a lo planteado por Ariza y de Oliveira (2002) es menester mencionar que no todas las mujeres se incorporan de la misma manera, estando esta incorporación determinada y en dependencia con la clase social a la que se pertenece. Según el planteo de Aguirre (2007), las mujeres de clases bajas suelen incorporarse a trabajos más precarios y en situación de irregularidad, determinado por falta de oportunidades en referencia a la educación formal, a la capacitación y a la oportunidad de conseguir otros trabajos que le puedan dar mayor experiencia. Por su parte, las mujeres de las clases altas y medias, suelen tener otras oportunidades, que le permitan ingresar a un mercado más exigente y con ello de mayor remuneración y reconocimiento social.

Según lo anterior, el tipo de trabajo al que las mujeres accedan depende de las oportunidades y posibilidades de vida material y social que las estas tienen; la situación familiar, social y económica en la que se encuentran repercute sin duda alguna, en su inserción en el mercado de trabajo. Ello a su vez está en íntima relación con la posibilidad de hacer efectivos sus derechos y con ellos sus responsabilidades. Para seguir, Antunes entiende que la *"expansión del trabajo femenino adquiere significado inverso cuando se trata del tema salarial, donde la desigualdad salarial de las mujeres contradice su creciente participación en el mercado de trabajo. Su porcentual de remuneración es bastante más bajo del obtenido por el trabajo masculino"* (Antunes;2005: 95).

De esta manera, si bien se puede visualizar la inclusión de las mujeres en el mundo público, sigue existiendo una clara discriminación y desvalorización del trabajo productivo femenino. En ese sentido es que el trabajo de la mujer se concibe como una "fuerza de trabajo secundaria", lo cual lleva a colación la noción de "aporte" de sus ingresos y se relaciona con lo que muchos autores denominan como "techo de cristal". Ello de alguna manera refleja la cultura patriarcal en la que nuestra sociedad está

inmersa, pues según ésta es el hombre el que “dirige” la familia, también es este el que “dirige” la empresa, el mercado.

A continuación se trabajará sobre el tema de los cuidados y las estrategias utilizadas por las familias para poder articular trabajo y cuidados.

### **5.3- Cuidados y Crisis del cuidado, ¿De qué estamos hablando?**

Comenzamos el presente marco conceptual planteando que en nuestra sociedad y cultura, se le han asignado determinados roles y funciones a cada género. Establecimos que existía un mundo determinado previamente para cada uno de ellos, siendo el público el del hombre y el privado el de la mujer. Atendimos la idea de que se prepara y educa a mujeres y hombres según el mundo correspondiente.

En esta instancia, se desarrollarán aspectos relevantes a la temática de los cuidados como por ejemplo quién los realiza, para quién, cómo, por qué, etc.

Partimos de la idea de que las mujeres en su mundo de lo privado realizan tareas de reproducción social entre las que podemos encontrar los cuidados, estando estos destinados exclusivamente para ese género. En concordancia con Aguirre (2008), los cuidados son *“una actividad generalmente femenina y no remunerada, sin reconocimiento ni valoración social. Comprende tanto el cuidado material como (...) el inmaterial que implica un vínculo afectivo, emotivo y sentimental. Supone un vínculo entre el que brinda el cuidado y el que los recibe (...) involucra emociones que se expresan en las relaciones familiares, al mismo tiempo que contribuye a construirlas y mantenerlas”*

Hasta no hace mucho tiempo, el trabajo doméstico no remunerado basado en el cuidado a las personas en situación de dependencia realizado principalmente por mujeres de la familia, no se tomaba como un dato estadístico a tener en cuenta para determinar cifras de la economía nacional y mundial. Como ejemplo de ello podemos decir que en nuestro país y desde el año 2007, se están realizando encuestas dirigidas por el INE sobre el uso del tiempo y del trabajo no remunerado.

Por otro lado, actualmente nos enfrentamos a lo que Sunkel (2006) llama “economía del cuidado”, entendida como las actividades de producción de bienes y servicios que se realizan para la reproducción de la vida cotidiana de los miembros de una familia, entre los que se puede encontrar la alimentación, la vestimenta, estar en un ambiente sano y propicio para su desarrollo y crecimiento. A partir de ello me surge una pregunta: ¿son las mujeres de la familia, las únicas responsables del cuidado de los dependientes? Dadas las transformaciones anteriormente explicitadas y la idea de

las mujeres como exclusivas proveedoras del cuidado de los menores ¿Cómo hacen estas para poder trabajar y cuidar a sus hijos pequeños (entre 0 y 4 años)? ¿Es este un problema de corresponsabilidad entre los miembros de la familia? ¿O de conciliación entre el trabajo y la vida familiar? ¿O de ambos?

Para contestar las anteriores interrogantes, se trabajará en torno a la idea de hacer de los cuidados (en el caso de esta monografía el cuidado de la primera infancia) un problema público y no meramente familiar y privado, hacer de ellos un problema del gobierno, del mercado, de la familia y de la comunidad.

En referencia a la "conciliación", Aguirre plantea que las estrategias y medidas de conciliación "*contribuyen a mantener la división sexual del trabajo*" (2008:29) y junto con ello a sobrecargar aún más a las mujeres, ya que estas además de realizar las tareas reproductivas también realizan las productivas, generando inequidad a la interna de la familia, en la que la parte más complicada se la lleva la mujer.

Según Aguirre, al hacer del tema de los cuidados un problema público objeto de políticas sociales, al procurar desprivatizarlo, es decir sacarlo de la órbita exclusiva de la familia, se busca "*que disminuya la desigual e injusta división del trabajo según sexo en el cumplimiento de las funciones familiares a fin de promover la igualdad de oportunidades, el ejercicio efectivo de los derechos y el logro del bienestar por parte de mujeres y varones de distintas generaciones y estratos sociales*" (Aguirre; 2009:25).

En relación a ello, es necesario establecer que aun cuando las políticas sociales, los programas y los planes estén diseñados desde una perspectiva de género, su instrumentación y aceptación requiere de un arduo trabajo, de constancia y compromiso para poder introducir, como ya desde hace un tiempo se viene haciendo, pequeños cambios en nuestra cultura enfocados hacia la equidad entre los géneros. Asimismo y junto con ello, se podrían obtener también importantes cambios a nivel demográfico, dado que la posibilidad de articular la vida laboral y familiar, podría contribuir a un aumento de la natalidad. (Opcit.).

En relación con lo anterior, comprendemos que actualmente estamos atendiendo a situaciones como: transformaciones familiares, inclusión masiva de las mujeres al mercado de trabajo, disminución de la cantidad de cuidadores y aumento de los dependientes, importante baja en la tasa de natalidad y aumento de la esperanza de vida, crisis económicas y sociales, las cuales confluyen para que las necesidades de cuidado no sean satisfechas totalmente, produciéndose "*un verdadero déficit de cuidado, al que a las viejas necesidades de cuidado, se suman las nuevas necesidades (...) en la vida privada el déficit es más notorio en familias donde las madres trabajadoras (...) no reciben ayuda suficiente de sus parejas o familiares (...) en el ámbito público, el déficit de cuidados se ve (...) en la insuficiencia de atención*

*que prestan las políticas sociales a la situación de las madres (...)*" (Batthyány;2009:53). En tal sentido, Aguirre plantea que ante todos esos cambios sociales, económicos, culturales, etc., es difícil que las demandas de cuidado puedan ser solamente satisfechas en el seno de las familias, dando lugar así a la inclusión de nuevos actores, como la comunidad, el mercado, el Estado.

En relación al déficit de políticas públicas orientadas al cuidado de las personas dependientes, se torna interesante mencionar el proyecto del sistema nacional de cuidado que está siendo actualmente discutido y planificado por diversos actores políticos y sociales, tales como; Ministerio de Salud Pública (MSP), Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), INAU, BPS, ASSE, Gobiernos Departamentales y Municipales, organizaciones de la sociedad civil que destinan sus acciones a la población objetivo del sistema en discusión, entre otros más.

#### **5.4- Sistema Nacional de Cuidados**

Desde 2005, el Estado Uruguayo está realizando importantes esfuerzos en lo que tiene que ver con la equidad de género, para alcanzar mayores niveles de igualdad entre hombre u mujeres ya sea en el plano laboral como en lo referente a lo doméstico o familiar. Es en tal sentido que una de las líneas de intervención que busca implementar es el Sistema Nacional de Cuidados, que actualmente está en discusión.

Según Soledad Salvador (2010) el sistema de cuidados es un conjunto de acciones públicas y privadas que se deberían de desarrollar de forma articulada para así poder brindarle atención directa a la población, tanto a las personas como a las familias, ya sea en los quehaceres del hogar como en el cuidado de la primera infancia, los enfermos, los discapacitado y los adultos mayores. Uno de los principales motivos que orienta este sistema es evitar seguir sobrecargando a las mujeres con los cuidados, pensándolos desde la órbita de lo público, lo colectivo y lo comunitario, buscando sacar a la mujer del centro de estos.

Asimismo, busca ser una política de protección social de corte universal, que comenzaría enfocándose hacia las poblaciones más vulnerables para luego expandirse. De esta manera, se busca impactar tanto en una mayor equidad en la distribución de los ingresos, equidad entre géneros y generaciones, y *"la capacidad estratégica de la política social de anticiparse, adecuarse y promover procesos de cambio poblacional (natalidad y envejecimiento) en las familias (división sexual del*

*trabajo y déficit del cuidado) y en el mercado de trabajo (aumento en la tasa de actividad femenina y condiciones equitativas en el trabajo).<sup>6</sup>*

Asimismo, Salvador (2010) sostiene que este sistema, podría aumentar la tasa de fecundidad y con ello la natalidad, que está actualmente por debajo del remplazo poblacional. En relación a lo anterior, Salvador sostiene que el sistema nacional de cuidados podría promover el desarrollo social y económico, si a partir de este se invirtiera en el capital humano que se encargue de realizar los cuidados de forma adecuada. En este sentido, estamos hablando de invertir en la formación de las personas que se encargan de realizar el trabajo no remunerado, entendiendo que estas son las que permiten mantener la economía formal y reproducir a los actores sociales que la llevan a cabo.

De tal forma, este nuevo sistema se integraría al ya existente sistema de protección social de nuestro país, estando entonces acompañado de prestaciones monetarias, servicios, licencias y políticas de tiempo, para así poder desarrollar la acción del cuidado de forma adecuada.

Es importante mencionar que uno de los propósitos centrales de este sistema es contribuir al bienestar de aquellos que deben ser cuidados, pero también de quienes cuidan, ya que se busca poder formalizar a los cuidadores, capacitarlos y hacer de su función una que sea reconocida y valorada socialmente.

Una de las líneas rectoras que busca impulsar el sistema es la corresponsabilidad social, no solo en tanto hombre y mujeres, sino que también en tanto familia, estado, mercado y comunidad.

Es importante mencionar que según el documento de trabajo del Consejo Nacional de Políticas Sociales, con un sistema de estas características, donde la universalidad de la cobertura es central, se podría reducir las inequidades sociales que se gestan en la primera infancia, que para amplios segmentos de la población es vivida en contextos de ausencias de cuidado de calidad y de estímulos provocado por carencias materiales.

En tal sentido, en Uruguay se han presentado diversas instancias de reflexión, análisis y diálogo para colocar en la agenda pública la necesidad de que se formule y ejecute un Sistema Nacional de Cuidados, entre los que podemos destacar; el "Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Varones y Mujeres 2007-2010" (INMUJERES); el Diálogo Nacional sobre Seguridad Social del BPS; la Estrategia Nacional para la Infancia y la Adolescencia 2010-2030 (ENIA). Asimismo, la inquietud ha sido planteada desde la Bancada Bicameral Femenina del Parlamento, la

---

<sup>6</sup>Información extraída de la siguiente pág.:

[http://www.sistemadecuidados.gub.uy/innovaportal/file/13329/1/documento\\_de\\_trabajo.pdf](http://www.sistemadecuidados.gub.uy/innovaportal/file/13329/1/documento_de_trabajo.pdf)

Comisión de Equidad y Género del PIT-CNT, la Red Género y Familia, entre otras. (Salvador; 2010).

