

Maestría en Género, Sociedad y Políticas

Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

PRIGEPP-FLACSO, Argentina.

Trayectorias sociolaborales de mujeres de sectores populares y programas sociales. Algunas reflexiones en torno al Programa *Barrido Inclusivo* en los años 2018 y 2019, en la ciudad de Montevideo.

Vivian Gilles

Tutora: Dra. Natalia Genta

Montevideo, noviembre de 2022

Agradecimientos

A cada una de las personas e instituciones con quienes realicé el trabajo de campo.

A las participantes del *Programa Barrido Inclusivo*, por la disposición y tiempo dedicados.

A los equipos técnicos de *El Abrojo*, *La Bonne Garde* y *CIEDUR*, por las coordinaciones realizadas y por la franqueza de las reflexiones vertidas.

A las autoridades de la *Intendencia de Montevideo* por su disponibilidad y apertura con este proceso de aprendizaje.

A los docentes de PRIGEPP-FLACSO por el impulso a la investigación y a la reflexión comprometida con la sociedad.

A mi tutora, a Natalia Genta, por su generosidad, agudeza y rigurosidad académica.

A mi familia por acompañarme en este proceso, gracias.

Indice

I. Introducción	5
II. Antecedentes y justificación	7
III. Marco teórico-conceptual.....	10
1. Género y división sexual del trabajo	10
2. Las mujeres pobres, el trabajo y el mercado.	11
3. Las trayectorias laborales de las mujeres y la <i>relación con la actividad</i>	15
4. Lo sociolaboral en un programa focalizado, protegido y transitorio de trabajo para mujeres	18
4.1 Los programas sociolaborales y la agenda de género.....	18
4.2 La naturaleza relacional de la empleabilidad	20
4.3 El empoderamiento como proceso de emancipación	22
4.4 Proyectos de vida, social y ocupacional	23
IV. Identificación del problema.....	25
1. El mercado laboral desde una perspectiva interseccional de género. Uruguay, 2018.....	25
2. Las mujeres de <i>Barrido</i> : vidas atravesadas por la exclusión y la vulnerabilidad social ...	28
V. Interrogantes/Preguntas de investigación	31
VI. Objetivos	32
VII. Estrategia metodológica.....	33
VIII. Presentación de los principales resultados	38
1. La relación de las mujeres con la actividad, de lo instrumental a lo expresivo.....	38
1.1 ¿Qué dicen las mujeres frente a su relación con la actividad?	38
1.2 ¿Cuáles son las barreras que las mujeres comprenden en su <i>relación con la actividad</i> ?	45
1.3 La relación instrumental y expresiva con el trabajo desde la perspectiva de género	47
2. Itinerarios intencionados para la empleabilidad: entre la creatividad en su abordaje y el déficit de conexión con el mercado de trabajo	49
2.1 El empoderamiento como articulador clave en los itinerarios hacia la empleabilidad ...	50

2.2 Comprensión del problema que aborda el <i>Programa</i>	53
2.3 Dispositivos metodológicos para la empleabilidad	55
2.4 Vinculación del <i>Programa</i> con el sector privado (empresas)	64
3. ¿Activos de las mujeres para qué trabajo? El mercado laboral como un espacio que subordina, discrimina y no protege a las mujeres.....	68
IX. Reflexiones finales	75
Referencias bibliográficas	79
Tablas y figuras	84

I. Introducción

Este estudio, “Trayectorias sociolaborales de mujeres de sectores populares y programas sociales. Algunas reflexiones en torno al Programa *Barrido Inclusivo* en los años 2018 y 2019, en la ciudad de Montevideo”, se enmarca en los estudios de Maestría del Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales de Argentina (PRIGEPP-FLACSO). Tiene por objetivo académico conformarse en la disertación para la obtención del título Magíster en Género, Sociedad y Políticas.

Se propone realizar un aporte en relación a la comprensión de las trayectorias sociolaborales de mujeres de sectores populares, que han participado de una experiencia protegida de trabajo, llamada *Barrido Inclusivo* (en adelante, el *Programa*), una política pública municipal en Uruguay desarrollada por la Intendencia de Montevideo. Se trata de un estudio del campo de investigación *sobre programas sociales y su relación con las mujeres*, desde el *conocimiento socialmente situado* en la medida que pretende mostrar un aspecto del fenómeno del trabajo, a partir de las miradas de las mujeres y desde la perspectiva de género.

El objetivo del estudio, se centró en el análisis de las trayectorias sociolaborales de un grupo de mujeres de Montevideo, egresadas en 2018 y 2019 del *Programa*. Para ello, indaga en los itinerarios intencionados para la empleabilidad que facilitan la reafiliación de las mujeres con el trabajo; la posición, el sentido, la motivación, las valoraciones y expectativas de las mujeres en su *relación con la actividad* y; las fortalezas y debilidades que presentan las mujeres respecto a su eventual inserción laboral una vez egresadas.

El trabajo se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, se fundamenta la relevancia del problema de investigación, desde los aspectos disciplinares y metodológicos. Se destaca la importancia de dos estudios académicos como antecedentes para la construcción del problema. Por un lado, la *Evaluación del Programa Barrido Inclusivo 2018-2019* desarrollado por la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, que plantea la caracterización de la población beneficiaria, la cual es referencia para éste estudio. Por otro lado el *Estudio de trayectorias laborales* realizado por el Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay, permite una aproximación a

la comprensión de la realidad laboral de sectores populares vinculados a programas sociales y facilita el análisis de una política departamental en un marco de análisis nacional.

En segundo lugar, el marco referencial sugiere una serie de temáticas que configuran la estrategia de observación y análisis del objeto de estudio, -las trayectorias sociolaborales desde la perspectiva de género en el marco de un programa social. Se parte de las nociones centrales respecto al género y la división sexual del trabajo, enmarcadas en las desigualdades de género con foco en las necesidades y condicionantes diferenciales de las mujeres de los sectores populares en relación al trabajo. Luego se presentan las conceptualizaciones y distintos aspectos de relevancia en materia de trayectorias sociolaborales y las nociones de activos de las mujeres en relación a la estructura de oportunidades del mercado de trabajo. Se ubica el *Programa* en un panorama general de programas de inclusión sociolaboral y se plantean las nociones de empleabilidad, empoderamiento y proyectos de vida. Se incluyen luego, referencias conceptuales y desarrollo metodológicos sobre la categoría *relación con la actividad desarrollada* por Nicole-Drancourt, en la medida que permite comprender las expectativas y valoraciones de las mujeres en relación con el trabajo.

A continuación se presenta la identificación del problema, las hipótesis de partida, la estrategia metodológica de la investigación y las dimensiones de análisis. Continúa con la expresión de los principales resultados. El primero, plantea la relación instrumental y expresiva en la *relación con la actividad*. El segundo resultado analiza la reafiliación de las mujeres con el trabajo en un contexto programático de insuficiente conexión con el mercado laboral. El tercer resultado, plantea el mercado laboral como un espacio que subordina, discrimina y no protege a las mujeres y en ese marco se analizan fortalezas y debilidades de las mujeres respecto a su eventual inserción laboral una vez egresadas del *Programa*. Finalmente, los resultados aquí mencionados, se configuran en apenas una mirada analítica con un universo restringido que ha permitido observar y descubrir algunas lógicas que operan en relación al trabajo de las mujeres en una experiencia protegida y focalizada, pero se entiende que no son representativos ni se pueden generalizar a todas las mujeres jefas de hogar en situación de pobreza y vulnerabilidad social que han transitado experiencias protegidas de trabajo. Por último, se presentan las reflexiones finales.

II. Antecedentes y justificación

No existe en Uruguay, un programa social de empleo transitorio o experiencia protegida de trabajo, orientado exclusivamente a mujeres de sectores populares, con alcance y cobertura nacionales.

Es desde una política departamental, la Intendencia de Montevideo, que *Barrido Inclusivo*, se erige como el único programa social focalizado en mujeres -aunque limitado en alcance y cobertura-, que reconoce en su diseño de forma explícita las necesidades y condicionantes diferenciales de las mujeres, desde la perspectiva de género en su relación con el trabajo. Se gestiona desde dos direcciones departamentales, la Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social, que depende del Departamento de Políticas Sociales de la Dirección de Desarrollo Social y desde la Asesoría para la Igualdad de Género.

Tiene por finalidad mejorar la situación de empleabilidad de mujeres que se encuentran expuestas a vulnerabilidades y enfrentan dificultades de acceso en el mercado de trabajo formal. Las tareas previstas durante los ocho meses, implican trabajo operativo de limpieza y barrido en los espacios públicos y comunitarios de la ciudad en alternancia con variadas actividades de capacitación, de seguimiento en salud, apoyo a la finalización de ciclos educativos y formación específica a través de dispositivos de acompañamiento social. Perciben un ingreso mensual por la participación en todas las actividades antes mencionadas.

Siendo un estudio del campo de investigación *sobre programas sociales en relación al trabajo de las mujeres* desde el *conocimiento situado, su objeto* - las trayectorias laborales de las mujeres -, requiere un abordaje desde los asuntos de la desigualdad de género en el mercado laboral, no sólo de los equipos técnicos y responsables institucionales sino también desde la relación subjetiva de las mujeres con el trabajo.

La pregunta central de investigación es, ¿cuáles son las implicancias, cómo se comportan y qué vinculación tienen las trayectorias sociolaborales de las mujeres que participan del *Programa*, en relación al mercado laboral? ¿Cómo y en qué medida el *Programa*, facilita la reafiliación con el

empleo?, ¿Produce alguna modificación en sus trayectorias laborales? Por otra parte, respecto a otros programas sociales que no están focalizados en las mujeres, ¿cómo desde una experiencia protegida de trabajo adquieren herramientas específicas para vincularse ciertamente con el mercado de trabajo?

