

---

Barrido Inclusivo

# Informe evaluación

---

2019



Intendencia  
de Montevideo



Ciencias Sociales  
Universidad de la República  
URUGUAY



---

Barrido Inclusivo

# Informe evaluación

---

2 0 1 9



## Índice

<b>Prólogos</b> .....	5
<b>Presentación</b> .....	8
<b>1. Diseño de la evaluación</b> .....	10
<b>2. Antecedentes del Programa</b> .....	13
2.1 Características del Programa .....	13
2.2 Origen del Programa .....	15
2.3 Evolución del Programa.....	17
2.4 Inserción institucional.....	18
2.5 Perspectiva de género e interseccionalidad .....	20
<b>3. Análisis de las entrevistas en profundidad</b> .....	22
3.1 Intendencia de Montevideo .....	22
3.2 Organizaciones convenientes.....	29
<b>4. Evaluación de las usuarias del Programa</b> .....	35
4.1 Perfil de las usuarias del Programa (Edición 2018/2019 y anteriores).....	35
4.2 Impacto general del Programa en la vida de las participantes .....	39
4.3 Dimensión laboral.....	43
4.4 Motivaciones .....	51
4.5 Acceso a prestaciones.....	54
4.6 Ayuda de los/as técnicos/as .....	58
4.7 Valoración del Programa .....	62
<b>5. Reflexiones finales</b> .....	75
<b>6. Sugerencias y recomendaciones</b> .....	78

## Prólogos

La Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social es una unidad de la División Políticas Sociales dependiente del Departamento de Desarrollo Social de la Intendencia de Montevideo que implementa un conjunto de dispositivos para promover la inclusión social a través de herramientas que faciliten el acceso con igualdad de oportunidades al mundo del trabajo a diferentes poblaciones en situación de vulnerabilidad.

El Programa Barrido Inclusivo (ex Barrido Otoñal) es uno de los dispositivos que lleva mayor tiempo y con mayor aceptación por las y los montevideanos ya que en sus dieciocho ediciones ha logrado empoderar a casi dos mil quinientas mujeres con distintas vulnerabilidades.

Mejorar las políticas públicas implica evaluarlas a fondo y por eso decidimos embarcarnos en este proceso; para encontrar qué se está haciendo bien y en dónde tenemos que poner el énfasis y sin lugar a dudas poder contar la mirada externa de la Facultad de Ciencias Sociales ayudó mucho.

Cada edición presenta nuevos desafíos porque queremos conocer la realidad de cerca de estas mujeres; afrodescendientes, privadas de libertad, liberadas, ex clasificadoras, mujeres trans, migrantes, en situación de discapacidad, y mujeres que concurren desde la Comuna Mujer, pero sobre todo nos da nuevas oportunidades de ver con la fuerza, el compromiso y la dedicación que asumen las tareas encomendadas y las capacitaciones.

Sostener el proceso no es fácil, cada una de ellas se encuentra consigo misma y con el grupo que está siempre para sostener. Las organizaciones de la sociedad civil que ejecutan el Programa caminan con ellas, las acompañan, aconsejan, orientan y las ven crecer durante todas las etapas que implica enfrentarse a una oportunidad laboral en clave de derechos y bajo el formato de empleo protegido. Nuestro reconocimiento también para esos equipos técnicos que juegan un rol muy importante en esta política social.

Ellas nos muestran cómo se van empoderando día a día, ganando autonomía y reconocimiento de la comunidad al poder hacer uso de sus derechos como ciudadanas. Son sin lugar a dudas inspiración para todas.

Apostar por estos dispositivos es apostar por la transformación social entendida como la mejora en calidad de vida de esas mujeres y sus familias. Mirar para adelante nos interpela como sociedad, como decisores de estas políticas y como seres humanos que creemos y estamos convencidos que cada componente del Programa es sumamente necesario para que cada una de ellas tenga más y mejores oportunidades, gane en derechos, se apropie de lo que le corresponde y viva con dignidad.

Mag. Serrana Castro Mendizábal  
*Coordinadora Ejecutiva de la Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social*

El Programa Barrido Inclusivo es una iniciativa muy querida para la Asesoría para la Igualdad de Género, porque lejos de ser un mero proceso de pasantía laboral a corto plazo, se constituye en un proceso de empoderamiento y desarrollo de la autonomía para las mujeres que lo atraviesan.

Este programa nos ha permitido no perder la capacidad de asombro. Siempre quedamos maravilladas y conmovidas con el cambio que vemos en ellas, desde que entran el primer día, tímidamente y de una, y como se presentan el último, con fuerza y presencia, con “el poder del grupo” con ellas.

Barrido es para las mujeres una oportunidad de cambio, una experiencia transformadora, que les permite verse desde sí y en su contexto y al hacerlo, identificar los aspectos que hacen a sus situaciones de desventaja y desigualdad, sus vínculos y relaciones interpelando su lugar y proponiendo la construcción de nuevos lugares y estados.

Su enfoque de cercanía, lo proyecta como un programa de promoción de la autonomía, buscando atender cada situación, cada historia de vida para proyectar alternativas que tengan que ver con sus realidades y posibilidades. Como dicen las investigadoras “La aspiración es que no sea solo un componente de una experiencia de trabajo protegido, sino avanzar en relación a cómo esas mujeres adquieren herramientas específicas para vincularse efectivamente al mercado de trabajo. El foco se concentra en aquellos aspectos que hacen a las desigualdades de género, por ejemplo, situaciones de violencia doméstica, la co-responsabilidad en los cuidados, la autonomía económica”.

Estamos convencidas que esta evaluación externa da cuenta de sus logros, sus fortalezas y debilidades y fundamentalmente las recomendaciones para seguir mejorando sus

impactos. Será un insumo importante para seguir avanzando en las políticas de igualdad de derechos.

Mag. Solana Quesada  
*Directora de la División Asesoría para la Igualdad de Género*

Barrido Inclusivo surgió en un momento en el que la sociedad uruguaya atravesaba períodos muy difíciles, donde el empleo y el acceso a una mejor calidad de vida eran una preocupación constante. Hoy, años más tarde, tomarnos un tiempo para pensar dónde estamos y hacia dónde continúa el horizonte de este programa es necesario y reconfortante.

Lo que una vez fue una respuesta a necesidades económicas y sociales coyunturales se fue transformando en el impulso de uno de los desafíos más grandes de nuestro departamento: promover la autonomía económica de las mujeres y con ello, brindarle herramientas sólidas para desarrollarse, encontrándose con otras, fortaleciéndose no solo a sí mismas sino al colectivo de mujeres que se encuentra en este espacio y a todas quienes les rodean.

La política nos impulsó a promover programas de empleo protegido para las poblaciones más vulneradas. La perspectiva de género, a priorizar a las mujeres, ya que la pobreza en Montevideo continúa feminizada. La interseccionalidad, a no perder de vista la incidencia de la orientación sexual, clase, raza o etnia. El compromiso con una gestión seria y con planificar y ejecutar políticas públicas eficaces, nos exige hacer una pausa y evaluar el camino recorrido, con la ineludible responsabilidad de que sea un insumo para mejorar. Los desafíos por delante son muchos; las oportunidades, infinitas.

Dra. Esc. Fabiana Goyeneche  
*Directora General de Desarrollo Social*

## Presentación

El presente informe, realizado por el equipo de Sociología Urbana del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, evalúa el Programa de Barrido Inclusivo (PBI), que se lleva a cabo por parte de la Intendencia de Montevideo desde el año 2002, y en particular la edición 2018/2019.

En el Programa han participado 2.474 mujeres en total, y en octubre de 2018 fueron seleccionadas 75 mujeres para participar de la edición 2018/2019. Para la realización de la investigación se articularon varias técnicas: recopilación y revisión de la información disponible tanto de la edición actual como de ediciones anteriores del Programa; dos grupos de discusión con mujeres participantes; quince entrevistas (a referentes de la IM, de las organizaciones participantes y a mujeres participantes integrantes de cupos específicos) y dos encuestas (una a mujeres integrantes de la edición 2018/2019 y otra a integrantes de las ediciones anteriores).

El documento se ordena en distintos apartados. En primer lugar, se detalla el diseño de la evaluación y sus principales características, las decisiones metodológicas que fundamentan la información que se dará a conocer a lo largo de este informe.

En un segundo apartado se realiza una revisión documental de información relevante y se caracteriza el PBI haciendo una síntesis de sus principales aspectos. Se toma como insumo principal la última evaluación que se realizó, publicada en enero de 2018 (González Quinteros, 2018).

En el tercer capítulo se presenta un análisis de los principales hallazgos de las entrevistas en profundidad realizadas a/as distintos/as actores/as de la Intendencia de Montevideo (IM) y de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC).

Como cuarto componente de este informe, central, se realiza una descripción de las usuarias. Luego de un análisis de los resultados de las encuestas realizadas a las participantes de la última edición, por un lado, y a una muestra del resto de las participantes de ediciones anteriores, por otro, se desarrollan en este apartado sus características sociodemográficas, la conformación de sus hogares, sus relaciones de parentesco y personas a cargo.

En un quinto capítulo se analiza la valoración que realizan las participantes en dimensiones como el acceso a las prestaciones que ofrece el Programa, el apoyo recibido desde el equipo técnico, y la evaluación de otros aspectos centrales del PBI, como la trayectoria laboral de las participantes. En este apartado se combinan tanto los hallazgos obtenidos a través de técnicas cuantitativas (encuesta telefónica) como de técnicas cualitativas (grupos de discusión).

A modo de cierre, en un sexto capítulo se realizan algunas reflexiones finales y en el séptimo capítulo se sugieren algunas recomendaciones concretas de política pública.

## 1. Diseño de la evaluación

El Programa Barrido Inclusivo tiene como finalidad mejorar la situación de empleabilidad de mujeres que se encuentran expuestas a múltiples vulnerabilidades y por tanto enfrentan fuertes dificultades en el acceso al mercado de trabajo formal. Simultáneamente, se propone realizar una tarea socio-educativa-laboral transitoria que tenga efectos de empoderamiento y mejore la autonomía de las participantes.

El énfasis en la situación de mujeres expuestas a múltiples vulnerabilidades vuelve relevante hacer hincapié a lo largo de la evaluación en la noción de interseccionalidad. Existen problemáticas específicas que se vinculan a ser trans, afro, pobre, residir en la periferia urbana y éstas se superponen en formas que es preciso interpretar: lidiar con las múltiples intersecciones de la exclusión y la segregación de género. Asimismo, el Programa busca incidir en el empoderamiento y las distintas dimensiones de autonomía de las mujeres, entre ellas la económica, que se plantea como la efectiva capacidad de las mujeres de generar ingresos que les permitan sustentar un proyecto de vida individual y/o familiar de acuerdo a la normativa vigente de la Organización Internacional del Trabajo.

Teniendo en cuenta el objetivo principal del PBI y estas dimensiones destacadas, se plantearon un conjunto de herramientas metodológicas y actividades para la evaluación de su implementación e incidencia.

En primer lugar, se desarrolló un relevamiento de información, análisis e identificación de espacios de oportunidad institucional a través de la recopilación y revisión de la información disponible tanto de la edición actual como de ediciones anteriores del PBI. Esto permite entender y evaluar su desarrollo en distintas dimensiones. La mayor parte de la información en relación a las características del Programa se releva a partir de la última evaluación realizada (en González Quintero, 2018)<sup>1</sup>.

En segundo lugar, se realizaron entrevistas grupales en profundidad a actores/as de las organizaciones sociales convenientes. Las mismas se llevaron adelante a través de pautas semiestructuradas y están realizadas a informantes calificados de CIEDUR, El Abrojo, La Bonne Garde y Casa de la Mujer de la Unión, con el objetivo de involucrar a las

---

<sup>1</sup> González Quinteros, Laura (2018) Evaluación del Programa Barrido Inclusivo 2002 - 2017. Intendencia de Montevideo.

organizaciones sociales y relevar sus percepciones sobre el planeamiento, ejecución y evaluación del Programa.

En tercer lugar y abogando por la utilización de una herramienta metodológica de carácter participativo se realizaron dos grupos de discusión con mujeres participantes, con el objetivo de profundizar en dimensiones de relevancia para la investigación y ampliar la base empírica de la evaluación.

Luego, se realizaron entrevistas a actores y actoras relevantes de la Intendencia de Montevideo (IM), particularmente a la Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social y la Asesoría para la Igualdad de Género. Se plantean cuatro entrevistas institucionales (en profundidad y semiestructuradas) para recoger la perspectiva de integrantes de la Intendencia que ya realizan el seguimiento y la dirección del Programa. Esto permitió esbozar un mapa institucional de actores/as estratégicos/as, iniciativas pertinentes y espacios potenciales de la IM, identificando fortalezas, limitaciones, antecedentes, objetivos y planificaciones a futuro. A su vez, se entrevistó a personas que, a lo largo de la implementación del PBI, han tenido un rol protagónico tanto en su concepción como en su ejecución, aunque ya no formen parte del mismo.

Por otra parte, se propuso, como componente central de la investigación, la aplicación de un formulario mediante un relevamiento telefónico a las mujeres participantes en el Programa en su última edición, para contar con datos cuantitativos que permitan generar información sobre su perfil socioeconómico, sus opiniones respecto al PBI y el impacto preliminar del mismo en su autonomía económica. Esto permite evaluar la edición actual del PBI y contar con datos sólidos para comparar con futuras ediciones.

También se realizó otra encuesta telefónica a una muestra representativa de las 2474 personas participantes en el Programa durante ediciones anteriores, en pos de contar con datos cuantitativos que permitan comprender el impacto en su autonomía económica y las mejoras en sus condiciones de empleabilidad. Tras llamar en al menos tres oportunidades a todas las participantes con las listas obtenidas de las organizaciones, se obtuvo una muestra representativa al 95% y con un margen de error del 9% de las participantes.

Además de una evaluación comparativa, las encuestas permiten abstraer una serie de indicadores centrales, que establecen una plataforma para la evaluación futura del PBI.

En sintonía con una de las recomendaciones más salientes del presente trabajo, mantener un seguimiento tanto de la evaluación del PBI como de la trayectoria posterior de las participantes es un elemento central a la hora de la mejora del Programa. Establecer formularios cerrados que puedan aplicarse en cada edición y que de esta manera permitan un abordaje longitudinal del Programa es un fundamental. Como última instancia del trabajo de campo se realizó una entrevista a diez mujeres participantes, atendiendo específicamente a los énfasis de selección de participantes de la presente edición (mujeres migrantes, trans, afro, con hogares a cargo, privadas de libertad, clasificadoras, en situación de discapacidad y vinculadas a la Comuna Mujer). El objetivo es relevar las percepciones de estas participantes, atendiendo específicamente al papel que el PBI juega en la intersección de vulnerabilidades devenidas de su situación.

## 2. Antecedentes del Programa<sup>2</sup>

### 2.1 Características del Programa

Barrido Inclusivo es una política de cercanía que se proyecta como un programa de autonomía personal con alta focalización, desde una perspectiva de género, en la población más excluida y distante del mercado laboral y con énfasis interseccionales específicos.

Es gestionado por la Secretaría de Empleabilidad de la División de Políticas Sociales de la Intendencia de Montevideo, en articulación con la Asesoría de Igualdad de Género de la Intendencia. Esta inscripción permite un conocimiento particular sobre el vínculo con el mercado de trabajo y una perspectiva de género de las distintas desigualdades y exclusiones (jefas de hogar, mujeres afrodescendientes, mujeres con discapacidad, mujeres trans, mujeres inmigrantes, en tareas de clasificación de residuos, mujeres liberadas y privadas de libertad y mujeres en proceso de atención de las Comuna Mujer).

Las tareas previstas implican trabajo operativo de barrido en espacios determinados, y actividades de capacitación. La aspiración es que no sea solo un componente de una experiencia de trabajo protegido, sino avanzar en relación a cómo esas mujeres adquieren herramientas específicas para vincularse efectivamente al mercado de trabajo. El foco se concentra en aquellos aspectos que hacen a las desigualdades de género, por ejemplo, situaciones de violencia doméstica, la co-responsabilidad en los cuidados y la autonomía económica, entre otros.

---

<sup>2</sup> La información más relevante del numeral “2. Antecedentes del Programa” retoma los principales elementos de la evaluación del Programa para el período 2002-2017 publicada en enero de 2018 por la Soc. Laura González Quinteros. Se retoma como insumo esta última evaluación, ya que en ella están detallados los elementos más característicos del Programa de manera condensada y sería reiterativo realizar un nuevo análisis de los elementos fácticos de Barrido Inclusivo (su origen, su definición como política de cercanía, su inserción institucional, por ejemplo).

<b>Dependencia</b>	Intendencia de Montevideo. Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión social (División Políticas Sociales, Departamento de Desarrollo Social)
<b>Coordinación con áreas internas</b>	Asesoría para la Igualdad de Género (Departamento de Desarrollo Social), División Limpieza, CCZs.
<b>Población Objetivo</b>	Mujeres mayores de 18 años con personas a cargo.
<b>Cupos por edición</b>	75 (2006-2015: 150) La disminución de cupos a la mitad fue por motivos presupuestales.
<b>Contenido</b>	30 horas semanales: 20 horas de trabajo operativo y 10 horas de capacitación.
<b>Duración</b>	9 meses desde 2013 (10 meses en 2012) Inicialmente fueron 4, luego 5 meses. La extensión del periodo no aumentó la deserción.
<b>Convocatoria</b>	Abierta a través de medios institucionales y locales (OSC).
<b>Gestión</b>	OSC. Convenios educativos-laborales a través de llamados públicos,
<b>Experiencia</b>	Las usuarias mantienen un contrato de trabajo directamente con las OSC y ésta cuenta con un convenio educativo-laboral con la IM que fomenta el trabajo formal.
<b>Remuneración</b>	Equivalente al laudo del sector.

## 2.2 Origen del Programa

Barrido Otoñal surge en el marco del programa "Por más oportunidades laborales", en la Comisión de la Mujer; luego ésta se transforma en la Secretaría de la Mujer, posteriormente en la Asesoría para la Igualdad de Género y en esta última administración, el PBI se gestiona desde la Secretaría de Empleabilidad para la inclusión social.

Los primeros antecedentes al desarrollo de este instrumento son las "Jornadas Solidarias" realizadas en 2001. Desde la Secretaría de la Mujer se detecta el aumento de la vulnerabilidad y de la pobreza en mujeres que ya traen vulnerabilidades asociadas (por género, por etnia, por bajo capital social y cultural (medido en años de educación formal), por lugar de residencia, por jefatura de hogar, por nivel de ingreso, por responsabilidades familiares, etc.).

"Fue un invento completamente genuino, que elaboramos en la Comisión de la Mujer con la práctica y la experiencia que se estaba haciendo de Jornales Solidarios. Jornales Solidarios se implementó cuando vino la crisis, la situación de extrema desocupación de la gente, se implementó en el propio 2001. Se hizo con muy poco pienso porque había que dar una respuesta urgente a la población. A nivel de Argentina, que nosotras como Comisión de la Mujer teníamos una gran coordinación, estábamos muy cercanas a lo que estaba pasando en Argentina. Por ejemplo, en Rosario lo que se hacía era algo llamado "Plan Jefas y Jefes"... Teníamos ese marco que nos permitió diseñar. Y después la otra gran experiencia de la IM es la larga trayectoria de los convenios socio-laborales con jóvenes. Esas eran las referencias que teníamos". (en González Quintero, 2018).

El diseño del Programa fue pensado por la Comisión de la Mujer conjuntamente con la División Limpieza y coordinado con la Unidad de Convenios de la IM. Desde Limpieza se narra un origen un poco diferente, asociado a las tareas realizadas:

"Fue por una inquietud que surge del Departamento de Descentralización, del Director, de De los Campos; que se lo baja a Ana Olivera, quien era, en ese momento, Directora de la División de Administraciones Locales, la relación entre la Intendencia y los Centros Comunes. Se había dado una situación con el tema de los plátanos y el polvillo que había traído problemas a la ciudad. Ahí surge, frente a la crisis, y como veníamos estudiando el tema de la igualdad de género, en una experiencia diferente (porque a partir de ahí se abre todo el tema de las

mujeres en el barrido) se propone hacer una experiencia única de Barrido de calles solo con mujeres". (en González Quintero, 2018).

En febrero de 2002 se realizó un llamado a propuestas a OSC inscritas en el Registro Abierto para Convenios sociolaborales, que tuvo como resultado el convenio con siete instituciones sin fines de lucro. La primera edición fue evaluada internamente como un éxito. Ya desde ese momento quedan claros los principales lineamientos del Programa:

“Lo importante era una respuesta a los hogares más pobres, y la situación de las mujeres más pobres que eran las jefas de hogar con hijos a su cargo: tenía que ser un proyecto socio-laboral además de generarle ingreso a las mujeres. Por tanto, tenían que realizar una tarea de valor social, que tuvieran capacitación, formación y apoyatura, ¿no? Pero no era algo que implicara desarrollar una tarea que le corresponde como tal a la Intendencia; por eso se eligió el barrido de veredas. Se eligen las zonas céntricas a nivel local, porque eso es lo que tiene valor social. Ellas tendrían una visibilización en el espacio público; entonces también eso rompía algunos estereotipos respecto a los lugares de estar las mujeres en la ciudad. Fue por eso". (en González Quintero, 2018).

La sinergia entre los cometidos institucionales propios de la Administración en más de un área (Género, Limpieza, Convenios) sellan el inicio del Programa con un amplio despliegue articulador a la interna de la Intendencia, y delimitan los principales actores involucrados: la división de Limpieza, los Centros Comunales, las OSC.

“De entrada nosotros trabajamos muy en colaboración con las organizaciones que se presentaron a los llamados, hicimos un equipo de trabajo con las organizaciones, y sí hubo una compenetración muy fuerte y en realidad un programa muy construido colectivamente... Pero fue muy importante ese primer año que íbamos en alianza estratégica con la División Limpieza; entonces íbamos con el compañero de (la División) Limpieza y yo a los distintos Centros Comunales... Del 2003 en adelante fue un programa muy defendido por todos los actores". (en González Quintero, 2018).