Lo que se busca con el sistema de cuidados es poder hacer de este un problema público y político, sacándolo de la órbita de la responsabilidad familiar y con ello incluirlo a las prestaciones sociales que hoy en día están vigentes, entre los que podemos destacar el sistema de protección social y el sistema de salud desarrollados en nuestro país. (Aguirre en Fasler; 2009)

En este sentido, y enfocándonos en el cuidado de la población que a esta monografía le interesa, es oportuno mencionar lo que Salvador (2010) entiende por matriz de protección social en el Uruguay. Se entiende que ésta, está formada por las prestaciones que brinda tanto el sistema educativo y el cuidado infantil, como el sistema de salud, la seguridad social y las políticas asistenciales.

En referencia a los cuidados infantiles, tema que es centro de interés de la presente monografía, es importante destacar que los principales centros de atención a la primera infancia en nuestro país son los Centros de Atención a la Infancia y la Familia (CAIF) impulsados por el INAU, y los servicios educativos brindados por ANEP.

Es interesante mencionar, en esta instancia del trabajo, cuáles serían los beneficios de pensar los cuidados desde una órbita pública y política, basada en un Sistema Nacional de Cuidados. Algunos de los que podríamos mencionar son la posibilidad por parte de las mujeres de ejercer libremente su derecho como ciudadanas de trabajar, y de recibir por ello un salario digno. Asimismo, contribuir a una mayor igualdad y equidad entre los hombres y las mujeres, desde lo laboral hasta lo familiar, permitiendo también una mayor participación de los hombres en su paternidad y en el crecimiento de sus hijos, desligándole a la mujer su exclusividad en tanto madre para el cuidado de estos últimos.

Es importante hacer mención en esta instancia del documento a lo aportes de las neurociencias, para pensar y reflexionar sobre el conocimiento de los niños y niñas en edad de primera infancia, aspecto que sin dudas es central para el sistema nacional de cuidados.

Desde esta disciplina se entiende a la infancia como la etapa más importante en la vida de una persona, ya que dependiendo de los diferentes procesos que se den en ella, de forma adecuada y cubriendo las necesidades del niño o niña, es como se realiza el posterior desarrollo cognitivo que alcance como adulto. Así cada uno de los estímulos que se le proporcionen al niño o niña en sus primeros años de vida serán cruciales para su posterior desarrollo. Según el documento de trabajo para el debate del Sistema Nacional de Cuidados, las últimas investigaciones referidas a las

neurociencias indican que el cuidado cálido y estimulante del niño o niña tiene profundos impactos positivos sobre el desarrollo de estos.

Concomitantemente, existen ciertas necesidades del niño o niña que deben de ser cubiertas para que su desarrollo sea adecuado; Atención a las necesidades básicas como son la alimentación, la higiene, el sueño, entre otras más, Necesidades de afecto que es de suma importancia para su crecimiento físico y psicológico, brindado principalmente por los adultos que lo cuidan, lo que ayuda a mejorar su autoestima y seguridad. También se debe de tener en cuenta la necesidad de juego y necesidades de experiencia con el mundo externo.<sup>7</sup> De tal manera, desde el Banco Mundial comprenden que *“La eficiencia económica que tiene la inversión en la primera infancia es más alta que la inversión que se hace posteriormente en jóvenes en situación de pobreza. Mientras mejores resultados se obtengan en la inversión en la primera infancia, se tendrán mayores logros en el desarrollo educativo y en el mercado laboral, y, por lo tanto, en el desarrollo del país”* (Banco Mundial, 2011)

Según Dornell y otras, *“el camino hacia un sistema nacional de cuidados es pensar que la política y los sistemas de cuidados deben apuntar a beneficiar al sujeto problematizado, (...) y en definitiva a la sociedad en su conjunto; porque resulta una fuente de capacitación y creación de trabajo para otros grupos en la sociedad”* (2011: 15).

### **5.5- Legislación Uruguay para las madres trabajadoras**

En esta instancia del trabajo se explicitarán sintéticamente las leyes laborales uruguayas para las mujeres trabajadoras.

Nuevamente quiero plantear que establezco la diferencia entre hombres y mujeres dada la cultura y la sociedad en la que vivimos. Sin lugar a dudas, quienes se ven en desventaja en el mercado laboral son las mujeres. Comprendiendo también, como ya se planteó anteriormente, que son las mujeres las que mayoritariamente (y por aspectos claramente familiares y más que nada de cuidados de las personas dependientes), dejan sus trabajos para ocuparse de los cuidados. En tal sentido, considero que la legislación uruguaya que tiene como sujeto de implementación a las madres trabajadoras es escasa y no permite un adecuado desarrollo de las potencialidades de las trabajadoras así como de ellas como madres y mujeres.

---

<sup>7</sup>Documento Base/ esquema de documentos. Base por población/ infancia, 2011. Consultora responsable: Gabriela Etchebeherre

Para comenzar con el análisis de la legislación uruguaya sobre las mujeres trabajadoras, es necesario explicitar que esta está abocada hacia aquellas que están insertas en el mercado laboral formal, dejando excluidas a las que no. A priori es interesante plantear que aquellas normas además de ser escasas y de no contemplar las diversas situaciones, tienden a “(...) centrarse en demandas conciliatorias muy específicas, relacionadas con el embarazo y la maternidad, sin considerar las responsabilidades familiares que corresponden a padres y madres” (OIT/PNUD; 2009:15)

Asimismo, se presentarán y analizarán los convenios N° 156 y N° 183 de la OIT a los que nuestro país se adhiere, los cuales buscan permitir, por medio de sus normas, mayores niveles de calidad de vida y laboral para los trabajadores.

#### 5.5.1- Convenios de la OIT y sus respectivas recomendaciones:

El primer convenio mencionado tiene que ver con la igualdad de oportunidades y trato entre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, mientras que el otro apunta hacia la protección de la maternidad.

En el año 2000, se crea el convenio internacional N° 183 y la recomendación 191, el cual tiene como objetivos “(...) defender la salud de las mujeres y sus hijos e hijas durante el embarazo y la lactancia y, al mismo tiempo, protegerlas de la discriminación laboral que puede afectarlas por su condición de madres”. (OIT/PNUD;2009:25). Desde este convenio se considera la protección de la mujer y su maternidad como una responsabilidad compartida entre el gobierno y la sociedad, vinculado a cinco componentes claves; la licencia por maternidad, protección del empleo, prestaciones pecuniarias y médicas, protección de la salud tanto de la madre como del hijo y lactancia. Asimismo, desde esta se fija una licencia por maternidad de por lo menos 14 semanas y un periodo obligatorio de 6 semanas pos-parto. Además de ello, tienen derecho a una licencia adicional por alguna enfermedad o complicación como consecuencia del parto. También se prevé una prestación de dinero durante el periodo de licencia anterior y posterior al parto.

Según el convenio, las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia no pueden ser despedidas, y luego de su licencia tienen derecho a volver a su puesto de trabajo o a otro similar con la misma remuneración. Se le debe de garantizar o la reducción de su jornada, o la posibilidad de retirarse del puesto de trabajo para amamantar.

En relación a éste, la recomendación N°191, sugiere extender la licencia a 18 semanas y a su aplicación por parto múltiple, y la extensión de las mismas garantías en caso de adopción. A su vez, en el caso de fallecimiento de la madre, se le otorga la

licencia restante al padre, así como también una licencia parental luego del periodo de la licencia por maternidad. (OIT/PNUD:2009)

Por su parte, el convenio N°156 con su respectiva recomendación, velan por la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, entendiendo que atendemos a una realidad en la que la mujer se ha incorporado masivamente al mundo productivo, donde muchas veces se la discrimina por ser mujer-madre y trabajadora. Se entiende que para poder garantizar el efectivo goce de los derechos de la mujer tanto en el espacio de lo productivo como en el de lo reproductivo, hay que generar cambios en el papel tradicional de los hombres “*Es decir, la mayor presencia de la mujer en el trabajo debía ir acompañada de una creciente participación de los hombres en la familia y el hogar*” (OIT/PNUD;2009:26).

Considero que si bien es difícil alcanzar lo anterior, es posible si las políticas públicas, sociales, económicas y laborales son efectivas para poder modificar la estructura de la división sexual del trabajo y con ello la cultura patriarcal en la que vivimos. El problema radica en saber cuáles son aquellas que generan el cambio.

Siguiendo con el convenio N° 156, se entiende que el Estado debe de poder garantizarles a los trabajadores con responsabilidades familiares la posibilidad de “*ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales*” (Opcit). Para ello plantea la necesidad de tomar medidas tanto regionales como locales que tomen en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, tanto en lo que respecta a servicios de infancia como a la familia en general, ya sean comunitarios, públicos o privados. Así, en el artículo 8 del presente convenio se plantea que “*Las responsabilidades familiares no deben constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo*”.<sup>8</sup>

En relación a ello, la recomendación correspondiente a este convenio, plantea que se les debe de garantizar a los trabajadores con responsabilidades familiares la permanencia, el reintegro y el acceso al trabajo, así como también se deben de garantizar para esta tipo específico de trabajadores, mejoras en la calidad de trabajo. Entre ellos podemos encontrar, flexibilización del horario, reducción de la jornada laboral entre otras. Otro aspecto interesante que se recomienda, como ya fue mencionado, es la ampliación de los servicios de atención infantil y familiar, para poder así no sobrecargar al trabajador. (OIT/PNUD; 2009). Es interesante destacar que el convenio recién trabajado y su recomendación correspondiente, no solo atienden a las necesidades de las mujeres, sino que también involucran a la de los hombres como

---

<sup>8</sup>Convenio OIT N° 156, pág.: 2



maridos y padres, que tienen responsabilidades familiares, buscando de esa manera lograr equilibrar las responsabilidades de ambos sujetos parentales, no excluyéndolos para así no acentuar aun más los roles tradicionales. Considero que de esta manera, el hombre se puede permitir tener más responsabilidades en el ámbito doméstico, buscando asumirlas como propias y no como ajenas, exclusivas de su pareja.

Ante tal situación es importante mencionar que los convenios recién descriptos se están cumpliendo parcialmente, sobre todo aquel que tiene que ver con las responsabilidades familiares. En tal sentido considero que no se está logrando una adecuada incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Si ello fuera así, la mujer no dejaría de trabajar para poder realizar las tareas de cuidado y reproducción social, ni las parejas atrasarían el nacimiento del primer hijo.

#### 5.5.2- Normas laborales uruguayas:

En esta instancia, se analizará la normativa uruguaya en torno a la mujer, la maternidad y las responsabilidades familiares, incorporando algunas que vinculan a los hombres en el proceso de paternidad.

La ley N° 16.104 sobre las licencias por maternidad y paternidad para los funcionarios públicos establece que para las madres, la licencia está determinada por trece semanas, cesando la mujer sus labores una semana antes del parto. Instituye, además, que no se podrá despedir a la mujer de su puesto de trabajo hasta no haber pasado las doce semanas de licencia pos-parto. No obstante ello, la trabajadora podrá adelantar su licencia hasta seis semanas antes de la fecha del parto, completando las doce con seis semanas posteriores a este. Habiendo modificaciones según ciertas circunstancias; atraso de fecha de parto, enfermedad de la madre, etc.

Luego de la licencia por maternidad, las funcionarias públicas tienen el derecho a trabajar medio horario, reduciendo así su jornada de trabajo para poder amamantar a sus hijos o hijas si ellas lo consideran.

Es interesante destacar que en la presente ley, se considera la licencia por paternidad para aquellos que presenten certificado médico respectivo, otorgándoles una cantidad de diez días.

En tal sentido, ello significa un avance para nuestro país, ya que Uruguay tiene –según mi opinión– una fuerte presencia de la cultura patriarcal y de sus valores, y a su vez le cuesta procesar los cambios, por lo cual los avances en materia de legislación que involucre a los padres en el proceso de paternidad- maternidad son muy importantes. De todas formas, considero que si bien vamos por un buen camino, no es suficiente para hacer a los hombres más participes en la crianza de los hijos, ya que lo que genera las transformaciones en las concepciones acerca de la familia, la

paternidad y la maternidad son los cambios culturales, los cuales deben de ser atravesados por un exhaustivo trabajo en torno a las nuevas paternidades y masculinidades, desde un enfoque de género.