Si bien el *Programa* se orienta hacia la empleabilidad, no tiene de forma explícita la finalidad de la inserción laboral dependiente y/o por cuenta propia de las mujeres, y por tanto no disponibiliza recursos económicos a esos efectos. ¿Cuáles son fortalezas y las debilidades que presentan las mujeres respecto a su eventual inserción laboral una vez egresadas? Dicho de otro modo, ¿con qué activos cuentan las mujeres antes, durante y después de la experiencia protegida para enfrentar las barreras que les impide la integración al mercado de trabajo en condiciones de igualdad? ¿Qué recursos despliegan las propias organizaciones sociales en ese sentido? Desde el punto de vista de las propias mujeres, ¿cómo se posicionan, conciben y significan el trabajo? ¿Qué valoraciones realizan sobre su relación con la actividad? y, ¿qué motivaciones las representan? Para poder comprender el proceso por el cual las mujeres, construyen su *subjetividad* en su vínculo con el trabajo, es necesario preguntarse cómo desde su identidad de género logran empoderarse y resituarse en el marco de la *división sexual del trabajo*. ¿Qué dificultades enfrentan en ese proceso?

El estudio se desarrolla en Montevideo. Las instituciones involucradas son la Intendencia de Montevideo y tres organizaciones sociales que han implementado el Programa durante 2018 y 2019, El Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo¹ (CIEDUR), La Bonne Garde² y El Instituto de Educación Popular El Abrojo³.

1 *Ciedur* es una organización no gubernamental, sin fines de lucro que articula variadas perspectivas disciplinarias del campo de las ciencias sociales. La institución fue fundada en 1977 por un núcleo interdisciplinario de profesionales, guiada por los principios de independencia, pluralismo y democracia. Su objetivo es contribuir a la construcción de alternativas para el desarrollo sostenible del país, promoviendo la investigación en ciencias sociales, la adquisición de conocimientos, la difusión y educación dirigida a los sectores populares, y la participación responsable y en condiciones de igualdad de los sujetos sociales, base indispensable para el fortalecimiento de la democracia.

2 La *Bonne Garde* es una asociación civil sin fines de lucro creada en 1911. Además de la residencia transitoria para mamás adolescentes con hijos y/o embarazadas, la institución desarrolla Programas de fortalecimiento de las autonomías de progreso (acompañamiento socioeducativo en proceso de independización con apoyo en viáticos y en procesos psicoterapéuticos); capacitación y formación para la inserción laboral (de las adolescentes y también de madres y padres de proyectos anteriores y mujeres jefas de familia con hijos a cargo); prevención y educación en salud; y participa en redes de infancia, adolescencia y juventud.

3 *El Abrojo* es una organización no gubernamental sin fines de lucro, creada en 1988. Está orientada al desarrollo de procesos de

Se elige el período 2018-2019, por los antecedentes de investigación evaluativa de calidad con los que se cuenta y por la accesibilidad a las personas implicadas y avales respectivos. La *Evaluación de Barrido Inclusivo 2018-2019*, del Dpto. de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República y el *Estudio de trayectorias laborales*, de la Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo, Ministerio de Desarrollo Social. El primero permite circunscribir el problema de investigación con la caracterización de la población beneficiaria, y el segundo aborda la comprensión de las realidades laborales de sectores populares desde un análisis de las trayectorias. Por otra parte, no se optó por abordar la estrategia del *Programa* que se desarrolló durante la Pandemia, por entender que no había suficiente información al momento de la definición de éste estudio.

Se pretende realizar *un aporte en el sentido disciplinar*, en la medida que las reflexiones generadas puedan ser de utilidad para futuros diseños del Programa *Barrido Inclusivo*. Es preciso mencionar que las racionalidades de los propios universos subjetivos de las mujeres que el estudio presenta, no son representativas ni pueden ser generalizables a todas las mujeres en situación de pobreza y vulnerabilidad social que han transitado experiencias protegidas de trabajo.

Desde lo *metodológico*, se entiende el aporte, en la medida que se construye una operacionalización original del concepto de trayectoria sociolaboral, se revisa una categoría de análisis, la *relación con la actividad* y se adapta al marco analítico de los programas sociolaborales desde el concepto de *empleabilidad* desde un enfoque de oferta-demanda, todo ello pudiendo ser útil, para captar el lugar de los dispositivos en la relación género-trabajo.

III. Marco teórico-conceptual

1. Género y división sexual del trabajo

El enfoque central para este estudio es la *perspectiva de género* y se orienta desde esa construcción teórico-metodológica. Se mencionan a continuación las nociones claves que resultan fundamentales en la construcción del problema de investigación.

Se entiende el concepto de *género* como aquello construido socialmente, que a diferencia del *sexo* hace referencia a lo simbólico y no a lo biológico. Como categoría refiere a roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad en una época determinada, considera apropiadas para varones y para mujeres, lo que sugiere que, “el género no es una propiedad de los sujetos ni es un constructo fijo y terminado, condenado a una perpetua repetición”. (Bonder, 1998, p. 34) Como elemento constitutivo de las relaciones basadas en las diferencias que distinguen los sexos, “es una forma primaria de relaciones significantes de poder y es el campo primario dentro del cual se articula el poder”. (Scott, 2002, p. 33)

En ese sentido, cada sociedad organiza la distribución del trabajo en la vida cotidiana de las personas y los valora según los *roles de género* establecidos. Al mismo tiempo los articula dentro de relaciones de poder que a su vez mantienen estrecha relación con la clase social, la raza, la religión, el entorno geográfico, económico y la edad. Esta asignación social, condiciona el desarrollo de las personas, en sus identidades, proyectos de vida y formas de ver y estar en el mundo. (Silveira, 2001)

A partir de esto, es posible identificar las limitaciones, responsabilidades y oportunidades de varones y mujeres que las sociedades construyen en los distintos ámbitos: para las mujeres el doméstico, y para los varones el público. Esta distribución de roles y tareas en esa construcción, es la *división sexual del trabajo*. Implica que el ámbito de lo doméstico, privado o reproductivo sea asumido como el de desarrollo natural de las mujeres mientras el del trabajo remunerado, público o productivo, sea el asignado al de los varones. La *división sexual* como categoría analítica es clave

porque “permite analizar cómo una sociedad se organiza y organiza a sus miembros y qué tareas, productivas o reproductivas, realiza cada persona para generar productos materiales o inmateriales”. (Scuro, L. en Aguirre, 2009, p. 142) Es entonces también, un ordenamiento que limita el campo posible de las elecciones de varones y mujeres y “opera como un condicionamiento sobre sus expectativas y relaciones sociales” (Espino, 2010, p. 4)

2. Las mujeres pobres, el trabajo y el mercado.

El trabajo como un valor fundamental, sigue siendo objeto de políticas. (Méda, D., & Vendramin, P., 2013). Si se acuerda que el trabajo es una actividad aún central vinculada a las necesidades de subsistencia y de integración y que, por tanto, “se convierte en un valor de intercambio por el cual accedemos a los bienes y servicios del mercado”, tener un trabajo remunerado supone una condición instrumental en la medida que permite satisfacer dichas necesidades. (Veira, J. L. V., & Goy, C. M., 2004). Sin embargo, el trabajo entendido como fenómeno social, implica trascender lo meramente instrumental y abordar los asuntos vinculados a las valoraciones y a los significados para las personas y las sociedades.

La orientación instrumental y expresiva hacia el trabajo permite ordenar las valoraciones de las personas respecto al trabajo. (Meda y Vendramin, 2013 en Cosse Reyes, 2020, p. 30). En la *orientación instrumental*, el individuo entiende al trabajo como medio para reproducir su vida, “tienden a cargar el énfasis en las condiciones de trabajo (remuneración, carga horaria, formalidad y seguridad social, y demás condiciones materiales que hacen al desempeño cotidiano de las tareas)”.

La *orientación expresiva* en relación al trabajo, es entendida como una actividad creadora o como aquella que contribuye al desarrollo social. Las actividades que se consideran expresivas “refieren a las tareas desempeñadas, los aprendizajes que habilitan y la posibilidad de desarrollo de una vocación” y “se relaciona con un reconocimiento individual y particular del sujeto como trabajador (de su talento, de sus habilidades particulares, etc.) (Cosse Reyes, 2020, p. 30) Pero ¿cómo se expresa y se condiciona desde la perspectiva de género, el trabajo de las mujeres pobres y vulnerables con múltiples identidades de género?

En primer lugar, el proceso epistemológico que delimita y a la vez visibiliza un concepto de trabajo amplio e innovador desde la perspectiva de género, puede situarse en sus orígenes en la década de los noventa cuando, a partir del desarrollo y la preocupación de los estudios sociológicos y económicos en la relación “entre la igualdad formal y la igualdad real de las mujeres, se pone en cuestión “la capacidad de ejercer la ciudadanía social”. Luego, se articulan dos agendas, por un lado “el énfasis puesto en el concepto de trabajo y la búsqueda por redefinirlo a partir de visibilizar las tareas y actividades realizadas más frecuentemente por las mujeres”, y en segundo lugar, el aporte sustantivo del uso del tiempo como forma de medir y visualizar “las manifestaciones empíricas de la división sexual del trabajo”. Esto ha permitido que las políticas públicas incorporen “los cuidados como una responsabilidad social y colectiva y no como un problema individual a fin de disminuir las demostradas desigualdades de género”. (Aguirre, R. *et al*, 2014, p. 45-46).

La comprensión del *trabajo remunerado y no remunerado*, cuestiona la *noción tradicional de trabajo* desde la evidencia de la existencia de dos subsistemas relacionados entre sí: el de la producción y el de la reproducción de la vida humana. El *trabajo remunerado* refiere al conjunto de actividades que realizan las personas destinadas a producir bienes y servicios para la obtención de ingresos de algún tipo. El *trabajo no remunerado* comprende el conjunto de trabajos integrados por el trabajo doméstico en el hogar, el trabajo de cuidados, el trabajo que se brinda a otros hogares sin recibir remuneración y el trabajo voluntario. (INE, 2013) Las mujeres se ven enfrentadas a un triple rol: el *reproductivo* (la asignación de los roles vinculados a la maternidad de forma exclusiva, los cuidados), el *productivo* (refiere al trabajo, remunerado y no remunerado) y el *comunitario-social* (son las referidas al trabajo voluntario en vinculación con su posición subordinada en relación a los hombres).

