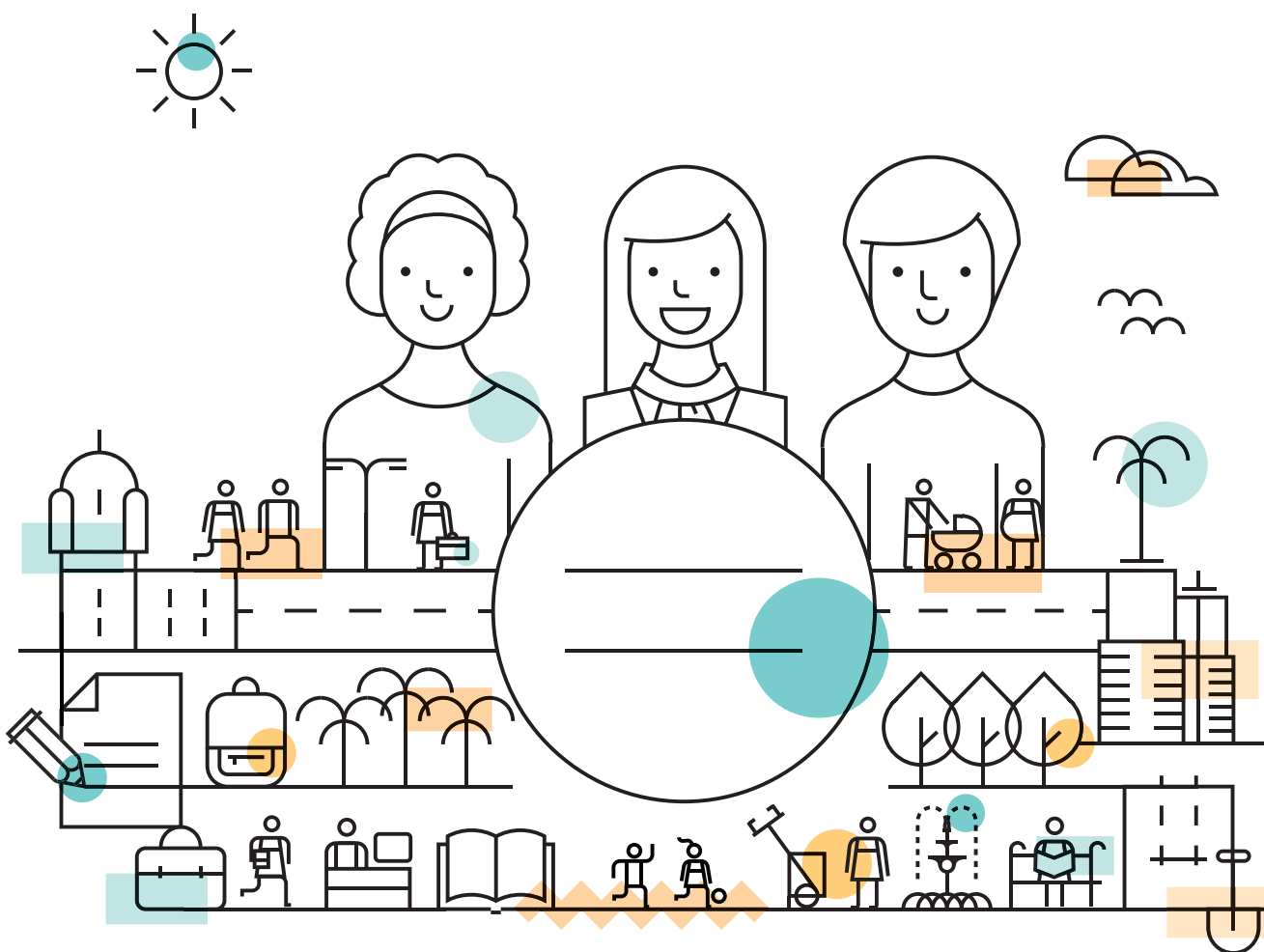


# DESARROLLO ECONÓMICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Avances y desafíos en el camino  
hacia la igualdad



# Desarrollo económico con perspectiva de género: avances y desafíos en el camino hacia la igualdad

*Relatoría del Seminario "Desarrollo económico con perspectiva de género" organizado por el Equipo de Igualdad del Departamento de Desarrollo Económico de la Intendencia de Montevideo, que tuvo lugar el 24 de julio de 2018 en la Sala Roja del Centro de Conferencias.*

*Autora: Mag. Soc. Sol Scavino Solari*

## Contenido

Contenido.....	1
Presentación.....	2
Introducción .....	3
Voluntades políticas en la adopción de la perspectiva de género .....	5
"¿Por qué pensar el desarrollo en clave de género? Breve reseña de aportes y desafíos" .....	6
¿Qué hay de la perspectiva de género en la empleabilidad?.....	9
Redistribución de todo el trabajo.....	11
Marcos institucionales y experiencias de emprendedoras/es .....	13
La experiencia de las montevidéanas rurales.....	15
Apuntes finales.....	16
Bibliografía .....	21
Anexo: dimensiones en los discursos por tipo de actores .....	22

## Presentación

Uno de los principales desafíos para los equipos de igualdad es identificar la forma de incidir en la política pública desde nuestros lugares de trabajo siendo funcionarios/as. Hay un proceso de aprendizaje necesario para que nuestras tareas cotidianas se impregnen con la perspectiva de género, lo cual va mucho más allá de conocer la política de igualdad que lleva adelante la IM dentro del contexto del 3er Plan de Igualdad de Género de Montevideo (2014-2020), sino que también implica conectar todo esto con acciones que se reflejen en nuestras prácticas cotidianas.

De esta manera, entendemos que los equipos de igualdad somos parte de una “masa crítica” promotora de cambio hacia dentro y hacia afuera de la Institución.

Y es desde esta mirada que nuestro equipo se planteó la realización de un seminario sobre “Desarrollo Económico con Perspectiva de Género” buscando aportar a la construcción conjunta de nuevos sentidos y desafíos para lo cual contamos con el apoyo de la Dirección General de nuestro Departamento y de la División Asesoría para la Igualdad de Género.

Concretar esta idea implicó un gran desafío y muchas horas de trabajo colectivo, lo cual fortaleció y consolidó nuestro proceso grupal, al mismo tiempo que nos ayudó a visualizar el aporte de nuestro Departamento en la construcción de políticas públicas promotoras de igualdad de género y a identificar nudos, líneas de acción a implementar y/o profundizar para mejorar el impacto de las mismas.

My-Lai Pérez, Depto. Desarrollo Económico

Marisa Gavioli, Unidad Gestión Presupuestal

Daniela Stanisich, Depto. Desarrollo Económico

Yamila Pose, Depto. Desarrollo Económico

Susana Pilone, Unidad de Gestión Metropolitana

Eloisa Almagro, CEDEL Casavalle

Mary Stella Ledesma, CEDEL Carrasco Norte

Katia Paitta, MYPES

María Pilar Varela, División Turismo

Alberto Gómez, Montevideo Rural

Mariana Aguirre, Montevideo Rural

Dora López, Promoción Económica

Agustina Cercetto, Turismo

Antonella Rolando, CEDEL Casavalle

Magela Acosta, CEDEL Casavalle

Paola Koltas, Mercado Agrícola de Montevideo

María Benita Moreira, CEDEL Carrasco

Fabricio García, Oficina Central

## Introducción

El presente documento tiene por objetivos sistematizar las presentaciones realizadas por diferentes actores de gobierno y personas participantes de programas del Departamento de Desarrollo Económico (DDE) y poner de manifiesto los avances y desafíos que la estructuración de los discursos muestra en torno a la problemática de género.

El marco en el que se dieron estas reflexiones fue el “Seminario de Desarrollo económico con perspectiva de género” que se llevó a cabo el 24 de julio de 2018 en la Sala Roja de la Intendencia de Montevideo y que fue organizado por el Equipo de Igualdad del mencionado Departamento.