Por su parte, el recibimiento de los comerciantes a las trabajadoras del Programa se evalúa muy positivo, pero sin el alcance que en un primer momento se esperó.

“Eso era la otra pata que los dos primeros años funcionó. Porque la idea era que estas mujeres tuvieran esa experiencia y que los comerciantes pudieran

insertarlas en un trabajo formal y sostenido en el tiempo.” (en González Quintero, 2018).

Luego de sus primeros años, el PBI se consolida con una identidad definida y compacta: "El objetivo era tratar de lograr que esa mujer en ese período hiciera una mínima transformación que a ella le sirviera para generar cambios en su vida".

## 2.3 Evolución del Programa

En los primeros 15 años del Programa se generaron casi 2.000 cupos, y las usuarias superan ese número por las suplencias y relevos. La deserción ronda entre el 10 y el 15%. Anualmente el llamado da lugar a la inscripción de en torno a 3.000 mujeres; se postulan para un cupo anual de 75 titulares (150 hasta 2015) y un grupo de suplentes. A medida que se desarrolla comienzan a realizarse, además, algunos énfasis en perfiles interseccionales específicos.

“Los perfiles eran mujeres que tenían que estar solas, en la calle... Después incorporamos mujeres que estaban a punto de salir de la prisión, que fue bien interesante, y lo último, fue la incorporación de las mujeres trans, que eso también fue bien interesante; y hacer como esa mezcla bien, bien interesante. Ahí tenés que tener un buen equipo, tenés mujeres en condiciones de NBI muy bajas, otras que vienen expulsadas del mercado formal del trabajo, a las privadas de libertad y después las mujeres trans. Entonces, los equipos tenían que tener la fortaleza y gente capacitada para trabajar con todos los perfiles". (en González Quintero, 2018).

La herramienta de los convenios educativo-laborales para facilitar una propuesta de Empleo Protegido es una característica central de la propuesta, para una población que aun estando en edad activa cuenta con serias dificultades para acceder y permanecer en un puesto de trabajo y para quienes la formación sin ingresos no es posible en la medida que cuentan con altas responsabilidades familiares. La visión de un técnico de la IM, resume: "Este perfil de usuarias no se puede ubicar en otro lado, si no es con un programa que tenga una contención y un seguimiento". Otra característica del trabajo es su ejecución a partir de OSC que se mantienen en el tiempo, pero parecen evolucionar y dotar de reflexividad a la tarea.

“En la historia de Barrido han participado pocas OSC, se ha mantenido un elenco bastante estable. Las propias ONGs buscan nichos de especialización y después

se respetan esos nichos. En el momento de las evaluaciones nos preguntaban "¿por qué son siempre las mismas?", "¿por qué se presentan siempre las mismas?", y bueno, la respuesta es esa... al equipo que trabaja con la ONG le está sumando experiencia; y cada programa como que va generando cosas mejores, se da un crecimiento en toda la trayectoria. Hay un enriquecimiento bien importante". (en González Quintero, 2018).

El rol y perfil de los equipos técnicos contratados por la IM y las responsables del Programa en la órbita municipal son destacados por los actores vinculados.

"Buen equipo técnico todos: vos decías 'tal mujer', y te hacían la radiografía de la mujer. Realmente sabían todo. El Programa desde el comienzo era una atención directa a las mujeres, y nosotros lo que habíamos exigido era que esos equipos fueran solo de este programa. Tenían que ser equipos que estuvieran full time para este programa. Para mí, una joyita". (en González Quintero, 2018).

## 2.4 Inserción institucional

En su origen, el Programa tuvo una inserción institucional compleja pero que finalmente fue evaluada como exitosa.

"Fue un programa de difícil inserción en el marco institucional. Tuvimos que hacer en esa primera experiencia en el 2002 muchas presentaciones y justificaciones... Generó muchas resistencias iniciales. Ese trabajo que hicimos de diálogo y de retroalimentación, que implicó algunos ajustes en el 2003, fue muy bienvenido". (en González Quintero, 2018).

En los últimos años, la principal modificación es el pasaje de la Asesoría para la Igualdad de Género a la Secretaría de Empleabilidad, dependiendo de la División de Políticas Sociales del Departamento de Desarrollo Social.

"Fue toda una definición que pasara de la Secretaría de la Mujer a la Secretaría de Empleabilidad. Fue una definición estratégico-política, ya que pasaron varios programas de varias Secretarías que trabajan el tema de empleabilidad, y que la Asesoría de Igualdad no quisimos perder nuestra pata". (en González Quintero, 2018).

Trabajar en el Programa fue complejo por una parte porque es una tarea que no compete específicamente a la IM (en esto hay algunos señalamientos encontrados).

“Seleccionamos una tarea que no es municipal; porque el barrido de veredas es una tarea que le corresponde a los vecinos de Montevideo. Entonces, era un servicio a la ciudad, pero, justamente, una de las cosas en las que más delicadeza se tuvo fue que no se entendiera que a través de este programa, se estuvieran cumpliendo obligaciones de la Intendencia. (C) De alguna manera es una inversión económica, se le devuelve a la ciudad, pero no que liberara a la Intendencia de sus responsabilidades”. (en González Quintero, 2018).

También porque al ser un trabajo realizado algunos meses al año, podía generar situaciones enojosas con los/as vecinos/as.

"Había un inconveniente con el vecino, de no instalar este tema del servicio como una actividad permanente. Ahí proponemos dirigirlo solo a centros comerciales; por eso se hablaba de siete zonas, exceptuando 18 de julio. Se toma Paso Molino, 8 de octubre, Agraciada, Fernández Crespo, Gral. Flores... Ahí se hace un pliego, se hace una convocatoria, y se adjudican siete zonas". (en González Quintero, 2018).

Uno de los asuntos en que se señala una cierta reflexividad y capacidad de adaptación es en la distribución de zonas para tareas:

“Esto no venía a sustituir el trabajo municipal. Te explico por qué: las chicas tenían que barrer el cordón y la vereda, que eso no lo barren los municipales. En zonas comerciales hay una alta generación de residuos; entonces se buscó que hicieran una actividad para que no fuera a sustituir lo que era el barrido municipal. Comenzaron siendo menos de 150 pero se llega a ese número, por el éxito, por la buena recepción y por la demanda tanto de usuarias como de los comerciantes y vecinos. Demandaban. Después hubo un momento que acá en el Municipio B, por ejemplo, Fernández Crespo decayó comercialmente y lo tuvimos que sacar. Luego en la Junta Local se planteó que en el Comunal 2 no era necesario porque los residuos se sostenían con el barrido de calle; entonces lo que se hizo fue avanzar hacia el comunal 15 y pudimos llegar mucho más arriba por Millán". (en González Quintero, 2018).

A nivel presupuestal el Programa tiene una presencia importante para la Secretaría.

"Barrido es un programa prioritario de la Secretaría. Lleva casi el 60%, 70% del presupuesto de la Secretaría de Empleabilidad. Es el que tiene mayor alcance en cantidad de personas de manera sostenida. Es el programa que le ha brindado a

la Secretaría mayores posibilidades de reflexión y de análisis sobre la estrategia de intervención en la relación con las OSC que lo ejecutan y la propia Secretaría. Hay un acumulado muy importante, y nosotros nos referenciamos mucho en el PBI para pensar otros programas de este tipo. Además, tiene una valoración social muy positiva, eso es un factor que hay que tener en cuenta". (en González Quintero, 2018).

## 2.5 Perspectiva de género e interseccionalidad

La perspectiva de género en la articulación de la política social y en la vinculación directa e indirecta al mundo del trabajo es un sello importante en el Programa. Además, es clave también la población objetivo: "Está dirigido a la población con menos oportunidades, al núcleo duro". Barrido Inclusivo es un programa focalizado en la población más excluida y distante del mercado laboral, haciendo énfasis en determinados tipos de mujeres.

Está gestionado por una secretaría que tiene el conocimiento particular sobre el vínculo con el mercado de trabajo y con una perspectiva interseccional de las distintas desigualdades y exclusiones. Pero el PBI no se plantea únicamente como una experiencia de trabajo protegido, sino profundiza en herramientas específicas para vincularse efectivamente al mercado de trabajo, comprendiendo las aristas sociales del fenómeno de la exclusión social y económica: el foco se concentra en aquellos aspectos que hacen a las desigualdades de género, como las situaciones de violencia doméstica, el tema de la co-responsabilidad en los cuidados, el tema de la autonomía económica.

La actual supervisora del Programa Barrido Inclusivo, Sra. Rosario Russi, identifica el énfasis en un empoderamiento integral como el mayor aporte al proceso de las mujeres, a nivel individual y grupal, colectivo. Como explica Marcela Lagarde (2012)<sup>3</sup>:

“La ciudadanía de las mujeres es un estado individual y un estado colectivo. Es un estado personal y un estado social. Aspiramos a convertir la ciudadanía en la estructura de la condición de género de las mujeres, con el desarrollo de poderes vitales en las mujeres y la incidencia con poder de las mujeres en la sexualidad, la economía, la educación, el desarrollo social, la ciencia, la comunicación, el arte y la

---

<sup>3</sup> Lagarde, Marcela (2012). Género y feminismo: desarrollo humana y democracia [original de 1996] Ciudad de México. Siglo XXI Editores.

política. Al proceso de apropiación de esos poderes le llamamos empoderamiento” (Lagarde, 2012: 125).

Para la autora, los históricos procesos políticos de cambio no habrían tenido éxito sin la participación de las mujeres, pero también es importante reconocer que para lograr avances políticos específicos en igualdad de género, es menester promover activamente la participación de las mujeres. Una política que busque la igualdad de género, pero no fomente el empoderamiento real de las mujeres está destinada al fracaso.

“Desde una perspectiva de género, las políticas de Estado deben promover con recursos económicos, técnicos, académicos y profesionales, institucionales jurídicos y políticos, acciones conjuntas e integrales y lograr que en la vida de cada mexicana se realicen sus derechos humanos, se logre su desarrollo individual y colectivo y se respeten y alienten sus libertades” (Lagarde, 2012: 124).

Este programa posibilita a muchas usuarias el encuentro con otras semejantes, romper el aislamiento del ámbito familiar, acceder a diversos servicios públicos, conocer sus derechos como ciudadanas y como trabajadoras.

También, desde la supervisión del PBI entre las fortalezas junto a los dos componentes del Programa (el formativo y el laboral), se destaca el aporte a la ciudad: limpieza en lugares críticos muy transitados incluso con resultados económicos; aun siendo empleo protegido la tarea es menos costosa que cuando es realizada en la forma habitual desde la IM.

Como se señaló arriba, el PBI tiene como finalidad mejorar la situación de empleabilidad de mujeres que se encuentran expuestas a múltiples vulnerabilidades y por tanto enfrentan fuertes dificultades en el acceso al mercado de trabajo formal. El énfasis de la última edición fue la selección de mujeres jefas de hogar, con discapacidad, mujeres trans, migrantes, afrodescendientes, privadas de libertad, liberadas, clasificadoras y mujeres que concurren a los servicios de Comuna Mujer.

Este énfasis ya en el objetivo de atender la situación de mujeres expuestas a múltiples vulnerabilidades vuelve relevante hacer hincapié a lo largo de la evaluación en la noción de interseccionalidad. Estamos convencidas de que existen problemáticas específicas que se vinculan a ser mujeres trans, mujeres afro, mujeres pobres, que residen en la periferia urbana, y que éstas se superponen en ciertas formas que es preciso interpretar.

Expresa la posibilidad de comprender resultados de una apuesta particularmente desafiante: lidiar con las múltiples intersecciones de la exclusión y la segregación de género.

### 3. Análisis de las entrevistas en profundidad

#### 3.1 Intendencia de Montevideo

Se buscó entrevistar a actoras clave en el desarrollo del Programa, tanto en la actualidad como en ediciones pasadas. Por la edición actual se entrevistó a las Sra. María del Rosario Russi y Mag. María Serrana Castro por la Secretaría de Empleabilidad e Inclusión Social, la Mag. Solana Quesada y la Soc. Lucía Pérez por la Asesoría para la Igualdad de Género. A su vez, se entrevistaron a distintos/as actores que han participado a lo largo de distintas ediciones del PBI desde departamento o áreas que hoy ya no existen. Entre ellos/as, Prof. Ana Olivera por el Departamento de Descentralización, la Sra. Alicia Britos por la Secretaría de la Mujer, la Sra. Elena Goiriena (integrante de la Secretaría de la Mujer de ese entonces) y el Sr. Fernando Píriz de la División de Limpieza. Esto permitió tener una perspectiva histórica y de los primeros años de implementación, así como también conocer el avance del Programa, sus principales desafíos y oportunidades de mejora.

El análisis se divide en tres secciones. En primer lugar, lo referente a la creación del Programa, sus objetivos iniciales y sus primeros desafíos. En segundo lugar, se analiza el PBI como política de cercanía, haciendo hincapié en sus elementos definitorios como lo son las distintas prestaciones que ofrece a sus participantes; cómo se concibe el abordaje del Programa y qué características tiene el PBI que no tienen otras políticas similares. Por último, se resume su implementación desde el punto de partida en relación a formulación y actualización de los pliegos, la selección de las OSC convenientes y otras tareas.

Previamente al PBI existieron algunos antecedentes que vale la pena destacar. Si bien no incorporaban una perspectiva de género necesariamente, existían los convenios educativo-laborales a través de los que se contrataba a personas jóvenes, generalmente varones, para tareas de limpieza de locales como centros comunales zonales, centros juveniles, tareas vinculadas al arbolado público y al saneamiento. Al valorar estas experiencias de manera positiva y dado el contexto de crisis que se presentaba, es que se decide crear este programa de afirmación positiva hacia mujeres jefas de hogar con niños a cargo. Así, surgen programas como “Barrido Otoñal”, “Trabajo por Montevideo”

o “Jornales Solidarios” (luego “Jornales por Montevideo”).

A su vez, el PBI sentó un gran precedente a la hora de crear el programa “Trabajo por Uruguay” (luego “Uruguay Trabaja”) que tiene hasta la actualidad carácter nacional y que en su momento fue creado como parte del Plan de Emergencia, pero luego fue incorporado a través de la ley 18.240. Muchos de los recursos técnicos que habían trabajado originalmente en Barrido Otoñal en su momento se trasladan al Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).

Como se mencionó previamente el PBI surge en el contexto de la crisis económica y social del año 2002. En ese momento, se avizora que dicha crisis tendrá consecuencias muy severas sobre las mujeres jefas de hogar y frente a la falta de políticas específicas para esta población es que surge el Programa Barrido Inclusivo (en ese momento Barrido Otoñal). No existían políticas socio-educativas laborales que atendieran las necesidades de mujeres con bajo nivel educativo y con escasa o nula experiencia en el ámbito laboral (formal e informal), lo que las hacía por estas y otras características, muy vulnerables.

De esta manera, desde el Departamento de Descentralización con el Sr. Ernesto de los Campos a la cabeza y en conjunto con la Secretaría de la Mujer encabezada por la AS. Mariela Mazzotti se crea el Programa. Hasta ese entonces, no habían existido políticas específicas que trabajaran con mujeres con alta vulnerabilidad social, ciudadana y económica y no existía una malla de políticas sociales que pudiera hacerle frente a dicha situación.

Si bien originalmente la idea principal del Programa era brindar una oportunidad laboral a ciertas mujeres con hijos a cargo, rápidamente se entendió la necesidad de trabajar con las participantes de manera más integral y atendiendo otro tipo de vulnerabilidades que excedían a lo laboral.

“En la idea de Ernesto (de los Campos) estaba el tema del trabajo. Después con nuestro departamento (de Descentralización) y la Secretaría de la Mujer aparece el conjunto; y a su vez en vínculo con organizaciones sociales que abordan la integralidad de la política social con una visión de desarrollo: era la pelea de la época contra la política social de los años 90; lograr un abordaje integral de la política y no parcelado donde se vislumbran todos estos elementos de promoción del ejercicio de derechos, incluyendo los de los trabajadores”. (Entrevista IM)

En su concepción inicial, el Programa se plantea generar experiencias de trabajo protegido para mujeres que no hubiesen completado el Ciclo Básico de Educación Media y tuviesen hijos/as a cargo. Rápidamente, se comprende la necesidad de trabajar con estas mujeres no solo desde el abordaje laboral sino en relación a otras complejidades que implica ser una mujer de una autonomía económica reducida o casi inexistente, con un nivel educativo bajo y poco competitivo en el mercado laboral y con la responsabilidad casi exclusiva de la tarea de cuidados en sus ámbitos domésticos.

“Al principio empieza desde la mirada del empleo protegido y después te das cuenta de que empezás a desarrollar o necesitas cubrir para generar esa empleabilidad que después ellas necesitan para entrar al mercado que no basta con solo dar una oportunidad laboral. (...) Entonces el nacimiento fue más bien un tema de empleo, una política de empleo protegido, que fue edición tras edición transformándose. Esta edición que va a comenzar es la 18, y no es ni ahí lo que era antes. Cada vez llega más a una unidad holística, una mirada más complementaria, más integral”. (Entrevista IM)

A su vez, en su nacimiento, surge una tensión en relación a las tareas. Por un lado, no es la Intendencia de Montevideo quien debe asegurar necesariamente el barrido y la limpieza de las veredas y por otro, la Asociación de Empleados y Obreros Municipales (ADEOM) entiende que el PBI implica una tercerización de los servicios de limpieza. No obstante, la Intendencia entiende necesaria la limpieza de algunos puntos específicos de la ciudad, sobre todo aquellos vinculados con las actividades comerciales que de por sí implican una generación de residuos mayor que la de hogares particulares.

El abordaje del Programa hacia el trabajo de las mujeres se destaca como algo bien particular. El acompañamiento a las participantes, además de la tarea de barrido específica, es un elemento muy nombrado por las entrevistadas

“El abordaje grupal también es una de las características que destacan, si bien el proyecto personal de cada mujer tiene suma importancia en el desarrollo del Programa, el hecho de compartir esas situaciones difíciles, compartir con el grupo, pero desenvolverte en un medio en el que comenzaste a generar relacionamiento también con los vecinos y vecinas en un buen relacionamiento”. (Entrevista IM)

Este abordaje se caracteriza por ser integral, como varias de las entrevistadas mencionan: el elemento del trabajo y la tarea están muy presentes, pero también es de suma

importancia el trabajo con las mujeres en otros aspectos de ese “ser mujer”, en su relación con la maternidad y los cuidados, en sus vínculos de pareja, en el relacionamiento con otras mujeres y con su entorno. El trabajo en la autoestima de las mujeres, en su imagen personal para salir al mundo laboral, en el vínculo con sus hijos y con la maternidad, en lo referente a su salud sexual y reproductiva cobran gran relevancia.

“Esto no se puede sostener si no había un fortalecimiento desde lo más personal y lo más íntimo que era poder sentirse capaces y con derecho de que la oportunidad pudiera ser de ellas. Y esto era desde el apoyo personal en su ser mujer hasta en lo más básico que era poder arreglarse la dentadura, poder sonreír, poder atreverse a mirar a otros con la cabeza un poquito más alta. Entonces era lo más personal e íntimo con lo de aprestamiento inicial para, nosotros hablábamos de poder intervenir en distintos niveles de autonomía. La autonomía económica, física, política”. (Entrevista IM)

De las características principales del Programa, las entrevistadas destacan la particularidad de que es dirigido solo a mujeres. Si bien en un principio estaba orientado a mujeres con hijos a cargo, luego se entiende la necesidad de ampliarlo a mujeres con personas a cargo entendiendo que el cuidado a personas dependientes puede ser más amplio que solamente los/os hijos/as.

Otra de las particularidades del Programa es la integralidad del abordaje; las entrevistadas destacan el trabajo tanto en hábitos de trabajo, en aspectos de convivencia con otras mujeres, en pensarse a ellas mismas como sujetos de derecho.

“Vos cuando hablas del corte transversal del ejercicio de derechos es mucho más que la mujer conozca los temas de la violencia, el tema de la pensión alimentaria, tenga la posibilidad de capacitarse o alfabetizarse. Va mucho más allá de ello, es su persona como sujeto de derecho en todo sentido. (...) del ejercicio de la solidaridad que es otro de los aspectos que el Programa rescata”. (Entrevista IM)

El aumento en los niveles de autonomía por parte de las participantes es, como se señalaba, un elemento clave del pasaje por el PBI. La posibilidad de contar con un ingreso tiene consecuencias simbólicas además de materiales: “Más que la plata y el poder salir de la casa, la dimensión de mayor autonomía. Si bien no representaba un salario que pudiera, pero para ellas era súper importante”.

La dimensión de lo grupal también genera un antes y un después en las mujeres. La mayoría de las entrevistadas destaca la importancia de lo colectivo, de saberse entre mujeres y poder construir redes desde ahí.

“Por eso digo que no es un programa de empleo. Hay una cantidad de derechos que están como sobreentendidos y más en aquel momento en algunos sectores de la sociedad no existían. Creo que una de las cosas más valiosas que planteó el Programa fue un antecedente importante, y las organizaciones que trabajaron en estos programas tienen vasta experiencia en generar esas propuestas”.

(Entrevista IM)

Independientemente del acceso a un empleo formal posterior, el acceso a información con la que antes no contaban, los talleres de sensibilización, determinan cómo las mujeres culminan su proceso en el Programa con mayores herramientas para enfrentar sus propias dificultades, así como también lidiar con el mundo exterior y sus complejidades.

El aumento de su autoestima también se destaca como un elemento identitario. No solo al tener una experiencia laboral en el ámbito formal (para muchas, la primera) sino que contar con nuevas redes de apoyo, con información en relación a su salud sexual y reproductiva, con tender redes con otras mujeres tanto de la OSC en la que trabajan como en otras donde realizan cursos.

En relación a la implementación, el armado de los pliegos se destaca como una experiencia que las entrevistadas describen como “fermental”. A medida que las ediciones se fueron sucediendo, existió la flexibilidad desde la Intendencia para actualizar dichos pliegos.