El *uso del tiempo*, constituida en una categoría para analizar las desigualdades de género en el mercado de trabajo, entre otros asuntos, plantea con evidencia empírica que las mujeres en relación a los varones, destinan menos tiempo al trabajo remunerado que al no remunerado y que esto se acentúa en los hogares en condición de pobreza. (Batthyány, 2021) Dicho de otra manera, la carga global de trabajo de las mujeres, -entendida como la suma del total de horas dedicadas al trabajo no remunerado más el total de horas dedicadas al trabajo remunerado en el total de la población considerada-, es mayor que la de los hombres. (INE, 2013) En particular, los cuidados se posicionan

en las agendas de las políticas públicas en la región, como uno de los temas sustantivos directamente relacionados con la ciudadanía social de las mujeres debido a las “características relacionales y afectivas de la tarea de cuidado asociadas a la identidad femenina”, ya sea como actividad desarrollada en el marco de la familia o por fuera de ella. La consideración de los cuidados como un derecho, tanto para las personas que los necesitan como para las personas que lo ejercen, los debates y estudios sobre las representaciones sociales de los cuidados resultó clave para avanzar hacia la conformación del nuevo Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay (SNIC). (Aguirre, R. *et al*, 2014, p. 48-50).

En segundo lugar, *la pobreza*, como expresa Scuro “está en la base de las desigualdades de oportunidades que tienen las personas de distinto sexo”, en el acceso a recursos materiales, sociales, toma de decisiones y participación en el ámbito de la política. (Scuro, L. en Aguirre, 2009, p.142) Las mujeres sufren discriminaciones vinculadas a sistemas que operan a nivel macro social, para diferenciar y oprimir a las personas según su raza-etnia, clase social y género⁴.

Desde una perspectiva de desarrollo, y como consecuencia de lo anterior, las mujeres expresan necesidades e intereses diferenciales a los varones. Las *necesidades prácticas de las mujeres* refieren a las condiciones materiales concretas en las que viven, son de corto plazo y fácilmente identificables. Un ejemplo de esto, es la condición de pobreza, de informalidad, entre otros. Por su parte las *necesidades estratégicas*, son las que refieren a su posición subordinada y por tanto refieren al lugar que ocupan en relación a los varones en la estructura social. (Arriagada, 2007) Esto se expresa en los asuntos diferenciales del poder, del trabajo, y el control de su propio cuerpo. (Anderson, 2002)

En tercer lugar, en relación al *mercado laboral*, la evidencia muestra que “existen ciertas condiciones que de diversas formas expulsan o limitan las posibilidades reales de acceso, permanencia y ascenso de las mujeres” (Batthyány, K., et al, 2015, p.143) Las mujeres, “debido a su alta participación y tiempo destinado a las tareas no remuneradas, suelen ser dependientes económicamente y tener mayores dificultades para disponer de ingresos propios”. (Scuro, L. en

⁴ La *perspectiva interseccional*, permite identificar las barreras adicionales y específicas a las que se enfrentan las mujeres a raíz de su orientación sexual, su nivel socio-económico, ascendencia étnico racial, edad (entre otros aspectos).

Aguirre, 2009, p. 148) Esto impide que se integren al mercado de trabajo en condiciones de igualdad, “enfrentándose a empleos de peor calidad y remuneración, a la segregación horizontal y vertical y a las brechas salariales entre otras dificultades”. (Genta, 2012, p.4)

La *segregación horizontal* hace referencia a que las mujeres se aglutinan en actividades vinculadas con las tareas habituales y naturalizadas femeninas según la división sexual del trabajo. Supone sectores de actividad vinculadas a la asistencia sanitaria, servicios sociales, educación, administración pública y venta minorista. Por otra parte, la *segregación vertical*, se entiende como la evidencia de que las mujeres no accedan a ocupar los puestos más altos en la jerarquía de las organizaciones de todo tipo, debido a mecanismos de discriminación de género.

El acceso al mercado laboral, al trabajo remunerado y formal, es un instrumento y un espacio de socialización central para la integración social, la generación de activos y ciudadanía, y que desde la perspectiva de género, la situación de las mujeres es de desigualdad respecto a los varones. Esto implica que, los *activos* de las mujeres (oferta) no se pueden valorar con independencia de la estructura de oportunidades a la que tienen acceso (demanda). Como plantea Espino, “las desigualdades de poder en una sociedad son parte constitutiva del sistema y el mercado laboral no es una institución *neutral* en términos de género”. (2020, p. 98)

Como plantean Katzman y Filgueira, los *activos*⁵ son los recursos que, “movilizados, permiten aprovechar las *estructuras de oportunidades* existentes en un momento dado, ya sea para elevar el nivel de bienestar o para mantenerlo ante situaciones que lo amenazan”. (1999, p. 19) Subrayan, que la valoración de estos recursos y estrategias, - los activos -, no se puede realizar sin considerar la *estructura de oportunidades* a la que tienen acceso. Los pasivos refieren a las “barreras, materiales y no materiales, para la utilización de ciertos recursos del hogar”, por tanto, “impide el aprovechamiento de oportunidades o la acumulación de activos”. El *portafolio de activos*, desde el Enfoque de activos, vulnerabilidades y estructura de oportunidades (AVEO), remite, desde un

⁵ Como se plantea en Katzman y Filgueira, 1999, “esta concepción de “activos” se corresponde al uso que le da, por ejemplo, Caroline Moser en su “asset vulnerability approach”, Moser estudia los pobres y examina especialmente la naturaleza de los recursos que estos movilizan para reducir su vulnerabilidad a situaciones de riesgo. Por consiguiente su atención se centra en estrategias de adaptación a circunstancias cambiantes, aun cuando dicha adaptación no implique mejoras en la situación de bienestar, ni modifique la capacidad para utilizar las vías existentes de movilidad e integración social”.

análisis *macro* al capital financiero, humano, físico y social de las personas. (1999, p. 25). La vulnerabilidad social frente a la pobreza puede ser explicada como la “insuficiencia del portafolio de activos de los individuos y/o de los hogares para ajustarse a los requerimientos de las estructuras de oportunidades que dan acceso al bienestar”. (Katzman, 2002, p. 23). Por su parte, desde una reflexión en el nivel micro de las políticas, Jeanine Anderson, 2002, lo expresa de la siguiente manera, el *portafolio de activos* son aquellos recursos con los que cuentan las mujeres y los grupos para conseguir otros recursos, enfrentar y resolver situaciones que se presentan en sus vidas y mejorar sus condiciones de vida personal, familiar y comunitaria. (Camusso, V., 2011)

3. Las trayectorias laborales de las mujeres y la *relación con la actividad*

Es vasta e inabarcable la producción teórica en relación al concepto de *trayectorias*, en particular en el marco de los estudios biográficos e interpretativos de las Ciencias Sociales que sitúan al sujeto no sólo como objeto, sino en su trayecto vital, experiencias, visión y contexto. A modo de introducción, se entiende necesario puntualizar que es en base a la síntesis de las concepciones y categorías, que se mencionan en éste apartado y como se expresará más adelante en el capítulo de Metodología, que éste estudio ha definido la operacionalización conceptual sobre trayectorias sociolaborales de las mujeres de sectores populares que han transitado por un Programa social, como la relación en tres dimensiones: la relación con la actividad, el mercado de trabajo y los trayectos intencionados hacia la empleabilidad.

Para abordar el objeto de estudio en esta investigación, interesa un concepto comprensivo de *trayectoria laboral*. Es por ello que es insuficiente comprender el concepto únicamente a partir de un paradigma vinculado a las relaciones laborales, “fordista”, o a un modelo que exclusivamente integre la demanda y la oferta en los análisis del mercado de trabajo, sin integrar las subjetividades en torno al género.

Conceptos de trayectorias vinculados a una “transición relativamente ajustada entre escuela y trabajo”, a la vez estructurada, como “el conjunto de cambios de posición, de avance, retroceso o estancamiento, en una determinada categoría profesional” o entendida como “el cambio de sector de

actividad o el cambio territorial por motivos laborales”, no se ajustan a este estudio de investigación sobre las trayectorias de mujeres de sectores populares en relación a la participación en un programa social focalizado en mujeres. (Artiles et al., 2018, p. 206)

Desde una perspectiva cualitativa, el *concepto de trayectoria laboral* se expresa en una dinámica específica, entendida como un particular entramado de experiencias laborales que tienen una *orientación y direccionalidad*. Como plantea Godard, de la escuela francesa de los estudios biográficos, las *trayectorias* se diferencian de los *recorridos*, porque mientras las primeras mencionan “esquemas de movilidad definidos por el investigador a los que se incorpora un individuo”, los *recorridos* remiten a los “procesos de encadenamiento de acontecimientos a lo largo de la vida de las personas que son narrados por ellas mismas”. (Godard, 1998, p. 37) Para este estudio, es de suma utilidad tomar como referencia conceptual la *trayectoria* como *recorrido* de Godard (1998), en la medida que permite comprender de forma evidente y profunda las trayectorias de las mujeres desde sus propias voces, resignificando el contexto de análisis de género.