Dicho seminario se inscribe en las acciones que la Intendencia viene desarrollando en el marco del 3er Plan de Igualdad de Género de Montevideo<sup>1</sup>.

En dicho plan, el marco conceptual para entender las acciones específicas que se proponen para la modificación de las relaciones de género, trae a colación los principios de igualdad y no discriminación, en la medida que adopta el enfoque de derechos humanos. En las definiciones de la Plataforma de Acción de Beijing se define igualdad entre varones y mujeres como igualdad de derechos, oportunidades y acceso a los recursos. Es decir que no se trata solo de igualdad formal (de trato o de oportunidades enunciadas en leyes), sino que también presta atención a la igualdad sustantiva o real (en términos de resultados, de lo que sucede en la práctica). En este sentido la igualdad no supone que las personas sean iguales sino que tengan las mismas oportunidades en el ejercicio de sus derechos, para lo cual es necesario desandar desigualdades de partida, que suelen limitar el accionar de las mujeres y el pleno goce de los derechos. (3er plan de Igualdad, pág. 21).

El Plan, en su búsqueda por traducir los derechos en acciones concretas, establece compromisos para cada uno de los Departamentos de la Intendencia, que se vinculan y trabajan sobre distintas áreas, siempre buscando la transversalización de la perspectiva, desde sus 7 lineamientos principales de trabajo.

En el caso del Departamento de Desarrollo Económico, se prioriza el trabajo sobre el lineamiento 2 del mencionado plan: “Promover la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad en los cuidados”. También, se integran algunos aspectos del lineamiento 5: “Mejorar las condiciones para vivir libre de violencia de género en Montevideo” y 7: “Impulsar cambios culturales que remuevan estereotipos y prejuicios de género”.

---

<sup>1</sup> Acceso al 3er Plan de Igualdad de Género en Montevideo:  
<http://www.montevideo.gub.uy/servicios-y-sociedad/genero/3er-plan-de-igualdad-de-genero>

A partir de los mismos, el DDE ha definido objetivos y metas tendientes a la promoción de la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad de los cuidados como eje priorizado de trabajo.

Se busca contribuir a la transformación de la actual división sexual del trabajo, implementando acciones para promover la remoción de las inequidades de género en el mercado de trabajo desde los programas educativos y laborales que desarrollan las distintas dependencias, los cuales también se orientan a promover la igualdad de oportunidades y fomentar el empoderamiento de las mujeres.

Entre los diversos lineamientos y objetivos del Departamento, este se conecta directamente con los temas que han sido trabajados en el seminario y con las reflexiones sobre cómo es posible modificar la actual división sexual del trabajo en Uruguay.

En esta instancia, se anuncia que se ha avanzado en implementar acciones tendientes a la remoción de las inequidades en el mercado de empleo, buscando la promoción de igualdad de oportunidades y fomentando el empoderamiento de las mujeres.

El Equipo de Igualdad del departamento de Desarrollo Económico sistematizó tres objetivos del seminario que se detallan a continuación ya que serán relevantes para la presente relatoría.

Dar a conocer las experiencias de trabajo del Departamento y generar un espacio de intercambio y reflexión sobre la importancia de la dimensión de género como constitutiva del desarrollo económico.

Promover el diálogo entre todos los actores involucrados: Estado, academia, sociedad civil y público objetivo de los programas y proyectos del departamento aportando a la construcción conjunta de nuevos sentidos e identificación de desafíos.

Identificar líneas de acción a implementar y/o profundizar para la construcción de políticas públicas de desarrollo económico promotoras de igualdad de género.

Teniendo en cuenta los objetivos del seminario y el marco del 3er Plan de Igualdad, el presente trabajo se estructurará de la siguiente manera: primero se presentará parte del contenido de las diferentes presentaciones.

En segundo lugar se intentará analizar desde qué punto de partida se realizan las intervenciones y/o si los discursos se apropian de una perspectiva de género.

En tercer lugar, se reflexionará sobre qué implica la adopción de una perspectiva de género, de manera tal de poder contribuir con el presente documento al objetivo número tres del seminario: identificar líneas de acción a implementar o profundizar en las políticas públicas de desarrollo económico.

## Voluntades políticas en la adopción de la perspectiva de género

En la mesa de apertura, de carácter institucional, quedó clara cuál es la voluntad política respecto a la perspectiva de igualdad de género: adoptarla, trabajar desde ella y transversalizarla. La misma, se reflejó en el discurso de Marisa Gavioli (Referente del Equipo de Igualdad del departamento de Desarrollo Económico) quien manifestó que el trabajo de los Equipos de Igualdad es una política que busca contribuir a que las actividades que llevan adelante los Departamentos de la Intendencia de Montevideo se impregnen de una perspectiva de género, para lo cual se han asignado rubros presupuestales. Hizo particular hincapié en la relevancia sobre la perspectiva de género en el desarrollo económico preguntándose: ¿Cómo la perspectiva de género puede contribuir al desarrollo económico?, pregunta que se puede invertir de la siguiente manera: ¿cómo el desarrollo económico puede contribuir a una sociedad más equitativa, y orientada hacia la redistribución de los recursos y al reconocimiento del trabajo remunerado y no remunerado de mujeres y hombres?.

Óscar Caputi, el Director Interino del Departamento de Desarrollo Económico, también destacó la importancia de la existencia del equipo de igualdad para poder llevar a cabo el 3er Plan de Igualdad de Género.

Patricia González, Directora de la División Asesoría para la Igualdad de Género de la Intendencia de Montevideo, también saludó al seminario como un hito de trabajo y se refirió a los desafíos que implica el desarrollo de un expertise técnico que permita realizar una reflexión sobre qué cosas están sucediendo y cómo se puede aportar a la transformación de las desigualdades de género en caso en que se detecten. Esa reflexión es impulsada por la academia pero también es producto de un proceso de construcción colectiva.

Hizo hincapié en recordar que hablar de género no es igual a hablar de mujeres y que eso implica un desafío grande a la hora de adoptar dicha perspectiva en el trabajo.

El Intendente Interino de Montevideo, Oscar Curutchet saludó el seminario y señaló que están convencidos en que es relevante avanzar en la temática de género ya que es uno de los desafíos más importantes que tenemos como sociedad. Para eso la generación de herramientas de conocimiento, el montaje de los Equipos de Igualdad son fundamentales y por eso agradece el trabajo que vienen desarrollando las personas que lo integran.

Reconoció las limitantes que la socialización de género provoca a la hora de pensar el trabajo, ya que la propuesta requiere un cambio cultural importante. Sin embargo, es posible realizar transformaciones haciendo conscientes nociones como las de trabajo doméstico o de cuidados, que permiten ver la sobrecarga de trabajo de las mujeres.

Señaló que el Seminario, es un intento de generar conciencia pero además herramientas para poder pensar estas relaciones de género (pensar la autonomía económica, roles de género, relaciones de poder). Destacó la doble carga de trabajo<sup>2</sup> de las mujeres como un problema, particularmente por su invisibilidad. Finalmente señaló que “se trata de

---

<sup>2</sup> La doble carga de trabajo refiere a la suma del trabajo remunerado y no remunerado (tareas domésticas, de cuidados y voluntario, tanto en los hogares propios como en otros hogares) (Batthyány, Ed, 2015).

crear oportunidades en el crecimiento de una sociedad que genere igualdad de oportunidades y de herramientas”.

En términos generales, las autoridades de la Intendencia de Montevideo que integraron esta mesa mostraron apertura y una apropiación de la temática, planteando puntos de interés y nodales para modificar las desigualdades de género actuales.