En relación a las licencias paternales, considero que estas deberían de ser más amplias y universales. En este caso, solamente los trabajadores públicos acceden a estas, pero ¿qué sucede con aquellos que trabajan en empresas privadas? ¿No tienen derecho a licencia por paternidad? Y por otro lado, ¿Son suficientes estas medidas para hacer de la paternidad aquella que estamos buscando?

La ley N° 18.345 en su 5to artículo expresa que los padres trabajadores en el sector privado tendrán tres días de licencia por paternidad, el día del parto y los dos siguientes. De tal manera, las actuales leyes no están permitiendo un efectivo involucramiento del hombre en los procesos de cuidado de sus hijos y así, enfatizando los roles adjudicados a la madre y al padre.

En el decreto ley N° 15.084 se establecen los derechos de las mujeres madres que son empleadas de empresas privadas. En él se establece la licencia por maternidad para este grupo de trabajadoras, estableciéndose que esta se gozará seis semanas antes del parto y seis semanas después, ampliándose por enfermedad o consecuencia postparto de la madre o por atraso de aquel. Se comprende también la posibilidad de tener dos medias horas para el amamantamiento de su hijo, el cual puede ser organizado en una hora, saliendo la mujer una hora antes de su trabajo para poder realizarlo de forma efectiva y cómoda tanto para la madre como para el hijo/a.

Tal como fue planteado en los convenios antes trabajados, no es posible despedir a una madre-trabajadora en periodo de licencia por maternidad. Si así lo hiciera, el empleador deberá abonar el monto equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal correspondiente.

A continuación sobreme ocuparé de las políticas de corresponsabilidad social. De esta manera, y por medio de estas se pretende lograr una efectiva distribución de las responsabilidades familiares, y sobre todo de los cuidados de los dependientes, buscando involucrar al Estado y al mercado en dicho proceso.

## **5.6- Políticas de corresponsabilidad social**

Es importante destacar que se está haciendo mención en este espacio de trabajo a las políticas de corresponsabilidad social y no a las políticas de conciliación por el motivo que será desarrollado a continuación.

Tal como lo plantea Aguirre y como fue mencionado con anterioridad, las políticas conciliatorias buscan que la mujer articule sus actividades laborales y domésticas de forma tal que no deje de responsabilizarse de ambas. Así es que surgen los trabajos part-time, para que la mujer pueda cumplir con sus dos obligaciones de la mejor manera y sin dejar ninguna de lado, sin involucrar a ningún otro actor.

Por su parte, Judith Astelarra plantea que *“en el caso de las políticas para la conciliación entre la familia y el mercado de trabajo, los hombres no han sido nunca responsables del trabajo doméstico (...) Todos los estudios realizados indican que han servido solo para que las mujeres concilien y mantengan el supuesto de que el cuidado es responsabilidad femenina.”* (2011; 125)

En relación a ello, la autora recién mencionada habla de los trabajos a tiempo parcial o part-time como característicos de la mujer y como política de empleo, en la que se flexibilizan los horarios de las mujeres para poder cumplir con sus obligaciones como madre y mujer. Entiende también que ello conduce a la discriminación laboral. (Astelarra; 2010)

En tal sentido, y luego de haber justificado el uso de las políticas de corresponsabilidad en la presente monografía, es oportuno mencionar que según un trabajo realizado por la OIT/PNUD, estas son las políticas que buscan que los quehaceres domésticos y reproductivos no solamente impliquen a hombres y mujeres, sino también al Estado, el mercado y la comunidad, comprendiendo que estas además de promover una mayor igualdad, buscan *“(...) combatir la pobreza desde el mundo del trabajo. Constituye además un requisito para avanzar hacia la equidad de género”* (2009: 7)

Según el estudio recién mencionado, la falta de equilibrio en el trabajo reproductivo y la sobrecarga de funciones en la mujer, generan en la familia situaciones negativas entre las que podemos encontrar los problemas de cuidado y atención de calidad para los niños y niñas, los adultos mayores y los enfermos. Es de tal forma, que se plantea desde este, una mayor participación de los Estados, con el objetivo de alcanzar mejores condiciones de bienestar social y con ello, familiar y personal.

La realidad nos ha demostrado que por medio de la cultura patriarcal en la que vivimos, las mujeres han sido las exclusivas cuidadoras de los niños, de los enfermos y de los adultos mayores. Hoy en día, dada las crisis económicas por las que nuestros países han transitado y los avances sociales en materia de género, muchas mujeres se encuentran en el mercado de trabajo, lo que genera por un lado tranquilidad

económica, pero por otro, la preocupación de los cuidados, de quien se hará cargo de ellos, de cómo financiarlos, de cuáles son los mejores, entre muchas otras cuestiones.

Según la perspectiva de la corresponsabilidad, el Estado y el mercado deberían de darles las condiciones necesarias a las familias para que lo anterior no suceda. Las mujeres consiguen un trabajo, símbolo de que “sus derechos se están haciendo cumplir”, trabajan para mantenerlo, y muchas veces las condiciones sociales y familiares no permiten su mantenimiento en el tiempo y lo dejan. Por otro lado, cuando es una profesional, realiza una carrera, accede a un trabajo y para poder consolidar su carrera y crecer profesionalmente, retrasa el nacimiento de su primer hijo.

En tal sentido, el informe de la OIT plantea que *“Vincular la creación de empleos con la ampliación de la oferta de cuidados puede tener varios efectos positivos. Además de ofrecer empleos y servicios necesitados por los ciudadanos, se promueve una transformación cultural en torno a la idea de que los cuidados son una responsabilidad social y no sólo familiar ni muchos menos femenina”*.(2009:17).

Según el informe ya mencionado, para que las políticas de corresponsabilidad puedan ser ejecutadas y los resultados sean los esperados, es decir que realmente se alcance una igualdad de género tal que la mujer no se encuentre sobrecargada en sus tareas, y haya una mayor participación del hombre en lo referente a lo doméstico y reproductivo, es necesario que no sólo se involucren estos últimos, sino que también al Estado y las empresas privadas.

Es así, que en la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en la ciudad de Quito en el año 2007, se estableció *“(…) la necesidad de que los estados asuman la reproducción social, el cuidado y el bienestar de la población como objetivo de la economía y responsabilidad pública indelegable”* (CEPAL en: OIT/PNUD;2009:34).

De esta forma, el Estado está adoptando una postura cada vez más activa en lo que tiene que ver con lo que a esta monografía le interesa, los cuidados infantiles, ejemplo de eso puede ser el actualmente discutido Sistema Nacional de Cuidados, el FONASA, proyectos de INAU, etc. Por otro lado, es necesario mencionar que si bien el Estado Uruguayo tiene programas sociales que trabajan con los cuidados infantiles como el Plan CAIF, los cuales atienden a los niños de familias más vulnerables económica y socialmente, muchos se encuentran sobrepoblados.

Considerando lo anterior, el Estado debería de darle respuestas a las necesidades de la nueva división sexual del trabajo *“(…) mediante la entrega directa de servicios o la organización de sistemas que garanticen la provisión privada.”* (OIT/PNUD;2009:35)

No obstante ello, en las actuales sociedades capitalistas se sigue considerando la existencia de una persona de la familia dedicada exclusivamente para los cuidados de los miembros de la familia. En su funcionamiento, las garantías para que las mujeres puedan hacer efectivos su derecho al trabajo sin interrupción por las responsabilidades familiares, son escasas.

En tal sentido, el informe sobre el que se está trabajando (OIT/PNUD;2009), plantea que no existe una infraestructura adecuada ni horarios escolares que se adecuen a las necesidades actuales de las familia donde todos los adultos trabajan remuneradamente, aquellas en donde el cuidado de los menores y otros dependientes en un aspecto de suma importancia y preocupación.

En tal sentido, además de que los horarios escolares o de apertura de guarderías no coinciden con los horarios de trabajo de los adultos de la familia, "(...) *el mercado laboral no está pensado para personas con responsabilidades familiares, sino para quien disponga del aporte de alguien que se haga cargo de las necesidades de cuidado de su familia*" (OIT/PNUD;2009:74). De allí surge la idea del empleo full-time para los hombres y para las mujeres el consecuente empleo part-time, ya mencionado anteriormente.

Dadas las tensiones cotidianas que los adultos que deben de llevar adelante tanto en sus espacios de trabajo remunerado como aquellos que tienen que ver con la reproducción social, domésticos y de cuidados, los estados deben de atender a las demandas que estas situaciones generan, en conjunto con otros actores sociales y no solo con las familias, lo que requiere "*de un enfoque integrado de políticas públicas de conciliación a partir de la corresponsabilidad social (...)*"(OIT/PNUD;2009:116). Contribuyendo estas a generar trabajo decente, reducir la igualdad socioeconómica y a promover la equidad de género.

En tal sentido, y según lo planteado en el informe de OIT/PNUD (2009), para poder dar lugar a una mayor igualdad en el mercado de trabajo, en la familia y en la sociedad en general, es necesario no solo establecer nuevas políticas de corresponsabilidad social, sino que también éstas estén acompañadas de otras subjetividades, otras formas de ser madres, padres y junto con ello hombres y mujeres. De esta manera, la legislación debe de estar acompañada por un proceso de cambio y de transformación de lo que nuestra sociedad entiende como tales.

Comenzamos este marco teórico hablando de la polaridad de los mundos, lo que da lugar a la división sexual del trabajo, a los roles de los hombres y de las mujeres y con ello a la construcción de sus subjetividades. Ellas están sumamente arraigadas en las personalidades de los sujetos, en la cultura y en la sociedad. Para que estas dejen de ser patriarcales, para que se deje de colocar a la mujer en el centro

del hogar y de los cuidados de las personas en situación de dependencia, es necesario trabajar sobre esas subjetividades, buscando hacer principalmente de aquellos hombres distantes y proveedores, sujetos más cariñosos y participes de la crianza de sus hijos e hijas y del cuidado de los mayores. Asimismo, es necesario también modificar la subjetividad de la maternidad y la mujer, hasta hoy hay muchas mujeres que tienen tan arraigado en su personalidad el rol tradicional de cuidadora, de responsable de la reproducción social, que no permiten la inclusión del hombre en las tareas del hogar y aquellas que tienen que ver con el cuidado de la primera infancia, sus hijos.

A continuación se trabajarán las diferentes estrategias que utilizan las familias para poder articular la vida laboral con la familiar, entendiendo que algunas de estas además de perpetuar la división sexual del trabajo intrafamiliar y de sobrecargar a las mujeres de la familia, no logran generar verdaderos procesos de aprendizaje para los niños.

### **5.7 - Estrategias y soluciones de cuidado de los menores para los trabajadores y trabajadoras**

Para comenzar con esta parte del documento es interesante destacar que se trabajará en torno a un informe elaborado por la OIT llamado "*Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo*" elaborado en el año 2010 por Catherine Hein y Naomi Cassirer y a los planteos de Rosario Aguirre en sus diferentes documentos (2007, 2009)

Hein y Cassirer comprenden que algunas de las soluciones que ellas plantean pueden actuar como buenas políticas de corresponsabilidad social dado que no solo incluyen a la familia como actor social importante para efectuar dicha tarea, sino que también a las empresas públicas y privadas, así como al Estado.

En el trabajo "*Hacia políticas de corresponsabilidad de los cuidados*", realizado por la Aguirre en el año 2009, se plantean las estrategias privadas que realizan principalmente las mujeres para responder a la anterior pregunta de cómo articular la vida laboral con los cuidados. Entre ellas podemos encontrar: la reducción de los objetivos tanto a nivel familiar como laboral, basado en la disminución de la carga horaria del trabajo remunerado; la disminución de la cantidad de hijos por mujer y la secuencialización, entre otras.