Es desde la puntualización conceptual sobre *trayectorias-recorridos* antes mencionada, que el concepto *turning points* o *puntos de inflexión* de la corriente americana del *curso de vida*, permite analizar lo inesperado que introduce cambios en esos itinerarios o recorridos y en esas relaciones, en particular con el trabajo. Por un lado Elder (1985) plantea que la vida puede ser interferida “por eventos específicos que irrumpen el acontecer”, cambiando incluso la “dirección de esa transición” mientras que Hareven y Masoaka, (1998) señalan que estos eventos “refiere a procesos en que se produce una alteración del curso de vida, que implican la evaluación de ciertas opciones y estrategias a seguir por parte de los actores”. (Muñiz Terra, 2012, p. 44).

Por su parte, Abott (2001) “refiere a los cambios que se realizan en determinados momentos, que él llama cambios cortos, que traen consecuencias que reorientan el proceso y que, en el largo plazo, le dan nuevos rumbos a la vida”. (Muñiz Terra, 2012, p.45). El mencionado concepto de *turning points* o *puntos de inflexión* puede permitir situar el lapso de tiempo en que las mujeres transitan una experiencia protegida de trabajo y la carga simbólica y material que por sobre ese tiempo expresan en ese proceso de inserción laboral.

Por otra parte, en sus estudios sociológicos sobre las trayectorias de mujeres y varones jóvenes, Nicole-Drancourt, (1994), -en la medida que la observación sobre la empleabilidad y las oportunidades de empleo no eran suficientes para explicar “la remarcable estabilidad de ciertas trayectorias de mujeres”-, indaga y delimita una nueva categoría que denominaría *relación con la actividad*⁶. (1994, p. 49) Como señala Nicole-Drancourt, (1992, p. 75) la *relación con la actividad*⁷ es:

La posición del individuo hacia la opción laboral. El término opción sugiere que esa relación se inscribe en el imaginario y que es independiente de las oportunidades de empleo reales. Si la *relación con la actividad* es independiente de las oportunidades reales, en cambio las estrategias de compromiso y las formas de movilización hacia el empleo tienen en cuenta las diversas realidades.

Por otra parte, Nicole-Drancourt, (1992, p. 78) confirma que según el sexo, la construcción de esa *relación con la actividad* es diferente:

Socialmente varones y mujeres no circulan en los mismos espacios, puesto que tradicionalmente frecuentan sin compartir espacios opuestos – el doméstico y el profesional- y puesto que recientemente a partir de la feminización del empleo los hombres se confinan al espacio profesional, dejando a las mujeres activas la preponderancia en el espacio doméstico.

La trayectoria de vida de las mujeres, la aparición regular de ciertas circunstancias, no se producen al azar sino que “son recreadas por las mujeres que adaptan sus propias estrategias a las dificultades de sus entornos⁸”. (Nicole-Drancourt,1994, p. 51). Los estudios que las investigadoras Millenaar, V., & Jacinto, C. (2015), Millenaar, V (2010, 2012) y Longo (2012) desarrollan a partir de los estudios iniciales de Nicole-Drancourt, (1994), se valoran de relevancia para este estudio, en la medida que ha resultado de utilidad en tanto *categoría*, para analizar trayectorias laborales de mujeres jóvenes de sectores populares que han transitado por cursos y experiencias de capacitación laboral y profesional.

6 En francés, “rapport à l’activité”

7 Traducción propia a partir del texto original: “La position de l’individu vis-à-vis de l’option du travail. Le terme ‘option’ suggère que cette relation est inscrite dans l’imaginaire et qu’elle est indépendante des opportunités réelles d’emploi”. “Elle est le produit d’un apprentissage et doit être pensée en termes d’acquisition et de déficit... Si le rapport à l’activité est indépendant des opportunités réelles, cependant, les stratégies d’engagement et les formes de mobilisation vers l’emploi tiennent compte des différentes réalités”.

8 Traducción propia a partir de la traducción en el original: “Dans les parcours de vie des jeunes femmes, on remarque alors l’apparition régulière de certaines circonstances. Ces circonstances ne sont pas fortuites, elles sont inventées par les femmes qui adaptent leurs propres stratégies aux contraintes de leur environnement”.

Esta noción se refiere al papel decisivo de la actividad laboral en el desarrollo de las personas, demarcándola en el plano de la subjetividad y no solamente a un asunto vinculado al empleo real, que, si bien no determina la inserción laboral, la estructura (Nicole-Drancourt, 1994, p. 53). A los efectos metodológicos de esta investigación, se toma como referencia la operacionalización que presenta Longo (2012) del concepto de *relación con la actividad*, a partir de que esto “ejerce una influencia sobre las trayectorias laborales”. La investigadora expresa que la *relación con la actividad de las mujeres* es una categoría que expresa la forma en que las mismas se posicionan, conciben y significan el trabajo, en el marco de un conjunto de valoraciones y expectativas.

4. Lo sociolaboral en un programa focalizado, protegido y transitorio de trabajo para mujeres

4.1 Los programas sociolaborales y la agenda de género

Si bien como plantean Abramo *et al.* (2019), son escasos los programas sociales focalizados en mujeres en América Latina, existe una progresiva existencia de estudios que analizan la relación de las mujeres con las políticas asistenciales y de promoción, “ya sea desde la perspectiva de género, desde un abordaje feminista o bien desde diversos marcos epistemológicos y disciplinares”. (Paura & Zibecchi, 2019, p. 308) La incorporación de la perspectiva de género como un instrumento técnico y analítico en diálogo con otras categorías de análisis, - por ejemplo el enfoque de derechos humanos -, permite visibilizar y actuar frente a las situaciones de discriminación de las mujeres, por que a la vez que identifica las necesidades e intereses de las mismas, se propone acompañar a un objetivo ético-político vinculado a la equidad social y equidad de género. (Pautassi, 2004)

A partir de estas agendas, se desarrollan otros “abordajes en torno al protagonismo de las mujeres en relación con los programas de lucha de la pobreza”, pero no necesariamente desde sus aspectos normativos o programáticos, sino desde otros aspectos, por ejemplo, como plantean Paura & Zibecchi, las mujeres como receptoras; como mediadoras de la política social; como referentes del proceso de politicidad que se desarrolló en el campo popular. (2019, p. 314) Genta, una de las investigadoras que ha promovido el análisis desde la perspectiva de género en programas

sociolaborales en Uruguay, expresa que existen algunas críticas comunes a este tipo de Programas, vinculados a la “carencia de la provisión de los cuidados”; a la “escasa vinculación entre formación y demandas del mercado de trabajo” y en tercer lugar, la “dificultad que tiene este tipo de Programas para insertar a sus participantes en empleos estables y de calidad y por tanto asegurar la sostenibilidad de los ingresos en el largo plazo”. (2012, p. 22) Por su parte Zibecchi , -en relación a Programas similares en Argentina-, expresa que son las mujeres el "espacio de ajuste" entre lo asistencial, lo familiar y lo laboral, y por tanto no se considera el impacto de estas políticas en las relaciones de género, reproduciéndose la división sexual del trabajo. (Genta, 2012, p. 21)

Como plantean Abramo & Cecchini & Morales (2019), una de las respuestas a la exclusión del mercado laboral y la ocupación en sectores de baja productividad de personas en situación de pobreza en los países de América Latina, ha sido la implementación de programas de inclusión laboral y productiva, también conocidos como de *empleo protegido y transitorio*. Presentan como objetivo el fomento la inclusión laboral y productiva de jóvenes y adultos en edad de trabajar que viven en condiciones de pobreza o vulnerabilidad, para facilitar su vinculación con el mercado laboral y promover la generación de ingresos autónomos y el desarrollo de actividades productivas. Se basan en el supuesto de que “al mantener a los participantes en contacto con el mercado laboral, puedan evitar la pérdida de capacidades humanas durante un período de desempleo (Abramo *et al*, 2019, p. 161 citando a Kluge, 2016)”. Se los clasifica, -en función de las acciones que desarrollan- aquellos de mejoramiento de la *oferta de trabajo, demanda e intermediación laboral*.

Los Programas sociales vinculados a la *oferta*, son aquellos que “fomentan la capacitación técnica y profesional” y la “nivelación de estudios de educación primaria y, especialmente, secundaria de personas adultas que viven en condiciones de pobreza o vulnerabilidad”. Ofrecen empleos temporales de emergencia o como parte de planes de desarrollo, por lo general en servicios de mano de obra no calificada, obras públicas y proyectos de infraestructura local y comunitaria. Por su parte, aquellos que buscan ampliar la *demandas laboral*, consisten en el “apoyo al trabajo independiente con componentes de microcrédito, autoempleo y emprendimiento y generación directa e indirecta de empleo. (Abramo *et al*, 2019, p. 139)

Como se mencionaba antes, salvo *Barrido Inclusivo*, no existen en Uruguay, otros programas sociales focalizados en las mujeres en situación de pobreza y vulnerabilidad social y económica. Desde el punto de vista institucional, la gestión del *Programa* involucra a la Dirección de Desarrollo Social y a la Asesoría de Igualdad de Género de la Intendencia de Montevideo. Lo implementan organizaciones sociales a través de equipos técnicos especializados y con trayectoria comprobada en desarrollo de programas de trabajo protegido. Esta conjunción de intereses, definiciones, prácticas ha permitido, “un conocimiento particular sobre el vínculo con el mercado de trabajo y una perspectiva de género de las distintas desigualdades y exclusiones (FCS, 2020, p.13)

Como se expresa en el documento de evaluación del *Programa*, (FCS, 2020, p. 11) en relación a la propuesta programática, el objetivo de *Barrido Inclusivo* es:

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.

En relación al empoderamiento se plantea que:

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. (FCS, 2020, p.11)

En función de los objetivos *del Programa*, *empleabilidad* y *empoderamiento*, su ubicación se vincula a la *oferta* pero, para comprenderlo, se requiere incorporar una reflexión profunda *desde la perspectiva de género* y es necesario abordar los conceptos que están explicitados en el *Programa* identificando sus usos, matices y tensiones, desde la perspectiva de género: *empleabilidad* , *empoderamiento*; *proyectos de vida*.