Como fortalezas de las OSC, las entrevistadas destacan la experiencia acumulada de varias de ellas en el trabajo con mujeres y con poblaciones vulneradas. A su vez, y como se verá más adelante, el seguimiento que realizan -por la vía de los hechos- las OSC a las participantes también es algo destacado como positivo. Si bien esto no forma parte del PBI, las organizaciones generan vínculos con las participantes que luego conservan al mismo tiempo que las mujeres tienen de referencia a las organizaciones por lo que habitualmente mantienen el contacto y la asesoría en distintos aspectos.

Si bien se destaca la trayectoria y las experiencias de las OSC al convenir, también esto es visto como una debilidad dado que habitualmente son las mismas OSC y eso genera

poco recambio. De todas formas, al ser estas OSC las de mayor experiencia en el Programa, es entendible que conozcan de primera mano los pliegos y que sus propuestas sean las que más se adecuen a éstos.

Las instancias mensuales de encuentro entre las OSC y al Intendencia se valoran como muy positivas. El encuentro cara a cara entre todas las organizaciones convenientes permite compartir experiencias y resulta en un aprendizaje para todas, así como también es un espacio de transferencia de información. Además del seguimiento que hace la Intendencia a cada organización en particular, los encuentros mensuales permiten colectivizar vivencias y tomar buenas prácticas del resto de las OSC. Ese cuidado de lo institucional es muy apreciado por las entrevistadas.

“En esas reuniones cada uno traía los problemas que se habían encontrado y cada uno quería mostrar cómo se solucionaban. Yo creo que ese espacio funcionaba como una auto-supervisión, como de compartir aprendizajes y a la vez de fortalecimiento.” (Entrevista IM)

El ingreso a través de las cuotas surge una vez implementado el Programa, frente a la necesidad de atender vulnerabilidades específicas de las participantes. La impronta dinámica permitió ir incorporando las cuotas año a año al identificar que las mujeres que se inscriben para participar del Programa están expuestas a distintos niveles de vulnerabilidad.

“Son las mujeres sí, pero no son todas las mujeres. Son las mujeres que son jefas de hogar que tienen personas a cargo, que tienen dependientes. (...) que sea afro, que sea trans, que esté privada de libertad, que recién egrese del sistema penitenciario. Esas cosas que hacen que son la letra escarlata, las escarlatadas.” (Entrevista IM)

Dado el aumento en la cantidad de postulaciones año a año, se entiende por parte de la Intendencia la necesidad de realizar acciones afirmativas para que mujeres con múltiples vulnerabilidades tuvieran más chances de acceder, por lo que se implementan sorteos diferenciados para quienes se anoten a través de las cuotas.

“La forma de poner cuotas nos garantiza que llegamos a esas poblaciones, con ese cruce más de desigualdad, de distintas desigualdades. Ninguna privilegia sobre la otra. Pero en algunos casos necesitamos o queremos llegar a públicos especiales. A unas mujeres concretas.” (Entrevista IM)

Como principales dificultades en la implementación, las entrevistadas destacan la restricción a la hora del cupo por edición del PBI. Si bien algunas entienden que al tener un presupuesto limitado es necesario poder ofrecer una propuesta de calidad a cada una de las participantes y por ende en caso de aumentar el cupo, esto iría en detrimento la calidad. Por otro lado, algunas entrevistadas observan que este cupo permite un abordaje personalizado para cada mujer y que los equipos técnicos puedan desarrollar un trabajo con cada mujer.

La falta de seguimiento, como se verá en el apartado de recomendaciones, es algo que también destacan algunas entrevistadas como una dificultad. Entienden que el fin del Programa no es un acompañamiento por largos períodos de tiempo, pero reflexionan sobre la necesidad de contar con cierto tipo de seguimiento una vez finalizado para de esta manera formalizar algo que ya sucede por la vía de los hechos cuando las mujeres recurren a la OSC por la que participaron. Si bien el seguimiento es un aspecto que se ha discutido desde el principio del PBI, algunas entrevistadas lo siguen destacando como algo que sería muy recomendable incorporar. Acompañar a las mujeres en los procesos luego del Programa, que ellas puedan sostener ciertos logros que llevaron adelante y que eso esté plasmado en el presupuesto, en los pliegos, sería una mejora relevante.

“Me parece que lo que más le falta en esta etapa que es como un debe en todos los programas, algunos los tenemos, pero son pocos, es el seguimiento posterior. El post convenio, con presupuesto ajustado para que la organización esté atrás de esas mujeres viendo cómo se insertan, que se inserten en el mercado formal, que puedan sostener las conquistas que han logrado. Hay veces que se puede y veces que no”. (Entrevista IM)

En cuanto a las condiciones físicas para que el Programa sea llevado adelante, se reconoce que contar con cantones adecuados es de suma importancia. De esta misma manera, identifican como una dificultad que sea la OSC quien deba gestionarse dicho espacio y que desde el PBI no se le pueda ofrecer a cada organización conveniente un espacio adecuado.

Como elementos de mejora, y como se verá más detalladamente en las recomendaciones finales, algunas entrevistadas sugieren la generación de un acumulado de experiencia laboral que permita priorizar los perfiles de mujeres egresadas del Programa en futuros llamados. Dado que ya hay capacidades generadas e inversión hecha en cada

participante, esto podría ser volcado nuevamente en la institución si se generara una nómina de mujeres con experiencia y capacitación en ciertas tareas y luego se las tuviese en cuenta para los distintos llamados en esas áreas de la Intendencia.

Por otro lado, se destaca la importancia de ofrecer alternativas en relación a los temas de cuidados de las personas que las participantes tienen a cargo. En la actualidad, esto lo realizan las organizaciones convenientes, al trabajar con las participantes para la obtención de cupos en los centros de cuidados de la zona, pero no existe en los pliegos del llamado algo que haga referencia a este tema. Al consultar a las entrevistadas sobre cuáles mejoras al PBI serían oportunas, destacan la necesidad de una red de cuidados que se adapte a las necesidades de las participantes. A su vez, fortalecer la red de prestaciones con la que cuentan las mujeres: no necesariamente mejorar dicha oferta, sino fortalecer los vínculos entre las participantes y dichos servicios, para que, una vez finalizado el Programa, puedan sostener esta relación con los distintos servicios.

“Sí buscaría que cuando la mujer termine quede conectada a esas cosas que ella va a seguir precisando y que son las oportunidades de cuidados, de vivienda, de salud. El tema de lo bucal por ejemplo en ese momento fue impactante”.

(Entrevista IM)

## 3.2 Organizaciones convenientes

En cuanto a los objetivos del Programa, además de los formales (experiencia de trabajo protegido que busca mejorar la empleabilidad, la autonomía económica, la formación y capacitación) las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) también destacan que las mujeres logren verse como protagonistas de sus propios proyectos de vida, alcanzando metas tanto laborales como personales. Emerge en este sentido la importancia de problematizar la percepción de sí mismas, con el fin de trabajar su empoderamiento integral; como mujeres, la mayoría de las veces las OSC perciben que sus prioridades están concentradas en sus hijos/as, parejas y familias.

En cuanto a la caracterización de la población a la que atiende el Programa, todas las organizaciones coinciden en que son mujeres atravesadas por múltiples vulnerabilidades que exceden lo educativo y laboral. En este sentido, la mayoría cuentan con experiencias laborales informales y/o educativas presentando desvinculaciones tempranas. Se trata

de mujeres muy atravesadas por los mandatos de género, que habitualmente se definen a sí mismas casi exclusivamente como madres.

En cuanto a los cambios de la población que se postula a lo largo de los años, las OSC que participan desde más tiempo hacen hincapié en la edad de las participantes; mientras antes se anotaban mujeres de mayor edad con nietos/as a cargo, en los últimos años lo hacen participantes más jóvenes y por ende con menos niños/as a cargo. Asimismo, al principio de Barrido Inclusivo (Barrido Otoñal), en un contexto de crisis económica y social, las mujeres que se anotaban al Programa contaban con experiencia laboral, pero con una profunda falta de oportunidades. En cambio, en la actualidad se han presentado, generalmente, mujeres con nula o escasa experiencia laboral.

Una de las bases más significativas destacadas por las cuatro OSC radica en la realización de la entrevista inicial con las posibles participantes. De esta forma, entienden que es fundamental en tanto conocer la situación de cada mujer y planificar su entrada al Programa.

“Barrido es una experiencia para ese perfil que está en el papel, pero también para ciertos perfiles de mujeres que puedan sostener la experiencia y que no se transforme en un doble estigma, ¿no? O sea, una frustración, algo que no puedan sostener, algo que reafirma la situación de vulnerabilidad y que las expone a que toda esa historia quede en evidencia y una vez el mensaje de vuelta de ‘no sos suficiente, no podés’”. (Entrevista OSC)

El Programa cuenta con un espacio de agencia para cada organización que permite que, al momento de su aplicación, cada una haga su aporte específico dado su impronta institucional. Es evidente que la diversidad de sus reflexiones y consideraciones se encuentran asociadas a los intereses y ejes temáticos manejados por cada una.

Así, cada OSC se centra en sus distintas características estructurales consideradas fundamentales para el abordaje de las mujeres en su tránsito por el Programa. En este sentido, no solo trabajan según sus ejes temáticos, sino que cada OSC le pone la impronta que su trayectoria le ha dado, y se pueden destacar algunas prácticas relevantes de cada OSC que resulta pertinente que el PBI tenga en consideración a nivel general.

Una organización destaca que sus supervisoras son todas mujeres formadas en contraposición a otras OSC que contratan a mujeres ex participantes del Programa como forma de “premiación”, lo que permite una supervisión no solo estrictamente del trabajo, sino que se cuenta con otras herramientas a la tarea educativa y de acompañamiento.

Otra OSC señala encarar el proceso de trabajo como un proyecto más que como partes compartimentadas, y enfatiza la integralidad,

“O sea que es más allá que un trabajo, más allá que una tarea operativa e incluso más allá que una capacitación, es un programa que busca cómo empoderar a esas mujeres, trabajar su aspecto más de aquí ahora y su trayectoria y de ahí generar un proyecto ocupacional que también es otra cosa que trabajamos... Porque lo educativo no está solo anclado en las capacitaciones técnicas o transversales, sino desde acá trabajamos todos lo que son las competencias transversales, la comunicación, la resolución de conflictos, la toma de decisiones, el trabajo en equipo”. (Entrevista OSC)

Todas las organizaciones destacan como positivos los encuentros mensuales que se suceden entre las OSC: no solo lo toman como un espacio donde intercambiar sobre el desarrollo del Programa sino como un lugar donde pueden traer problemáticas que son de difícil resolución y que pueden pensar en conjunto con el resto de las organizaciones cómo lograr resolverlas. Las organizaciones de mayor trayectoria en el PBI rescatan el vínculo fluido actual con la Secretaría, a diferencia de las primeras ediciones donde ese vínculo estaba más desdibujado.

Como debilidad reconocen que a veces pretenderían tener otro apoyo en cuanto a poder “golpear puertas” en distintas instituciones dado que reconocen que el peso de la Secretaría (como parte de la IM) es mayor al que cada organización puede tener. En este sentido, buscar que la IM a nivel general, pueda apoyar a las organizaciones y aceptar ciertos procesos que hoy se hacen más bien “a pulmón” o dependiendo de la “buena onda” de otras instituciones u organizaciones.

“Tal vez el principal problema es el de la logística. Porque cambió el país, cuando empezamos en el 2002... Toda la parte de infraestructura la debe de resolver la ONG y esa no es una fortaleza nuestra. Nosotros podemos tener conexiones en todas partes, pero... pedir un local para hacer un taller... Pero ya tener un espacio donde tenés que tener un baño, agua, poder tener un vestuario, nos resulta más difícil”. (Entrevista OSC)

Un elemento que nombran todas las organizaciones es el no contar con una solución por parte del Programa al tema de los cuidados mientras las mujeres participan de éste. Esto es visto como un gran debe, sobre todo porque la convocatoria está dirigida a mujeres con personas a cargo, que, en muchas oportunidades, no pueden sostener el Programa dado que no encuentran soluciones en el tema de los cuidados,

“Además es un programa para mujeres que uno de los requisitos es que tengan personas a su cargo, entonces tú les estás pidiendo que sea un requisito, pero después no hay un apoyo para eso. Ahí me parece que la Intendencia como institución puede tener otra fuerza u otro peso que nosotros o una ONG puntual cuando en realidad hay más instituciones involucradas que también se beneficiarían”. (Entrevista OSC)

En cuanto a la operativa de trabajo, las organizaciones estiman que desde la Secretaría se deberían proveer los espacios locativos para cada cantón y que, nuevamente, no dependa de la red de contactos que tiene cada organización.

En relación a la duración del Programa, existe un problema dado que las técnicas quedan desvinculadas cuando termina el mismo y luego deben ser recontratadas al comienzo de la nueva edición. Algunas organizaciones tienen la capacidad de reubicar a esas técnicas en otros convenios hasta que comience la nueva edición, pero muchas veces sucede que las técnicas deben irse a trabajar a otros lugares y ahí se pierden los aprendizajes y la experiencia adquirida y cada edición termina siendo un nuevo empezar del equipo de trabajo.

Como aspectos positivos, se destaca el vínculo fluido que se tiene entre la Secretaría y las distintas OSC. Todas ellas entienden que es muy bueno ese relacionamiento y sienten el apoyo de la Secretaría cuando lo necesitan. Los talleres transversales también se destacan en el relato de las organizaciones.

Al trabajar con mujeres con múltiples vulnerabilidades, incorporar la perspectiva de género es imprescindible. En relación a este eje, se focaliza en el abordaje de situaciones de violencia basada en género, las redes de cuidado, los apoyos entre las mujeres, los estereotipos vinculados al género, la salud sexual y reproductiva, el acoso sexual y laboral y nociones de autonomía económica, tanto a través de los talleres, pero también a nivel individual. Su rol como madres se problematiza a lo largo de su participación,

especialmente en relación a comprender que pueden existir otros proyectos además de ser madres.

En relación a la autonomía económica de las participantes, se destaca el esfuerzo en este sentido no solo en la organización doméstica en relación al sueldo que perciben las participantes por las tareas de barrido sino a un aspecto más bien subjetivo en relación a utilizar ese dinero para ellas y no siempre para comprar cosas para sus hijos, ligado a que lo material no directo también puede ser vinculado a la calidad de vida de sus hijos, poder tener esa gratificación por el esfuerzo puesto hacia el trabajo.

Todas las organizaciones señalan la articulación con Programas de cercanía como UCC, ETAF, JER y CAIF, con centros juveniles, en el caso las privadas de libertad con DINALI y también con organizaciones específicas de enclave territorial. En relación a situaciones de violencia basada en género, señalan la articulación con las Comunas.

En referencia a los cambios percibidos en las participantes luego de la finalización del Programa, todas las organizaciones hacen referencia a cambios en lo subjetivo, en cómo las mujeres se ven empoderadas, en cambios en actitudes en donde las mujeres sienten que pueden hacer trámites solas, por ejemplo, en recorrer la ciudad sin problemas, en entender -aunque no siempre lograr cambiar- si están insertas en situaciones de violencia de género.

“Y otra cosa que vemos es que mejoran en su autoestima: las ves físicamente cambiar, no solo porque además pasan por el dentista sino todo, desde que se compran más ropas, que se arreglan, van a la peluquería. Las ves que van cambiando desde cómo llegaron habría que sacarles una foto al principio, ¡cómo cambian físicamente!”. (Entrevista OSC)

Todas destacan el “trampolín” que implica el PBI para que logren seguir con sus proyectos de vida, muchas veces en pausa por tareas de cuidado, de llevar adelante sus hogares o por una desvinculación de mucho tiempo del ámbito formal tanto en lo educativo como en lo laboral. Generar redes de apoyo también se destaca como uno de los resultados del Programa, en estos nueve meses, muchas mujeres logran encontrar redes de cuidados para seguir desarrollando sus proyectos personales.

“Hay algún grupo como que logra desmitificar esta cuestión de “no puedo estudiar” y se reinserta al sistema educativo formal o informal con los cursos de INEFOP por tener seguro. Entonces eso está bueno porque las reconecta con

educarse y crecer y seguir aprendiendo o en algo técnico. Laboralmente algunas sí, como que se entusiasman y enganchan desde un emprendimiento o bueno, buscar empleo”. (Entrevista OSC)

A su vez, algunas logran conseguir empleos formales y otras con el dinero de la liquidación generar emprendimientos propios ya sea en el rubro de la venta de ropa, en lo gastronómico o en la compra y venta de mercadería como frutas y verduras, esto es impulsado y visto como un logro por todas las organizaciones participantes.

Otro cambio que también se remarca es el vínculo de las mujeres con el mercado de trabajo formal (en algunos casos inexistente hasta el momento), más que nada en entender que existen posibilidades de una buena vinculación con lo laboral y poder revertir esa desconfianza que le tienen a los empleadores por malas experiencias en el pasado. Entender que existen alternativas.

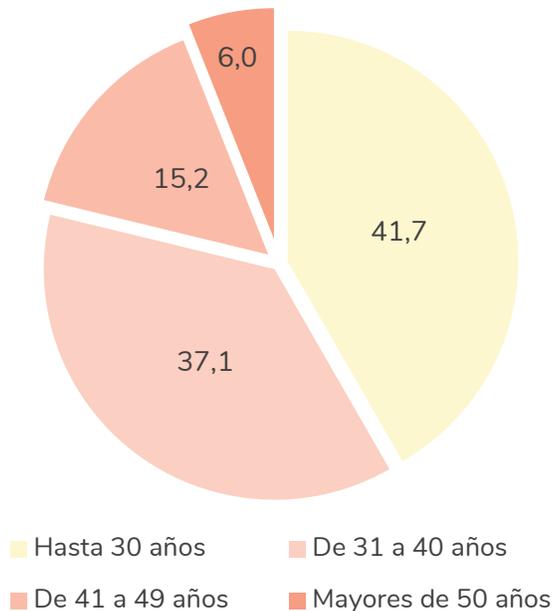
El punto clave de habilitar que las mujeres participantes sean protagonistas de sus propios proyectos emerge de forma constante: “hay que hacer todo un proceso de primero que nada generar como esa posibilidad. Entonces ahí, en ese caso nuestro indicador es ¿la mujer se fue pensando en sí misma? Ta, ya es un logro”. (Entrevista OSC)

## 4. Evaluación de las usuarias del Programa

### 4.1 Perfil de las usuarias del Programa (Edición 2018/2019 y anteriores)

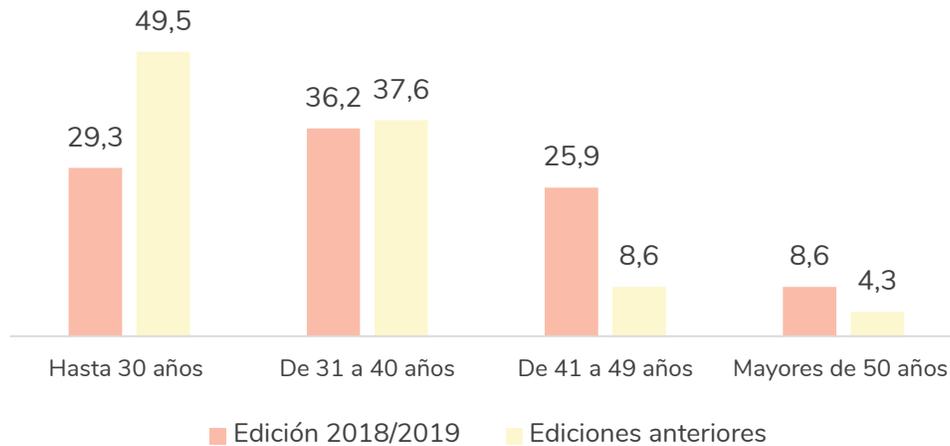
A partir del relevamiento es posible realizar un perfil sociodemográfico de las mujeres participantes. Para ello en primer lugar se muestra la edad de las mujeres al momento de participar en el Programa. Respecto a esto, en la distribución de la encuesta total (la cual incluye tanto edición 2018/2019 como ediciones anteriores entre 2002 y 2017) se puede observar, en primer lugar, la amplia proporción de mujeres jóvenes que participan del Programa. El 41,7% de las mujeres participantes tenían hasta 30 años y el 37,1% de 31 a 40 años. Por otra parte, el 15,2% de las participantes se encontraban entre los 41 y 49 años y apenas el 6% tenía más de 50 años. Esto permite atisbar que, si bien no está explícito, el Programa busca mejorar las condiciones de vida de las mujeres más jóvenes y que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad.

Edad de las participantes durante PBI (total encuesta)



Fuente: elaboración propia en base a encuesta FCS, 2019 (n: 151)

### Edad de las participantes durante PBI según edición

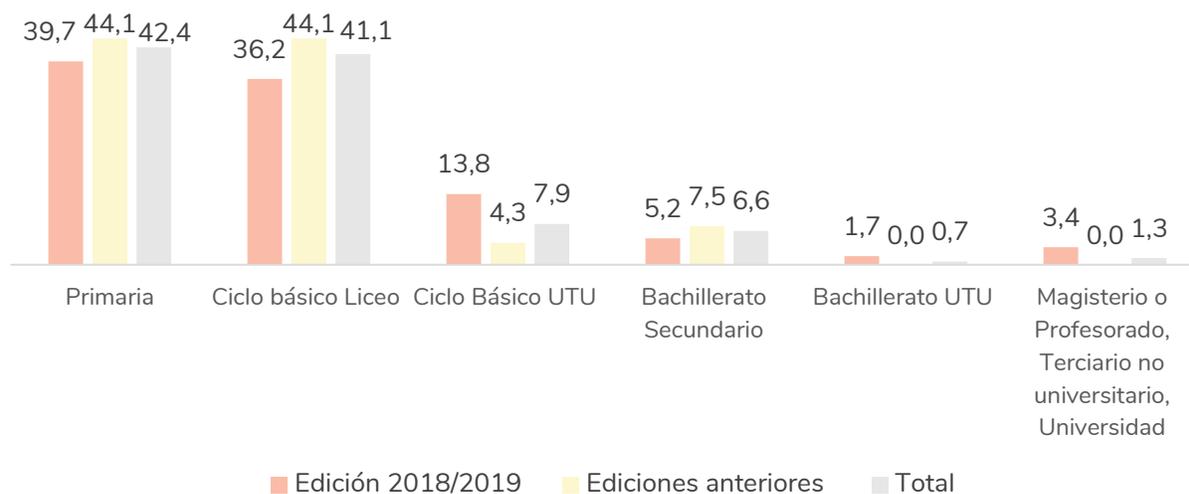


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

Si se observa la desagregación según edición 2018/2019 y las ediciones anteriores (2002-2017) es claro que esta tendencia de preponderancia de las mujeres más jóvenes desciende en la última edición, ya que en los años anteriores el 49,5% de las mujeres tenían hasta 30 años y en la última edición esta proporción desciende a 29,3%. De igual forma se mantiene constante que la enorme mayoría de las participantes son menores de 50 años (a pesar de que las mayores de 50 años en ediciones anteriores solo eran el 4,3% y en la última edición son el 8,6%).