## "¿Por qué pensar el desarrollo en clave de género? Breve reseña de aportes y desafíos"

Paola Azar, Economista (FCEA-UDELAR) estuvo a cargo de la presentación que estableció algunos conceptos e ideas comunes sobre el género y el desarrollo económico como introducción al Seminario. Dentro de los conceptos centrales se encuentran:

Desigualdades de género: Las construcciones culturales en base a los cuerpos sexuados son asimétricas y representan relaciones de poder que se ven reflejadas en un reparto desigual de bienes y servicios entre varones y mujeres. *“Ser hombres o mujeres determina un primer reparto desigual de oportunidades y de logros y esto pasa en particular en la arena económica y una manera de nombrar esto es hablar de diferencias de género”.* *“El género está nombrando una serie de características o atributos que la sociedad asigna por el hecho de ser varones o mujeres. Basado en el sexo biológico hay creencias, actitudes, valores, comportamientos esperados para cada sexo biológico. Per se, eso no debería estar ni mal ni bien”.* Señala que lo que está mal es que son *“relaciones jerárquicas, de desigualdad ya que condicionan las posiciones y oportunidades que varones y mujeres tenemos para tener resultados a nivel social”.*

División Sexual del Trabajo: división generizada de espacios de desempeño. A los varones se les ha signado el ámbito público, al mercado laboral, al poderío económico, etc. A las mujeres (y muy asociado al rol de madres) tareas domésticas y de cuidados a personas en situación de dependencia. Estas tareas no se pagan, no son remuneradas y en buena medida son invisibles y esta centralidad de la realización del trabajo no remunerado afecta en el caso de las mujeres su posibilidad de inserción y de irse integrando al mercado de trabajo remunerado.

Asociada a esta división entre varones y mujeres, y basados en el conocimiento de las desventajas que tienen las mujeres, Azar siguió abordando la focalización de las políticas para mujeres: *¿Por qué entonces focalizamos en la situación de las mujeres?: porque son quienes tienen mayores restricciones. Pero es necesario recordar que cuando hablamos de género no hablamos de mujeres, hablamos de las relaciones entre mujeres y varones.*

Diferencias entre crecimiento económico y desarrollo: El crecimiento económico implica aumentar la productividad, tener más eficiencia, que haya mayor organización. Al hacer esto tenemos más inversión en capacidad física y humana y esto casi nunca puede estar mal, también tenemos más para compartir y así, el crecimiento puede llevarnos potencialmente a mejoras distributivas.

La idea del desarrollo tiene que ver con que el crecimiento económico debería servir para que las personas tengamos vidas más largas, más saludables, más disfrutables y para poder elegir qué hacer con nuestras vidas y cómo vivirlas. El desarrollo refiere al

crecimiento que implica aumentar nuestras capacidades y elecciones. En una sociedad donde las mujeres tienen restricciones en su calidad de vida muy asociadas a la inserción laboral, distaría de estar desarrollada.

Empoderamiento: El concepto de empoderamiento refiere al aumento de los recursos para tomar decisiones autónomas económicas y no económicas. En este sentido, formar parte del mercado de empleo es necesario mas no suficiente. La inserción laboral es transformadora cuando el trabajo nos da horizontes, es decir que cuando nos planificamos entrar en el mercado de trabajo proyectemos una vida larga y duradera en el Mercado de Trabajo.

En relación a la posibilidad de que el acceso al mercado de empleo genere procesos de empoderamiento, es importante mencionar que esto puede darse en tanto las personas tengan altos grados de libertad para tomar decisiones sobre su dinero, el uso del dinero y su tiempo. Este proceso no es automático sino que conlleva un cambio cultural que permita producir subjetividades que permitan negociar a la interna de la familia, desear para sí (desenmarcarse del modelo de mujer abnegada que existe en función y para los demás) y poder generar *un deseo* por realizar otros proyectos alternativos al de mujer-ama de casa –madre. Tanto las representaciones sociales del cuidado y en torno al trabajo no remunerado como investigaciones cualitativas, muestran que las formas de subjetivación tienen un corte de clase muy grande, en donde las mujeres jóvenes más pobres están más capturadas por el modelo tradicional (Batthyány, Genta y Perrotta, 2014).

Segregación horizontal: las mujeres están muy presentes en algunos sectores asociados a servicio doméstico, a la salud, a la educación mientras que en sectores como la industria, el comercio que son ramas de actividad en donde se paga mejor, hay una masculinización de estos sectores<sup>3</sup>.

Segregación vertical: hace referencia a las dificultades que las mujeres tienen para ocupar cargos de dirección o de alta jerarquía en el trabajo remunerado y en espacios de toma de decisiones.

Doble Jornada: los varones dedican menos tiempo al trabajo cuando el mismo integra el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Las mujeres tienen una mayor carga de trabajo, particularmente cuando realizan trabajo remunerado y no remunerado. La falta de tiempo genera restricciones en el acceso a la capacitación, a la formación, al empleo, al goce del tiempo libre, al descanso, etc<sup>4</sup>. El trabajo doméstico y de cuidados

---

<sup>3</sup> *Nota de la relatora*: Este punto es importante, debido a que evidencia una división sexual del trabajo, que se traspa de la esfera doméstica al mercado laboral y que perpetúa una desvalorización de estos trabajos (educación, salud, servicio doméstico) que se expresa en los bajos niveles de ingresos que perciben las ocupadas en el sector. Esto se conoce también como segregación horizontal y perpetúa la idea de que el mundo productivo y reproductivo son dos mundos separados, cuando la reproducción de la vida es condición necesaria para la reproducción del capital, aspecto que, frecuentemente, no es tenido en cuenta en los análisis económicos a pesar que la Organización Internacional del Trabajo reconoce al trabajo no remunerado como tal: En el Tesoro de la OIT se define trabajo como: *Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.* (Referencia <http://ilo.multites.net/defaultes.asp> - Consultado el 7 de Agosto de 2018).

<sup>4</sup> Se puede agregar que como dimensión de la medición multidimensional de la pobreza, el tiempo es una de las consideradas y permite conocer qué afecta principalmente a las mujeres en el derecho a una ciudadanía plena. En Uruguay un estudio reciente en base a la Encuesta de Uso del Tiempo (2013) lo pone de manifiesto: González, et al (2015) *Pobreza de tiempo*



genera valor agregado y reproduce el capital humano, esencial para el desarrollo económico de los países y sociedades. Preguntó: *¿Si las mujeres salieran todas al mercado laboral, quiénes van a hacer las tareas que hoy en día hacen las mujeres, las tareas de cariño, de educación, que sucede en el hogar?*<sup>5</sup>

Políticas “neutras” al género: es importante incorporar la perspectiva de género en las políticas, porque cuando realizamos estas políticas sin perspectiva de género, las mismas no son neutras, sino que tienen un sesgo androcéntrico en su diagramación: la mayoría de las personas que han hecho y aplicado políticas hasta ahora son varones y han asignado las mismas características a varones y mujeres en su armado. El modelo de las políticas no es generalizable, no es sostenible.

Pensar las políticas implica reconocer que hombres y mujeres tienen distintas necesidades, problemas y que no remiten solo a las mujeres, sino que podrían tender a eliminar costos como ineficiencia y pérdida de productividad asociados a la discriminación de género: si hay talentos, aportes, contribución de las mujeres que no se están teniendo en cuenta solo por el hecho de ser mujeres, entonces la sociedad se está perdiendo aprovechar todo eso y estamos perdiendo todos y por eso las políticas se tienen que reorientar para levantar esas barreras que se presentan como obstáculos en el desarrollo.

Corresponsabilidad en los cuidados: el modelo de participación laboral masculino no es generalizable. No se conocen casi estímulos para que los varones realicen tareas en los hogares. Esto implica un llamado a la necesidad de generar corresponsabilidad: “una ética de responsabilidades compartidas entre varones y mujeres”. Mencionó que la misma permitirá avanzar hacia un modelo en el que tanto varones como mujeres puedan disfrutar de realizar tareas dentro y fuera del hogar, asumiendo que eso tiene responsabilidades y compromisos en ambos casos. *“Esta es la manera en la que la incorporación de mujeres al mercado laboral no provoque un deterioro en la calidad de vida de las personas y de la formación de las personas como seres humanos”*.