4.2 La naturaleza relacional de la empleabilidad

El término *empleabilidad* es el resultado de la traducción del término inglés *employability* y se usa de forma habitual e indistinta a la expresión “capacidad de inserción laboral”. La palabra proviene

de la unión de las palabras *employ* (empleo) y *ability* (habilidad), por lo que se otorga el significado casi literal de la habilidad para obtener y conservar un empleo. (Lefresne, 1999 en Lantarón, 2016, p. 72)

Como plantea la Organización Internacional del Trabajo, (2002, p.37):

la *empleabilidad* refiere a un conjunto de, calificaciones, conocimientos y competencias que incrementan la capacidad del trabajador para obtener y conservar un empleo, progresar en el trabajo y adaptarse a los cambios, lograr otro empleo si la persona así lo desea o si ha sido despedida, e incorporarse o reintegrarse al mercado laboral con mayor facilidad.

Siendo de referencia internacional, éste concepto es útil y funcional para entender las relaciones de las personas con el mercado laboral, sin embargo ha sido criticado en la medida que puede disociar la responsabilidad social del trabajo, en tanto se asigna a las personas la casi totalidad de la responsabilidad de ese vínculo.

La empleabilidad más estrechamente vinculada con la estructura de oportunidades de una sociedad, la cual se asocia con los ámbitos del Estado, el mercado y la comunidad o sociedad civil, permite situar a las personas en un sistema que las integra. A la vez se la entiende como concepto no sólo referido a la obtención de empleo por cuenta ajena, sino también al auto empleo⁹. Importa explicitar la tensión del concepto de *competencias* implícito en el de *empleabilidad*, puesto que son claves, tanto la preparación como las actitudes o disposición de las personas así como las capacidades esenciales para aprender y desempeñarse eficazmente en el puesto de trabajo. (Gamboa, 2007). Hacen referencia a alcanzar logros que les permiten el acceso al trabajo remunerado y eso trae implícita no sólo la capacidad de adaptación y la de aprendizaje sino además las restricciones a las cuales las mujeres y los jóvenes, en particular, se enfrentan.

El concepto de empleabilidad, es entonces de *naturaleza relacional*, vincula la oferta con la demanda de trabajo. Por tanto, no sólo es relevante, considerar la situación de partida de las personas, es decir sus competencias y habilidades para el trabajo y las situaciones de partida a nivel personal y familiar (cuidados, discapacidades, enfermedades) sino además, “observar y analizar las restricciones que presenta la demanda del trabajo: su carácter excluyente, las fragmentaciones del

⁹ Bruttin (2003, cit. por Rentería Malvezzi, 2008, p. 323), Kohler (2004) o Vukasovic (2004) matizan que la empleabilidad también hace referencia al autoempleo”. (Lantarón, 2016, p. 70)

mercado de trabajo, la disponibilidad de empleos, y en general las posibilidades que ofrece determinado entorno productivo”. (MIDES, 2018)

4.3 El empoderamiento como proceso de emancipación

En éste estudio, como se expresa luego, interesan las nociones de Batislaw (2007) sobre *empoderamiento* y de Golla *et al* (2011), sobre de *empoderamiento económico*.

Por un lado Batislaw (2007), plantea el *empoderamiento* como el “control de los recursos (físicos, humanos, intelectuales, financieros y el del propio ser) y el control sobre la ideología (creencias, valores y actitudes)”. *Empoderarse* significa que las mujeres adquieran poder individual, grupal y colectivo atendiendo a las diferencias que existen entre ellas sobre la base de la premisa de que no existe un sujeto mujer, sino que existen “las mujeres” distintas según sus orígenes étnicos, su clase social, sus historias y sus posibilidades. En segundo lugar, interesa conocer el concepto de *empoderamiento económico* de Golla *et al* (2017) como “la capacidad para tener éxito y avanzar económicamente, y el poder para tomar y ejercer decisiones económicas” (Golla *et al.*, 2011). Esto implica que las mujeres necesitan contar con las competencias y recursos, pero también acceder a la toma de decisiones y al control de los recursos en relación al mercado laboral.

Ambos dos conceptualizaciones, permiten expresar que la orientación de las acciones de las políticas hacia los recursos individuales de las mujeres, es decir hacia la oferta (capital humano, social, físico, financiero) es necesaria pero no suficiente. (Bianchi, 2014) Dicho de otro modo, si lo que se pretende es promover el empoderamiento económico y que el mismo sea sostenible, es necesario incorporar la perspectiva de demanda, es decir el contexto. Porque como expresa Lagarde, *el empoderamiento de las mujeres* en tanto proceso emancipador relacionado con “la noción de transformar las variadas situaciones de desigualdad, discriminación y/u opresión que pueden estar presentes en la vida de las mujeres como producto del acceso no igualitario a recursos materiales, educativos, políticos, de tiempo o/e ideológicos” requiere siempre contextualizarlo desde la teoría feminista. (1997, p.106)

Por otra parte, es necesario mencionar, que muchas veces se utilizan como sinónimos los conceptos

de *empoderamiento económico* y el de *autonomía económica*. El concepto de autonomía, “es una categoría analítica y clave en la praxis de la política pública”, no solamente por ser una “precondición para la igualdad de género”, sino para avanzar “hacia la justicia distributiva y asegurar que hombres y mujeres sean reconocidos como iguales en dignidad y derechos”. (Güezmes & Scuro & Bidegain, 2022, p. 314) El Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL expresa que la autonomía económica se explica como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía.

Como plantean Espino & Galván & Salvador, si bien no todo *empoderamiento económico*, puede ser consecuencia de la existencia de trabajo remunerado, desde un enfoque de género, se entiende que la expansión sustantiva en la vida de las mujeres, puede ser explicada por el acceso al empleo y a ingresos propios. Es por ello, que los ingresos propios, es indicador clave para el análisis del empoderamiento económico de las mujeres, porque permite que las mujeres enfrenten la dependencia económica que muchas veces está asociada a un modelo tradicional de arreglos familiares. (Espino *et al*, 2014).

4.4 Proyectos de vida, social y ocupacional

Proyectar es una capacidad humana que implica siempre un cambio, es un proceso de transformación, un puente entre una situación existente y una situación deseada. En la construcción del proyecto es tan importante el resultado como el proceso, ya que en él se deben generar las competencias que garanticen el fortalecimiento de la autonomía de las personas para mejorar sus posibilidades de inserción social. Si bien la concreción del “proyecto de vida” suele estar entre los objetivos más o menos explícitos de los programas sociales para la inclusión, el término no ha sido objeto de grandes discusiones teóricas. (Soto, 2018, p. 220)

Una de las teóricas que ha profundizado en el concepto de *proyecto de vida* es Margaret Archer (2009) que enfoca su atención en la interacción estructura-agencia. Se compone de una dimensión estructural, -que implica el ambiente sociocultural y la posición ocupada en la estructura social, y una agencial, -que implica alguna capacidad de intencionalidad y reflexividad sobre la realidad.

El *proyecto de vida* lo define como, una o varias metas que los individuos y agentes sociales tienen, “desde la satisfacción de necesidades biológicamente basadas hasta la transformación utópica de la sociedad” y se expresan en las estrategias que realizan para que ellos las definan basadas en conjunto de creencias. (Archer, 2009, 270 en Soto, 2018, p. 226). La autora plantea que la intencionalidad, -como la capacidad de generar proyectos y estrategias para desarrollarlos, es lo que permite el desarrollo del proyecto. Pero expresa que las intenciones están sujetas a las condicionantes estructurales y que además éstas, no sólo refiere a las personas, sino también a las instituciones y al “peso de la matriz cultural-tradicional que aún impide compatibilizar los cambios que supone la modernidad”. (Soto, 2018, p. 214) Siguiendo a Archer, el desarrollo de *proyectos de vida*, desde el punto de vista de las personas, implica situarse desde la percepción subjetiva sobre sí misma en relación al entorno y al contexto. Estos proyectos de vida pueden clasificarse en familiares, laborales y personales, según se orienten sus metas, estrategias y las creencias, a los distintos ámbitos mencionados.

Desde el punto de vista de las políticas sociales, se considera el *proyecto de vida* como un instrumento para la gestión, “un espacio de aprendizaje que implica la resignificación de las prácticas cotidianas a través de la reflexión y el análisis. (Pnud, 2012, p. 14) Un ejemplo de esta afirmación, es el programa Proimujer¹⁰ que entiende que “el *Proyecto Ocupacional* es el conjunto de cursos de acción que las participantes definen, planifican, revisan y replanifican con vistas a lograr una inserción productiva, o a mejorar su situación de empleo”. Por su parte, la metodología y enfoque denominada *Vida con proyectos*, desarrollada luego permite articular la percepción subjetiva, que cada mujer tiene de sí, con la realidad externa en la que está inmersa. Centra la mirada desde la perspectiva de género, situada en una realidad que condiciona (el entorno) pero que a la vez puede transformar, incluso teniendo en cuenta las diferencias estructurales que les afectan en “el plano de las discriminaciones y la precarización del trabajo, y también, en sus propias proyecciones de vida”. (PNUD, 2016)

¹⁰ El objetivo general del programa es promover una política activa de empleo en el aspecto formativo, tendiente a incrementar la calidad de la oferta de trabajo de las mujeres, teniendo en cuenta las nuevas competencias requeridas en el mercado de trabajo. Proimujer fue un programa establecido en 2001, entre la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y Cinterfor/ Organización Internacional del Trabajo (OIT).

IV. Identificación del problema

Analizar el mercado de trabajo formal desde la perspectiva de género en Uruguay y cómo las mujeres de sectores populares se reflejan en él, es el primer paso en la construcción y definición del problema en este estudio, que refiere a las trayectorias sociolaborales en el marco de un programa social. Por otra parte, se entiende que no se conoce aún, y suficientemente, la manera en que las mujeres se vinculan en su *relación a la actividad* durante el desarrollo de los programas sociolaborales y en qué medida les permiten producir alguna modificación en sus trayectorias laborales.