Otro de los elementos centrales de la caracterización sociodemográfica generada es el nivel educativo de las participantes: en el entendido de que el Programa busca mejorar las oportunidades de vida de las participantes, parecería tener sentido que las mismas no hayan alcanzado altos niveles educativos ya que esto favorece la inserción en el mercado de trabajo. Se muestran a continuación las gráficas generadas a partir de esta información, según edición del Programa.

### Nivel educativo alcanzado



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

En los datos se observa una clara preponderancia de mujeres cuyo máximo nivel educativo alcanzado es primaria o ciclo básico de liceo (según el dato total, el 42,4% alcanzaron primaria y el 41,1% alcanzó ciclo básico de liceo, a lo que se suma un 7,9% que cursó ciclo básico en UTU). Respecto a la UTU, se observa una mayor presencia de este nivel educativo en la última edición, tanto UTU de ciclo básico como de bachillerato, cabría evaluar aquí si la asistencia a UTU ha aumentado de forma general en los últimos años en la población media uruguaya. Se destaca también en la información recogida un pequeño aumento de niveles terciarios en la última edición.

Por otra parte, se agregó también a este perfil sociodemográfico la composición del hogar de estas mujeres, lo cual dialoga directamente con la cantidad de personas a cargo que tienen. Respecto a la primera variable, se plasma a continuación la distribución de cantidad de integrantes en el hogar, según año de edición y total.

### Cantidad de integrantes en el hogar

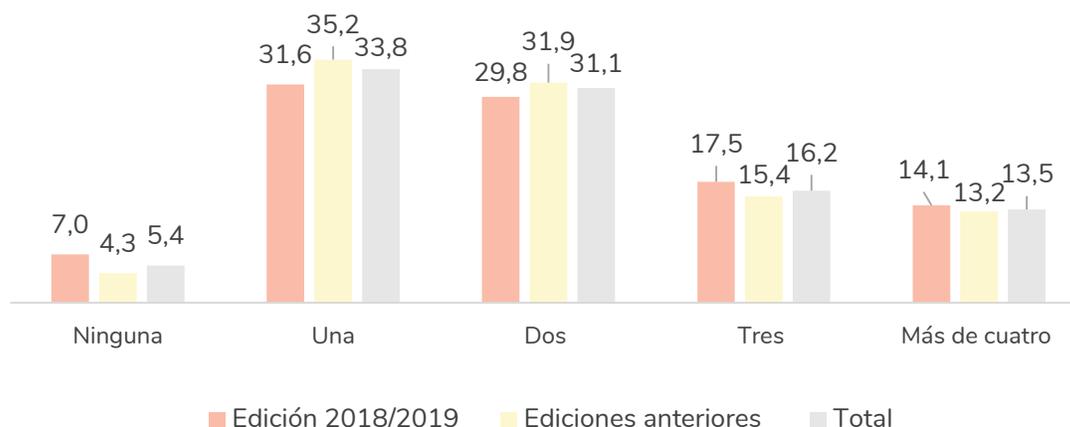


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

En el gráfico se observa la alta composición de hogares numerosos, tendencia que se acentúa en la última edición, donde aumenta claramente las mujeres con hogares compuestos por cinco personas, respecto a ediciones anteriores. A nivel general, se destaca que en las ediciones anteriores la proporción de hogares de dos, tres y cuatro personas eran mayores que en la edición actual, tendencia que se revierte en los hogares de cinco y más de seis personas. En la última edición se ha hecho mayor hincapié en considerar la conformación sociodemográfica del hogar de la mujer (y la posible situación de hacinamiento en la que viva) como una posible desventaja en el mercado laboral.

Esta información dialoga de forma clara con la siguiente variable relevada, que refiere a la cantidad de personas a cargo que tienen las mujeres participantes. Cabe aquí recordar que uno de los requisitos solicitados para ingresar al Programa es tener personas a cargo, bajo el entendido de que esta situación genera dificultades de inserción en el mercado laboral.

### Cantidad de personas a cargo



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

Se aprecia claramente que la mayor parte de las mujeres participantes tienen una o dos personas a cargo, de los cuales la mayor parte son sus hijos/as. La distribución según edición no presenta grandes diferencias, solo un leve aumento en la última edición de mujeres con ninguna persona a cargo, lo que se debe al aumento de mujeres que ingresan por cuota y que no deben cumplir con el requisito antes mencionado. Respecto a las mujeres que tienen cuatro o más hijos/as a cargo, en el interior de dicha distribución se identifica que tres de ellas tienen 5 personas a cargo, mientras que cinco mujeres tienen 6 personas en dicha situación. Estos datos dialogarán más adelante con la información relevada vinculada a las tareas de cuidado que deben organizar y resolver las mujeres para poder asistir al Programa, y las dificultades que esto trae aparejado.

## 4.2 Impacto general del Programa en la vida de las participantes

Las mujeres participantes mostraron una gran disposición e interés en las instancias de la evaluación, lo cual se asume como una señal positiva de la impresión que tienen sobre el Programa una vez finalizado. En cuanto a los grupos de discusión, es notorio que el encuentro con antiguas compañeras resultaba entusiasmante, lo cual permitió entrever desde un inicio la fortaleza del PBI en la generación de lazos entre las mujeres. Si bien esta no es una finalidad explícita, es una consecuencia positiva que refiere a la necesidad e importancia de generación de redes de contención, así como el rol fundamental que ser parte de un colectivo juega en el proceso de empoderamiento de estas mujeres.

Respecto a los aspectos emergidos durante el desarrollo de los grupos de discusión, resulta importante resaltar las impresiones generales recogidas que más adelante son tratadas en mayor profundidad: los aspectos formales vinculados al Programa son adecuados y evaluados como positivos por las mujeres participantes; las prestaciones son valoradas de forma muy positiva; existe una dimensión simbólica (que es la más resaltada) en tanto el PBI marcó para todas las mujeres un antes y un después en su forma de autoperibirse, en su empoderamiento.

Tanto los talleres como las capacitaciones fueron de su interés y valoran positivamente la formación en distintas áreas. Aparece como un aspecto positivo central egresar del Programa con certificación de formación en las áreas en que son capacitadas, así como por ejemplo haber podido obtener el carné de manipulación de alimentos otorgado por la Intendencia de Montevideo.

“Nos enseñaron también cómo hacer los currículums. Nos tomaban a nosotros como si íbamos a un trabajo, la entrevista. En esos talleres. Tuvimos taller de economía también, cómo hacer tu emprendimiento, fue uno de los mejores talleres”. (Mujer participante del Programa)

Durante los grupos de discusión se indagó al respecto del grado de satisfacción en distintas dimensiones relacionadas a la implementación práctica del Programa, como los materiales, los lugares de descanso, entre otros. En este sentido las mujeres explican que contaban con todos los recursos materiales necesarios para la actividad de barrido (uniforme, carros, escoba o escobillón, ropa para lluvia) pero que las mayores dificultades se presentan en lo que refiere a cantones, espacios para descanso y refugio por mal clima.

“Mujer participante: nosotras llevábamos el carro, la escoba, el escobillón, la pala, la escobilla, todo. Era muy pesado. Y los conos, para limpiar las bocas de tormenta”. (Grupo de discusión participantes del PBI)

“Entrevistadora: ¿Y los lugares donde ustedes paraban para cambiarse cómo estaban? ¿Estaban en condiciones?

Mujer participante: Nosotros lo hicimos nosotros. Le pusimos pegotines, lo hicimos todo nosotros, limpiamos pusimos pegotines. Lo hicimos acorde a nuestras necesidades.

Entrevistadora: ¿Dónde era?

Mujer participante: En Rivera ahí en el Layva.

Mujer participante: nosotras no teníamos cantón. Colón no tenía cantón, la Bonne Garde...

Entrevistadora: ¿Y cómo arreglaban eso?

Mujer participante: Nos sentábamos en la plaza. Frío, lluvia, calor y estábamos en la plaza.

Mujer participante: Claro tuvimos algunas organizaciones seguían con la ropa. Nosotras tuvimos...”

(Grupo de discusión participantes del PBI)

“Entrevistadora: ¿Depende de la organización?

Mujer participante: Claro. Nosotras no podíamos salir a la calle con la ropa de trabajo. El uniforme salía del local el viernes para el local para lavar. Te cambiabas adentro del cantón, vos no podías salir de uniforme a la calle”.

(Grupo de discusión participantes del PBI)

“Entrevistadora: Vos decías que no tenías cantón, entonces, ¿te ibas ya con la ropa?

Mujer participante: Yo iba y porque lo que teníamos era un baño y había una cocinilla, pero lo menos que estábamos era en la cocina, porque estaba lleno de hombres, el comunal era todo hombres. Lo único que hacíamos era calentar el agua. Nos sentábamos en la plaza y ta. En la llovizna y el frío, nos acurrucábamos por ahí.

Mujer participante: Sí. Estaba complicado el frío. En el descanso te sentás y después no te querés parar. No querés arrancar de vuelta”.

(Grupo de discusión participantes del PBI)

El proceso de empoderamiento en todos los ámbitos de la vida de las mujeres participantes del PBI no solo se hace evidente, sino que emerge como el principal y más conmovedor impacto de esta política pública. En una entrevista institucional se mencionó: “si barrido es solo un programa laboral, no sé qué tan exitoso es, pero si lo consideramos un programa de empoderamiento de las mujeres participantes, es muy exitoso” (Entrevista IM).

“Más allá de levantarse temprano, 6 am, para ir a atender la jornada, porque al principio costó, levantarte a las 12 del mediodía, y empezar a levantarte temprano y tener esa responsabilidad, lo hacía con gusto. No es fácil igual barrer, porque uno dice ah, sí barrer... te duelen los brazos, te duele el cuerpo las piernas, frío, calor. Pero lo haces con gusto y más gusto es ver a tus hijos decir, mamá mirá ¿cuándo

cobras? Ponele yo hice el curso de cuidados a la cual yo decía no, no lo voy a pasar porque soy burra. Ahora cuando tengamos las pruebas, las hacíamos juntas decíamos, yo no llego y lo pasé. Ahora tengo el curso aprobado, estoy recibida. Y me decían mis hijos ¿y mamá pasaste? Sí pasé. Estoy muy orgullosa de vos. Eso te llena el alma. Porque uno puede, viste, salir adelante”. (Entrevista participante del PBI)

Este término de “empoderamiento” adquiere un lugar central en el Programa, es mencionado tanto en las entrevistas institucionales como en las organizaciones convenientes. Resulta pertinente entender qué significa es su forma concreta y así comprender cómo el PBI fomenta este proceso.

Margaret Schuler, socióloga estadounidense, define el término empoderamiento como un “proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales” (Shuler en Cornejo, Aranda y Denman, 1999: 190)<sup>4</sup>. Esta autora plantea la importancia de reconocer la necesidad no solo de los derechos de las mujeres, y las luchas políticas y socio-culturales, sino también de identificar y superar los obstáculos mentales y económicos que dificultan el cambio y operan como anclas en el proceso de emancipación de las mujeres. Ya que, aunque existan las vías legales y políticas, no es suficiente, las mujeres deben entender su opresión. Para ello, es necesaria una reflexión crítica, una noción también desarrollada en un inicio por Freire como: “el mecanismo mediante el cual se desarrolla una conciencia despierta, un cambio de mentalidad frente al lugar de sujeto respecto a la naturaleza y la sociedad, condición necesaria para alcanzar una acción transformadora.” (Cornejo, Aranda y Denman, 1999: 190).

Hablar de empoderamiento, por tanto, es necesariamente hablar de poder. Y es relevante entender en qué sentido se habla de poder cuando se hace referencia a estos procesos emancipatorios. Según la investigadora y activista India Srilatha Batliwala, el poder puede ser definido (de forma amplia) como: “el control sobre los bienes materiales, los recursos intelectuales y la ideología” (Batiwala, 1997: 192)<sup>5</sup>. Al decir bienes materiales refiere a

---

<sup>4</sup> Denman, C. A., Aranda, P., & Cornejo V., E. (1999). Magdalena de León (comp.) Poder y empoderamiento de las mujeres. Coedición de Tercer Mundo Editores y Fondo de documentación mujer y género de la Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. Reseña en revista Región y Sociedad, v. 11, n. 18, 11.

<sup>5</sup> Batiwala (1997). “El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción”. En Magdalena de León (comp.) Poder y empoderamiento de las mujeres. Coedición de Tercer

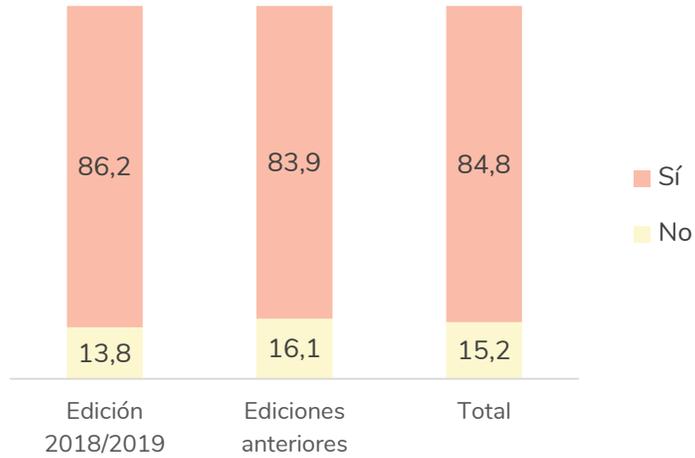
aquellos elementos físicos, humanos o financieros sobre los cuales se puede ejercer el control. Por otro lado, los recursos intelectuales incluyen el conocimiento, la información y las ideas. Y el control sobre la ideología es la habilidad para generar, propagar, sostener e institucionalizar conjuntos específicos de creencias, valores, actitudes y formas de comportamiento (Baltiwala, 1997). El empoderamiento entonces estaría haciendo referencia a un proceso en el cual este poder es redistribuido.

“El empoderamiento se manifiesta entonces como una redistribución del poder, ya sea entre naciones, clases, razas, castas, géneros o individuos. Las metas del empoderamiento de las mujeres son desafiar la ideología patriarcal (dominación masculina y subordinación de la mujer), transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación de género y la desigualdad social”. (Baltiwala, 1997: 194).

### 4.3 Dimensión laboral

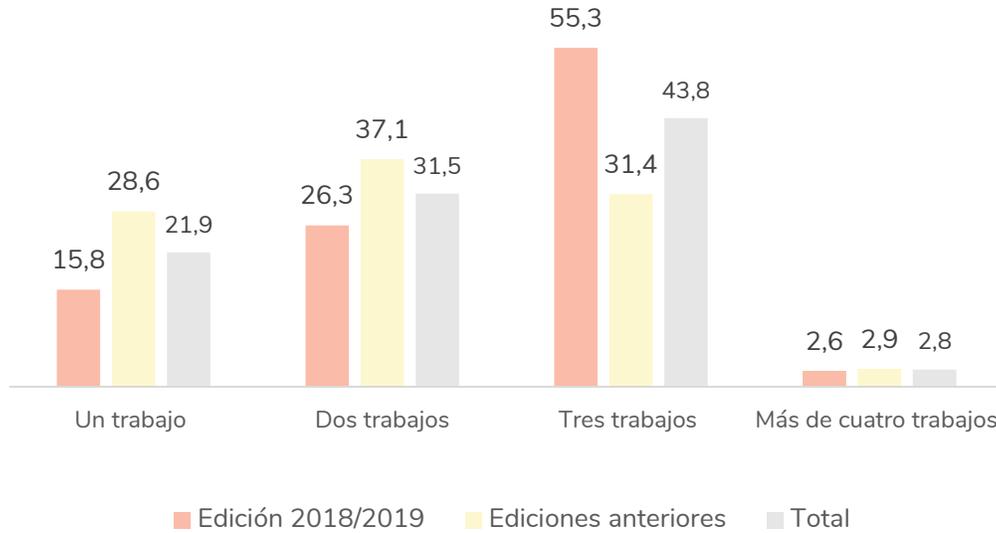
En esta dimensión buscan reflejarse los resultados de la evaluación vinculados específicamente a la trayectoria laboral de las mujeres y al impacto que el PBI tuvo en este sentido. Para ello se analiza, en primer lugar, la trayectoria laboral anterior que tenían las mujeres al momento de iniciar el Programa y posteriormente se releva la participación de las mujeres en otros programas laborales, tanto antes como después del Programa. Entendiendo que la población objetivo eran mujeres que estuviesen desafiadas al mercado laboral, muchas de ellas ya habían trabajado en diversas ocasiones, aunque la calidad de estos empleos se evidencia como un claro problema.

### Trabajo antes de participar en el Programa



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

### Cantidad de trabajos antes de participar en el Programa



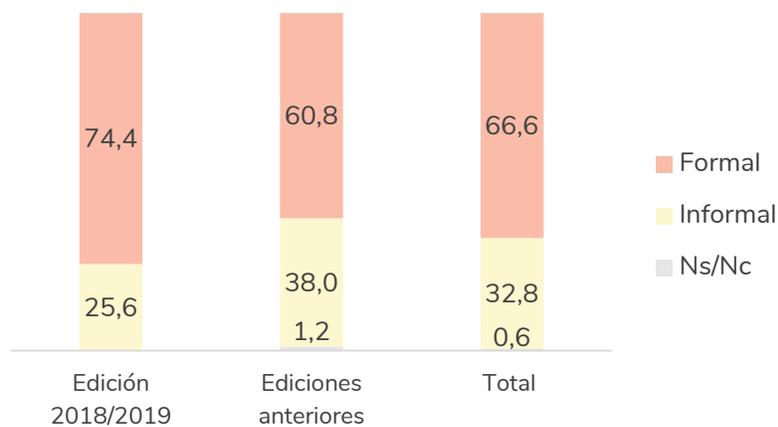
Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

Resulta evidente que la mayor parte de las mujeres ya tuvo alguna experiencia en el mercado laboral antes del Programa. Del total de las mujeres participantes a lo largo de los años, el 84,8% ya había tenido al menos un trabajo anteriormente. Se destaca

particularmente que el 55,3% de las mujeres de la última edición tuvieron hasta tres trabajos anteriores. Respecto a quienes tuvieron cuatro o más trabajos, solo dos mujeres del total tuvieron cinco y seis trabajos anteriores.

Otra variable importante de relevar en esta dimensión es la vinculada a la formalidad del trabajo, para ello se utiliza la forma de procesamiento de información de respuesta múltiple, donde para cada mujer se suma la situación de formalidad de cada uno de los trabajos que tuvo antes.

### Formalidad laboral antes del Programa



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

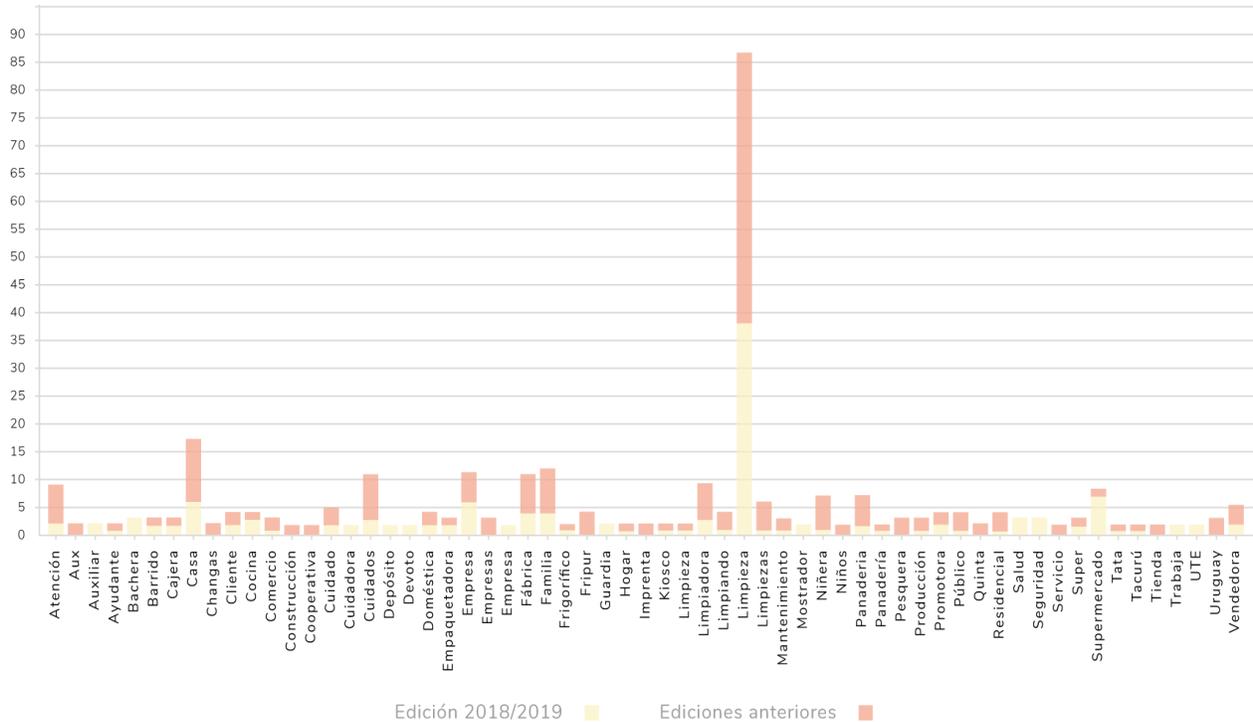
Se observa que, a nivel general, el 66,6% de los trabajos anteriores que las mujeres tuvieron fueron formales. Particularmente se identifica una tendencia respecto a la formalidad del trabajo de las mujeres participantes en el último año: el 74,4% de los trabajos de las mujeres de la última edición fueron formales, frente a un 60,8% en las ediciones anteriores. Esto permite esbozar la idea de que la informalidad de los trabajos a los que acceden estas mujeres ha decrecido en los últimos años, mejorando las trayectorias laborales de formalidad.