#### Evidencias empíricas:

**Brechas en la tasa de actividad:** entre 2006 y 2016 se mantiene una brecha de 27% aproximadamente (50% mujeres vs. 77% varones). Sumado a esto, se conoce que las decisiones de no participación en el mercado laboral por parte de las mujeres están más asociadas a las estructuras familiares y situaciones de cuidado, mientras que en los varones impacta principalmente el nivel educativo y la edad. Los deseos y preferencias en torno a la inserción laboral obedecen a mandatos de género clásicos, expresados en el concepto de división sexual del trabajo.

**Nivel educativo: ¿clave para la inserción laboral o perpetuación de las desigualdades?:** Azar señaló que la educación es un factor que permite la mayor inserción de las mujeres en el mercado laboral: del total de personas ocupadas en 2016, el 18,2% de los varones 30,5% de las mujeres tienen educación terciaria. El 26,7% de los hombres ocupados son los que tienen educación primaria y eso se reduce a 19% en el caso de las mujeres. Salvador (que expuso luego) señaló que a mayores niveles educativos la brecha entre varones y mujeres salarial aumenta, lo cual implica que los retornos por los niveles educativos altos son considerablemente mayores entre los hombres que entre las mujeres, reafirmando que las desigualdades

---

en Uruguay: *comprendiendo la pobreza desde múltiples enfoques*. En Batthyány (Ed). Los tiempos del bienestar social. 245-293. Montevideo, Doble Clic.

<sup>5</sup> Nota de la Relatora: la pregunta se puede replantear: *¿Por qué las mujeres (independientemente que elijan o no estar en el mercado laboral) tienen que hacerse responsables del sostenimiento y la reproducción de la vida de toda la sociedad?*

de género se expresan en todos los niveles educativos y estratos socioeconómicos, aunque de diferente forma.

**Brecha Salarial:** Las mujeres ganan el 77% de lo que ganan los varones: “esto tiene que ver con que las mujeres trabajan menos horas” que los varones de manera remunerada (la restricción horaria suele estar asociada a la realización de trabajo de cuidados).

## ¿Qué hay de la perspectiva de género en la empleabilidad?

El departamento de Desarrollo Económico tiene a su cargo, entre otras dependencias, la División Turismo, la Unidad MYPES y los Centros de Desarrollo Local (CEDEL) de Carrasco y Casavalle. Estos últimos contribuyen de manera sustancial al desarrollo de emprendedoras/es, brindándoles oportunidades para que puedan desarrollar su modelo de negocio, señaló Óscar Caputi. Sostuvo que *“ha costado incluir a la mujer y darle las herramientas para que ella pueda desarrollarse primero como persona y luego desarrollar sus emprendimientos para que ella pueda desarrollarse económicamente”*. El Seminario, para Caputi, es una ocasión para mostrar los emprendimientos y políticas que desarrolla la Intendencia para dar oportunidades.

Gabriel Cortois, en representación del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), describió las tareas centrales que el instituto tiene en la capacitación para el empleo, pero no hizo referencia a la evaluación de la incorporación y transformación de las relaciones de género en dichos dispositivos. Refirió a políticas más amplias como la Ley de Licencias Parentales del BPS, la Ley 16.713 que da un año de trabajo por hijo de hasta 5 años nacido para las mujeres, aunque mencionó un estímulo específico de política afirmativa que subvenciona el 80% del salario para algunas empresas que contratan mujeres y el 60% en el caso de los varones. Este es un estímulo específico para su empleabilidad.

Al igual que otros integrantes hizo un énfasis positivo en que las mujeres son la mayoría de las personas que egresan de los cursos de INEFOP y eso brinda mayores oportunidades en la inserción laboral. Como ejemplo dijo que el curso de cuidadoras para el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) contó con más de un 90% de mujeres<sup>6</sup>, sin profundizar en qué implicancias tiene este tipo de empleo en relación a los roles de género y la división sexual del trabajo.

Elizabeth Villalba, Directora de la División Turismo, señaló que, según su percepción, en el marco de la expansión, desarrollo y crecimiento del sector Turismo, las mujeres tienen una oportunidad de empleo y crecimiento especial. Su percepción de que el turismo es una actividad que está más feminizada que antes, se basa en el intercambio y la experiencia de trabajo, pero no en datos que puedan dar cuenta del fenómeno. Por eso, señaló que están trabajando en el desarrollo de un Observatorio de Turismo que cree

---

<sup>6</sup> Nota de la Relatora: Sobre el trabajo remunerado de cuidados, el mismo amerita la pregunta sobre si las condiciones de ese trabajo permiten hablar de procesos de profesionalización, así como si el valor de la remuneración es acorde a la tarea que se realiza y por qué sigue siendo un trabajo extensamente feminizado. Al respecto Aguirre (2013) realizó una caracterización del trabajo remunerado de cuidados, retomada por el SNIC que actualmente realizó una segunda caracterización, en donde se advierte la reproducción del trabajo de cuidados como un trabajo feminizado de poco valor social. La presentación del SNIC se realizó en un Seminario que llevó como título “Los cuidados en clave de mercado laboral” llevado a cabo en abril de 2018 y puede encontrarse en el link a continuación:

[http://www.sistemadecuidados.gub.uy/innovaportal/file/95745/1/presentacion\\_caracterizacion-del-trabajo-remunerado-de-cuidados.pdf](http://www.sistemadecuidados.gub.uy/innovaportal/file/95745/1/presentacion_caracterizacion-del-trabajo-remunerado-de-cuidados.pdf)

datos, para poder objetivar algunas impresiones. Dijo “en 2010, el Instituto Nacional de Estadística (INE) decía que la fuerza de trabajo en el sector turismo estaba masculinizada, siendo los varones el 65% de los empleados en el sector. Pero esto se explica por la incorporación del transporte que está fuertemente masculinizado. (...) Hoy hay mujeres que son dueñas de medios de transportes, y tienen sus propios medios e implicancias en distintos temas que cuando surgieron los datos en 2010 no sucedía”.

Señaló que los emprendimientos desarrollados por mujeres son aquellos que requieren de trato personalizado, puesto que una parte importante del turismo actual busca lo experiencial y vivencial<sup>7</sup>.

Destacó como algo positivo que la presidenta de la Asociación de Turismo Rural sea mujer y que en la representación de los emprendimientos, son todas mujeres<sup>8</sup>, así como el hecho de que la Ministra de Turismo también lo sea.

También habló de la feminización de las estudiantes de carreras vinculadas al turismo (en la UCUDAL, ORT y UTU), sin analizar los retornos laborales de la misma.

En los emprendimientos apoyados por los CEDEL, Milton Gianoni (Coordinador de CEDEL Casavalle), explicó que siempre se ha buscado contribuir en el territorio a través de la formación y el apoyo económico y en infraestructura. Contó que se han realizado cerca de 500 emprendimientos, en los cuales la formalización es el primer paso para la inclusión, además de los cambios en las condiciones de trabajo impulsadas por los CEDEL que implican la formalización de los mismos. Dentro de los datos que se han producido en torno al trabajo del CEDEL Casavalle se destaca que del total de emprendedores/as, 52% son mujeres. Hay 1450 emprendimientos registrados en la base de datos. Los rangos de edades muestran que la mayoría de las personas participantes tienen menos de 50 años, siendo la categoría modal de 36 y 50 años. En cuanto al Nivel Educativo, el 53% tiene secundaria incompleta, primaria completa 26%, secundaria completa 12%, primaria incompleta 5% y terciaria 4% del total de las mujeres. Solo el 35% de las mujeres tiene empleos formales. Se evidenció segregación horizontal: la mayoría de las mujeres se acumula en confección de vestimenta (33%), 19% de otros, en ferias 16%, en comercio 14% (almacenes, quioscos), venta de alimentos (8%), transportistas (esfuerzos importantes de dejar la tracción a sangre y pasar al transporte), estética, peluquería, maquillaje (4%) y marroquinería (2%). La misma no solo se presenta en el trabajo sino en las elecciones de áreas en la capacitación: las elecciones de mujeres y varones que responden a estereotipos típicos. En la asistencia a las capacitaciones (UTU y otros) se registra un 44% de mujeres. Las mujeres se agrupan en las capacitaciones vinculadas a administración y gestión.