En relación a la primer estrategia mencionada, la reducción de los objetivos y según datos de la CEPAL/UNFPA: "*El declive de la tasa global de fecundidad es uno*

*de los rasgos más sobresalientes de la evolución demográfica de América Latina, habiéndose reducido entre un 30% y un 70% en los últimos cincuenta años” (2005:1).*

Por su parte, la “delegación”, es una estrategia basada en el traspaso de los cuidados hacia otra persona entre las que podemos incluir familiares, vecinos así como también niñeras o los hermanos mayores del pequeño a cuidar. Las autoras plantean que una de las principales estrategias desplegadas por las familias para el cuidado de la primera infancia en relación a la delegación, son las niñeras. Esta solución consiste en pagarle a alguien principalmente una mujer, para que cuide en la casa de la familia a los niños. La principal ventaja de ello es que puede cuidar a varios niños a la misma vez y de diferentes edades, resolviendo así aspectos de tipo organizativos para la familia. Otra de las más utilizadas es la de llevar a los menores a la casa de un “cuidador” el cual ofrece servicios de cuidado a niños de todas las edades pero en su propia casa, estos según las autoras son principal y generalmente una vecina que acuerda con sus demás coterráneos el cuidado de los niños del barrio. Esto trae aparejado que *“los padres valoran la comodidad de un cuidador cuyas horas son a menudo más flexibles que las de un centro” (OIT 2010:48).*

Asimismo, los cuidados pueden ser efectuados por familiares del niño o niña a cuidar, cuando ello es así ya sean abuelos, tíos, primos o hermanos mayores, se corre con la ventaja de que estos son gratuitos, y se utilizan como una solución temporaria. A su vez es desventajoso si el niño o niña es cuidado por los abuelos que pueden llegar a tener problemas de salud, así como también si es efectuado por un hermano mayor que es sacado de sus estudios para la realización de dicha tarea. En tal sentido, no todas las familias cuentan con familiares a disposición, con energías y tiempo suficiente para realizar el cuidados de los menores ya sea porque también realizan tareas productivas, por estudio o como ya fue mencionado, por salud. (OIT:2010)

En referencia a la primer estrategia planteada, aquella en la cual se disminuyen los objetivos tanto laborales como familiares, Antunes (2005) plantea que el trabajo “part-time” surge a partir de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, permitiéndole así poder conciliar la vida laboral con la familiar, trasluciendo la idea de que es su obligación volver a la casa a cuidar de sus hijos. Pero ello, ¿no reduce las posibilidades reales de las mujeres de autonomía e independencia?

En este sentido el trabajo “part-time”, no posibilita una real emancipación de las mujeres de su rol moderno adjudicado por el sistema tanto capitalista como patriarcal. Es así que el autor entiende que ese régimen de trabajo facilita una “emancipación parcial”, que promueve un mínimo de autonomía productiva para las mujeres, pero las mantiene cumpliendo su función de madre y ama de casa. El concepto recién utilizado

tiene que ver con *“la explotación del capital y la opresión masculina (...) pero la lucha de las mujeres por su emancipación (...) es también una acción contra las formas histórico-sociales de la opresión masculina”* (Antunes; 2005:100-101)

De tal forma, las trayectorias de las mujeres trabajadoras están regidas constantemente por esa tensión, entre el ser madres y el ser trabajadoras, entre los cuidados y el trabajo, entre lo privado y lo público, entre lo doméstico y lo extradoméstico, entre el trabajo full time y el part-time, entre la emancipación parcial y la real.

Tal como se menciona en el informe de la OIT (2010), los cuidados infantiles de calidad son un problema para todos los padres del mundo, no escapa a la realidad regional ni mucho menos nacional. También es sabido que estos son muy caros y que acceden a ellos quienes pueden pagarlos, quedándose del otro lado muchas familias.

Hasta ahora se mencionaron las estrategias privadas o personales para el cuidado de la primera infancia. A continuación se establecerán otro tipo de estrategias que utilizan las familias para dar cuidado a sus hijos más pequeños.

Además de las tradicionales estrategias de las niñeras y los cuidadores, las guarderías y los jardines de infantes son otra solución disponible. Asimismo, es importante determinar que aquellas guarderías que estén debidamente habilitadas por el MEC pueden ser caras y poco accesibles para cierta población, estas estrategias son una interesante solución para los padres y madres que trabajan fuera de su casa. En la actualidad, la educación es obligatoria a partir de los 4 años, siendo en ese momento cuando los niños comienzan a acudir a centros de enseñanza, entendiéndose además que generalmente estos no cubren todo el horario laboral de los padres, por lo cual es necesaria la combinación de varias estrategias.

Hein y Cassirer, establecen dos tipos diferentes de guarderías. Por un lado las guarderías o jardines públicos o privados, barriales o comunitarios. Por otro lado, están las guarderías de empresa, aquellas que se encuentran ubicadas dentro del predio donde los padres y madres trabajan y que generalmente son financiadas o gestionados o bien por el empleador o bien por el sindicato de la empresa.

En nuestro país además de los centros privados y de algunas guarderías de empresa, encontramos centros públicos. Entre los más relevantes se encuentran los centros CAIF, estos están gestionados por Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) en convenio con el INAU. El plan fue creado en el año 1988 por el INAME. Actualmente tiene como objetivo *“garantizar la protección y promoción de los derechos de los niños y las niñas desde la concepción hasta los 3 años”*<sup>9</sup> priorizándose aquellos

---

<sup>9</sup>Disponible en la pág.: <http://www.plancaif.org.uy/acerca-de-la-institucion/>

niños que provienen de familias en situación de pobreza, extrema pobreza y vulnerabilidad social. En estos centros lo que se pretende es brindar atención, oportunidades de aprendizaje, promover el desarrollo del niño y mejorar su calidad de vida, así como también mejorar la relación entre los padres y el niño, para fortalecer los vínculos entre ambos. Estos centros son los servicios con mayor cobertura pública en nuestro país. Según el trabajo realizado por Soledad Salvador (2010) los centros CAIF, tiene en el interior una cobertura de un 87% de la primera infancia.

En estos, se trabaja con la familia a partir del embarazo hasta los cuatro años de vida del niño/a. Luego de que el niño o niña nace se continúa la intervención por medio del Programa de Estimulación Temprana con un régimen de una vez a la semana en compañía de uno de los progenitores. De esta forma, se busca fortalecer el vínculo con sus referentes, al trabajar con las madres y padres la crianza del niño/a y potenciar las capacidades de los padres. Los niños de un año mantienen el programa de estimulación temprana, pero pueden acudir en el régimen semanal o diario.<sup>10</sup>

Asimismo, y según lo planteado por Salvador en el documento "Hacia un Sistema Nacional De Cuidados" (2010), el objetivo de los centros CAIF es poder aumentar la cobertura de niños que hoy no están concurriendo a ningún centro educativo, así como extender la jornada de atención para poder compatibilizar el cuidado del niño/a con la jornada laboral de sus progenitores.

El Plan además atiende a niños entre 2 y 3 años a través de una oferta pedagógica basada en el diseño Básico Curricular del MEC (Ministerio de Educación y Cultura) y en el Programa de Educación Inicial del Centro de Educación Primaria (CEP). En estas edades, los niños y niñas acuden diariamente y la jornada educativa puede ser de cuatro u ocho horas. El principal problema de los centros CAIF, como ya fue mencionado, es la sobre-población en algunos centros y la escasa distribución de estos en ciertas zonas del territorio nacional. (Salvador: 2010)

Como ya fue mencionado anteriormente, otra de las estrategias de cuidado de la primera infancia son los jardines de infantes de ANEP, los cuales se encuentran distribuidos por todo el territorio nacional.

Una situación específica que no podría dejarse de mencionar son las guarderías que no han sido habilitadas por el MEC, las cuales pueden poner en riesgo la vida de los niños y niñas por no cumplir con las condiciones necesarias, ya sea de tipo curricular, de seguridad y/o locativo. Estas pueden llegar a ser baratas y una posible y económica solución para la familia, pero pueden ser muy precarias, sin

---

<sup>10</sup>Extraído de la pág.: <http://www.planoit.org.uy/tema-de-la-institucion/>

habilitaciones de ningún tipo, convirtiéndose en un gran problema no solo para la familia, sino también para el Estado y sus organismos.

En lo concerniente a los jardines de infantes, guarderías y centros que atienden a la primera infancia Arriagada plantea que estos *"deberían ser uno de los recursos principales para ayudar a compatibilizar familia y trabajo. La carencia de esos servicios obliga a las mujeres a buscar estrategias individuales basadas en la red familiar, y a asumir una sobrecarga de responsabilidades"*. (2007;143).

Pensar las estrategias y movimientos que deben de desplegar las familias y principalmente las mujeres para poder articular la vida laboral con la familiar es de suma importancia, no solo para la familia sino que también para el Estado y el mercado ya que *"Las consecuencias de la falta de acceso a cuidados asequibles y de buena calidad van más allá del bienestar de los niños y sus familias, y afectan al desarrollo socioeconómico de toda la sociedad"* (OIT; 2010:23).

En relación a ello, está estudiado por varios autores (Frone, Russell y Cooper, 1997) que existen diversas consecuencias negativas a nivel personal, generadas por la tensión trabajo-familia como por ejemplo, deterioro en la salud de madres y padres, mal desempeño en la función parental, tensión psicológica, ansiedad, irritación, depresión, estrés laboral, y otros problemas psicosomáticos. Pero también existen otras que afectan a la empresa como el ausentismo y rotación (Arriagada; 2007).

En tal sentido, y como fue planteado reiteradas veces, *"la falta de acceso a cuidados asequibles y fiables puede ser un factor importante para la desigualdad de género, que socava la capacidad de las mujeres para trabajar, así como sus oportunidades laborales"* (OIT; 2010:23)

Tal como fue expresado con anterioridad, el tema de los cuidados de los niños es un tema muy importante para las madres como para los padres. En tanto que algunas medidas impulsadas por el Estado, orientadas a mejorar las oportunidades de cuidado posibilitarían la participación en el mercado de trabajo por parte de más mujeres, la ausencia de faltas por problemas de cuidado de sus hijos, así como también el sostenimiento del puesto en el tiempo. En relación a ello, *"la falta de cuidados conduce a un funcionamiento ineficaz de los mercados laborales, a una infrautilización de las inversiones públicas en recursos humanos y a un cuidado insuficiente de las generaciones siguientes"* (OIT;2010:26). De esta manera, los estados deberían comprender esta situación y participar en ello, tanto para apoyar como para facilitar ciertas medidas como puede ser el sistema nacional de cuidado que actualmente está en discusión.

Para ello, se parte entonces de la idea de que es necesario realizar políticas sociales que estén orientadas hacia la familia, diagnosticando la realidad actual, donde

confluyan aspectos no solo económicos, sino también sociales y culturales. Según Arriagada, con estas políticas *“Las familias se verán beneficiadas con una mejor calidad de vida, adecuado al cumplimiento de las responsabilidades domésticas, con disminución del estrés y aumento en la satisfacción laboral y profesional, planteando sus requerimientos en términos de programas de conciliación familia-trabajo. Las empresas tendrán trabajadores y trabajadoras más satisfechos y comprometidos con su trabajo, con menos licencias y mayor productividad. Y finalmente, si el Estado legisla orientándose hacia todos los y las ciudadanas, se podrá construir un orden más justo en la búsqueda de la igualdad de oportunidades y la inclusión social”* (2007;142)

A continuación se expondrán las estrategias que deben de desplegar a diario las madres trabajadoras entrevistadas que residen en el departamento de San José.

En la presente instancia se desarrollará y analizará la forma particular que asumen las estrategias que despliegan las mujeres de San José para poder ser madres y trabajadoras a la misma vez. Se parte de la noción de que la problemática que será analizada es muy compleja y que abarca no solo aspectos de tipo económico y social, sino que también cultural y político. Se comenzará analizando aspectos del trabajo productivo que realizan las entrevistadas así como también lo reproductivo, para luego vincularlo con las estrategias que desarrollan estas para articular vida laboral y vida familiar, y más específicamente los cuidados de la primera infancia, aspecto que preocupa no solo a familia, sino también al Estado.

Para esto, se toma como insumo el marco conceptual desarrollado anteriormente, así como también la información recabada en cada una de las entrevistas.

En relación a ello, es oportuno mencionar que se realizaron seis entrevistas. Dos de las entrevistadas eran residentes de la ciudad de Libertad, una funcionaria de Bonprole, supervisora de leche (entrevistada 1) y la otra funcionaria de EFFA, en oficina de recursos humanos (entrevistada 2). Otras dos viven en la ciudad de Ciudad del Plata, ambas trabajadoras de la industria EFFA. Sus labores son desempeñadas en; Control de calidad como operaria (entrevistada 3) y en oficina de Comercio Exterior (entrevistada 4). Y por último otras dos, ambas residentes en la capital del departamento (San José de Mayo), prestadoras de servicio en el área de salud Círculo Católico (entrevistada 5) y Asociación Médica de San José (entrevistada 6). Las edades de las entrevistadas oscilaba entre los 21 y 35 años, y todas tenían hijos o hijas menores de cuatro años.