Respecto a los tipos de trabajo, se recogió información vinculada al área o servicio en que se habían desempeñado las mujeres en sus trabajos anteriores al Programa. Se muestran a continuación los resultados de tipo de trabajo a nivel general, y luego según edición y según edad.



como una inserción habitual, una posibilidad concreta para estas mujeres, y otra vinculada a la atención al cliente, trabajo en supermercados y/o panaderías.

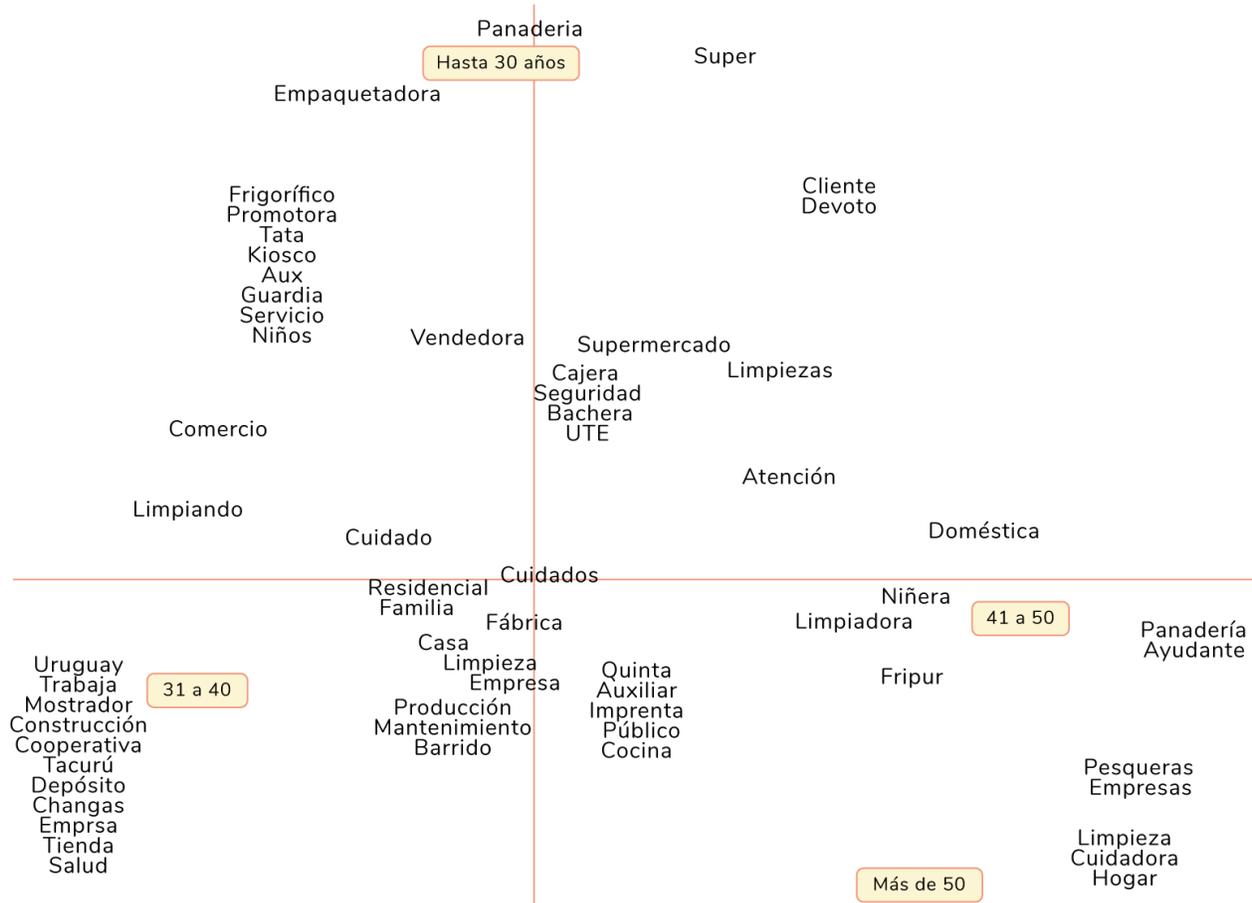
Gráfica de tipo de actividad según cantidad de menciones



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

En este gráfico se observa la alta mención de “limpieza”, la cual aparece cerca de 85 veces mencionada, se destaca y aparece muy alejada de las siguientes menciones, como son “fábrica” o “atención”. Esto muestra que la primera trayectoria mencionada anteriormente se destaca enormemente frente a las otras, evidenciando así que las trayectorias vinculadas a la limpieza, tanto de casas como de empresas suele ser la principal de las mujeres vinculadas al Programa.

## Gráfica de tipo de actividad según edad



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

Respecto a la distribución según edad, se observa en términos generales que la trayectoria de limpieza se hace presente en todas las franjas etarias, explicando así la alta cantidad de menciones comentada anteriormente. Particularmente se observa que las menciones vinculadas a “Fripur” y “pescadería” aparecen en mayor medida en las mujeres de entre 41 a 50 años, y a algunas a partir de 50. En las mujeres más jóvenes, de hasta 30 años, se destaca la presencia de trabajos en kioscos y supermercados, en actividades como cajeras o atención al público. Los cuidados como actividad económica también aparecen presentes en todas las franjas etarias.

De la misma forma que se reflejaba en las entrevistas con las organizaciones convenientes, fue evidente que el PBI logra alcanzar su público objetivo. Las mujeres llegan a través de distintas redes (policlínicas, vecinos, familiares, internet, carteleras en las OSC) pero todas comparten una trayectoria de vida donde la formalidad laboral es

escasa o nula, y la desvinculación al sistema educativo y/o laboral ha dificultado de forma evidente sus posibilidades de conseguir un trabajo que les permita tener un proyecto de vida autónomo. En este contexto el PBI se presenta como una oportunidad clave de “cambiar las cosas”, un quiebre en estas trayectorias y a partir del cual esperan que sus posibilidades sean diferentes.

“Mujer participante: Lo principal me parece la independencia de nosotras. Que todas estábamos como desarmadas. Nos quedábamos en casa.

Entrevistadora: ¿Ninguna trabajaba antes?

Mujer participante: No, yo trabajé cuando era joven.

Mujer participante: Si yo también tuve muchos trabajos, pero hacía 4 años que no trabajaba.

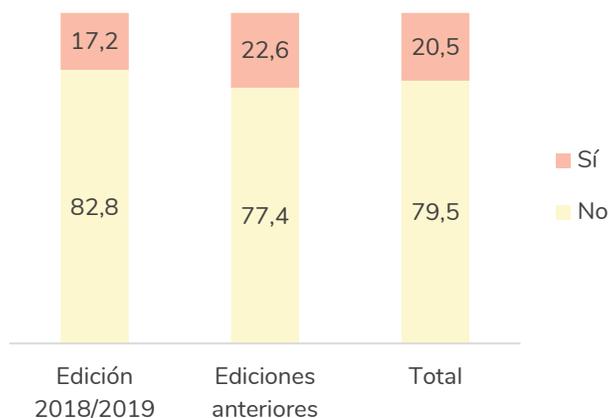
Mujer participante: Yo muchísimos años porque tengo dos hijos con discapacidad, pero ahora son grandes. Pero cuando eran chicos mucha internación, operaciones, tratamientos. Yo me ocupé de eso y quedó todo eso de lado y pasaron... ya son grandes ahora. Pero ahora que están criados y están grandes, con su discapacidad, pero ya como que es distinto. Entonces terminé viviendo, ahora que soy grande, lo que no viví antes.

Mujer participante: Yo trabajaba sí pero después quedé embarazada, tuve mi hija y se me complicaba quien me la cuidaba y eso. Estuve dos años y medio parada”.

(Grupo de discusión participantes del PBI)

Para completar el análisis de esta dimensión vinculada a las trayectorias laborales anteriores de estas mujeres, se indaga respecto a la participación -tanto anterior como posterior- en otros programas sociolaborales y particularmente en si habían intentado participar del PBI en ediciones anteriores. En este sentido, se puede observar en el gráfico a continuación que la mayor parte de las mujeres no había participado anteriormente de ningún programa sociolaboral: del total de mujeres participantes, solo el 20,5% de las mujeres lo había hecho anteriormente.

## Participación en otro programa sociolaboral según edición



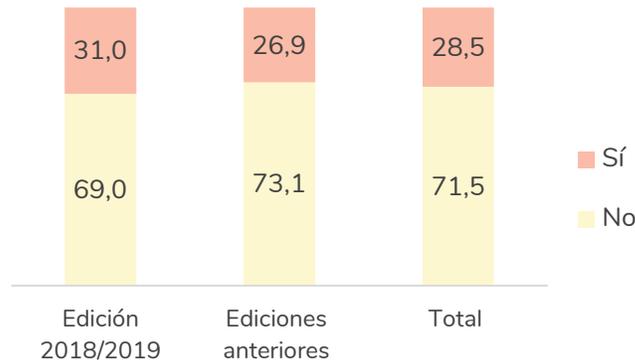
Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

Respecto a las mujeres que sí participaron anteriormente de otros programas sociolaborales, se identifica que una gran parte lo hizo en Uruguay Trabaja (Mides). Otros de los programas o instituciones con programas mencionados son: Tacurú, INJU, y diversas ONGs.

A aquellas mujeres que fueron participantes en ediciones previas al 2018, se les preguntó también si habían participado posteriormente al PBI en otros programas sociolaborales. Se observa con claridad que la participación en otros programas luego de haber estado en el PBI es incluso menor que antes de haber estado. Solo el 12,9% de las mujeres de toda la historia del Programa han participado concretamente en otro programa de estas características.

Por último, en esta dimensión, se muestra el dato vinculado al intento que tuvieron estas mujeres de participar en el Programa anteriormente. Se destaca que gran parte de las mujeres (71,5% del total histórico de participantes) no habían intentado participar anteriormente, con un pequeño incremento de este intento en la última edición (31%).

### Intento de participar del Programa en ediciones anteriores

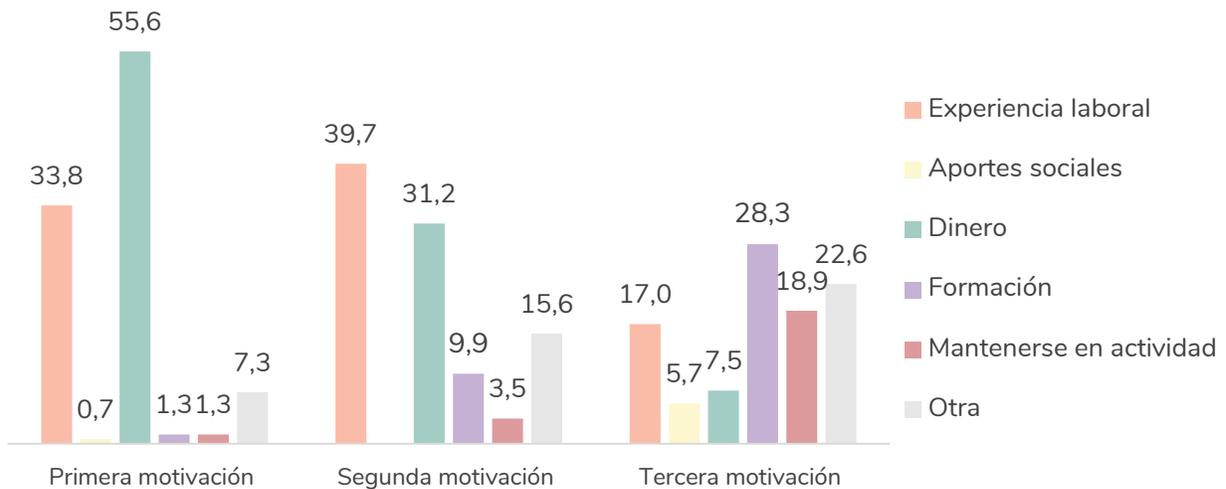


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

### 4.4 Motivaciones

En el presente apartado se busca dar cuenta de las principales motivaciones de las mujeres al momento de presentarse al Programa. Para ello se consultaba a las encuestadas cuáles eran las tres principales motivaciones de interés para postular. Se muestra a continuación la gráfica resultante del procesamiento de las tres motivaciones mencionadas, de forma agregada. Resulta adecuado aclarar que no se les daba a las mujeres opciones de motivación, sino que esta variable, una pregunta abierta, se recodificó a posteriori.

#### Motivaciones para presentarse al Programa

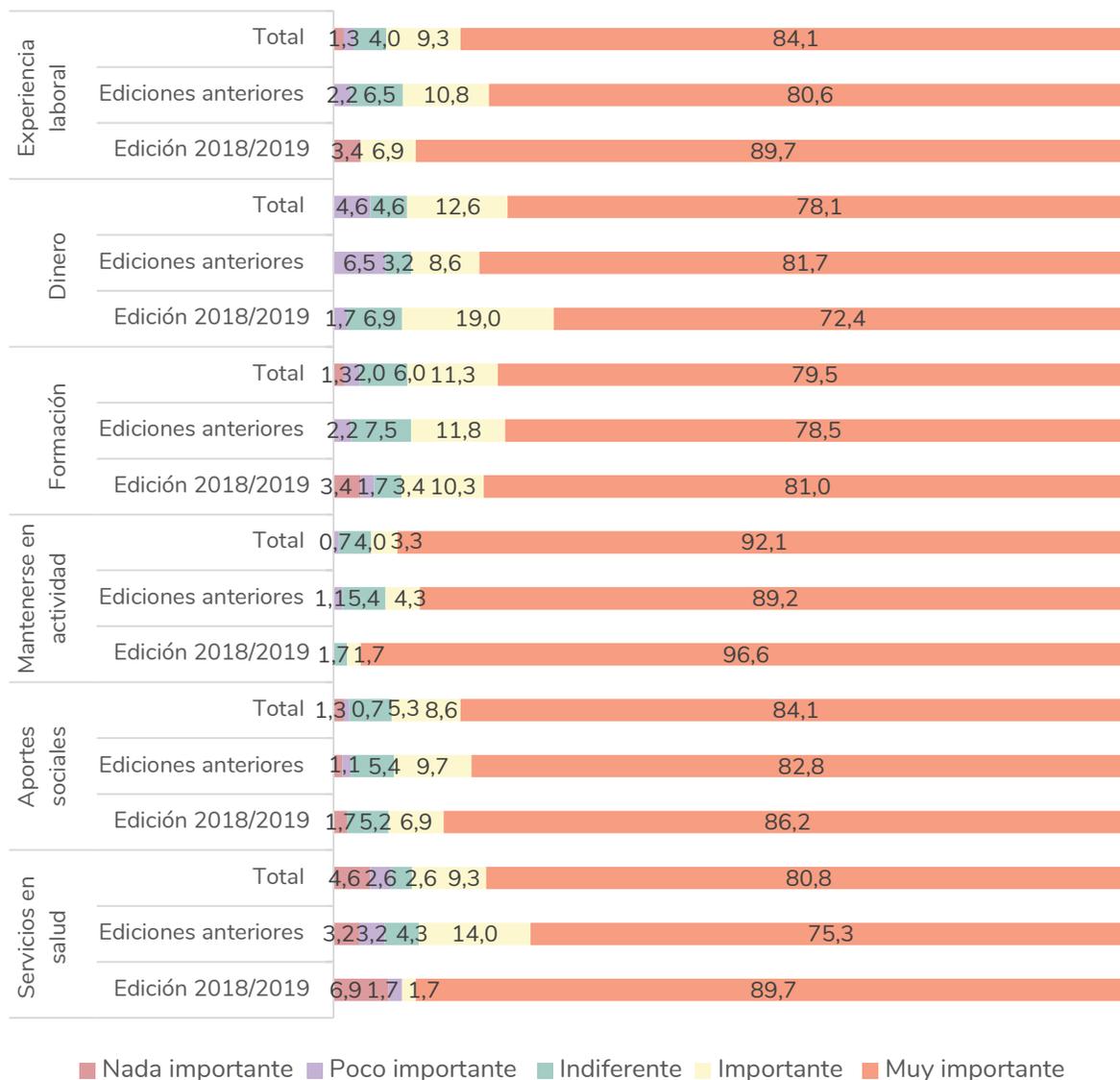


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

Se observa de forma clara que la primera motivación más mencionada es el dinero (55,6%) seguido por la experiencia laboral (33,8%). Esta diferencia se acorta en la segunda motivación, dando a entender que ambas ocupan un lugar preponderante como razones para participar del Programa. Particularmente en la tercera motivación se observa la cantidad de menciones de otras categorías, que no ocupaban un lugar tan central en los dos primeros puestos. Allí aparece como relevante la motivación por la formación que ofrece el Programa (28,3%), así como también “mantenerse en actividad” (18,9%), lo cual fue además identificado en los grupos de discusión como un asunto central para estas mujeres. Respecto a la categoría “otros”, que emerge en la tercera mención, conjuga diversas motivaciones mencionadas por las mujeres, como son: autoestima, independencia, primera oportunidad laboral, por el horario de seis horas, entre otros.

Dado que esta dimensión de las motivaciones era de fundamental interés para la presente evaluación, se indagó aún más en este sentido a través de preguntas cerradas. Para ello se preguntó la relevancia de una serie de razones para presentarse al Programa, dándole a cada una el grado de importancia en una escala del 1 al 5. Las motivaciones evaluadas fueron: experiencia laboral, dinero, formación (acceder a cursos y talleres), mantenerse en actividad (para salir de la casa, mantenerse activa), aportes sociales y servicios de salud.

## Motivos para presentarse al Programa según importancia (guiada)



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

Se observa en el gráfico que mantenerse en actividad es el motivo de presentación al Programa mejor valorado por el total de las mujeres, 92,1% lo valoran como muy importante, y se acentúa en la edición 2018/2019, donde el 96,6% le dan el máximo grado de importancia. Se destacan particularmente el alto grado de importancia otorgado a la experiencia laboral y a los servicios de salud. Estos últimos también son específicamente bien valorados por las mujeres de la última edición, y no tanto por aquellas de las ediciones anteriores, lo que permite esbozar que el activo trabajo de la IM

por creciente acceso a servicios de salud de las participantes es altamente valorado por las mujeres y genera una diferencia (esta dimensión se desarrolla en profundidad a continuación, en la evaluación del acceso a prestaciones).

Respecto al dinero, más específicamente el sueldo, al ser evaluado de esta forma su importancia desciende bastante frente a la identificada en la pregunta anterior. Posiblemente esto también se relacione a que el sueldo en sí mismo es una de las cosas que mayormente critican las mujeres, por lo tanto, al momento de evaluarlo como la razón principal de estar en el Programa, no tiene un peso tan fundamental como se podía asumir anteriormente. Es uno de los aspectos criticados, aunque como se verá a continuación, esto también es relativizado por el acceso a las diferentes prestaciones y por el carácter simbólico que conlleva el hecho de tener dinero propio.

“Mujer participante: Uno siempre aspira más ¿no? Pero con la cantidad de horas que son y el trabajo que tenés para hacer no sé si esta tan mal el sueldo que se gana.

Mujer participante: Pero con los descuentos, con los hijos que tenés, o los descuentos que puedas tener estas cobrando ponele 12. Para mi estaría bien que lo suban un poquito.

Mujer participante: Ayuda también igual el sueldo, aunque agarres 10, 11 te ayuda a pagar las cuentas pa’ vestir a los gurises. Yo pasé las fiestas gracias al sueldo. Mis hijos pudieron tener reyes, pudieron tener papá noel gracias a mi sueldo, así que yo estoy contenta”.

(Grupo de discusión participantes del PBI)

## 4.5 Acceso a prestaciones

Resulta evidente que el PBI no solo tiene un impacto material en la vida de las mujeres. Si bien este no es menor, y abarca desde un sueldo hasta la posibilidad de contar por primera vez con dinero propio (lo cual tiene un gran impacto en la posibilidad de generar una trayectoria económica autónoma), es importante tener en cuenta los aspectos “simbólicos” del PBI que inciden fuertemente en la vida de las mujeres.

Allí podemos encontrar por un lado aspectos vinculados a prestaciones que brinda el PBI y que, si bien tienen un costo material en el mismo, implican más que “dinero”. Prestaciones como asistencia odontológica u oftalmológica son brindados a todas las mujeres. Esto por un lado permite que accedan a prestaciones que posiblemente no

podrían acceder económicamente por fuera del Programa, pero también ofician como “muletas” durante el proceso de empoderamiento. Esto no tiene una connotación negativa, por el contrario. El empoderamiento de las mujeres no ocurre por sí solo, necesita herramientas y cambios en su autopercepción, y allí prestaciones como las brindadas por el Programa juegan un rol importante.

“Mujer participante: Te da capacitaciones que de repente ni siquiera te imaginas que las podés hacer o porque en una academia o en algún lugar tenés que pagarlo y a veces sale caro. Tenés beneficios como el dentista, el oculista. Los lentes prácticamente fueron gratis. Después, por ejemplo, yo hice la capacitación de pastas artesanales, salí con un diploma, carné de manipulación, carné de salud. O sea, son un montón de cosas que, si empezás a sumar lo que te sale cada trámite más el boleto, más todo lo que tenés que estudiar, porque mal o bien es una capacitación que tenés que tener para poder ganar ese carné, todo eso está incluido dentro del proyecto. Creo que es un bonus que también se tiene que aprovechar y es factible.