---

<sup>7</sup> En definiciones amplias del cuidado, como la de Fisher y Tronto (1990), el trabajo de atención turística, que tiene elementos de “ingeniería emocional” y de servicio (Hochschild, 1985), forma parte de los cuidados, con lo cual es posible que si se esté feminizando. En ese sentido es importante preguntar si la feminización del sector turismo genera condiciones de empoderamiento o reproduce las dificultades ya mencionadas de segregación horizontal, su asociación con la brecha salarial, la cantidad de horas de trabajo, entre otras variables a tener en cuenta.

<sup>8</sup> ¿Son indicadores de igualdad de género? En un pie de página anterior se alerta sobre la reproducción de que por ser mujeres, una visión feminista y la perspectiva de género está garantizada. Argumento fácilmente rebatible.

**Mónica Bentos emprendedora del CEDEL Casavalle.** Contó cómo ha sido positivo para ella el pasaje por CEDEL. Ella comenzó a los 13 años a estudiar corte y confección y a los 15 años trabajaba en su casa, a los 17 años comenzó a trabajar realizando modelaje de prendas y entró como ayudante de modelista en una empresa grande de Montevideo, se casó y tuvo tres hijos. Luego del cierre de la empresa, comenzó a buscar opciones y tuvo dos puestos en la feria con sus propias prendas. A partir de la crisis en la que tuvo que competir con los productos de China, el negocio decayó y decidió que tenía que formarse para administrar mejor sus proyectos. Estudió informática y autogestión de empresas. Luego, IPRU, una ONG la apoyó con el financiamiento de una empresa y realizó un curso en INEFOP para hacer un plan de negocios. Luego entró en CEDEL Casavalle y esto le permitió entrar en el “Vivero de Empresas” en donde manejó tres máquinas de coser y cortadoras. Una vez terminado el proceso tuvo que comenzar el proceso de autonomización de su empresa, para lo cual tuvo que alquilar un local, pero ese proceso hizo que ahora tuviera que volver a replegarse a CEDEL puesto que el negocio no está siendo rentable, necesita intentarlo otra vez para que el proceso sea más positivo en términos económicos. Se muestra muy optimista al respecto.

Pablo Balea, coordinador de la Unidad MYPES y de los Centros Públicos de Empleo, hizo énfasis en la necesidad de modificar los roles de género en todos los ámbitos para permitir cambios estructurales. Puso de manifiesto barreras con las que se ha encontrado como varón para el ejercicio de su paternidad y de encargarse de los cuidados. Señaló que las restricciones no aparecen solo en la vida cotidiana, sino que también aparecen en las instituciones y las políticas públicas que dichas instituciones generan.

Planteó que desde los CEPE se piensa al desarrollo económico desde una perspectiva integral, lo cual implica pensar el desarrollo social y espiritual de la población, aspectos que se traducen en educación y formas de vincularse con los otros. Presentó de manera oral algunos datos como que en 2017 los CEPE atendieron 4814 personas en la búsqueda de empleo, y hubo un 50% de mujeres y varones, pero de los que consiguieron trabajo 70% son varones y 30% mujeres, expresando su preocupación por que ante oportunidades “iguales”, obtienen más empleos los varones. Dijo *“Hay algo en el camino o que se pierde o que no se está pudiendo modificar desde la política”*.

Óscar Caputi, cerró la mesa haciendo un resumen de las distintas exposiciones y citando una frase de Marie Curie de principios del S. XIX: *“Nunca he creído que por ser mujer deba merecer tratos especiales. De creerlo estaría reconociendo que soy inferior a los hombres, y yo no soy inferior a ninguno de ellos.”* Luego de dejarla planteada, propone reflexionar sobre esta frase en función de las políticas públicas.

### Redistribución de todo el trabajo

En la tarde, como preámbulo de la siguiente mesa, la Ec. Soledad Salvador, desde su rol de especialista en el tema desde el Centro Interdisciplinario de Estudio sobre el Desarrollo (Ciedur), trajo a colación conceptos importantes para la discusión.

El género no son las mujeres y las políticas de género no siempre son políticas para mujeres: en un comienzo existió la necesidad de hacer políticas compensatorias dirigidas hacia las mujeres, como políticas afirmativas. Sin embargo, esto se ha trascendido por una visión que avanza hacia lo relacional, que es una característica del concepto de género.

Género y Relaciones de Poder: el género es un concepto que se construye para poner de manifiesto una desigualdad social de relaciones de poder que representan restricciones para el ejercicio de derechos y de la ciudadanía. Esto se expresa en la división sexual del trabajo que afecta de manera diferencial a varones y mujeres y condiciona el accionar en función de las oportunidades diferenciales.

Ciudadanía de segunda: las mujeres tienen restricciones para gozar de una ciudadanía plena. Por ejemplo, la posibilidad de votar era negada a las mujeres (ciudadanas de segunda), primero se tuvo que dar el derecho al voto, pero luego hay que trabajar sobre las garantías para que ese voto sea autónomo. Algo similar sucede con la autonomía económica: se pueden realizar políticas que generen empleo, pero si luego ese empleo no es sostenible, no hay políticas que promuevan la autonomía, si no empodera, si es mantenerse en la rutina de seguir haciendo lo que vengo haciendo, solo que ahora lo hago para otro (como es por ejemplo, el caso del servicio doméstico), no necesariamente se generan procesos de empoderamiento.

Heterogeneidad Productiva: la heterogeneidad productiva habla de sectores de productividad muy distintos. En los de alta productividad por más de que las mujeres tengan mejores niveles educativos quienes los integran son mayoritariamente hombres. Cuando acceden las mujeres, no acceden a los mismos puestos que esos hombres. Cuando se hacen políticas que quieren romper con la heterogeneidad productiva, se hace foco en los sectores de punta. Hay un entramado “desierto” en el medio (CEDELES, Políticas de la IM) en donde se intentan hacer políticas de empleo, pero que cuando vienen crisis hay menores herramientas para sostener la inserción laboral.

Corresponsabilidad en los cuidados: en este contexto, a veces la mirada de género se pierde por que implica desigualdades y relaciones de poder. Corresponsabilizar el cuidado entre Estado, Mercado, Familia y Comunidad es esencial para que el cuidado de personas en situación de dependencia no sea una barrera para las mujeres. Corresponsabilizarlo entre varones y mujeres (sea remunerado o no) es necesario para resignificarlo, revalorarlo, redistribuirlo y evitar cadenas de cuidado de mujeres más ricas hacia mujeres más pobres que impliquen reproducción de desigualdades. Si bien existe oferta pública de centros de cuidados como los Centros CAIF (SNIC) los mismos no cubren una jornada laboral completa, entonces las posibilidades de empleo son acotadas en base a la oferta pública de servicios.

Trayectorias laborales de las mujeres: citó un informe de ONU MUJERES<sup>9</sup> pone de manifiesto los escenarios para el empoderamiento económico: **Pisos pegajosos:** a pesar de que haya niveles educativos más altos, no se puede superar esas barreras. **Intermitencia /Escaleras Rotas:** aunque están en el mercado laboral, entran y salen del mismo por razones vinculadas a las responsabilidades familiares. **Techo de Cristal:** son mujeres que tienen empleos formales, con buenos niveles salariales acorde a su formación, etc. Pero en los cuales no pueden acceder a puestos de poder, o cargos de jerarquía o no logran formarse de la misma manera que los varones (dentro de la población con mayores niveles educativos y laborales, hay una ventaja educativa que

---

<sup>9</sup> Referencia al informe mencionado: [http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2017/07/un16017\\_web.pdf?l a=es&vs=4654](http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2017/07/un16017_web.pdf?l a=es&vs=4654)

favorece a los varones, lo cual se vincula con la vida reproductiva de las mujeres en esta misma situación). En esos casos se retiran las mujeres de algunos cargos de responsabilidad para desarrollar una “mejor” vida reproductiva.