Un elemento central que es interesante destacar que se repitió en cada una de las entrevistas, es el lugar central que tienen estas mujeres en sus familias con respecto a lo doméstico, así como también a los cuidados de la primera infancia, sus hijos.

En tal sentido, es importante mencionar que el "male breadwinner model" ha sido puesto en cuestión. Este se basaba en la figura del jefe de hogar, quien trabajaba remuneradamente y llevaba los medios económicos para sobrevivir, y la figura de la mujer madre, aquella que se encontraba abocada exclusivamente a las tareas del hogar, sus actividades diarias y el cuidado de los hijos, "ama de casa a tiempo completo". De las entrevistas realizadas se desprende que este no se visualiza en ninguna de estas mujeres. En tal sentido, se podría decir que las situaciones de las familias de las mujeres entrevistadas corresponde a un modelo de dos proveedores, entendido por varios autores (Batthyany (2004), Sunkel (2006), entre otros) como "dual earner model", que de alguna manera ha impactado en la tradicional división sexual del trabajo intrafamiliar.

En relación a ello, es importante en esta instancia hacer alusión a lo planteado por Heller (1975) y Antunes (2005), del trabajo como la actividad central en la vida cotidiana de las personas. De la misma manera que queda en cada uno de nosotros y en cada una de las mujeres entrevistadas, la lucha por él, por un lugar en el mundo del trabajo, para poder cubrir las necesidades básicas, para poder también realizarnos como personas.

En tal sentido es importante mencionar que actualmente las mujeres trabajadoras confluyen en los dos mundos binarios que fueron expresados en el marco teórico, el mundo privado y el mundo público. Antes que las mujeres comenzaran a ingresar al mercado de trabajo, a estas les correspondía únicamente el primero. Ahora y luego de largos procesos de luchas sociales y políticas por los derechos de la mujer es posible decir que existe una mayor apropiación por parte de estas del mundo público. Como ya fue mencionado anteriormente, a cada uno de estos mundos binarios le corresponde un tipo específico de actividad, ya sea productiva o reproductiva.

En relación a ello, uno de los aspectos que este estudio pretendía abordar y analizar eran las actividades productivas que desarrollaban las trabajadoras fuera de su hogar. Así las actividades que desplegaban cada una de ellas en sus puestos de trabajo eran claramente productivas, ya que a partir de ellos se obtiene un ingreso que posibilita el sustento económico de la familia. En tal sentido, las mujeres pudieron expresar cuáles eran esas actividades, cuándo y dónde las desarrollaban y cómo se sentían en relación a ello.

No obstante lo anterior, según lo planteado por Hirata (2007) en sus puestos de trabajo las mujeres realizan mayormente actividades "limpias y livianas", que no implican mucha fuerza física. En concordancia con ello, las mujeres entrevistadas o bien trabajaban en oficinas de recursos humanos o comercio exterior, o bien eran

operarias que no realizaban actividades pesadas. Se trataba de encargadas de producción, operaria de control de calidad, así como enfermeras.

Diferente a lo anterior, pero siguiendo la misma línea, es el trabajo realizado por las dos trabajadoras de la salud entrevistadas. Se plantea ello, dado que como será trabajado posteriormente, este tipo de trabajo reproduce las actividades que son consideradas como propias de las mujeres. En relación a lo recién planteado, es oportuno mencionar que esas diferencias son las que sustentan la división sexual del trabajo, no solo a nivel familiar sino que también en el mercado laboral.

Para continuar, es necesario mencionar que la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo tiene un impacto muy importante y positivo en la familia, ya que como plantea Filgueira, éste posibilita que las familias de los estratos más bajos de la sociedad no caigan en la pobreza. En relación a ello, dos de las entrevistadas hacen hincapié en que su inserción laboral tiene relación principalmente con ello, "Si pudiera estar más tiempo en casa estaría, si tuviera la oportunidad de decir bueno puedo dejar mi trabajo y que trabaje mi marido (...) pero sino no da...digo si tuviera la oportunidad de elegir...elegiría toda la vida estar en casa..." (Entrevistada 1). En relación similar plantea la entrevistada 2 que "salí a trabajar, en realidad por necesidad, no voy a decir que es porque necesitaba desahogarme porque es mentira".

Por otro lado, es importante mencionar que si bien para las entrevistadas 1 y 2 el trabajo estaba centrado en aspectos de tipo económicos y satisfacción de las necesidades básicas, para las otras cuatro entrevistadas, aquel no solo responde a decisiones meramente económicas sino que tal como lo plantearon ellas, su inserción en el mercado de trabajo tiene relación con la posibilidad de salir de su casa, y de percibir un salario, de alcanzar mayores niveles de independencia y autonomía. Para muchas de las entrevistadas, es alcanzar un derecho, es realizarse como mujer, aspecto que le permite no solo percibir un salario, sino que también la posibilidad de socializar. En otras palabras, Aguirre plantea que el trabajo femenino supone "*efectos positivos que ha tenido en cuanto al desarrollo de la autonomía económica, la realización personal y las posibilidades de organización de las trabajadoras*" (2007: 115). En relación a ello, la entrevistada 3 plantea que "yo a lo mejor porque soy madre soltera y lo veo mucho mejor, conseguís las cosas por mí misma, puedo comprarle esto, o le hace falta esto y...dentro de tanto tiempo se lo puedo comprar a decir tengo que depender de tal persona para que me ayude a comprar esto...si puede..."

Otro aspecto que es necesario tener en cuenta al momento de analizar las actividades productivas que realizan estas mujeres trabajadoras y su inserción en el mercado laboral, es lo concerniente a lo educativo, en el acceso a la capacitación y

crecimiento profesional, instando así el empoderamiento de las mujeres, aspecto al que quizás no accederían si no fuese por este medio. Así, tanto la entrevistada 1 como la 4 a partir de su trabajo están realizando otros estudios y cursos que posibilitarían un crecimiento dentro de la empresa en la que trabajan, o simplemente aportarían a lo que ya hacen, “la empresa nos permite a veces y nos hace acceder a cursos y cosas dentro del horario de trabajo, que está bueno...ahora nomás estoy yendo a inglés dentro del horario de trabajo”. Por otro lado, la entrevistada 4 plantea “el año pasado hice un curso de analista en comercio exterior, terminaba de trabajar volvía a casa un rato y luego para Montevideo a estudiar tres veces a la semana...era cansador...ahora este año voy a retomar...voy a hacer un curso más avanzado de comercio exterior e Inglés”.

En esta instancia del análisis y en relación a la cita anteriormente planteada de Aguirre, es importante mencionar que la inserción masiva de las mujeres en el mercado de trabajo, ha traído aparejado su organización laboral, lo que ha permitido la reivindicación de sus derechos como trabajadora y asalariada, desde la negociación interna y colectiva. En relación a ello, la entrevistada 1 planteaba que el hecho de formar parte del sindicato de trabajo de la empresa en la que trabaja, le ha dado beneficios laborales relacionados a la flexibilidad en su horario de trabajo, ya que son muchas las horas que debe permanecer en la empresa, así como también no se siente sola al momento de hacer un planteo en referencia a lo laboral a sus superiores, ya que ante alguna dificultad, “el sindicato está ahí”.

Para seguir con el análisis, se torna necesario plantear que según Aguirre “*La presencia de los niños en el hogar reduce sensiblemente la participación de las mujeres en el mercado de trabajo*” (2007:119). Ello tiene estrecha relación con la ya mencionada reproducción social, la cual según los mandatos culturales, sociales y “biológicos” la mujer, por el simple hecho de ser mujer, es la exclusiva responsable de realizar dichas tareas. Como ya fue planteado anteriormente, la reproducción social abarca un sinnúmero de actividades relacionadas al hogar como la limpieza, la higiene de los miembros de la familia (hijos, discapacitados y adultos mayores), la alimentación de estos, su cuidado diario, entre otras más. Por ello, y por la falta de apoyo de su pareja y de políticas públicas orientadas al cuidado y a la corresponsabilidad, es que la participación de las mujeres en el mercado laboral disminuye si hay niños en edad de primera infancia en la familia, dado los cuidados minuciosos que debe de tener. Esto impacta no solo en la economía de la familia sino también en el cumplimiento de los derechos de la mujer como ciudadana, y de todos aquellos beneficios que le permitiría la inserción laboral, como la capacitación anteriormente planteada.

En relación a ello y a cómo la falta de ayuda y apoyo para el cuidado de la primera infancia por parte de los padre y de las políticas sociales, impacta negativamente en la mujer y en su deseo de trabajo así como también de progreso o crecimiento profesional, la entrevistada 1 plantea que “ a veces también me lo cuestiono si me hubieran dado ese ascenso sabiendo que iba a ser mamá... entonces como que la etapa de crecimiento fue anterior a esto...ahora como que sigo creciendo profesional como que a menos ritmo... es hasta acá...por más que tuviera la oportunidad por lo que te decía antes, bueno de que un escalón más significaría más horas fuera de mi casa, mas estrés, mas responsabilidades y no sé, me parece que me alejaría mucho de mi hija y...no, por eso ya tengo muy claro que el tope es acá...si tuviera la oportunidad que creo que se puede dar, pero no...me quedo acá...”.

El anterior discurso de la entrevistada 1 denota cierta resistencia y a su vez miedo a un mayor crecimiento profesional, pues este no estaría en consonancia con sus actividades como madre, en el tiempo que pasa con su hija, en el estrés que le puede generar, en el aumento de horas que ello significaría para la producción y disminución para la reproducción, entre otras. Asimismo, cuestiona si le hubieran dado su anterior ascenso si hubieran sabido que en ese momento estaba embarazada. Lo que a su vez denota cierta discriminación a la mujer embarazada. Lo que a su vez denotaría cierto temor a una posible discriminación a la mujer en el transcurso de un embarazo.

Concomitantemente, se considera de suma importancia en esta instancia hacer referencia a lo que Antunes entiende como “emancipación parcial”. Nos parece relevante colocar este concepto, en el entendido que estamos hablando de mujeres que a pesar de poder ejercer su derecho a trabajar, al mismo tiempo mantienen su espacio tradicional y exclusivo de cuidadora del hogar y del resto de los integrantes de la familia.

Antes de culminar con esta parte del análisis, se considera importante analizar la situación de las trabajadoras de la salud. En esta instancia se puede visualizar una estrecha relación de la elección de la profesión y del oficio con los roles que a las mujeres se nos han adjudicado en la modernidad sobre el cuidado de las personas en situación de dependencia, entre ellos los niños, los adultos mayores, los enfermos. Ellas están claramente reproduciendo en el ámbito de lo público lo que en el ámbito de lo privado, de la familia, trasladándose el trabajo a todos los ámbitos de la vida de estas mujeres, y los quehaceres de su vida privada hacia el trabajo.

En relación a ello, al momento de analizar como desarrollan estas mujeres su diario vivir, siendo madres y trabajadoras a la misma vez, y sobre la cantidad de

actividades que realizan, suelen plantear que estas si bien son muchas, no las viven como una carga ya que de alguna manera, es lo que deben de hacer como mujeres. Asimismo, para poder compensar en el área doméstica las horas que dedican al trabajo remunerado fuera del hogar, realizan varias actividades en simultáneo cuando están en sus hogares “descansando” del trabajo productivo. Ello es así dado que históricamente se le ha adjudicado roles que dan lugar a que estas cosas sucedan, a que la mujer además de realizar actividades productivas fuera de su hogar y por las cuales reciba un salario, realice actividades no remuneradas de carácter reproductivo con la misma intensidad y dedicación que las otras.

Para comprender mejor la situación, se citará a Elizabeth Jelin quien deja en claro el “rol femenino”, *“La mujer es la principal responsable de las tareas “reproductivas”: tiene a su cargo la reproducción biológica, que en el plano familiar significa gestar y tener hijos (y en el social se refiere a los aspectos socio-demográficos de la fecundidad), se ocupa, además, de la organización y de gran parte de las tareas de la reproducción cotidiana, o sea de las tareas domésticas que permiten el mantenimiento y la subsistencia de los miembros de su familia y desempeña un papel fundamental en la reproducción social, o sea en las tareas dirigidas al mantenimiento del sistema social, especialmente en el cuidado y la socialización temprana de los niños, transmitiendo normas y patrones de conducta aceptados y esperados”* (1997:34).