El problema se aborda desde dos asuntos: desde una descripción de los principales indicadores que nombran y evidencian las desigualdades sociales y de género en el mercado de trabajo, -en particular-, para las mujeres en situación de pobreza¹¹. Por otro lado se presenta una caracterización del perfil de las mujeres de Barrido, en Uruguay¹².

1. El mercado laboral desde una perspectiva interseccional de género. Uruguay, 2018.

El mercado laboral en Uruguay, en la última década, (pre-pandemia) transitó por un desempeño positivo en función de los principales indicadores, la tasa de actividad (TA), la tasa de empleo (TE) y la tasa de desempleo (TD)¹³. Sin embargo sin un análisis de género del mercado laboral en función de la heterogeneidad en los modos de participación del mercado laboral de los distintos grupos poblacionales, no es posible comprender cómo y en qué medida ciertos grupos, tienden a afrontar de forma permanente mayores dificultades para lograr una inserción laboral sostenida en

11 Se citan dos fuentes principales, i) la elaboración del documento *Pobreza, inclusión social y desigualdad en Uruguay. Avances y desafíos pendientes* para la Conferencia de CEPAL para la Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe, realizada por DINEM/MIDES y ii) Estadísticas de género, 2018. Sistema de Información en género (SIG) del Inmujeres Uruguay.

12 La fuente es el documento de Evaluación del Programa Barrido Inclusivo 2018-2019 desarrollado por el Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

13 La TA se puede comprender como una aproximación a la oferta de trabajo, y es el resultado del cociente de la población activa y la población en edad de trabajar. La TE, por su parte, es una aproximación a la demanda de trabajo, cociente de la población efectivamente ocupada y aquella en edad de trabajar. La TD mide la relación entre las personas desocupadas y las activas.

empleos de calidad. (Mides, 2015) La descripción que se presenta a continuación, contextualiza los puntos de partida para futuras trayectorias sociolaborales, luego de una experiencia protegida de trabajo para las mujeres que involucra este estudio y en el período de tiempo mencionado (2018-2109)

Según el *Sistema de Información en Género*¹⁴ del *Instituto Nacional de las Mujeres* de Uruguay, en el año 2018, más del 80% de la población, tanto de mujeres como de varones, alcanzan niveles de autonomía y cuentan con ingresos propios, es decir que no se encuentran en hogares en condición de pobreza¹⁵. Pero el porcentaje de mujeres es de 10 puntos porcentuales por debajo del de los varones en igual situación. Si bien se observa una reducción de la pobreza, el *porcentaje de varones y mujeres afro en condición de pobreza* es 10 puntos porcentuales mayor que para varones y mujeres no afro. Por otra parte, la evidencia expresa que hay aumento de la brecha según el hogar tenga jefatura femenina o masculina: en 2018 el porcentaje de hogares pobres con jefatura masculina es de 4,2% y ascienda a 6,6% para aquellos con jefatura femenina. Son las personas afro quienes presentan mayores porcentajes de privación, siendo las mujeres, tanto afro como no afro, las que registran porcentajes mayores respecto a sus homólogos varones. Los mayores porcentajes de pobreza se registran en aquellos hogares encabezados por jefas en edades más jóvenes; menores de 30 años y se advierte que el porcentaje es mayor para los casos en que la jefa se auto percibe como afrodescendiente.

La *tasa de actividad femenina* es menor que la de los varones, en 15 puntos porcentuales y se amplía a 19,9 puntos porcentuales a favor de los varones entre quienes viven en hogares pobres. En relación a la evolución de la *tasa de empleo*, para quienes viven *en hogares en condición de pobreza*, la tasa es menor que para quienes viven en hogares que no se encuentran en situación de pobreza. Por otra parte, las mujeres presentan una *tasa de desempleo* mayor que los hombres, siendo mayor para las personas que viven en hogares en condición de pobreza y menor entre

14 Ver cuadros y gráficos en línea en sección *publicaciones* del sitio web del Ministerio de Desarrollo Social, Uruguay. [EG2018.pdf](#) (www.gub.uy)

15 La medición oficial de la pobreza en Uruguay es realizada por el *Instituto Nacional de Estadística* (INE) a través del enfoque monetario. Este enfoque se basa en la comparación del ingreso per cápita de los hogares con líneas o umbrales de pobreza. Estos umbrales se constituyen a través del costo de una canasta de alimentos considerada básica para la nutrición de una persona en un mes (canasta básica alimentaria) y el costo de otros bienes y servicios no alimentarios según la cantidad de miembros del hogar y de la presencia de niños/as o adolescentes (canasta básica no alimentaria). (Inmujeres, 2018)

quienes alcanzan niveles educativos más altos, reportan tasas superiores que el resto. Para las mujeres afro, se observan diferencias importantes, aquellas que alcanzan primaria como máximo nivel, reportan una tasa de desempleo de 9,1% la cual desciende a 4,1% en aquellas con estudios terciarios.

En cuanto a la *condición de actividad* de las personas de 14 años y más, se observan diferencias por sexo en todas las categorías, siendo siempre el porcentaje de varones ocupados mayor que el de mujeres. En relación a las tareas de trabajo doméstico: por cada varón que desempeña esa tarea, son 12 las mujeres que lo realizan.

La *participación laboral* aumenta a medida que lo hace el nivel educativo que alcanzan las personas, siendo el nivel educativo la variable que marca una mayor diferencia en la actividad de las mujeres. Al aumentar la cantidad de hijos/as en el hogar, la tasa de actividad de jefes/as de hogar y cónyuges disminuye notoriamente para las mujeres. La *distribución de la población ocupada en las distintas ramas de actividad*, presenta claras diferencias de género, siendo las con fuerte presencia femenina incluyen enseñanza, servicios sociales y de salud y actividades de los hogares como empleadores.

El *sector de cuidados*, representa un 3,9% del total de personas empleadas y se evidencia fuertemente feminizado dado que el 95,6% de las personas empleadas en el mismo son mujeres. Al considerar la edad de las trabajadoras del sector de cuidados puede verse que hay una mayor proporción de jóvenes entre 14 y 24 años y de 65 o más, frente al total de ocupadas.

En relación a la *medición de los ingresos*, las mujeres que *no perciben ingresos propios*, el porcentaje es mayor que para los varones. Al analizar este indicador según el quintil de ingresos per cápita del hogar, persistencia de la división sexual del trabajo al interior de los hogares puede ser una respuesta a lo observado: a medida que aumentan los ingresos del hogar, disminuye el porcentaje de personas sin ingresos propios, tanto para varones como para mujeres, siendo las mayores brechas las que se registran para las personas casadas o en unión libre.

Las *brecha por sexo de ingresos laborales*, considerando los ingresos laborales por hora, en 2018 las mujeres perciben 95,8% de lo que perciben los varones, mientras que considerando el ingreso total, se observa que las mujeres reciben en promedio 75,9% de lo que reciben los varones. Esto puede deberse a que en promedio, las mujeres trabajan remuneradamente menos horas que los varones, producto de la alta carga de trabajo no remunerado que constituye una barrera para la inserción plena de las mujeres en el mercado de empleo.

En síntesis, como plantea el *Sistema de Información en Género del Instituto Nacional de las Mujeres*, el análisis del mercado laboral de Uruguay en 2018 presenta logros importantes en la reducción de la pobreza monetaria, que pasó de un 32.5% de personas en 2006 a un 9.7% en 2014. Sin embargo desde una perspectiva de género interseccional, las brechas en función del sexo, la región de residencia y la ascendencia étnico racial, se han ampliado.

Por otra parte, el mercado de trabajo no es neutral en términos de género, discrimina a las mujeres y les ofrece un abanico de posibilidades laborales reducido y de menor valorización social y económica, lo que se traduce en mayor vulnerabilidad social y económica. Las mujeres más pobres se insertan en sectores de actividad tradicionalmente asociados al mundo femenino, caracterizados por sus bajas remuneraciones, peores condiciones y mayor desprestigio (segregación horizontal). En particular están sobre representadas en las tareas de cuidado. La alta carga de trabajo no remunerado constituye una barrera para la inserción plena de las mujeres en el mercado de empleo.

Por último, en el caso de las mujeres jóvenes y afro, estas discriminaciones se traducen en mayores privaciones, mayores tasas de desempleo, inactividad, subocupación y precariedad laboral, lo que se traduce en menores oportunidades y una desigual apropiación de derechos entre las propias mujeres.

2. Las mujeres de *Barrido*: vidas atravesadas por la exclusión y la vulnerabilidad social

Este estudio se cuestiona acerca de las implicancias, el comportamiento y la vinculación de las trayectorias sociolaborales de las participantes del Programa *Barrido Inclusivo*, mujeres pobres con múltiples identidades de género, en relación al mercado laboral. Se trata de indagar cómo y en qué

medida el *Programa*, facilita la reafiliación con el empleo, y si produce alguna modificación en sus trayectorias laborales. Se entiende que no se conoce suficientemente la manera en que las mujeres se apropian de las experiencias vinculadas al trabajo durante el desarrollo de los programas sociolaborales ni tampoco cómo construyen sus propios aprendizajes y en qué medida éstos les permiten producir alguna modificación en sus trayectorias laborales. Entonces, en primer lugar, cómo se caracterizan las mujeres participantes del *Programa*?