Para finalizar mencionó que las políticas públicas pueden considerar como objetivos para la incorporación de la perspectiva de género:

- la modificación de la división sexual del trabajo (ej. generar más servicios de cuidado, acorde a las jornadas laborales dirigidos a niños/as y personas en situación de dependencia),
- políticas de tiempo: tener en consideración de qué manera las políticas reducen los tiempos de trabajo no remunerado y de esperas, principalmente los que el Estado requiere a la población para asuntos vinculados al cuidado y gestiones del hogar,
- trabajar a corto plazo sobre los mecanismos de contratación vigilando que no haya discriminación de género,
- trabajar a mediano plazo sobre las conexiones entre los sectores de productividad y conectar a las mujeres con los mercados (ej. Que las productoras participen en las discusiones del TLC con Chile),
- intercambiar experiencias para potencializar actividades y relevar y sistematizar experiencias de empleos sostenibles, procesos de empoderamiento y autonomía económica.
- A largo plazo: generar un cambio cultural que apunte a relaciones de género más equitativas.

## Marcos institucionales y experiencias de emprendedoras/es

Mariella Mazzotti, Directora del Instituto Nacional de las Mujeres, presentó la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género (ENIG), mediante un video<sup>10</sup> que resumió el marco político en el que se basan las acciones de género en Uruguay. Señaló que lo económico es un elemento estructurante de la desigualdad, al igual que el género y la raza. Hizo referencia dentro de la ENIG, a la aspiración al 2030 n° 8<sup>11</sup> que plantea que mujeres y varones accedan y se mantengan en igualdad de oportunidades en el ámbito productivo, empresarial y laboral; aunque hace acuerdo que el empleo es una condición necesaria mas no suficiente para la modificación de las relaciones de género. Siguen existiendo problemas de titularidad de bienes en las mujeres rurales, falta de conexiones y difusión

---

<sup>10</sup> [http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/93961/1/estrategia-nacional-para-la-igualdad-de-genero\\_web.pdf](http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/93961/1/estrategia-nacional-para-la-igualdad-de-genero_web.pdf)

<sup>11</sup> Quienes están comprometidos con esta aspiración son Organismos referentes: Consejo Nacional de Género: Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Ministerio de Economía, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Educación y Cultura, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, Ministerio de Turismo, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Defensa, Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto Nacional del Niño y del Adolescente del Uruguay, Banco de Previsión Social, Instituto Nacional de Cooperativismo, Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, Fiscalía General de la Nación, Poder Judicial, Congreso de Intendentes, Universidad de la República, Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT-CNT), Cámaras Empresariales, organizaciones de mujeres y feministas.

de emprendimientos realizados por mujeres y principalmente, hay que erradicar la violencia de género para que el desarrollo económico sea posible en el marco de relaciones de respeto y equitativas.

Verónica de Gregorio, Coordinadora del CEDEL de Carrasco Norte, mencionó que el CEDEL es un espacio creado para impulsar el desarrollo local de la economía que además de contar con viveros de empresas y oferta de formación, hace un énfasis en la generación de oportunidades para la inserción laboral de mujeres, jóvenes desocupados/as o con trabajo precario y adultas/os que presentan dificultades en la reincorporación al mercado de trabajo. En Carrasco, la mayoría de proyectos propuestos y llevados a cabo son realizados por mujeres. Considera que generar condiciones de igualdad requiere de un trabajo cotidiano, señalando la problemática que las mujeres jóvenes con hijos tienen para poder sostener sus trayectorias educativas y en este sentido, mencionó que hay problemas vinculados a los cuidados, ya que hay deserción o no asistencia por imposibilidad de derivar cuidados por parte de algunas mujeres.

Cecilia Opiso, Emprendedora del CEDEL, presentó su emprendimiento “El CALDERO Sanos y Veganos”. En su presentación ella agradeció la oportunidad que le dio CEDEL, en la cual pudo hacerse de herramientas y recursos para administrar una empresa: conocer las condiciones de legalidad (uno de los aspectos más duros para quienes no están en el rubro empresarial, según dijo). También mencionó que el último año ganaron un proyecto de Innovación en la ANII y en base a estos apoyos desarrollan su empresa.

Destacó que sostenerla implica desafíos diarios: en primer lugar, porque ser madre y empresaria es difícil, y en segundo lugar por lo económico en sí mismo: sostener los aportes a la DGI, tener un contador que organice los gastos de BPS, etc. son cuestiones que se vuelven engorrosas y se vinculan con la burocracia que implica tener un negocio. También hizo hincapié en el capital de partida como una pieza fundamental para que una empresa crezca.

Como parte de algunas dificultades simbólicas en el empoderamiento, señaló su dificultad para auto designarse empresaria, ya que se sigue identificando con ser emprendedora.

Guillermo Gonsalves, Presidente de la Comisión Administradora del Parque Tecnológico Industrial del Cerro (CAPIT), las ramas de trabajo y capacitación que allí se realizan. Los sectores de actividad comprenden el alimentario, eléctrico, maderero, medioambiental, naval, plástico, químico, de servicios, textil y vidriero. Del total de trabajadores solo el 28% son mujeres lo cual muestra una fuerte masculinización de la participación. Solo el alimentario cuenta con la mayoría de mujeres, luego lo sigue el textil, en lo que respecta a insumos médicos es cercano a paritario. Los servicios, los sectores químico, naval, vidriero, plástico, metalúrgico, medioambiental, eléctrico, maderero y de construcción presentan una fuerte masculinización en sus trabajadores.

En cuanto a las empresas dirigidas por mujeres el 36% son Sociedades Anónimas seguidas de 31% de unipersonales. Del total de titulares de empresas, solo el 26,2% son mujeres siendo el 73,8% restante varones. Respecto a los proyectos de Competitividad Territorial, en los llamados a ideas 2017 y 2018 se observó que un 38% en el primer año y 36% en el segundo, fueron presentados por mujeres. En 2018, las mujeres han presentado la mayor parte de los proyectos en los sectores textil y de las Tecnologías de la Información y Comunicación, seguido de Decoración y Servicios.

En relación a la dimensión educativa, evidenció con datos la feminización de la asistencia a instancias de formación y capacitación, sin evaluar el vínculo con el retorno de ingresos y la participación en el mercado laboral de varones y mujeres.

Pablo Balea se refirió a los problemas que el emprendedurismo y la maternidad generan en el marco de la economía actual, preguntándose si las mujeres realmente tienen las mismas condiciones de partida que los varones.

María del Carmen Varela, Emprendedora de MYPES, presentó su emprendimiento "Licores del Sur". Compartió su experiencia vital, mencionando la capacidad de reinventarse y de innovar luego de 25 años viviendo de la pesca. Una vez jubilada, se vio ante la necesidad de solventar económicamente su vida. Comenzó el emprendimiento "Licores del Sur" con apoyo de las políticas públicas.

Se mostró agradecida con las oportunidades con las que ha contado por parte del Estado y destacó un mensaje que definió como "simple": "yo estoy convencida de que las mujeres podemos. Depende de nosotras, políticas hay: sí, hay" aunque señaló que los problemas de cuidados generan limitantes en la autonomía frente al trabajo en el modelo actual.