En tal sentido, el rol adjudicado histórica, cultural y socialmente, coloca a la mujer con la responsabilidad del cuidado diario de los niños así como también cumple un papel muy importante en la transmisión de normas y conductas que posibilitan la vida social, tal como lo plantea Jelin.

Los discursos de las mujeres podrían demostrar claramente la perpetuación de las relaciones desiguales de género a la interna de la familia, ejemplo de ello es la cita anterior. En concordancia con ello, tanto la entrevistada 1 como la 2 comentaron llegar a establecer instancias de discusión con sus parejas para darle organización a las actividades domésticas o reproductivas luego de que estas ingresan al mercado laboral, donde aparece más la figura del hombre “activo” en las actividades que tiene que ver o bien con el hogar o bien con los hijos. Por otro lado, las otras entrevistadas al no poder realizar estas coordinaciones, se sienten sobrecargadas y con la sensación de tener poco tiempo para poder disfrutar con sus hijos, ya que es mucho lo que se debe de hacer luego de volver del trabajo. En otras palabras, en algunas de las situaciones, no hay una reestructuración y redistribución de las tareas domésticas en el hogar entre ellas y sus parejas.

De esta manera, se torna interesante citar las voces de estas mujeres en relación a lo recién planteado. “Ahora estamos bastante divididos, al principio fue todo un golpe, yo llegaba a mi casa y como que encontraba todo para hacer...y después nos organizamos, yo hago determinadas cosas... Pablo, yo que sé, cuelga la ropa, lava los paltos... y yo después hago lo de la noche...intento que quede lo menos posible porque él también trabaja...” (Entrevistada 2). Por otro lado, la entrevistada 1 planteaba “las actividades domésticas las hago yo mayoritariamente...la limpieza, la comida todo lo hago yo...y ta...mi marido colabora como cualquier otro digo... pero en general lo hago todo yo...”

El discurso anterior de la entrevistada 1 denota claramente la división sexual del trabajo intrafamiliar, y como está además de ser aceptada tanto por hombres como por mujeres, es reproducida inconscientemente desde el discurso. Tal como se considera que el salario de la mujer que percibe por su trabajo productivo remunerado, es un “aporte”, una colaboración o ayuda que realiza la mujer a su marido para el sostén de la familia. Desde la otra óptica de la reproducción, se considera que el trabajo que realizan los hombres en el hogar es una colaboración hacia ellas cuando en realidad no debería de existir una desigualdad que así lo condicionara.

Por su parte, en el discurso de la entrevistada 2 se observa claramente la responsabilidad adquirida de la mujer hacia las actividades domésticas en su hogar, no solo por considerar que le corresponde y que luego de un acuerdo su pareja la “ayuda” sino por la necesidad de no sobrecargarlo a él. Asimismo, se observa la falta de corresponsabilidad a la interna de la familia con los quehaceres domésticos, partiendo nuevamente de la base de que es la mujer la que los debe de realizar. En tal sentido, se pudo apreciar en las entrevistas realizadas la sensación de agotamiento y sobrecarga que les implica la “doble jornada laboral” a decir de Sunkel.

En relación a lo que se viene analizando, es importante comprender cómo se visualiza en cada una de estas mujeres lo que plantea Antunes *“La mujer trabajadora realiza una doble actividad laboral, dentro y fuera de su casa, o si se quiere, dentro y fuera de la fábrica. Al hacerlo además de la duplicación del acto laboral, ella es doblemente explotada por el capital: ejerce en el espacio público su trabajo productivo en el ámbito fabril y, en el universo de su vida privada, consume horas decisivas en el trabajo doméstico, con lo cual, posibilita (al mismo capital) su reproducción, en esa esfera del trabajo no-directamente mercantil (...)”*(2005:98).

En total acuerdo con los planteos de Antunes (2005), entiendo a estas mujeres y muchas otras, como aquellas que viven su vida trabajando para darle forma al capitalismo, no solo desde su ser trabajadora, sino que también como aquellas que dejan lo productivo para asomarse a sus hogares y realizar las tareas domésticas.

Para reproducir biológica y socialmente a los futuros y actuales trabajadores, para educarlos, alimentarlos y para enseñarles a comportarse en la sociedad, transmitiéndole a estos, valores y hábitos que le permitan amoldarse a ésta, etc.

Para seguir con el análisis, es pertinente ahondar sobre las consecuencias negativas que genera la articulación de la vida laboral con la familiar, que de hecho sobrecarga a las mujeres, por lo cual es importante determinar cuáles de las planteadas en el marco teórico por Frone, Russell y Cooper, (1997) se pudieron observar, y fueron manifestadas por las entrevistadas. Las que más aparecen en los discursos de las mujeres fueron; tensión e irritación. En relación a la primera, la tensión, la entrevistada 1, llorando relataba cómo había sido su vuelta al trabajo luego de la licencia por maternidad “había ocupado el puesto donde estoy muy poquito antes de quedar embarazada, entonces tenía muy poquito tiempo dentro de ese puesto y como que me sentía en la obligación de volver cuanto antes a ocupar mi puesto, para cumplir con mi trabajo...entonces tenía claro que iba a ser a los tres meses y lo tenía claro y ya me había mentalizado de que lo iba a hacer así por más que supiera que iba a extrañar o lo que fuere y nada, los primeros días fue difícil...me sentía mal, triste...fue difícil, y no te digo que ahora no lo es porque sería mentira...”. Por su parte, en relación a las consecuencias de la articulación y la sobrecarga, la entrevistada 5 planteaba que al principio “cuando una no está acostumbrada, cuando sos madre primeriza y trabajas, y además tenés que hacer las cosas de la casa, volver y ver el caos molesta, cansa, es difícil, evidentemente tenés discusiones, te cansas...tenés sueño, todo te molesta...pero después él se empieza a dar cuenta de que hay cosas que puede hacer...hay que aprender y amoldarse no más...es cuestión de tiempo...”

La realidad actual nos muestra que las mujeres están dejando sus hogares y con ello la exclusividad en torno a sus actividades reproductivas, incorporándose aun más en las que tienen que ver con lo laboral extradoméstico. Frente a ello, surge un nuevo problema, el referente a los cuidados de sus hijos. ¿Quién los realiza? ¿Cómo se organizan? ¿Tienen familiares que la ayuden o debe de recurrir a un desconocido o a una guardería? Estas son las principales cuestiones que deben de ser dilucidadas para que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo sea efectiva.

En relación a lo anterior, es importante en esta instancia del análisis plantear un aspecto importante y central que dificulta la permanencia de las mujeres madres en el mercado de trabajo. Este se presenta como una de las grandes dificultades que tienen las madres trabajadoras en cuanto a la posibilidad de mantener el espacio de trabajo y es principalmente al momento de encontrarse enfermos sus hijos. Ante tal situación muchas de las entrevistadas plantearon dificultades. Como ejemplo se puede citar el

discurso de las entrevistada 3 quien plantea que “afecta cuando ella está enferma...por ejemplo ahora está con fiebre y con vómitos y no puedo estar con ella...y me pone nerviosa y no te podes ir porque perdés el día...perdés el incentivo...y un montón de cosas que a veces ella lo necesita y...y...a la misma vez te encantaría estar ahí con ella porque está mal...además me tengo que andar escondiendo de los supervisores para revisar el celular y ver si tengo algún mensaje de la niñera...no es fácil, estos son los momentos en que me da ganas de dejar todo” .

En relación a lo anterior, surge una pregunta que ha guiado toda la monografía; ¿Cuáles son las estrategias que despliegan las mujeres trabajadoras para articular vida laboral y vida familiar? Como se ha planteado en el marco teórico, por diversos autores, principalmente por Aguirre (2007), Arriagada (2007), Sojo (2004) y Hein y Cassirer (2010), existen diversas estrategias que permiten que la mujer sea madre y trabajadora a la misma vez. Existen dos tipos diferentes, unas de carácter personal y otras públicas. Las primeras tienen que ver principalmente con determinaciones que realiza la mujer en su vida privada, como son la reducción de objetivos, la delegación y la secuencialización, las cuales serán desarrolladas a la brevedad. Por otro lado, las de carácter público, tienen que ver con decisiones que toma la familia para el cuidado de la primera infancia fuera del núcleo familiar, como los jardines de infantes, los centros CAIF, los jardines de ANEP, y guarderías.

Ahora bien, cuando los autores hacen referencia a las estrategias privadas y personales están hablando de las que realiza principalmente la mujer y pueden ser de tres tipos diferentes, que ya se mencionaron. Por un lado, la reducción de los objetivos tanto laborales como familiares, lo que impacta o bien en menor cantidad de horas dedicadas al trabajo (trabajo part-time), flexibilidad de horario, trabajo desde la casa, o teletrabajo (trabajo por internet,) o bien reducción de la cantidad de hijos. De esta manera, se renuncia o a tener más hijos, o a un crecimiento profesional. Por su parte, la delegación hace alusión al traspaso de cuidados de los dependientes desde la madre hacia otra persona que puede ser un familiar, un vecino o un desconocido. Dentro de esta clasificación podemos encontrar las niñeras y los cuidadores que fueron mencionados en el marco teórico. Por último, la secuencialización o alternancia, entre el tiempo destinado al trabajo productivo, y el reproductivo, lo que tiene relación también con las licencias o permisos parentales, lo que a su vez puede tener un impacto negativo en lo laboral extradoméstico ya que imposibilita o trunca el ascenso o progreso laboral. (Aguirre, 2007; Arriagada 2007; Sojo, 2004).

037277

En lo referente a las estrategias públicas, podemos destacar lo que Sojo (2004) entiende como derivación hacia el mercado, que serían las guarderías, el transporte escolar, el servicio doméstico, los hogares de ancianos, los clubes, etc.

Luego de lo anterior, estamos en condiciones de analizar las estrategias que despliegan las mujeres para poder ser trabajadoras y madres a la misma vez.

Es de destacar que todas las entrevistadas utilizan estrategias privadas, personales, pero también de las otras, públicas. En tal sentido, de las primeras mencionadas, las más utilizadas son la delegación y la reducción de objetivos. Así, muchas de las entrevistadas han contratado niñeras para que cuiden a sus hijos mientras ellas trabajan, como la entrevistada 1, 2, 3, principalmente.

En relación a esto, y según lo que plantea Cassirer y Hein *“la falta de acceso a cuidados asequibles y fiables puede ser un factor importante para la desigualdad de género, que socava la capacidad de las mujeres para trabajar, así como sus oportunidades laborales”* (2010;23). En tal sentido, son muy distintas las situaciones que hacen tambalear la tranquilidad de las madres con respecto a los cuidados de sus hijos en lo que tiene que ver con este tipo de contratación (las niñeras). Las más destacadas por las entrevistadas son, la falta de confianza y conocimiento de la persona, el desconocimiento de cómo trata al niño o niña cuando los adultos no están, la alta rotación que tiene este tipo de empleo, y las posibilidades de robo. Todo ello, hace vacilar la tranquilidad y estabilidad de la madre trabajadora en su puesto de trabajo, pues esas dificultades para conseguir alguien de confianza que cuide los niños es una situación que estresa y preocupa a la misma vez, lo que lleva a pensar muchas veces en abandonar el trabajo y dedicarse ellas mismas al cuidado de sus hijos.

Así la entrevistada 3 plantea *“tuve distintas niñeras como te dije antes y si...llega un momento en el que lo pensé muchas veces, no puedo más, porque claro vos estas confiado de que la dejas con una persona que recién la estas conociendo vos a esta persona, y te empiezan a fallar, le encontrás defectos o no te gusta por tal cosa, o a ella no le gusta o no le sirve, el horario o la niña yo que sé”*.

Es importante mencionar también que la familia juega un papel muy importante en el cuidado de la primera infancia, ya que las familias se ahorran los problemas planteados anteriormente como falta de confianza y conocimiento. Ello tiene claras coincidencias con lo planteado por las autoras Hein y Cassirer *“Los miembros de la familia, como los abuelos, los primos, las hermanas y las tías han desempeñado tradicionalmente un papel clave ayudando con el cuidado de los niños en las familias trabajadoras”* (OIT; 2010:387). Los familiares más comunes que realizan las actividades de cuidado mientras los padres y madres trabajan son los abuelos y

abuelas, pero también las tías. “Cuando nació lo cuidó mi hermana la más grande, gracias a dios tengo tres hermanas que me lo pueden cuidar, no me gustaba mucho la idea de ponerle niñera, traer un extraño a tu casa y menos para cuidar a un niño”. Por otro lado, “si, a mi me la cuida o mamá o mi suegra...depende del día” (entrevistada 2).