Como se expresa en relación al perfil de las participantes en la Evaluación del Programa Barrido Inclusivo 2018-2019, la mayor proporción de las mujeres tienen como máximo *nivel educativo* la primaria o ciclo básico de liceo siendo alta la composición de hogares numerosos. La mayor parte de las mujeres participantes tienen una o dos personas a cargo, de los cuales la mayor parte son sus hijos/as. (2020, p. 39) Por tanto los datos permiten plantear que el Programa busca mejorar las condiciones de vida de las mujeres más jóvenes y que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad. (FCS, 2020, p. 35)

En cuanto a la *dimensión laboral de las participantes*, la mayor parte de las mujeres ha tenido alguna experiencia en el mercado laboral, antes del Programa. “Sólo el 12,9% de las mujeres de toda la historia del Programa han participado concretamente en otro Programa de estas características”. (2020, p. 52) Otra variable importante de relevar en esta dimensión es la vinculada a la *formalidad del trabajo*, siendo en más de la mitad de los trabajos relevados, formales. Los trabajos más usuales, tienen que ver con los servicios de limpieza, cuidados y empleo doméstico. (2020, p. 46)

En cuanto a las *motivaciones*, aparecen dos, el dinero (55,6%) seguido por la experiencia laboral (33,8%). Luego, otras razones tales como la formación que ofrece el Programa; “mantenerse en actividad”, lo cual fue además identificado en los grupos de discusión como un asunto central para estas mujeres. En ese sentido, contar con dinero propio, para muchas por primera vez, plantea la importancia de “tener en cuenta los aspectos “simbólicos” que inciden fuertemente en la vida de las mujeres”. (FCS, 2020, p.56) Dentro de estos aspectos, el *acceso a prestaciones*, tales como atención odontológica, oftalmológica, carné de salud y carné de manipulación de alimentos, se consideran como “extra” al ingreso que perciben.

En relación al *rol de gestión de las organizaciones convenientes*, y en particular 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, “el 44,4% de las mujeres tuvieron ayuda en diversas áreas de su vida”, en donde destacan los asuntos vinculados a “salud y vivienda”, “violencia”, orientación en consumo problemático de sustancias y asistencia jurídica a “problemas de tenencia de niños” (FCS, 2020, p. 59) El informe destaca las ayudas en relación a la asistencia por el cuidado de niños/as, destacándose por parte de las mujeres la flexibilidad, sin embargo “las mujeres de igual forma deben realizar malabares en sus vidas y su entorno para poder ocuparse sus hijos/as”. (2020, p. 61)

Se trata entonces, de un grupo de mujeres que están en situación de vulnerabilidad social y en condición de pobreza, son jóvenes jefas de hogar con hijos/as a cargo, sin empleo formal, que residen en zonas periféricas de la ciudad de Montevideo, que se presentan a una experiencia protegida de trabajo, que se les 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”. (FCS, 2020, p. 49). La mencionada evaluación, expresaba que si bien “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”, consideran una serie de debilidades. Las carencias se describen como el “contar con redes de cuidados”; las dificultades para conciliar el trabajo con el calendario escolar; la inexistencia de “ayudas en materia de vivienda” así como contar con un dispositivo “para el acompañamiento de las participantes luego del tiempo que dura el Programa”. (FCS, 2020, p. 78-80)

V. Interrogantes/Preguntas de investigación

Se presentan a continuación las interrogantes a las cuales este estudio pretendió dar respuestas.

El supuesto plantea que las trayectorias sociolaborales de las mujeres participantes de un programa transitorio y protegido de trabajo, son el resultado de, al menos tres aspectos. El primero refiere a las acciones que se enfocan en la mejora de sus condiciones de empleabilidad por la vía de la capacitación y formación profesional y las tareas operativas, a través de metodologías y dispositivos apropiados, - como lo son el *proyecto de vida* y el acompañamiento social. El segundo se expresa desde la perspectiva de género en una serie de condicionantes, que abarcan las dimensiones sociales, económicas, culturales e institucionales que se ponen en juego en el funcionamiento del mercado de trabajo en relación a las mujeres, junto con las oportunidades de trabajo concretas a las que pueden efectivamente acceder. La *relación con la actividad* que las propias mujeres significan a partir de su paso por la experiencia protegida de trabajo, configura el tercer aspecto a tener en cuenta.

Por una parte se entiende que, en la medida que los programas protegidos de trabajo pretendan orientar sus diseños hacia la empleabilidad, esto necesariamente implica aspectos vinculados a la oferta (las personas, sus activos) y también aspectos de la demanda (el mercado laboral, la estructura de oportunidades). Es por ello, que una de las dimensiones de análisis de las trayectorias, son los itinerarios intencionados hacia la empleabilidad, siendo relevante el análisis no sólo de las características del programa, sino también los objetivos de aprendizaje que se propone y los canales de transición al mercado laboral que disponibiliza.

En segundo lugar, para poder asumir esos itinerarios intencionados hacia la empleabilidad, se parte de la base que las mujeres establecen una *relación con la actividad* que es significativa en la construcción de sus trayectorias laborales. Se trata entonces de analizar, la forma en que se posicionan, conciben, significan, valoran y motivan en su relación con el trabajo. El argumento es que se pueden obtener algunas indicios sobre las estrategias que despliegan las mismas frente a un mercado laboral que las discrimina, sabiendo que la división sexual del trabajo opera no sólo desde lo concreto sino también desde lo simbólico. Como plantea Espino, la división sexual del trabajo

obstaculiza la toma de decisiones y elecciones de las mujeres y opera como condicionantes “sobre sus expectativas y relaciones sociales”. (Espino, 2010, p.4)

Por último, una vez que las mujeres han participado de una experiencia protegida de trabajo, que ha sido diseñada para ellas, interesa analizar las fortalezas y debilidades que presentan las mujeres respecto a su eventual inserción laboral una vez egresadas. Se trata de conocer el *portafolio de activos* con los cuentan las mujeres que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad social, para comprender cómo enfrentan la estructura de oportunidades que el mercado laboral les ofrece, desde una perspectiva situada, de género e interseccional.

VI. Objetivos

Objetivo general:

Analizar las trayectorias sociolaborales de un grupo de mujeres de Montevideo, egresadas en 2018 y 2019 del programa social *Barrido Inclusivo*.

Objetivos específicos:

1. Analizar los itinerarios intencionados para la empleabilidad del *Programa Barrido Inclusivo* que facilitan la reafiliación de las mujeres con el trabajo.
2. Analizar la posición, el sentido, la motivación, las valoraciones y expectativas de las mujeres en su *relación con la actividad*.
3. Analizar las fortalezas y debilidades que presentan las mujeres respecto a su eventual inserción laboral una vez egresadas.

VII. Estrategia metodológica

Para el logro de los objetivos que se proponen, se definió una estrategia de investigación cualitativa. El centro de este estudio son las valoraciones de las mujeres de sus propias trayectorias, es decir desde sus propias lógicas narrativas y en segundo lugar, los impulsores hacia trayectorias sociolaborales que se intencionan desde un programa social de trabajo protegido, transitorio y focalizado a partir de los discursos de los equipos técnicos y referencias institucionales.

Para ello se define de forma original el concepto de *trayectorias sociolaborales* y se operacionaliza en tres dimensiones de análisis: *itinerarios intencionados para la empleabilidad; la relación con la actividad; el mercado de trabajo desde la perspectiva de género e interseccional*. Se entiende aquí y para este estudio, que las trayectorias sociolaborales de las mujeres de los sectores populares que han participado por un programa social focalizado, transitorio y protegido de trabajo, es el recorrido que se tracciona entre las tres mencionadas dimensiones. El enfoque de género, es central desde la propia construcción metodológica del estudio que se pretende desarrollar y medular para la construcción de problema de investigación seleccionado.

El paradigma metodológico de partida, es el de los estudios del discurso, dentro de los interpretativos. (Fraser, 2009) Se busca la comprensión de los componentes simbólicos por parte de las propias mujeres y no solamente elementos que puedan obtenerse de parte de decisores o implementadores de la política-Programa. Para ello se utilizan indicadores valorativos y subjetivos, como un conjunto de significaciones de las participantes del programa social en relación a hitos personales, identidad laboral y sentidos atribuidos a la experiencia. (Cirami, L., & Ferrari, L. E., 2018, p. 38). La técnica principal es la entrevista en profundidad, la cual se orientó y definió a partir de las dimensiones y variables relevantes para el análisis, procurando que el/la entrevistado/a produzca un discurso continuo no fragmentado.

El tipo de *muestreo teórico* elegido para esta investigación, es el estratégico o de conveniencia, relacionado a una modalidad no probabilística, en el marco de la teoría fundamentada de Strauss y Glaser. Esto significa que se construye en función de criterios subjetivos que profundizan la

relación entre las variables, más que presentarlas de forma general. Se toma el *criterio de saturación teórica*, para cerrar la fase de las entrevistas¹⁶). Se presenta un esquema de relación entre los objetivos específicos, las dimensiones de análisis y las fuentes de información.

Objetivos específicos	Dimensiones de análisis	Fuentes de información
Analizar los itinerarios intencionados para la empleabilidad del <i>Programa Barrido Inclusivo</i> que facilitan la reafiliación de las mujeres con el trabajo.	Particularidades del Programa; dispositivos, procedimientos y metodologías; canales de transición al mercado de trabajo (empleabilidad)	a, b, c
Analizar la posición, el sentido, la motivación, las valoraciones y expectativas de las mujeres en su <i>relación con la actividad</i> .	Posición, sentido, motivación, valoraciones, expectativas (relación con la actividad)	c
Analizar las fortalezas y debilidades que presentan las mujeres respecto a su eventual inserción laboral una vez egresadas.	Oferta: activos como recursos materiales e inmateriales, y pasivos como barreras que impiden la transformación de los activos en oportunidades; Demanda, estructura de oportunidades como las características estructurales del mercado de trabajo (funcionamiento del mercado de trabajo)	a, b, c

Figura 1. Relación de objetivos específicos con dimensiones de análisis y fuentes de información de la investigación. (a: Responsables institucionales del *Programa* en gobierno departamental; b: Equipos técnicos de organizaciones sociales que implementan *Programa* y c: Mujeres participantes del *Programa*. Elaboración propia.