Mujer participante: cuando la gente te para en la calle y te dice, si porque a ustedes les deben de pagar chirolas o tendrían que pagarle más por el trabajo que hacen y todo. Pero nadie sabe lo que hay atrás, porque todo eso sale. Por más que tenemos un sueldo que no es de \$19.000”.

(Grupo de discusión participantes del PBI)

### Acceso a prestaciones/atenciones/servicios durante el Programa

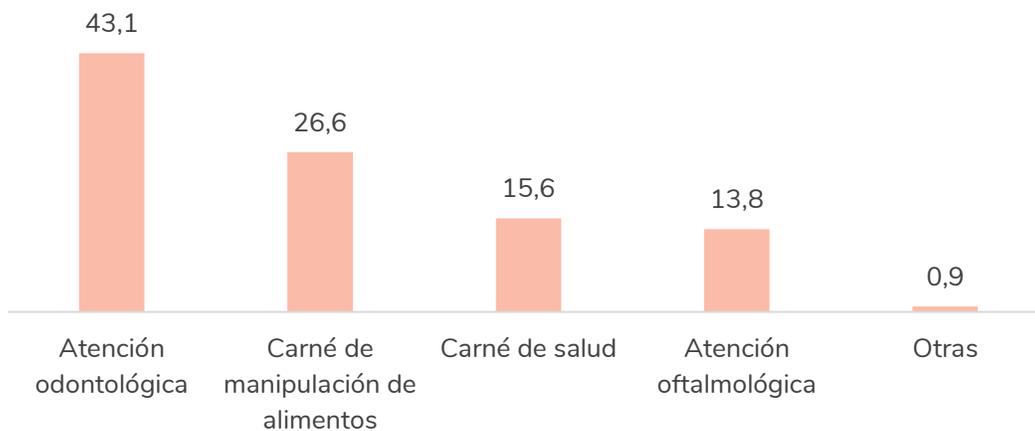


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

A partir de los resultados relevados en la encuesta, se observa que el 81,5% del total de las mujeres accedieron a las distintas prestaciones y servicios brindados por el Programa,

y el 87,9% de las mujeres de la última edición lo hicieron. Esto muestra que las participantes del último año accedieron aproximadamente un 10% más respecto a las ediciones anteriores (77,4%). Se hace claro que el acceso a prestaciones ha ido creciendo, mejorando así la cantidad y calidad del acceso a los servicios, fundamentalmente los de salud. Este dato coincide con lo recabado en las entrevistas institucionales donde se evidenciaba la voluntad política de promover estos servicios y diversos actores relevantes han mencionado que estas prestaciones son uno de los bastiones de trabajo en el Programa.

### Prestaciones/atenciones/servicios a las que accedieron (Edición 2018/2019)

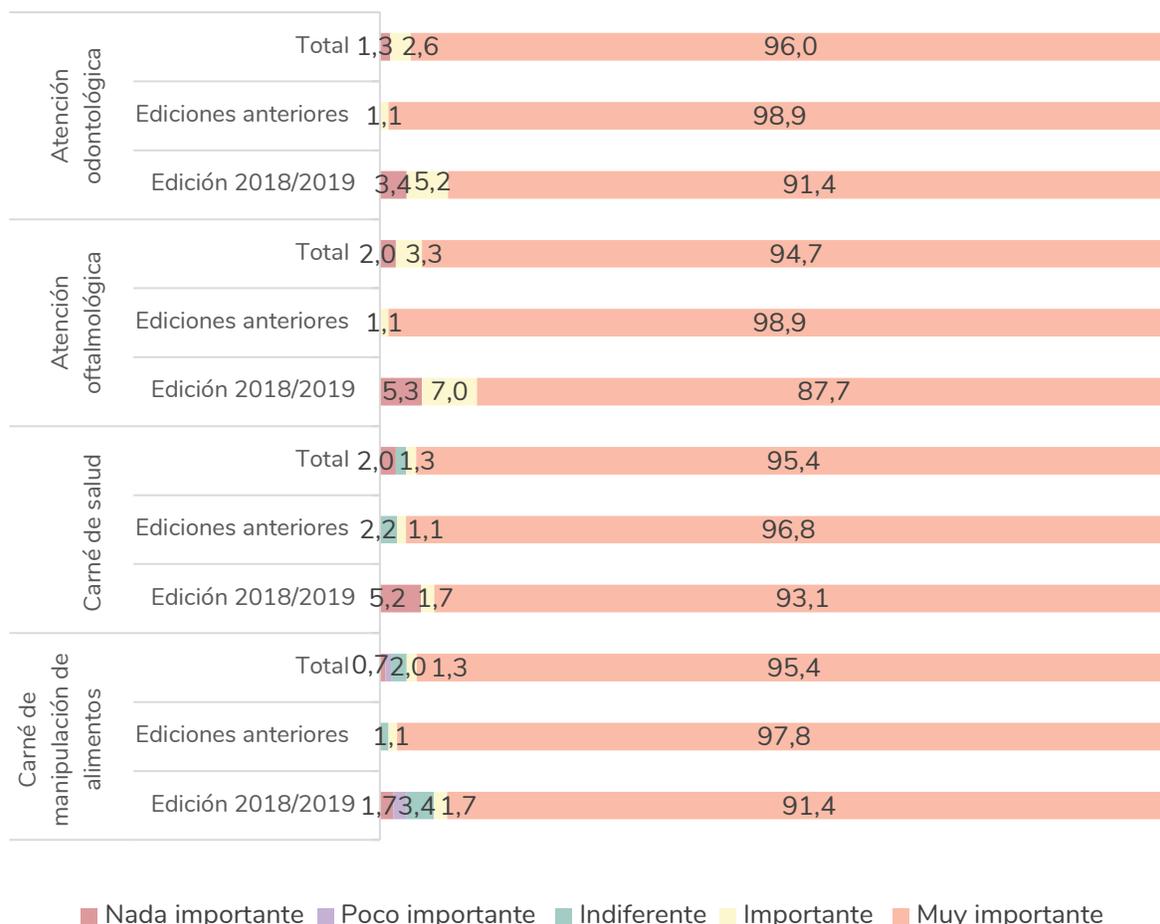


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 58)

Particularmente en el caso de las participantes de la última edición se destaca el alto acceso a atención odontológica (43,1%) seguido por la obtención del carné de manipulación de alimentos (26,6%) y por el carné de salud (15,6%). En especial la atención oftalmológica, a pesar de que en el campo cualitativo fue muy resaltada por las mujeres que la utilizaron, no tiene tanta presencia (13,8%).

La importancia del acceso a estas prestaciones es muy valorada por las mujeres, en todas las instancias de relevamiento de información de la evaluación. Se muestra a continuación la distribución de la importancia adjudicada a que el PBI brinde acceso a cada una de ellas.

## Relevancia del acceso a prestaciones a través del Programa



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

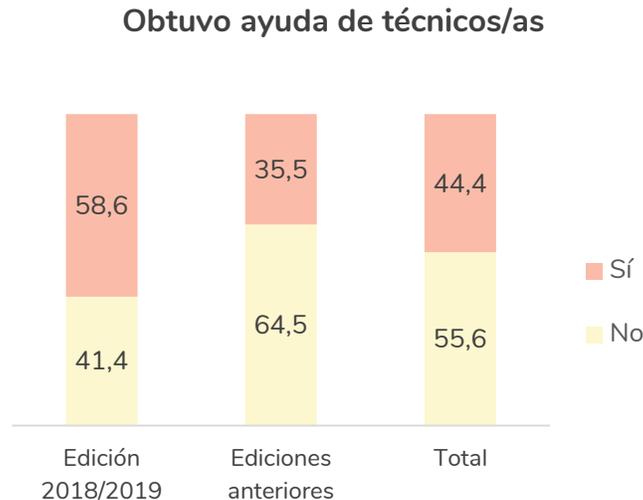
Se destaca rápidamente la alta valoración que se hace de hecho que el PBI garantice acceso a cada estas prestaciones: atención odontológica, oftalmológica, carné de salud y carné de manipulación de alimentos. A nivel general también se evidencia un leve descenso de la valoración del acceso en la última edición, respecto a las ediciones anteriores. De igual forma la valoración general es muy positiva.

El acceso a prestaciones emerge claramente como una de las fortalezas del Programa. Las prestaciones a las que acceden las mujeres son “básicas” bajo una perspectiva de derechos humanos, pero suelen tener un costo grande u otras dificultades de acceso para estas mujeres. Es por ello que las prestaciones no solamente son muy bien valoradas, sino que también se entiende que funcionan como un “extra” sobre el sueldo base del

PBI. El trabajo de la IM allí es clave, se hace claro que la curva exponencial de crecimiento en el acceso a estas prestaciones ha impactado directamente sobre la vida de las mujeres y jerarquiza al PBI.

## 4.6 Ayuda de los/as técnicos/as

Como se vio anteriormente, las organizaciones convenientes juegan un rol central no solo en el proceso de implementación del PBI sino específicamente en el rol que tienen los/as técnicos/as en el apoyo y seguimiento de estas mujeres a lo largo de los meses que se ejecuta. En el gráfico se observa que, del total de mujeres, el 44,4% de las mujeres tuvieron ayuda en diversas áreas de su vida (que se desarrollan más adelante) por parte de técnicos/as.



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

Un elemento importante a destacar es el aumento de las mujeres que obtuvieron ayudas de distinto tipo en la última edición (58,6%) respecto a las anteriores (35,5%). Esto evidencia que el hincapié del Programa en un acompañamiento cercano y personalizado a las mujeres ha crecido a lo largo de los últimos años, reflejándose en las mujeres de esta última edición como un programa con mayor cercanía a todos los ámbitos de sus vidas.

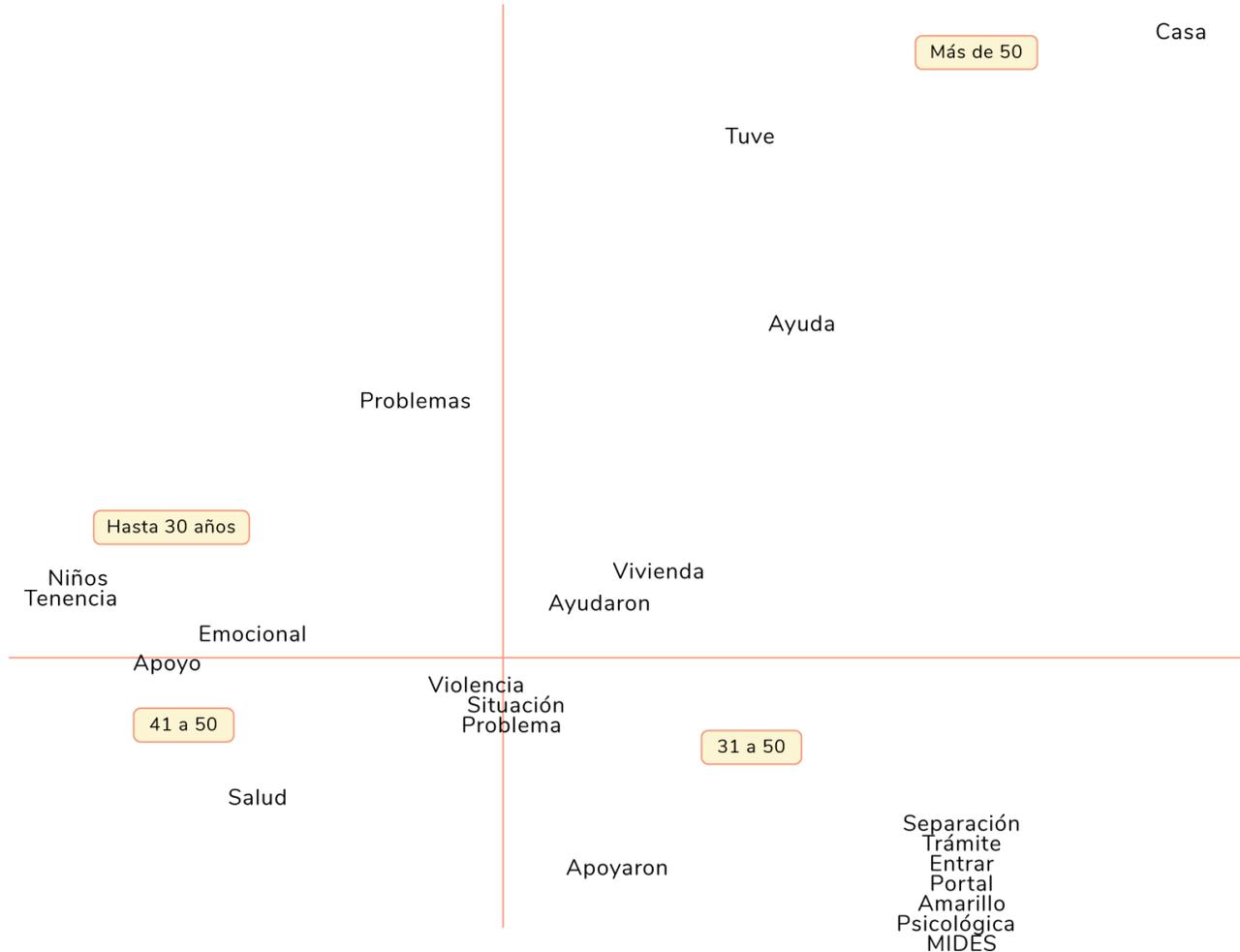
### Gráfico cluster de menciones de temáticas de ayuda de técnicos/as



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

En el presente gráfico se muestran las palabras que tienen más de dos menciones, y al igual que en los de apartados anteriores, el tamaño de cada una difiere según la frecuencia de mención. Aquí se observa, en primer lugar, un amplio rango de temas en los que los/as técnicos/as han ayudado a las mujeres. En primer lugar, se destacan problemas de salud y vivienda, por otro lado, de violencia, también de ayuda de entrada al Portal Amarillo (centro de información y referencia de la Junta Nacional de Drogas) así como también problemas de tenencia de niños y de arreglo de sus casas.

## Gráfica de temática de ayuda de técnicos/as según edad

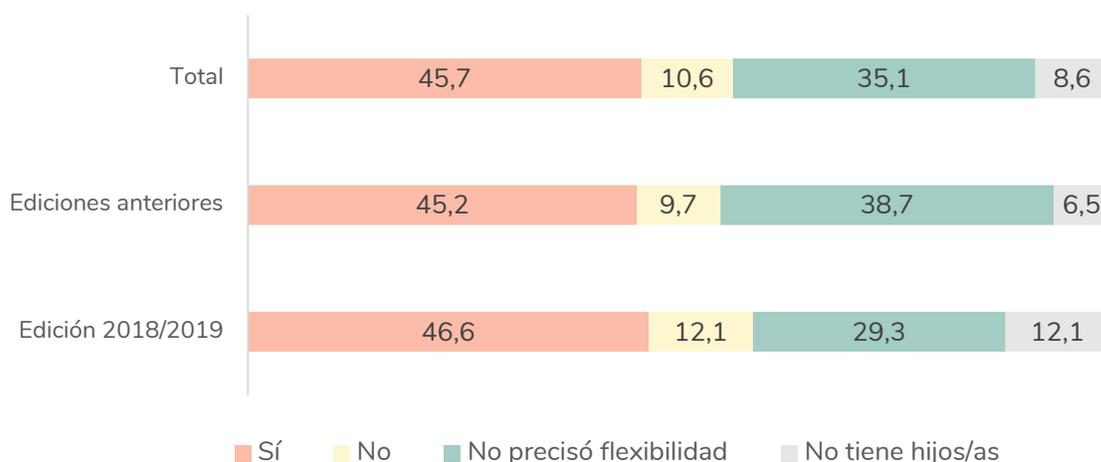


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

Si se observa la distribución de estas ayudas según la edad de las participantes se aprecian algunas temáticas dominantes por edad. En el caso de las tenencias de niños/as fueron mayormente con mujeres de hasta 30 años, en quienes también se centró el apoyo emocional como un trabajo clave con estas mujeres. En cuanto a las mujeres de entre 31 y 40 años, se destaca el apoyo en situaciones de separaciones y trámites (respecto a los cuales se menciona el Mides), así como en el ingreso al Portal Amarillo. Por su parte, las ayudas en temas de vivienda se destacan en las mujeres de 50 años. Respecto a las menciones por edición, no se encontraron diferencias significativas.

Otro elemento destacable en este apartado de ayudas otorgadas por técnicos/as de las OSC es el vinculado a la asistencia por el cuidado de niños/as. En este sentido, se muestra flexibilidad al tratarse de estas tareas, bajo el entendido de que también el PBI está dirigido a mujeres con personas a cargo. Muchas de ellas han tenido que entrar más tarde o salir más temprano para poder cuidar a sus hijos/as. Esto se evidencia tanto en la encuesta realizada como en los grupos de discusión con las mujeres de la última edición.

### Flexibilidad desde la OSC con la asistencia por cuidados



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

“Mujer participante: Llegaban más tarde por llevar al hijo a la escuela. Pero igual no pasaba nada porque son accesibles. Tanto la encargada principal como, nosotros teníamos una encargada, pero ella tiene otra, la supervisora. Y ella sabía que había una muchacha también que llevaba los gurises a la escuela y llegaba tarde, entonces no pasaba nada. Te contemplan eso.

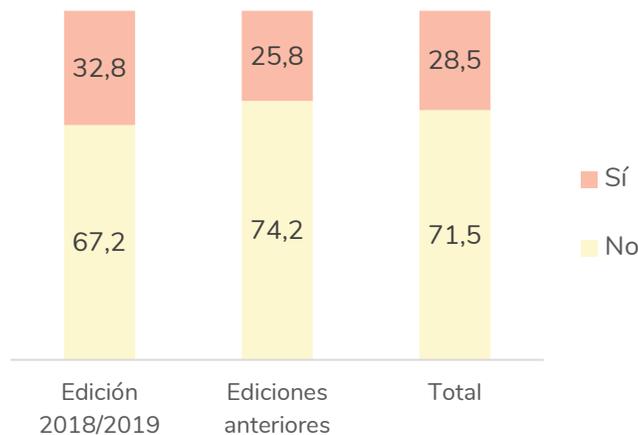
Mujer participante: Yo llevaba a la mía de mañana que entra a las 8. Caminaba, tomaba el ómnibus. Tenía tolerancia igual de llegar 10 minutos tarde porque sabían que iba de paso el arenal Cerro a trabajar entonces. Después mi nuera la levantaba al mediodía. Me apoyaba en mi sobrina que ya es grande, igual el de 15 estudia de mañana y practica de tarde. Después la de 12 práctica de tarde, van los tres de tarde, pero los vichaba más ella.”

(Grupo de discusión participantes del PBI)

En esta última cita se evidencia que a pesar de que en el Programa se tenga flexibilidad con el horario debido a las tareas de cuidado, las mujeres de igual forma deben realizar malabares en sus vidas y su entorno para poder ocuparse de

sus hijos/as. En este sentido es que el tema aparece como una de las debilidades del Programa, ya que, si bien se tiene conciencia y flexibilidad al respecto, no se ha logrado aún una solución integral a esta situación.

#### Problema con asistencia por cuidado de niños/as (propios o no)



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

En el gráfico se muestra que la declaración de haber tenido problemas de asistencia por el cuidado de niños/as no es tan alta como cabría esperarse (28,5% del total de las mujeres) a partir de lo relevado en el campo cualitativo, donde la enorme parte de las mujeres manifestaba haber tenido que realizar diversas coordinaciones para poder asistir todo el horario al Programa y que consideran que sería un gran avance que el PBI brinde una solución concreta. Esto permite hipotetizar que la cuestión de los cuidados aún sigue siendo considerada *a priori* un tema del ámbito privado y una responsabilidad de cada mujer su resolución. La ruptura de esta concepción implica que esta cuestión sea asumida de forma activa en la implementación de políticas públicas.

## 4.7 Valoración del Programa

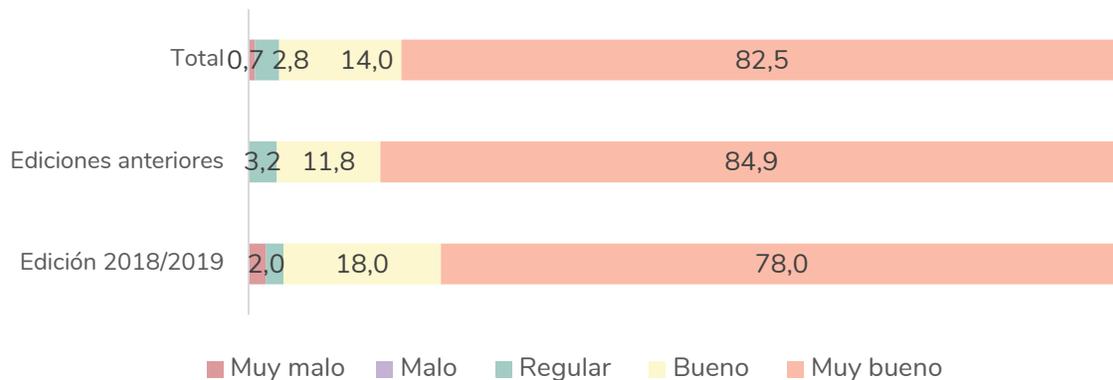
En este apartado se da cuenta de la valoración que las mujeres hacen a las distintas áreas del Programa y al impacto general que tuvo en sus vidas el PBI.

### Valoración general

En primer lugar, las mujeres evaluaron de forma general el Programa en un rango entre muy malo y muy bueno. Se muestra a continuación la distribución según edición. Se

evidencia una clara valoración positiva, destacándose que, del total de las mujeres, el 82,5% califican al Programa como muy bueno y el 14% como bueno. Esto es un reflejo de la alta conformidad que tienen las mujeres con el Programa y del positivo impacto que el mismo tiene.

### Evaluación general del Programa



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

Para evaluar de forma más exhaustiva el impacto del Programa en la vida de las mujeres, se tomó la decisión de preguntarles directamente si entendían que éste había cambiado o no sus vidas, en un grado de “Nada” a “Mucho”. Los resultados de esta distribución son llamativos: la enorme parte de las mujeres que pasaron por el Programa entienden que cambió su vida Bastante (11,5%) o Mucho (75,4%), como se observa a continuación.