Asimismo, es necesario plantear que muchas veces y dadas las largas jornadas productivas que realizan padres y madres, es necesaria la combinación entre varias estrategias para poder cubrir el horario en el que los adultos no están. En esta instancia se está haciendo referencia a la combinación de cuidados realizados por parte de las niñeras con los realizados por familiares, lo que de todas maneras se sigue denominando delegación.

Un aspecto interesante para analizar, es el género de quienes realizan los cuidados en la estrategia de delegación. Las cuatro primeras entrevistadas, o bien tenían niñeras o bien un familiar, todas mujeres, hermanas, madres, suegras, o simplemente mujeres. Ello a su vez denota claramente cómo está instalado el rol de la mujer como cuidadora, ya sea de forma remunerada o no remunerada.

Para seguir con las estrategias de tipo personal, es oportuno mencionar que las mujeres además de las estrategias de cuidado antes mencionadas (niñera y familiares) utilizan para articular vida familiar y laboral, la estrategia de reducción, la que se basa en la disminución de carga horaria de trabajo, así como también la reducción de la cantidad de hijos por mujer. Estas dos, se visualizaron claramente en las entrevistas realizadas, pues tres de ellas tenían dos hijos o hijas, mientras que las restantes tan solo uno o una. Asimismo, todas planteaban que para poder realizar “sus dos actividades” de la mejor manera, sería necesario tener menor carga horaria fuera del hogar. Ello lo delimita claramente una de las madres cuando plantea “me gustaría que de repente, o trabajar o menos horas o menos días a la semana, no sé...” (Entrevistada 1)

En relación a la reducción de objetivos a nivel familiar, es importante remarcar que cuando a las entrevistadas se les cuestiono sobre la composición familiar, todas y cada una de ellas plantearon que tenían pocos hijos. Una de ellas claramente expresó, “más es imposible, no te dan los tiempos sino para trabajar y estar en casa...además con mi profesión trabajando de noche...otros días trabajando de mañana, y otros de tarde es complicado...no creo que me pase solo a mi...o sí?” (Entrevistada 5)

En lo referente a la mercantilización de los cuidados infantiles y más específicamente a las estrategias de tipo público, se destaca el uso de guarderías y jardines privados. Es importante hacer hincapié en este tipo de estrategias, ya que si estas están debidamente habilitadas por el MEC y son de calidad, según los estudios

realizados, permitirían un adecuado desarrollo cognitivo y emocional de los niños y niñas que a ellos acuden, aspecto que luego será referido.

Asimismo, es importante destacar que el uso de la estrategia de derivación de los cuidados hacia el mercado se ha ampliado dado ya que no solo se utilizan las guarderías y jardines de infantes, sino que también el transporte escolar es un servicio muy consumido por las familias para trasladar a los niños y niñas de su casa al centro y viceversa. En relación a ello, una madre plantea: "me lo cuidó mi hermana hasta que tuvo 2 años, luego lo pusimos en un jardín, lo llevaba mi hermana, ahora pasa una combi y lo deja en el jardín y lo trae de nuevo a las 5, después se quedaba hasta las 6 con mi esposo y después llego yo".

El anterior discurso permitió vislumbrar que las familias no se apegan a un solo tipo de estrategia, sino que buscan por todos los medios organizarse de forma tal que los niños estén siempre o con una niñera, un familiar o en algún centro educativo para la primera infancia, mientras los adultos realizan sus actividades productivas. En relación a ello, Aguirre (2007) plantea que estos últimos, (los centros educativos para la primera infancia) *"deberían ser uno de los recursos principales para ayudar a compatibilizar familia y trabajo. La carencia de esos servicios obliga a las mujeres a buscar estrategias individuales basadas en la red familiar, y a asumir una sobrecarga de responsabilidades"*. (2007;143)

En tal sentido, si bien es importante el contacto del niño o niña con un familiar o con alguien de confianza que lo estimule y le transmita cariño, es conveniente según varios estudios (Banco Mundial, 2011, UNICEF 2010, UNESCO 1990, 2007, entre otros) que estos acudan a centros de atención a la primera infancia, (en el contexto Uruguayo podrían ser centros como; CAIF, ANEP u otros privados habilitados por el MEC), donde la estimulación temprana sea central. Como ya fue mencionado en el marco teórico, según estudios sobre neurociencias y la primera infancia, cuanto más pequeño sea el niño y esté inserto en un medio de estimulación, donde socialice con niños de su misma edad, donde haya profesionales encargados de su atención y cuidado, mejor y mayor va a ser su posterior desarrollo cognitivo y emocional.

En relación a lo anterior, dos de las entrevistadas (5 y 6) llevan a sus hijos e hijas a la guardería de la Intendencia de San José. A esta no acceden todos los niños y niñas, ya que es para los hijos de funcionarios. En relación a los beneficios que tiene acceder a un centro de este tipo la entrevistada 5 plantea "acá estamos super conformes, porque hay una contención tremenda, es muy seguro y no lo dejás con un extraño, (...) nosotros vemos que mejora la socialización y la parte...como decirte...la parte motora también, que yo digo...están muy estimulados en la guardería...Ahora a corto plazo vos ves que llegan a

la escuela y están más preparados, de hecho vemos la diferencia con otros niños que no fueron a una guardería y se nota...acá los preparan mas...los contienen...aprenden desde chicos muchas cosas...tienen gimnasia, plástica, de todo...esta bueno...”.

Luego de lo anterior, es importante mencionar lo que sucede en relación al uso, de los centros CAIF y ANEP. Tal como lo han mencionado las autoras del informe de OIT así como también Aguirre, los horarios de los centros destinados a la primera infancia no son compatibles con los horarios de trabajo de los padres y madres. En relación a ello, la entrevistada 3 planteaba “hasta hace unos meses la llevé al CAIF del 28, pero después la deje de llevar...sabes cuál es el tema...yo me levanto a las 4.30, a las 5 llega la niñera y yo salgo para la ruta tengo un km que caminar para llegar al ómnibus, imagínate...a esa hora no la puedo llevar, está cerrado, además...la niñera es una señora mayor...se cansaba mucho para llevarla hasta el 28, iba caminando porque no tenemos vehículo...me da lástima por ella, porque se ve que le hacía bien...no es lo mismo estar sola con la niñera que en un lugar con 20 niños mas...pero además pagar una guardería, imposible”

Del anterior discurso se desprenden varios aspectos que son pertinentes de ser analizados. Por un lado, la incompatibilidad de los centros de atención a la primera infancia con los horarios laborales de la familia, recientemente analizado. Por otro lado, lo que tiene que ver con la importancia de acudir a un centro de este tipo, en el crecimiento y desarrollo de los niños y niñas, desarrollado con anterioridad. Y por último, el elevado costo que implican los cuidados de la primera infancia. Aspecto todos que será analizado a continuación.

En relación a los costos que tienen los cuidados de los niños y niñas, es importante mencionar que según los planteos de las propias entrevistadas estos son muy elevados, principalmente lo que tiene que ver con una guardería o jardín de infantes privados, así como también las niñeras “el costo...si son caros, hace unos meses averigüé cuanto salía un jardín, y son caros...asique desistimos, no podemos, entonces contratamos a una niñera...pero mira que no hay mucha diferencia, con el aguinaldo y licencia, aumentos y yo que sé que...se te va a casi lo mismo...” (Entrevistada 1).

Para terminar con lo que a este análisis le interesa, las estrategias desplegadas por las madres en torno a lo laboral y lo familiar, es importante no olvidarnos de la secuencialización.

Otro aspecto que se considera de suma importancia para el análisis de esta monografía, es el concerniente a las licencias por maternidad. Tal como fue estipulado en el marco teórico, las licencias por maternidad para las trabajadoras del sector privado es de 12 semanas en total, que pueden ser organizadas por la trabajadora ya sea 6 semanas antes del parto y 6 después. Asimismo, y tal como se plantea en el

documento de trabajo del sistema nacional de cuidados, es de suma importancia la presencia de los padres en el primer año de vida, para el efectivo desarrollo del niño o niña. La realidad nos demuestra que seis 12 semanas, lo que equivale a tres meses es relativamente poco, lo que lleva sin dudas a que muchas madres quieran seguir de licencia para acompañar y disfrutar de sus hijos. En relación a ello, una de las entrevistadas planteaba "acá...mirá muchas de mis compañeras iban al médico y pedían prolongación de licencia para estar más en su casa...no te dan las 12 semanas, es muy poco, y que haces? Tenés que dejarlo con alguien. Volver a trabajar después del parto, y con tan solo tres meses el bebe es muy duro...no es fácil dejarlo en manos de otra persona que no seas vos, es muy chiquito, te pasas pendiente del teléfono, de una llamada, no está bueno, vivís con el corazón en la boca" (entrevistada 1)

En tal sentido, y para culminar con este análisis, es importante mencionar que existen diferentes estrategias que realizan las familias para que el cuidado de la primera infancia no interfiera en la posibilidad de trabajo de las mujeres, pero según los discursos de las entrevistadas, que fueron apareciendo en el correr del análisis, las medidas que se toman y que el Estado y el mercado brindan no son suficientes para que las mujeres puedan despegarse de su exclusividad como cuidadoras, y que estos no repercutan en su ser trabajador y profesional, como lo ha hecho hasta ahora. En relación a ello, es importante pensar la insuficiencia de políticas sociales destinadas al cuidado de la primera infancia y como ello, dada la cultura patriarcal en la que vivimos, hace perpetuar la división sexual del trabajo intrafamiliar. En tal sentido, ¿Es el Sistema Nacional de Cuidados una posible política de corresponsabilidad social, que permita no solo la inclusión del Estado y el mercado, así como también de los hombres como padres en el cuidado de la primera infancia?

Es importante destacar en esta instancia del documento, que la mayoría de las estrategias que realizan las mujeres con las que se hicieron las entrevistas son típicamente de conciliación, lo que hace que la división sexual del trabajo se perpetúe. En la mayoría de ellas, la mujer es la que toma las decisiones sobre los cuidados de la primera infancia. O bien es ella la que reduce su carga horaria de trabajo productivo, o bien la que piensa en dejar su trabajo para dar no “descuidar” el cuidado de sus hijos y de las actividades del hogar, o bien la que se encuentra sobrecargada por la combinación de ambas actividades. En tal sentido no hay una real corresponsabilidad entre hombres y mujer, ni de la familia con el Estado y el Mercado, dado que según lo que se pudo analizar a partir las entrevistas, no hay ningún dispositivo o mecanismo que así lo posibilite.

En relación a esto y según Batthyány estamos presenciando *“un verdadero déficit de cuidado, al que a las viejas necesidades de cuidado, se suman las nuevas necesidades (...) en la vida privada el déficit es más notorio en familias donde las madres trabajadoras (...) no reciben ayuda suficiente de sus parejas o familiares (...)”* (2009:53). La situación actual de los cuidados infantiles, el déficit de cuidadores (tanto familiares como personas de confianza para dejar a los niños o niñas), la falta de conocimiento en el desarrollo de esas funciones cuidadoras, llevan junto con el mandato social de que la madre debe de cuidar a sus hijos, a que las mujeres sean, como ya fue mencionado en el marco teórico, las primeras en suspender sus actividades laborales productivas para dedicarse solamente a las domésticas.

Es importante pensar en que los cuidados de los menores requieren de muchas horas y de muchos gastos. Si todos los adultos de la familia trabajan, los cuidados de los pequeños deberán de ser delegados hacia una niñera o un familiar y muchas veces complementados con los jardines de infantes, las guarderías, etc. Pero cuando los cuidados no son de calidad, los familiares no están disponibles para encargarse de la atención a los niños, o son muy caros, la primera persona en replantearse su situación es la mujer, es ella la que deja su puesto de trabajo para hacerse cargo de los cuidados infantiles. De esta manera, se afecta el desarrollo socioeconómico de las sociedades ya que seguramente el ingreso promedio de la familia sea menor,

estableciéndose una cadena que afecta a los miembros de la familia y con ello a la sociedad.