### La experiencia de las montevideanas rurales

Isabel Andreoni, Directora de la Unidad de Montevideo Rural, sostuvo que la producción familiar es un sistema económico en sí mismo que tienen como objetivo la reproducción de la vida y no del capital. Cuando entran los productores familiares, entran desde la subordinación y la democracia. El trabajo de las mujeres en el ámbito rural es diferencial y genera un tipo de feminismo distinto al que generan otras mujeres insertas en otros ámbitos productivos. Se definen como "productoras de productos para sostener la vida y no como emprendedoras" y señaló que *el Feminismo Campesino Popular se alinea con la construcción teórica que consideran fundamental para poder aportar en este fenómeno.*

Teresa Romano, productora rural contó que desde la Unidad de Montevideo Rural se ha contado con apoyos en el proceso de creación del grupo MURUTI (Mujeres Rurales de la Tierra), que en su inicio fue un grupo de productores y devino en un grupo de mujeres que apuntaban a independizarse para trabajar como mujeres productoras y amas de casa. Y aclaró: "Somos mujeres rurales, sabemos atender la casa y los hijos y también sabemos trabajar y traer el sustento a la casa".

En cuanto al grupo, señalan que fue un proceso la constitución del grupo, en donde socializar, hablar de temas, hacer un té para priorizar un rato de esparcimiento fueron elementos que generaron unión. Mencionó que los espacios de socialización son importantes ya que "las mujeres rurales no vamos a un té o no tomamos un café como las de ciudad".

Son 9 mujeres rurales que presentaron 4 proyectos al Ministerio y salió favorecido el proyecto de sustrato, un proyecto productivo de desarrollo de plantines. Producto de su trabajo, fue refundada la Sociedad de Fomento de Miguelete Mendoza, (Fundada por Tállice 1924). Culminó destacando lo importante que ha sido para ellas la conformación del grupo en sus dinámicas cotidianas y en la expansión de sus contactos y el conocimiento para el empleo.



## Apuntes finales

La realización del Seminario de Desarrollo Económico con perspectiva de género implicó una instancia para dialogar sobre cómo las posiciones en cuanto al mercado laboral, la apropiación del empleo y la vivencia del mismo como identidad, son distintas entre varones y mujeres.

También visibiliza la preocupación que la Intendencia de Montevideo tiene por la transformación de las relaciones sociales que colocan un eje de desigualdad entre varones y mujeres, que se expresa en el 1er., 2do. y 3er. Plan de Igualdad de Género.

En las presentaciones que se realizaron, también se mostró que existen distintos niveles de avance en la incorporación de la perspectiva de igualdad de género. Por ejemplo, en el caso de las académicas, su discurso en torno al desarrollo económico y el género tomó conceptos centrales que afectan a la desigualdad (particularmente en torno al trabajo) como los problemas de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados, los roles de género, la segregación horizontal y vertical como el desplazamiento de los valores desiguales de la esfera pública y privada al mercado de trabajo. Reflexionaron sobre como el acceso al empleo es necesario mas no es suficiente para poder hablar de cambios en las relaciones de género.

El empleo es fundamental para la autonomía económica de las mujeres, pero este proceso no garantiza igualdad de género. Por ejemplo: ¿Qué pasa si a la interna de las familias la toma de decisiones sobre el dinero que obtienen las mujeres es realizada por los varones de la casa, o redundan en gastos para “los otros” (los hijos, las personas dependientes etc)?

En este sentido también es importante reflexionar a qué tipo de empleos se accede: ¿Son empleos remunerados conforme los niveles educativos que tienen las mujeres?, ¿Son empleos que reproducen el mandato de que las mujeres son mejores en los ámbitos de cuidados, de la salud, de la educación, de servicio doméstico? ¿Son empleos que se acompañan con políticas de corresponsabilidad estatal, familiar, comunitaria de los cuidados?

Estas preguntas parecen ser centrales, dado que buena parte de la literatura muestra que las mujeres tienen problemas en el acceso al empleo por hacerse cargo de las tareas de cuidados de los niños/as, mientras que los varones no lo hacen a la par. Particularmente en los sectores socioeconómicos más bajos (Batthyány, 2015, Aguirre, 2009, Filardo, 2010).

Por otro lado, en algunos discursos sobre programas concretos o divisiones de trabajo, se confunde sexo y género en el sentido de que se interpreta de la lectura de los datos o de la constatación de jefaturas de mujeres, que esto implica cambios en las relaciones de género.

El concepto de género refiere a relaciones sociales y las mismas tienen un sentido de jerarquía que no en todos los casos opera como dominación directa (en el sentido más clásico: imponer al otro su forma de accionar por coercitividad física, económica) sino que una de las fuentes más grandes de perpetuación de la dominación es la subjetivación. Es decir, las identidades, los deseos, las percepciones de las personas provienen de la socialización y nos indican como actuar, cuándo actuar y qué se espera

de nosotros. Es por eso, que es muy probable que tanto varones como mujeres reproduzcan las reglas del juego que mantienen las jerarquías entre varones y mujeres (por ejemplo, cuando las mujeres declaran con mayor frecuencia que *“cuidar a los hijos es tarea primordial de las mujeres”*<sup>12</sup>, o cuando es difícil para ellas correrse del lugar de trabajadoras domésticas y esperar que los varones lo ocupen).

Esta homologación del aumento de la participación de las mujeres en algunos ámbitos como suficientes, quita el foco en pensar en las transformaciones que esa mayor participación puede implicar. Por ejemplo, cuando se leyeron cifras de capacitación, de formación, en algunos casos se destacaron como un logro o un aspecto positivo sin poder relacionarlo con los retornos que los niveles educativos implican para mujeres y varones cuando se integran al mercado laboral.

Al respecto y retomando los conceptos presentados más arriba, pensar al desarrollo económico con perspectiva de género puede admitir la pregunta sobre cómo desandar la segregación horizontal (en este caso, la amplia mayoría de las trabajadoras domésticas son mujeres) y realizar el ejercicio de valorizar esos trabajos económica y simbólicamente y generar una mayor participación de los varones en los mismos. De no suceder esto, las asociaciones simbólicas de las mujeres y el trabajo doméstico no se modificarán, lo cual dificultará la transformación de la división sexual del trabajo, así como de la brecha salarial y otros indicadores de desigualdad entre varones y mujeres.

La crítica a la noción de trabajo clásica (como trabajo remunerado) permite reflexionar más a fondo sobre la construcción social de las esferas “productiva” y “reproductiva”. En el Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se define trabajo como: "Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos"<sup>13</sup>.

La consideración del trabajo de cuidados y doméstico, permite pensar en el desarrollo económico y en conceptos como pobreza desde un lugar distinto. Por ejemplo, dar cuenta del trabajo no remunerado permitió agregar al tiempo como parte de la medición multidimensional de la pobreza. El tiempo de trabajo remunerado o no, permite conocer que la cantidad de trabajo realizado por las mujeres, afecta su derecho a una ciudadanía plena. En Uruguay un estudio reciente en base a la Encuesta de Uso del Tiempo (2013) lo pone de manifiesto: González, et al (2015).

Al respecto Bock y Duden en 1985 escribieron un ilustrativo artículo que llevó como título “Trabajo por amor, amor como trabajo” en el que se pone de manifiesto que el “amor” materno, de esposa y de hija, es un componente ideológico que sirvió para encubrir relaciones materiales de desigualdad entre varones y mujeres, particularmente a partir de 1950 en las sociedades occidentales.

Si bien en algunas ponencias se mencionó como aspectos positivos la política nacional de Licencias Parentales para la corresponsabilidad en los cuidados, solo un 2,6% de los varones han hecho uso de las mismas (Batthyány, Genta y Perrotta, 2015).

---

<sup>12</sup> Batthyány, Ferrari y Scavino (2015).

<sup>13</sup> (Referencia <http://ilo.multites.net/defaultes.asp> - Consultado el 7 de Agosto de 2018).

Solo en una presentación se mencionó que la empleabilidad de las mujeres jóvenes está en riesgo en relación a su trabajo de cuidados y que hace un tiempo vienen trabajando en generar medidas de acompañamiento para disminuir los daños.

Por otra parte, los tópicos como violencia de género, acoso sexual laboral, la movilidad y el habitar urbano en relación al trabajo, no estuvieron presentes como dimensiones centrales vinculadas al trabajo.