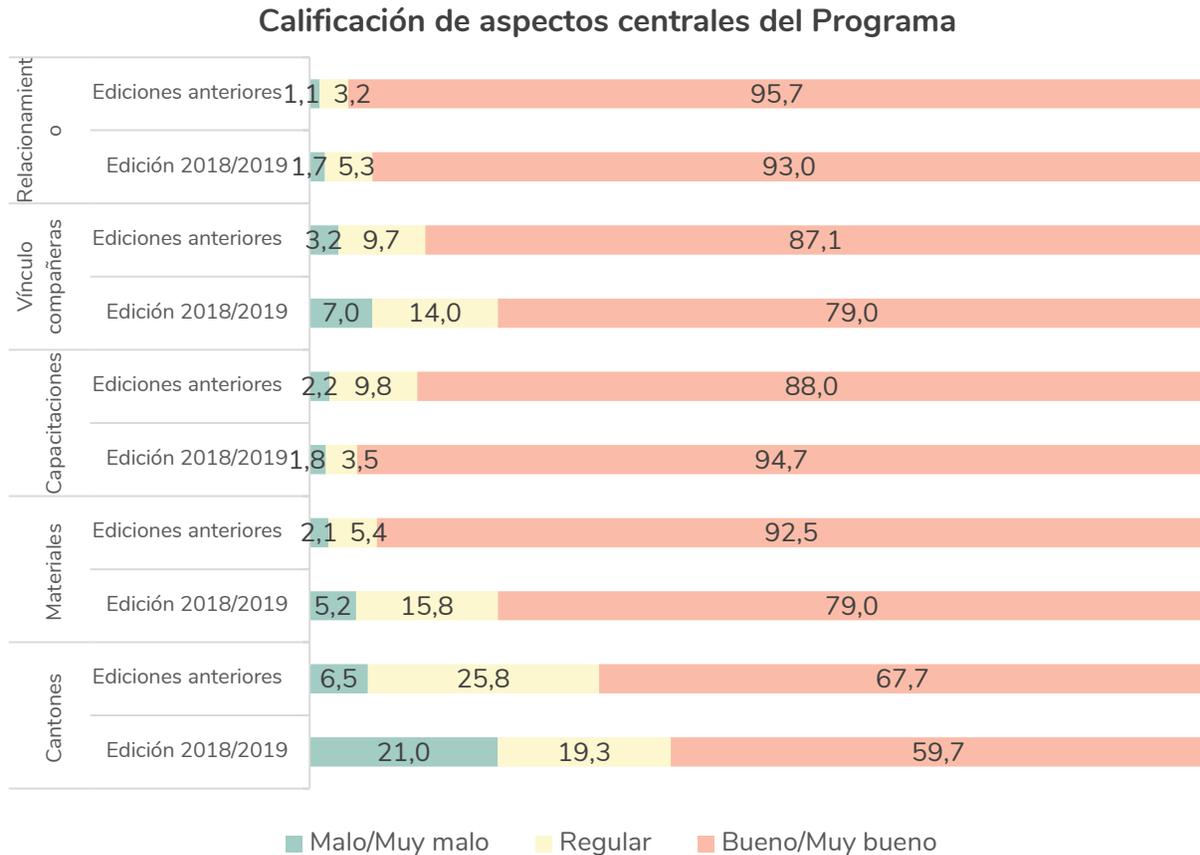
### Valoración sobre impacto del Programa en la vida



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

## Principales aspectos del Programa

Posteriormente se indagó respecto a la valoración de distintos elementos concretos del Programa: el relacionamiento con los/as técnicos/as, el vínculo con otras compañeras, las capacitaciones, los materiales de trabajo y los cantones.



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

Se identifica una alta valoración de la mayor parte de los aspectos, particularmente del vínculo con los/as técnicos y de los materiales de trabajo. El vínculo con las compañeras presenta un descenso en la última edición, lo cual va en consonancia con lo recabado en el campo cualitativo donde expresaron haber vivido varias situaciones de conflicto entre ellas en este último año.

“Mujer participante: A lo primero todo bien ¿no? Pero después cada una empieza a demostrar su carácter, su forma de ser.

Mujer participante: Sí, había diferencias.

Mujer participante: Conflictos hubo muchos.

Mujer participante: Había diferencias. Separó los cantones, dos grupos. Porque nos entreveraban entre todas, pero como había tanto conflicto nos separó.

Mujer participante: Una vez como dijo ella, pudieron con nosotras entonces terminamos todas las que se portaron más mal o las que se portaron más bien, no sé cómo explicártelo.

Mujer participante: Es como complicado porque éramos todas mujeres, no somos todas iguales, todas pensamos diferente. A mí me puede molestar la opinión de otra persona, la otra persona le puede molestar mi opinión entonces, claro, al principio era todo divino. Después empiezan los conflictos.

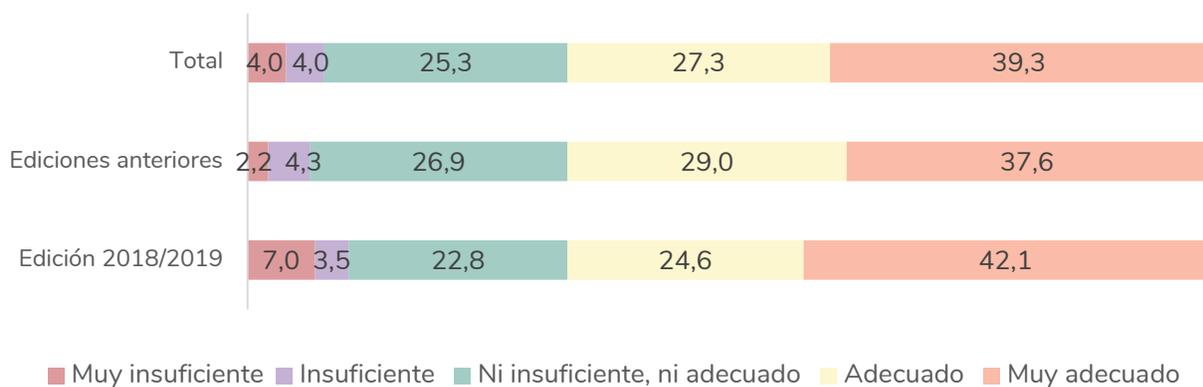
Mujer participante: Igual que el grupo que estoy ahora, a lo primero todo bien.

Mujer participante: No todas nos íbamos a caer bien.”

(Grupo de discusión participantes del PBI)

Particularmente en lo que refiere al salario recibido por la actividad realizada, el nivel de conformidad no es tan alto como con los aspectos anteriores. A nivel general, el 39,3% de las mujeres lo comprenden como muy adecuado, y el 27,3% como adecuado. Se identifica un leve aumento de la conformidad en la última edición, lo cual no depende únicamente de que hayan percibido un aumento del salario, sino que también va en consonancia con el análisis anteriormente realizado respecto a cómo las prestaciones relativizan la percepción respecto a que el salario está demasiado cercano al laudo del sector.

### Valoración sobre el salario

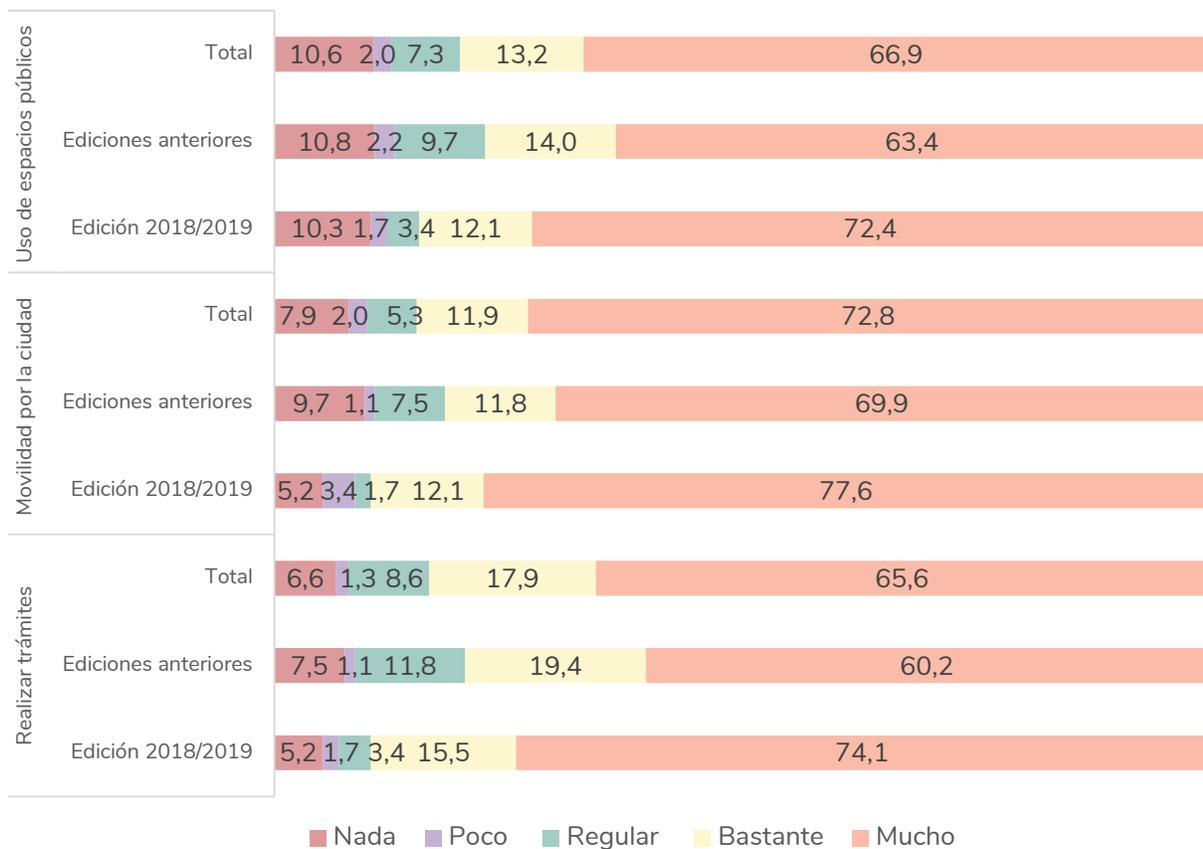


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

## Confianza en realización de distintas tareas

Buscando comprender en mayor medida los aspectos “simbólicos” de la vida de las participantes en los que el Programa tiene un importante impacto, se realizó una valoración particular de diferentes aspectos que contribuyen a entender el aumento de la confianza en la autonomía en general de las mujeres: uso de espacios públicos, movilidad por la ciudad y realizar trámites. Se observa que el impacto del PBI en el aumento de la confianza en estas áreas es alto, respaldando la idea central de que se busca generar un proceso de autonomía en todos los ámbitos de la vida de las mujeres.

### Valoración sobre aumento de confianza en autonomía

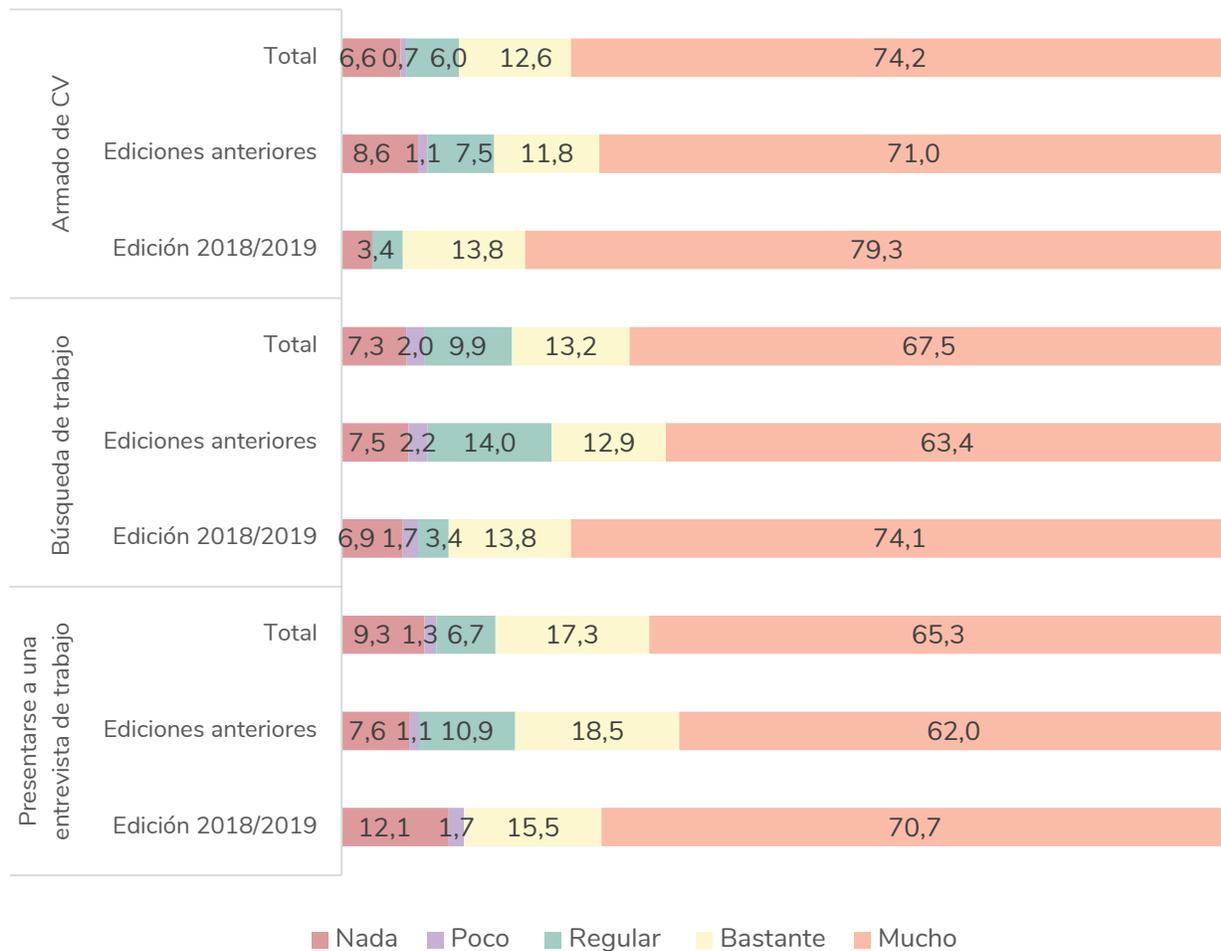


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

Posteriormente se realizó una valoración sobre el aumento de confianza en tareas específicamente vinculadas al mercado laboral: armado de CV, búsqueda de trabajo y presentarse a una entrevista de trabajo. Se evidencia también a nivel general que el PBI

tuvo un impacto positivo en estos aspectos, quedando levemente por debajo la categoría de “buscar trabajo” la cual posiblemente se vincula a la menor confianza que declaran las mujeres anteriores ya que el proceso de reinserción en el mercado laboral luego del Programa ha sido arduo para ellas.

### Valoración sobre aumento de confianza en realización de tareas laborales

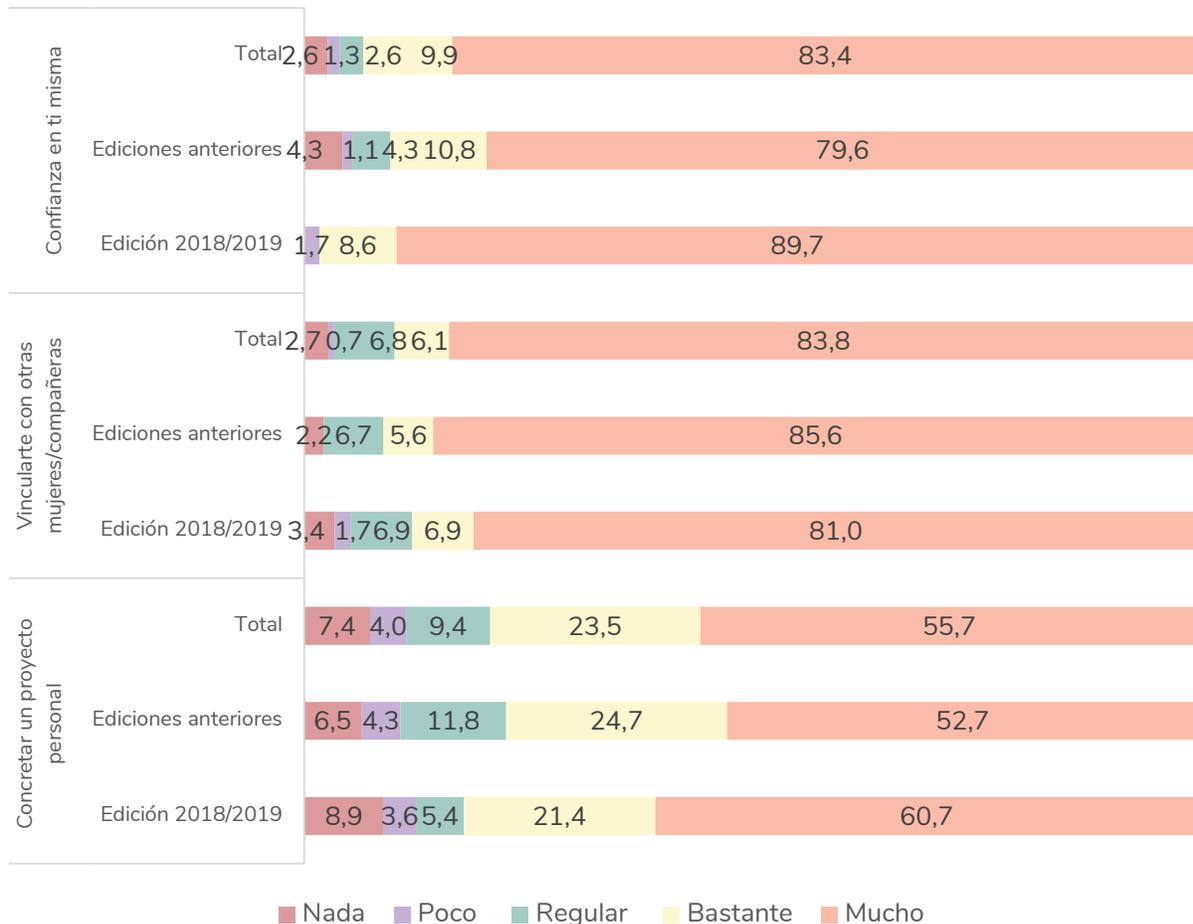


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

De forma particular, se busca evaluar la valoración que las mujeres hacían de la incidencia del Programa en su confianza personal. El mencionado proceso de empoderamiento tiene un importante aspecto de hacer consciente este proceso y entender que “ya no somos las que éramos antes, ahora nos paramos”. Para lograr captar este proceso, el cual se hace sumamente escurridizo, simbólico y muchas veces imperceptible, se pidió a las mujeres participantes que valoraran en qué medida barrido había aumentado: su

confianza en sí mismas, su confianza en vincularse con otras mujeres y su confianza para concretar un proyecto personal.

### Valoración sobre aumento de confianza personal



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

De forma específica se destaca la gran declaración de aumento de la confianza en sí mismas que perciben las mujeres a partir del PBI. Esto habla del real impacto que el Programa tiene en sus procesos de autonomía y empoderamiento. Al ser consultadas respecto a en qué aspectos vieron un aumento de la confianza en sí mismas, emergen palabras como: trabajo, experiencia, ánimo, apertura, independiente, puedo, entre otras. Cada una de estas palabras merece un análisis en sí mismo, pero nos permiten ver el alto impacto del Programa en la mejora de la autoestima de las mujeres.

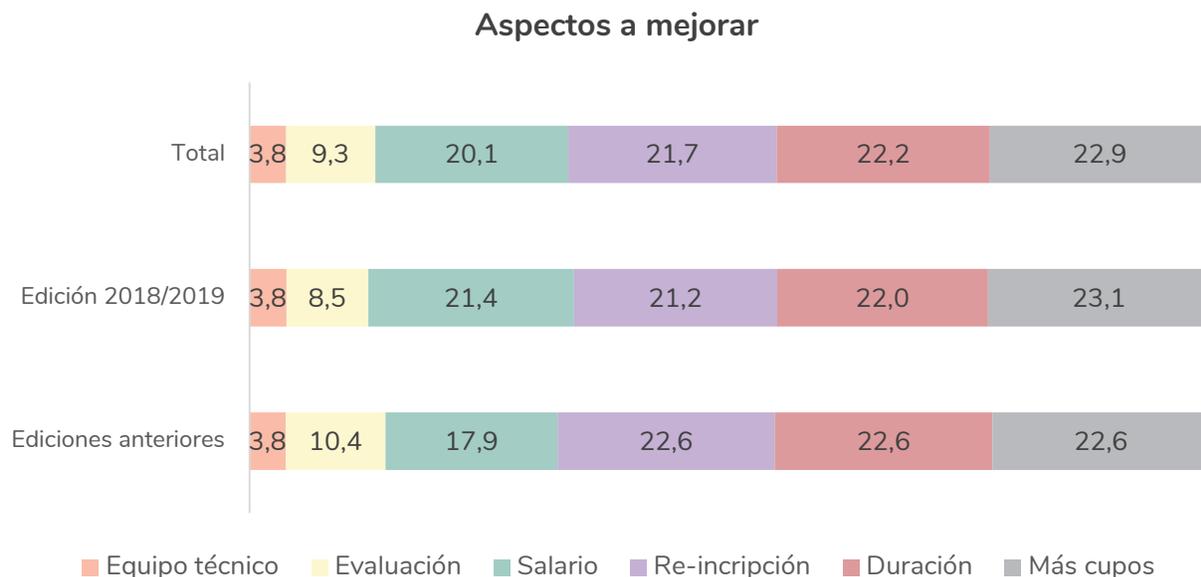
### Gráfico de menciones sobre aspectos que mejoró confianza



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

### Aspectos a mejorar del Programa

En una última instancia de este apartado de valoraciones, se pidió a las mujeres que comentaran cuáles son los aspectos que les resultaban más importantes de mejorar del Programa. Cada una nombro dos, y a continuación se muestra la distribución agregada de esta respuesta múltiple.