Es importante destacar en esta instancia de la monografía, que estas conclusiones están acotadas al conjunto de personas entrevistadas.

Para culminar es importante mencionar que la insuficiencia de políticas públicas destinadas al cuidado de la primera infancia da lugar a que las madres: reduzcan sus aspiraciones profesionales, tengan pocos hijos, quieran reducir sus horas de trabajo productivo por sentirse en falta con sus hijos, el hogar y sus maridos, utilicen diversas estrategias conciliatorias que mantienen la división sexual del trabajo intra y extra familiar, entre otras más.

Muchas de estas medidas dan lugar a la perpetuación de las desigualdades de género tanto en el mercado laboral como en el seno de la familia, dando por sentado que es la mujer la que se debe hacer responsable de los cuidados de la primera infancia, los discapacitados, los enfermos y los adultos mayores. Comenzamos este análisis hablando de la polaridad de los mundos, lo que da lugar a la división sexual del trabajo, a los roles de los hombres y de las mujeres y con ello a la construcción de sus subjetividades. Ellas están sumamente arraigadas en las personalidades de los sujetos, a la cultura y a la sociedad. Para que estas dejen de ser patriarcales, para que se deje de colocar a la mujer en el centro del hogar y de los cuidados de las personas en situación de dependencia, es necesario trabajar sobre esas subjetividades, buscando hacer principalmente de aquellos hombres distantes y proveedores, sujetos más cariñosos y partícipes de la crianza de sus hijos e hijas y del cuidado de los mayores. Asimismo, es necesario también modificar la subjetividad de la maternidad y la mujer, hasta hoy hay muchas mujeres que tienen tan arraigado en su personalidad el rol tradicional de cuidadora, de responsable de la reproducción social, que no permiten la inclusión del hombre en las tareas del hogar y aquellas que tienen que ver con el cuidado de la primera infancia, sus hijos.

Es en base a todo lo anterior, que se considera necesario seguir trabajando en torno a la igualdad entre los géneros, así como también en la promoción de otro tipo de paternidad más activa, buscando hacer del cuidado un tema cada vez más público y político, social y comunitario. Es de tal forma, que se cree de suma importancia el trabajo en torno a esta temática, y aquellas que tienen que ver con las propuestas que hace el Sistema Nacional de Cuidados. No solo pensándolo desde el lugar de las mujeres, sus derechos y posibilidades, la de sus hijos y su familia, sino que también desde lo económico, lo cultural, lo social.

El trabajo de la mujer no solo impacta positivamente en ella sino que en la familia en general. Ella por medio de este hace efectivos sus derechos como

ciudadana, en tanto trabajo, instrucción, educación, capacitación, competencia, etc. Se benefician los niños y niñas en tanto sus derechos también se cumplen ya sea por ejemplo por acudir a un centro de aprendizaje y estimulación, de calidad, con espacios de socialización y recreación, con un equipo de trabajo competente, etc.

En relación a lo anterior, según el informe de la OIT (2010), y tal como sucede actualmente en Uruguay, los gobiernos se están dando cuenta de que si los padres tienen dificultades para conseguir cuidados de calidad para sus hijos mientras ellos realizan sus labores productivas, aparecen problemas en el funcionamiento de los mercados de trabajo, constatando ausencias, bajas en productividad, etc. De esta manera se están buscando estrategias y medidas que den tranquilidad a los trabajadores.

En tal sentido el gobierno actual de nuestro país está trabajando para poder hacer de los problemas de los cuidados, un tema público, político, social y comunitario, ejemplo y constancia de ello es el Sistema Nacional de Cuidados.

En relación a ello, estas medidas no solamente deberían de ser de tipo legislativo, no solo deben de ser leyes, sino que deben de estar acompañadas de un arduo trabajo de concientización en torno a los cuidados, la familia, la maternidad y la paternidad.

Ahora bien, es importante hacer énfasis en las transformaciones culturales que involucran cambios en la subjetividad masculina *"ya que la presencia de un padre- que ejerce su papel de tal y no es violento (sea biológico o no)- es positiva para los niños, para el ingreso familiar, para las mujeres y para ellos mismos"* (Arriagada; 2007: 135). En tal sentido y según lo recabado en las entrevistas, muchos de los padres son activos pero ausentes. Activos en lo referente a que están, existen, viven con sus hijos, les proporcionan alimentos y víveres, pero a su vez ausentes porque según los discursos de las mujeres entrevistadas, no participan de forma comprometida en la crianza cotidiana de sus hijos, en la demostración de cariño y amor, en la preparación de alimentos, en la higiene, etc. De esta manera, se puede visualizar cierta resistencia y a su vez dualidad entre lo que quizás se sienta; ternura, amor, cariño, y lo que se le fue enseñado a ese varón.

Para culminar, es importante mencionar que la inversión en la primera infancia puede traer aparejado consecuencias muy positivas, entre ellas la tranquilidad de las familias al momento de tomar la decisión entre tener o no tener hijos, por el simple hecho de sentirse respaldado. Por lo cual, seguir invirtiendo en primera infancia es invertir en el futuro, en los futuros padres y futuros trabajadores, en la sociedad que queremos para nosotros, para nuestros hijos.

- Aguirre, R. (2007) Trabajar y tener niños: insumos para repensar las responsabilidades familiares y sociales. En: Gutiérrez, M A. (comp) *"Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política"*. Buenos Aires: CLACSO
- Aguirre, R (2008) El futuro del cuidado En: Arriagada, I (ed.) *"Futuro de las familias y desafíos para las políticas"*. CEPAL, SIDA, UNIFEM, UNFPA, Santiago de Chile, Chile.
- Aguirre, R (2008) Las familias como proveedoras de servicios de cuidado En: Astelarra, J. (coord) *"Género y Cohesión Social"*. Documentos de trabajo N° 16. Fundación Carolina. Madrid. España.
- Aguirre, R (2009) Hacia políticas de corresponsabilidad en los cuidados En: Fassler, C. (coord) (2009) *"Hacia un sistema nacional integrado de cuidados. Mesa de diálogo"* Red Género y familia. Montevideo, Uruguay
- Arriagada, I (coord) (2007) *"Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros."* CEPAL-UNFPA, Santiago de Chile, Chile.
- Antunes, R. (2005). *"Los sentidos del trabajo ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo"*. Ediciones Herramienta, Buenos Aires.
- Astelarra, J. (2005) "Políticas Conciliatorias. Conceptualización y tendencias" En: *Cohesión Social, Políticas Conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género*. UNFPA-GTS
- Batthyány, K (2009) El cuidado de los adultos mayores en los hogares de Montevideo. Algunos elementos para el debate En: Fassler, C. (coord) (2009) *"Hacia un sistema nacional integrado de cuidados. Mesa de diálogo"* Red Género y familia. Montevideo, Uruguay
- Batthyany, Karina (2006), Género y cuidados familiares. ¿Quién se hace cargo del cuidado y la atención de los niños y de los adultos mayores? En: Fassler, C., *"Familias en cambio en un mundo en cambio"*, Montevideo, Trilce, Red Género y Familia.
- Bonder, G (1998) Género y subjetividad: avatares de una relación no evidente En: *"Género y Epistemología: Mujeres y Disciplinas"*. Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PIEG), Universidad de Chile
- Cabella, W (2007) *"El cambio familiar en Uruguay: una breve reseña de las tendencias recientes"*. UNFPA, TRILCE, Uruguay.

- Fassler, C. (coord) (2009) *"Hacia un sistema nacional integrado de cuidados. Mesa de diálogo"* Red Género y familia. Montevideo, Uruguay
- Filgueira, C (1998) *"Sobre revoluciones ocultas: La familia en el Uruguay"*. CEPAL. Montevideo, Uruguay.
- García, B y De Oliveira, O (2007) *"Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada"*. CLACSO, Buenos Aires, Argentina.
- Hirata, H. y Kergoat, D. (1997) *"La división sexual del trabajo. Permanencia y Cambio"*. Asociación Trabajo y Sociedad, Argentina
- Jelin, E. (1984) *"Familia y unidad doméstica: mundo público y vida privada"*. Buenos Aires: Estudios CEDES.
- \_\_\_\_\_ (1998) *"Pan y Afectos. Las transformaciones de las familias"*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires, Argentina.
- Magone, N (2005) *"Aportes del feminismo a la ciudadanía"* .Tesis de grado de la Licenciatura de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR, Montevideo, Uruguay.
- Rodríguez Villamil, S. (2006) *Escenas de la Vida Cotidiana. La antesala del siglo XX (1890-1910)*. Montevideo, Uruguay: Ediciones de la Banda Oriental
- Salvador, S. (2010) *"Hacia un sistema nacional de cuidados en Uruguay"*. CEPAL-UNFPA.
- Salvador, S (2009) La institucionalidad para los cuidados en Uruguay y su cobertura En: Fassler, C. (coord) (2009) *"Hacia un sistema nacional integrado de cuidados. Mesa de diálogo"* Red Género y familia. Montevideo, Uruguay
- Scott, W J (1996) El género: una categoría útil para el análisis histórico En: Lamas, M (Comp) *"El género: la construcción cultural de la diferencia sexual"*. PUEG, México.
- Sorj, B. y Fontes, A. y Machado, D (2007) *"Políticas e prática de conciliação entra família e trabalho no Brasil"* Cadernos de Pesquisa, Vol. 37, Nº 132. Brasil.
- Soto, L. (2008) Las políticas de conciliación entre lo productivo y lo reproductivo. Una reflexión en el contexto de la realidad paraguaya. En Gúezmes, A y Frau, E y Soto, L (2008) *"Memorias del Panel debate responsabilidades compartidas entre trabajo productivo y reproductivo: desafíos para las políticas de género"* UNFPA, Asunción, Paraguay.
- Sunkel, G (2006) *"El papel de la familia en la protección social en América Latina"*. Serie Políticas Sociales. Nº120. CEPAL

- Vitelli, R (2004) "*Mujeres Rurales en el Uruguay: una aproximación desde sus condiciones de vida y el trabajo*" FLACSO, Buenos Aires, Argentina.

### 8.1- Fuentes documentales utilizadas:

- Dornell, T; Sande, S; Aguirre, R. (2011) "Cuidado Humano y Autonomía en Trabajo Social". AVYTS- DTS-FCS-UDELAR.
- Moreira, C. *Participación de la mujer en el sistema de toma de decisiones en el caso Uruguayo*. FCS, DCP, UDELAR. Montevideo, Uruguay. Disponible en: <http://www.fcs.edu.uy/archivos/RUCP-07-08-Moreira.pdf>
- Informe del Banco Mundial (2010) "*La Promesa del Desarrollo en la Primera Infancia en América Latina y El Caribe: Temas y Alternativas de Políticas.*" Disponible en: <http://sitieresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/PromesaDesarrolloTemporano.pdf>
- Convenio N° 156 OIT. Disponible en: <http://www.parlamento.gub.uy/html/stat/pl/convenios/conjivoit-c156.htm>
- Convenio N° 183 OIT. Disponible en: <http://www.parlamento.gub.uy/html/stat/pl/convenios/convoit-c183.htm>
- CELADE/ CEPAL/ UNFPA (2005) *Fecundidad: una región en la que nacen menos niños*, Temas de Población y Desarrollo. (acceso: 5/2011)
- Guarderías en empresas argentinas, disponible en: [http://www.infanciaahoy.com/lespachos.asp?cod\\_des=3505&ID\\_Secor=149](http://www.infanciaahoy.com/lespachos.asp?cod_des=3505&ID_Secor=149)
- Guarderías en empresas mexicanas, disponible en: [www.villaneaconsultora.com/?servicio=de-guarderias-en-empresas/](http://www.villaneaconsultora.com/?servicio=de-guarderias-en-empresas/)
- OIT (2009) *Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo*. Primera edición. Madrid, España. (acceso 3/2011)
- OIT/PNUD (2010) *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Primera Edición, Chile. (acceso: 4/2011)
- Parlamento [www.parlamento.gub.uy](http://www.parlamento.gub.uy) Ley N° 16.104 y decreto Ley 15.084
- Plan CAIF, disponible en: <http://www.plancaif.org.uy/acercade-la-institucion/>
- UNFPA-GTS (2005) "Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género". Ciudad de México.