Uno de los puntos más importantes y de mejora a mediano plazo es la generación de información sobre los programas (con perspectiva de género), que permitan evaluar las diversas situaciones de la población con la que se trabaja. Además de, claro está, la incorporación de la variable sexo e identidad de género, para los análisis. Los programas pueden preguntarse en términos de trayectorias (si se dedican a la formación y al empleo), cómo les va a varones y mujeres en el tránsito por el programa, cuáles son las situaciones de partida respecto al trabajo de cuidados, la conformación del hogar y la disponibilidad de tiempos para saber si es necesario generar dispositivos de cuidados para liberar tiempo para el trabajo, también se puede indagar sobre las motivaciones para la participación en los programas y realizar un análisis desde la perspectiva de género para luego plantear dinámicas de talleres o de sensibilización con la población con la que se trabaja. Estas entre otras dimensiones más vinculadas a lo económico, como quién toma las decisiones sobre el trabajo que las mujeres están desarrollando, como llegan hasta ahí, si sienten autonomía en el manejo del dinero y cuáles son los objetivos para los cuales generan dinero y buscan empleo.

La generación de datos podría abonar a procesos de evaluación de los programas que integren dimensiones vinculadas a las desigualdades de género. Este podría ser un trabajo a mediano plazo a desarrollar en los diversos programas con el apoyo del equipo de igualdad: generar indicadores para describir y evaluar los posicionamientos de mujeres y varones en relación al trabajo (en sentido amplio) definiendo dimensiones relevantes para dar cuenta de la restricción en la participación y las desigualdades dentro del empleo (segregación horizontal, brecha salarial).

A mediano-largo plazo se puede pensar en la modificación de la división sexual del trabajo, a partir de, por ejemplo, generar articulaciones con el Sistema Nacional Integrado de Cuidados para provocar una nueva organización del cuidado acorde a las jornadas laborales dirigidos a niños/as y personas en situación de dependencia.

Por ejemplo, respecto a los viveros de empresas o en las capacitaciones se pueden incorporar reflexiones sobre la distribución del trabajo remunerado y no remunerado, buscando brindar herramientas para que los y las usuarias, una vez que formen parte del mundo laboral, consideren en su planificación del trabajo, la corresponsabilidad en los cuidados.

Asimismo, es importante comenzar a deconstruir el modelo de trabajador masculino como un modelo universal, que implica la incompatibilidad del trabajo remunerado con la vida familiar. Como propuso Salvador: *ver cómo se socializan los costos del cuidado: ¿los CEDEL tienen resueltos el cuidado en la etapa de capacitación y luego de empleo?*

También se puede trabajar desde las políticas de tiempo, buscando no recargar a las mujeres con la realización de trámites o de tareas de cuidado que insuman tiempos de espera muy largos.

En dinámicas con talleres dentro del trabajo se puede reflexionar colectivamente sobre cuáles son los deseos vinculados al trabajo, las metas, las posibles barreras vinculadas al género, buscando trabajar con la dimensión subjetiva, que permita generar conciencia sobre para qué o para quién se trabaja y si existe deseo de realizar trabajos como proyectos vinculados a una identidad o un goce en lo realizado, de manera tal que se pueda dar sustentabilidad al sostenimiento de las personas en el mercado laboral.

Algunas preguntas para colaborar al proceso: *¿Qué aspectos hacen que estén o no estén las mujeres en ciertos lugares?, ¿En qué medida los logros de los programas contribuyen a la modificación de las relaciones de género?, ¿Qué se entiende por trabajo y cómo afecta la jerarquización del trabajo remunerado, ante el no remunerado, a las mujeres?, ¿El tipo de trabajo reproduce mandatos de género clásicos o cuestiona las masculinidades y feminidades tradicionales?, ¿En qué medida el trabajo genera condiciones de empoderamiento?*



## Bibliografía

Aguirre, Rosario (2013). *Personas Ocupadas en el Sector Cuidados*. Montevideo: Serie Sistema Nacional de Cuidados.

Aguirre, Rosario (2009). "Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado" En: Aguirre, Rosario (ed.) *Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay*. Montevideo: Doble Clic Editoras.

Batthyány, Karina (2015) *Los tiempos del cuidado en Uruguay. Los tiempos del bienestar social. Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*. Montevideo: Doble Clic Editoras.

Batthyány, K., Ferrari, F y Scavino, S (2015) *Dichos y hechos: juventud, representaciones sobre el trabajo no remunerado y brechas en el uso del tiempo*. En Boado (Coord.) "El Uruguay desde la Sociología 13". Doble Clic: Montevideo.

Batthyány, Genta y Perrotta (2015) *Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados: análisis de las licencias parentales en el Uruguay*. Santiago de Chile: CEPAL. Serie Asuntos de Género.

Bock, G. y Duden, B. (1985) *Trabajo por amor, amor como trabajo*. *Desarrollo, Revista de la Sociedad Internacional para el desarrollo*. 2, 4-14.

Filardo, V. (2010) *Transiciones a la adultez y educación*. Montevideo: UNFPA.

Fisher, B y Tronto, J. C.,. (1990). *Toward a Feminist Theory of Caring*. In E. Abel, & M. Nelson (Eds.), *Circles of Care* (pp. 36-54). Albany, NY: SUNY Press.

González, et al (2015) *Pobreza de tiempo en Uruguay: comprendiendo la pobreza desde múltiples enfoques*. En Batthyány (Ed). *Los tiempos del bienestar social*. 245-293. Montevideo, Doble Clic.

Hochschild, A. (1983) *The Managed Heart. Commercialization of human feeling*. California: University of California Press; 327

## Anexo: dimensiones en los discursos por tipo de actores

	Explicitó un concepto de género.	Vinculó la dimensión reproductiva con la productiva	Cuenta con indicadores que permitan visibilizar la carga global de trabajo	Cuenta con un análisis de datos que permitan conocer si existen diferencias estructurales en el trabajo o formación y en sus trayectorias entre varones y mujeres	Propone la existencia de mecanismos para conocer posibles situaciones de discriminación laboral (embarazo, procesos vinculados al cuidado, acoso laboral, acoso sexual)	Se pregunta si los empleos ofrecidos a mujeres y varones tienen condiciones laborales y calidades diferentes	Diagnostica por qué a mayores niveles de formación no hay mayores niveles de empleo en las mujeres	Propone mecanismos para revertir las inequidades que observa	Propone mecanismos para generar una cultura del trabajo con corresponsabilidad en los cuidados
Academia	Si	Si	No, pero los menciona	Si	No	No, pero muestra la segregación horizontal	No	No	No, pero enuncia que es necesario
	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Institución Nacional	Si	Si	Si, no los presentó	Si, no los presentó	Si	Si	Si	No de manera concreta, pero los menciona en la estrategia para la igualdad de género	No de manera concreta, pero los menciona en la estrategia para la igualdad de género
Programa IM	No, pero su discurso permite ver una apropiación del mismo	Si	No	No	No	Si	No, pero se lo pregunta, sobretodo vinculado a las restricciones que el trabajo de cuidado genera para las mujeres jóvenes.	Si, principalmente vinculados a los cuidados	Si, principalmente vinculados a los cuidados
	No	No	No	Si	No	Si	No	No	No
	Si	Si	No	No	No	Si	No	No	No
	No	No	No	No	No	No	No	No	No
	No	No	No	No	Si	No, ejemplo (AP)	No, pero enuncia que es necesario	Si, pero no dependen del organismo en el que trabaja (al menos no exclusivamente)	No, pero los menciona
	Si, señaló la búsqueda de la igualdad	No	No	No, pero las demanda e intenta crearlas	No, pero menciona la realización de un seminario sobre	No	No	No	No

entre varones y mujeres				explotación sexual y abuso vinculado al sector turismo				
No	No, pero mencionó que en su zona hay muchas jóvenes, pobres que tienen hijos pequeños y que eso les genera restricciones de participación	No	Si	No	Si	Si	No	No
No	Si	No	No	No	No	No	No	No
Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	No, pero los menciona