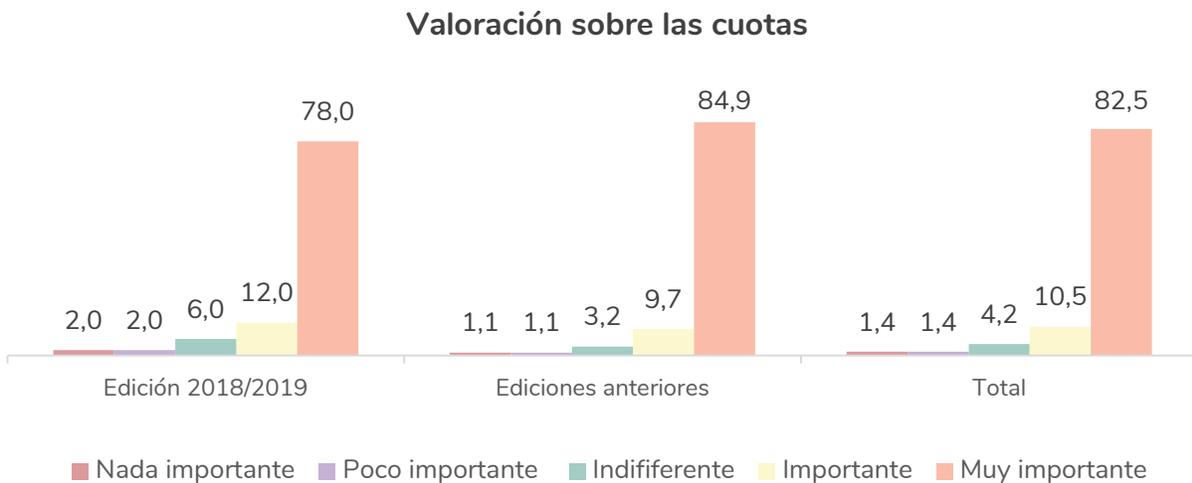


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

Resulta evidente la similar jerarquización de cuatro asuntos fundamentales: la cantidad de cupos, la duración del Programa, la re-inscripción y el salario. Todas estas menciones son consideradas al momento de las recomendaciones de política pública que se desarrollan más adelante.

## Cuotas del Programa

Como se explicó anteriormente, una de los pilares del PBI ha sido la creciente incorporación de cuotas de mujeres que viven situaciones agudizadas de exclusión, como las mujeres trans, afro, privadas de libertad, entre otras ya mencionadas. Se indagó en todas las mujeres la valoración que hacen de la existencia de cuotas en el Programa.



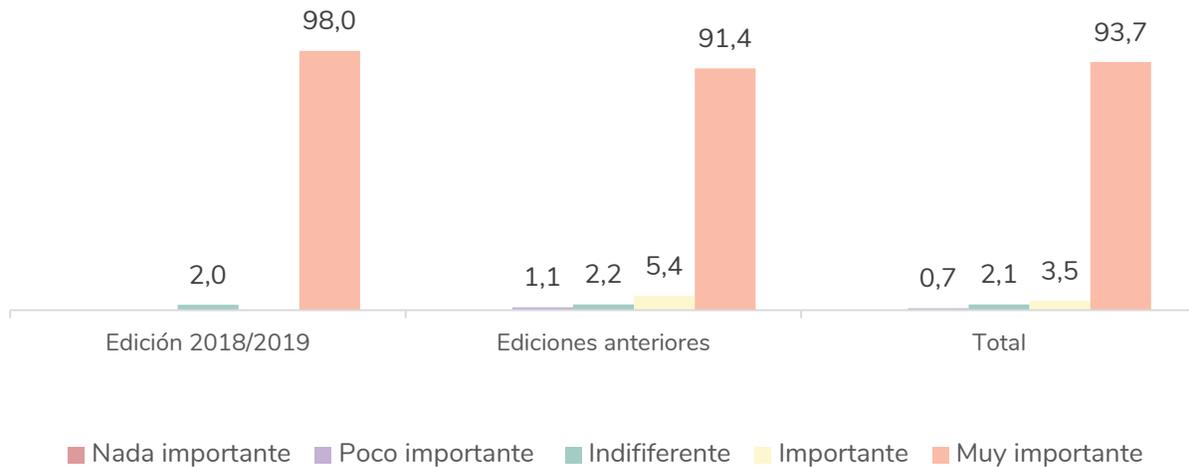
Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

En todas las mujeres participantes existe un importante grado de acuerdo con la existencia de las cuotas específicas de ingreso (82,5% manifiestan considerarlo muy importante). Se identifica un descenso de 5% entre la valoración realizada por las mujeres de ediciones anteriores y las de 2018/2019. Quizás cabría preguntarse si esto se debe al sostenido aumento de cuotas diferentes estos últimos años, o si hay algún aspecto del trabajo con estas mujeres que ha cambiado en el último tiempo. De igual forma, en la última edición un 78% manifiesta que es muy importante y un 12% que es importante, esto igual muestra un grado importante de acuerdo con esta línea de trabajo.

Al ser consultadas en tanto por qué les resulta importante que existan cuotas, los resultados son los siguientes.



### Valoración sobre seguimiento posterior

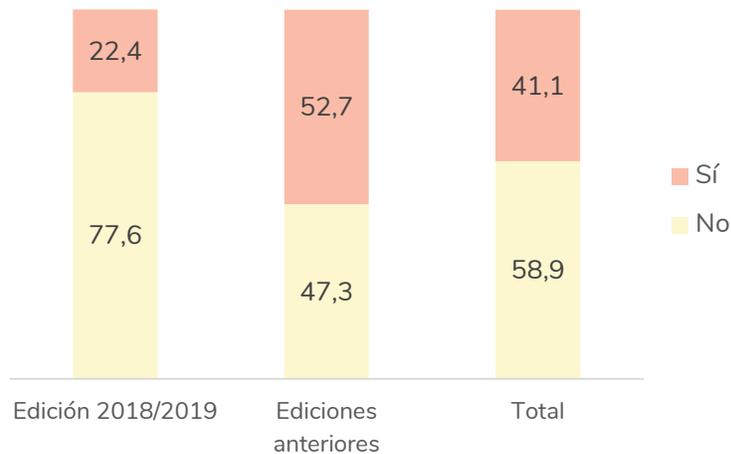


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

Si bien es esperable, igualmente resulta impactante la relevancia tan alta que estas mujeres dan a la implementación de un seguimiento posterior (93,7%) del total y aún mayor en las de la última edición (98%) que se asume es porque recién terminan el proceso y están viviendo en carne propia la ausencia de ese seguimiento y/o acompañamiento.

También en esta dimensión se evalúa específicamente la situación laboral de las mujeres al momento de realizar la encuesta.

### Situación laboral actual (al realizar la encuesta)

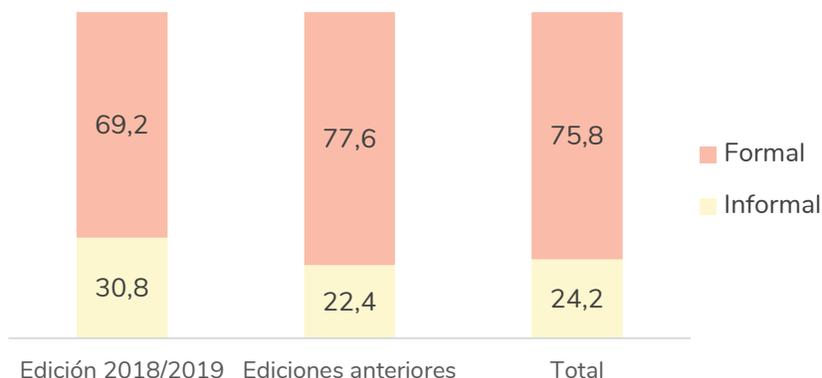


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

Resulta pertinente observar sobre todo la realidad de las mujeres de ediciones anteriores, ya que las participantes del 2018/2019 recientemente habían terminado el Programa y su inserción rápida es aún más difícil (solo el 22,4% tenía trabajo al momento de la encuesta). Respecto a las mujeres de las ediciones anteriores, se observa que el 52,7% ha conseguido trabajo. Este número si bien no denota una inserción en el mercado laboral a nivel general, si se plantea como una clara mejora frente a la situación anterior al Programa.

Respecto a las mujeres que manifestaban estar trabajando, se indagó en la formalidad de dicho trabajo. Estos datos no presentan enormes diferencias respecto a la formalidad anterior al Programa (aún hay mujeres que se insertan de forma irregular en el mercado y sin protección social), aunque sí una mejoría en el total de mujeres.

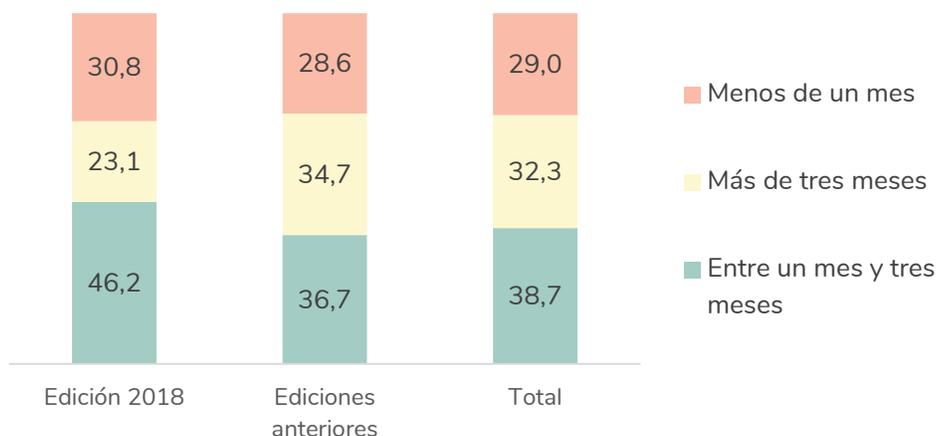
### Formalidad



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

En el caso de aquellas mujeres que actualmente no trabajan, se las consultó respecto al tiempo que hace que están buscando trabajo. Nuevamente aquí las mujeres de la última edición hace poco tiempo se encuentran buscando trabajando, frente a aquellas que a pesar de haber estado en ediciones anteriores actualmente están desempleadas. Las mujeres de ediciones anteriores que actualmente están desempleadas en líneas generales buscan empleo hace más de un mes (36,7% entre uno y tres meses y 34,7% más de tres meses), lo cual muestra que a pesar del PBI la reinserción laboral es aún compleja y ardua para estas mujeres.

### Tiempo buscando empleo este año



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta FCS, 2019 (n: 151)

## 5. Reflexiones finales

Se destacan en este apartado las principales fortalezas y debilidades del Programa, las cuales fueron mencionadas y desarrolladas a lo largo del informe. Cabe destacar el impacto que genera una observación activa sobre los procesos que las mujeres realizan al transitar el Programa, decantando esto como conclusión (primaria e intuitiva, pero relevante) central de su éxito.

En líneas generales el PBI ha tenido gran éxito en captar la población que buscaba. Logra llegar a mujeres de los sectores sociales excluidos, y darles la oportunidad de reafiliación al mercado laboral a través de un contrato formal. Esto incide directamente en garantizar el ejercicio de ciudadanía plena de estas mujeres y abogar por el goce de derechos sociales, culturales y económicos. Los esfuerzos institucionales en este sentido resultan claves, ya que de forma constante se buscan estrategias para alcanzar a la población objetivo concreta de esta política pública, consagrándose esto en la implementación de las distintas cuotas que fijó el Programa en los últimos años.

A lo largo de la evaluación decantaba de forma constante que el PBI no es solamente un programa de inserción laboral. Como se mencionó anteriormente, debido a situaciones estructurales y también a limitaciones del Programa vinculadas al seguimiento posterior de la inserción de las mujeres en el mercado laboral, no se puede asegurar que éste sea exitoso en cuanto a garantizar una posterior trayectoria en el mercado de trabajo.

Más del 80% de las mujeres había trabajado previamente y solo algo más de la mitad de quienes participaron en el Programa antes de 2018 trabajan en la actualidad. No hay además una gran diferencia en cuanto a la formalidad del trabajo. Aunque se narran sí varios casos de personas que obtuvieron trabajo en áreas en las que recibieron formación en el PBI o a partir de relaciones sociales desarrolladas en el período. Si bien el Programa otorga herramientas concretas que hace evidente el mejor desenvolvimiento de las mujeres al menos a la hora de postularse a un trabajo nuevo, no necesariamente se ve reflejado en la inserción real al mercado en mejores condiciones, solo un seguimiento posterior permitirá dar cuenta de las trayectorias posteriores y realizar un seguimiento más afinado del éxito en esta dimensión.

Pero la clave es comprender que el PBI no es solo un programa educativo-laboral, sino que busca ser un programa de empoderamiento y mejora de la autonomía económica de

las mujeres. Visto de esta forma, la radical transformación de las mujeres durante el Programa, muestra el éxito y la fuerza de incidencia de la política pública. El proceso de empoderamiento y autonomía emerge como el eje central, y resulta evidente no solo para las instituciones y técnicos/as involucrados/as sino también para las propias mujeres participantes: “Lo principal me parece la independencia de nosotras. Que todas estábamos como desarmadas. Nos quedábamos en casa.” (Entrevista participante PBI).

Uno de los aspectos relevantes identificados como problemáticos es el tiempo de duración del Programa, en todas las ocasiones se considera corto. Si bien se comprende a partir de las entrevistas institucionales que no es falta de voluntad política, el presupuesto otorgado tiene un impacto concreto en este sentido. Otro de los elementos que emerge y se vincula a esta dimensión es la re-inscripción al sorteo del Programa. Las mujeres manifiestan que esperar cinco años para volver a postularse es un tiempo demasiado extenso, aunque comprenden que esto es en pos de dar oportunidades a otras mujeres.

Respecto al sueldo otorgado en el Programa las opiniones son diversas, pero coinciden en algunos aspectos: el sueldo está demasiado cercano al laudo del sector, lo cual repercute directamente en que estos pocos meses no tengan capacidad ahorrativa ni puedan disponer de beneficios a largo plazo. De igual forma este reclamo es relativizado en tanto se tiene mucha conciencia de las diferentes prestaciones a las que se accede a través del PBI y las cuales también tienen un peso económico que es valorado como tal. Si bien resulta evidente que el sueldo tan cercano al laudo del sector no responde a falta de voluntad institucional, por el contrario, a una forma de utilizar el presupuesto lo más eficiente posible y buscando compensar con las prestaciones, resulta relevante revisarlo o tener en el horizonte de posibilidades que las mujeres tengan un ingreso suficiente que les permita tener un mínimo ahorro para enfrentar los meses posteriores al Programa.

De cualquier modo, uno de los puntos más destacables de la evaluación es que las mujeres están sumamente conformes con el Programa. Valoran positivamente las capacitaciones y talleres, pero sobre todo el impacto del mismo en la confianza que tienen sobre ellas, en el uso de la ciudad y en la confianza a la hora de enfrentarse en el futuro al mercado laboral. Es aquí donde el empoderamiento se refleja, que las mujeres se “paren” de forma más segura y autónoma tanto en sus vidas, en sus barrios, en su ciudad,

que tengan la posibilidad de vislumbrar al menos el proceso de autonomía que les permita decidir solas sobre sus trayectorias vitales, es el impacto más emocionante.

En último lugar, cabe destacar el rol que ocupa la red de sostén que se genera entre las mujeres participantes. Encontrarse con otras es muy valioso en sí mismo, pero más lo es para mujeres que en muchas ocasiones se encuentran recluidas en sus hogares debido a las tareas de cuidado y las diversas exclusiones que las atraviesan. Esto debe ser jerarquizado a nivel general en el Programa, y se debe considerar un trabajo aún mayor en fomentar estos vínculos, disipar conflictos y transmitir la importancia de lo colectivo. Esta riqueza de red colectiva es un valor fundamental en la etapa posterior al Programa, donde puede darse nuevamente la desafiliación y es fundamental fomentar que las mujeres generen sus propias redes de contención.

## 6. Sugerencias y recomendaciones

El Programa Barrido Inclusivo resulta exitoso en materia de aumento de la autonomía de las mujeres y en el aumento de la posibilidad de concreción de sus proyectos de vida. Tanto las organizaciones convenientes como las participantes destacan un sinnúmero de aspectos positivos de la política. No obstante, se identifican algunas dificultades que se plantean como recomendaciones de política pública para incorporar a futuro.

Para muchas participantes se genera una dificultad a la hora de contar con redes de cuidados que permitan sostener su trabajo por el período de tiempo que exige el programa. En muchas oportunidades, las OSC convenientes tienden a buscar soluciones a nivel territorial en busca de soluciones para esta problemática. Esto recarga a las organizaciones que no siempre pueden hacerle frente a esta demanda por falta de cupos en los Centros de Primera Infancia. Por ende, las participantes en muchas oportunidades deben recurrir al ámbito privado para solucionar los cuidados de los menores a cargo.

A su vez, el tiempo de trabajo en el programa, difiere del calendario escolar, por lo que, en los meses de verano, las participantes se ven obligadas a generar otro tipo de redes de cuidado. Se sugiere la incorporación de bonos para guarderías por estos meses, o alternativas como pueden ser espacios de cuidados proporcionados por el programa a través de convenios. Estas experiencias existen en instituciones como la Universidad de la República y podrían ser replicadas tomando estos modelos como insumo. Para mujeres con personas dependientes severas a cargo, se sugiere considerar generar estrategias conjuntas con el Sistema Nacional Integrado de Cuidados para agilizar los procesos de contratación de asistentes personales.

En relación a las recomendaciones vinculadas a las OSC convenientes, parece necesario encontrar alguna manera de sostener los equipos de trabajo durante el tiempo que el Programa no está activo. Dado que los convenios se renuevan año a año, algunas organizaciones comentan la dificultad de sostener los equipos entre un convenio y el siguiente. Se sugiere poder mantener dichos contratos y utilizar el tiempo en el que el Programa no está activo para el seguimiento de las participantes de la edición finalizada.

En cuanto a las prestaciones, se sugiere la incorporación de ayudas en materia de vivienda dado que es un gran tema que identifican todas las organizaciones. Entre las

recomendaciones pertinentes, se podrían generar convenios con cooperativas de vivienda donde las participantes tuvieran prioridad al ingreso en dichas cooperativas. A su vez, se podría coordinar con la Agencia Nacional de Vivienda (ANV) con el objetivo de generar cupos especiales para algún tipo de subsidio de alquiler.

Como se mencionó anteriormente, la posibilidad de hacer seguimiento se destaca entre las sugerencias. Todas las organizaciones destacan como esencial contar con un tiempo para el acompañamiento de las participantes luego de tiempo que dura el programa. Es una tarea que terminan realizándola dado que las mujeres siguen vinculadas a la OSC y se acercan a hacer consultas, averiguar sobre posibilidades de trabajos o cursos, etc. Dado que formalmente no existe un tiempo establecido para este seguimiento, éste queda atado a la voluntad, la impronta y las posibilidades de cada OSC. Se sugiere formalizar dicho proceso, lo que permitiría darle un cierre a la participación en el Programa y podría permitir el afianzar ciertos procesos que las participantes fueron haciendo en el transcurso de éste. A su vez, permitiría prepararlas de una manera más fructífera para sus vidas una vez finalizado su proceso.

Se entiende de las entrevistas institucionales que no hay presupuesto para grandes cambios: quizás la clave es pensar otras formas de acompañamiento posterior. Cabría pensar en encuentros mensuales luego del programa con mujeres de ediciones anteriores que acompañan el proceso de salida al mercado laboral. Se podría pensar en un sistema voluntario en el que mujeres que ya participaron se ofrezcan a acompañar a otras que están en ese momento formando parte del Programa. Si bien sería necesario formar a aquellas mujeres que se postulan para acompañar a otras, esto podría llevarse adelante mediante convenios con instituciones que se dediquen a dichas formaciones. De todas maneras, un acompañamiento de tipo informal (si no existiera la capacidad para formar a las ex participantes) también sería un apoyo más para las mujeres que forman parte de la edición en curso.

Todas las organizaciones estiman como un cambio que sería positivo, la posibilidad de generar más cupos. Sobre el entendido que ha habido un aumento sostenido en las inscripciones y que el alcance del programa es solo a nivel de Montevideo, se sugiere ampliar la cantidad de cupos tanto por este departamento, como también poder generar la implementación del Programa en otras intendencias a nivel nacional y replicar la vasta experiencia y trayectoria que tiene.

Por otra parte, sería adecuado generar algunos cupos fijos en la IM para las mujeres que participaron del PBI. Sobre este entendido, las organizaciones podrían sugerir que mujeres estarían en condiciones de sostener procesos de trabajos más estables. Dada la inversión que desde la institución se hizo en cada participante y frente a llamados donde se soliciten capacidades con las que las mujeres ya cuentan, podrían priorizarse estas postulaciones frente a otras.

En otro punto, las situaciones de violencia de género fueron manifestadas por una parte significativa de las mujeres consultadas. Si bien en el programa se consideran capacitaciones y sensibilizaciones en este sentido, cabría plantearse una atención integral y específica en esta área desde la IM. Se entienden que estos procesos pueden ser más largos que la participación de la mujer en el Programa, pero se estima conveniente asegurar que la mujer víctima de violencia basada en género pueda sostener dicho proceso de trabajo independientemente de su participación en el PBI.

Por último, a partir de largo proceso que se ha atravesado y la identificación, en la evaluación realizada, de los intereses y trayectorias laborales de las participantes, se entiende importante la consideración de incorporar otros rubros laborales.

Se entiende que la factibilidad de estas recomendaciones depende de aspectos presupuestales, económicos y administrativos, entre otros. No obstante, reconociendo el peso institucional que tiene la IM y en el cual este programa se ampara, se recomienda la concreción de convenios y acuerdos con las distintas instituciones que permitirían vehicular las recomendaciones aquí propuestas.





**Intendencia  
de Montevideo**



**Ciencias Sociales**  
**Universidad de la República**  
URUGUAY