Los criterios de selección de las personas/perfiles a entrevistar, siguiendo esta línea, responde a

¹⁶ La *teoría fundamentada*, es una metodología de análisis unida a la recogida de datos, que utiliza un conjunto de métodos, sistemáticamente aplicados, para generar una teoría inductiva sobre un área sustantiva. El producto de investigación final constituye una formulación teórica, o un conjunto integrado de hipótesis conceptuales, sobre el área sustantiva que es objeto de estudio. A partir de un **muestreo teórico**, se seleccionan las personas a entrevistar. En esta cuestión es de suma importancia la interpretación inmediata de los datos ya que va a ser la base en la que nos vamos a sustentar para tomar las decisiones de muestreo. Como límite, que nos va a indicar cuándo finaliza el muestreo. Significa que ninguna información adicional se hallará por la cual el sociólogo pueda desarrollar propiedades de la categoría. Se alcanza la **saturación teórica** mediante la conjunta recolección y análisis de los datos. Finalmente, se interpretan los textos y los procedimientos de categorización de datos a partir de la **codificación teórica**. (Glaser 1992, p. 30).

criterios subjetivos y fueron identificados por la investigadora. Se definen *tres perfiles*: referencias institucionales; técnicos y profesionales de las organizaciones sociales contratadas en ese período; y mujeres participantes de las ediciones en dicho período. En ese sentido, el criterio utilizado fue que al menos dos de las cuatro organizaciones sociales que implementaron el *Programa* en 2018-2019 fueran entrevistadas y que al menos las máximas autoridades del gobierno departamental fueran incluidas. Los criterios para conformar la *muestra teórica* para las entrevistas de “mujeres participantes al Programa Barrido Inclusivo”, se definieron en base al perfil de ingreso: Dirigido a mujeres mayores de 18 años, jefas de hogar, con discapacidad, migrantes, afrodescendientes, trans, vinculadas a la tarea de clasificación de residuos, liberadas, privadas de libertad, mujeres en situación de calle y las que están en procesos de atención con los servicios de las “Comunas Mujer”, que tengan personas a su cargo. (FCS, 2020)

En base a esas definiciones, los perfiles definidos, son: mujeres jefas de hogar en situación de vulnerabilidad socio-económica, con o sin experiencias laborales previas, participantes del Programa (edición 2018 y/o 2019), que presentan alguna o varias de las siguientes condiciones: se identifican con la identidad de género transgénero o no binaria; con la identidad étnico-racial afrodescendiente o indígena; han trabajado como trabajadoras sexuales, como clasificadoras de residuos; son mujeres migrantes; han sido mujeres privadas de libertad; han estado en situación de calle; han sido víctimas de violencia basada en género.

Se realizaron en total 20 entrevistas, de las cuales: 3, a autoridades y decisores institucionales del gobierno departamental de Montevideo, (Directora de Desarrollo Social; Directora de la Asesoría; Coordinadora *del Programa*) 8, a integrantes de los equipos técnicos de tres organizaciones sociales contratadas para la implementación (coordinadores; talleristas; Psicólogos) 9, a mujeres participantes.

Tabla 1. Muestra teórica de las participantes del *Programa* entrevistadas.

Ref	Hijos (núm)	Afro	Trans	Comuna	TS/TD	Sit. calle	VBG	Con empleo actual SI/NO
1	1			X			X	Si
2	3						X	Si
3	2	X						Si
4	5						X	Si
5	5							Si
6	4							No
7	5				X	X	X	Si
8	0		X				X	No
9	3						X	No

Fuente: elaboración propia.

A los efectos de identificar los discursos escritos de cada una de las entrevistadas se optó por el siguiente *nomenclator*: Las Referentes institucionales de la Intendencia se referencian como “*IMM*”; las Referentes institucionales integrantes de los equipos técnicos de las organizaciones sociales, se referencia como “*OSC*”; las mujeres entrevistadas se las referencia como “*Participantes*”.

El proceso de análisis de las entrevistas se inició con la transcripción del total de las mismas (a partir de grabaciones y anotaciones realizadas durante la entrevista). Luego la codificación en dos tiempos, primero con la asignación de frases textuales a un segmento del cuerpo de registros apoyados en *memorandos*, y luego identificando con un código o símbolo el mismo, partiendo dentro de cada dimensión o categoría temática en las que se segmentaron los registros de entrevistas. Se extrajeron conceptos provisorios para que facilitara la referencia a las tres dimensiones del estudio.

Como se plantea en Seid, “este micro-análisis de palabras, frases y/o párrafos permite comenzar a desarrollar conceptos. Mediante la comparación de fenómenos con características similares, se proponen los primeros conceptos, marcando los fragmentos textuales a los que se les asignan”. (2016, p.11) Esto supuso plantear en un grillado, las dimensiones correspondientes a cada objetivo para las mujeres, para las referencias institucionales y para las técnicas. A partir del esquema conceptual, se elaboraron los fenómenos observados y se redactaron los resultados encontrados. (Strauss & Corbin, 2002, p.13).

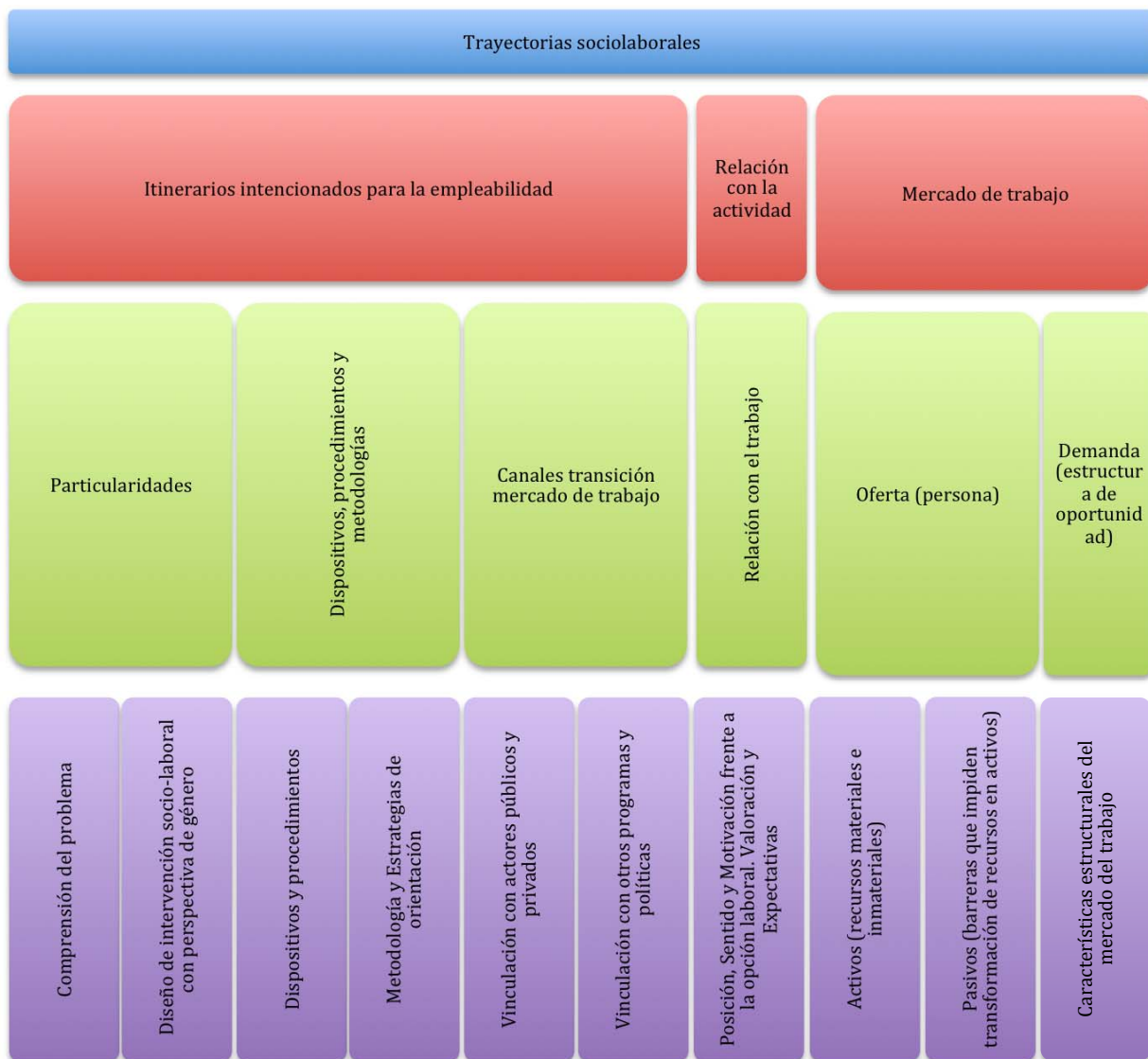


Figura 2. Operacionalización de la noción de “trayectorias sociolaborales de mujeres de sectores populares participantes del Programa Barrido Inclusivo”. Fuente: elaboración propia.

VIII. Presentación de los principales resultados

1. La relación de las mujeres con la actividad, de lo instrumental a lo expresivo.

El primero de los objetivos específicos, se planteó analizar los itinerarios intencionados para la empleabilidad del *Programa Barrido Inclusivo* que facilitan la reafiliación de las mujeres con el trabajo. Esto implicó abordar las particularidades del Programa, sus dispositivos, metodología para el abordaje, estrategias de orientación laboral así como también los canales de transición al mercado de trabajo, tanto en relación a los actores privados y públicos como en relación a las políticas. Por otra parte, el segundo objetivo específico, se planteó analizar la posición, el sentido, la motivación, las valoraciones y expectativas de las mujeres en relación al trabajo. Se operacionaliza la categoría *relación con la actividad* a partir de Longo (2012). Este resultado plantea que la relación que establecen las mujeres en su recorrido vital con la propuesta socio-educativa y laboral que les ofrece el *Programa*, les permite establecer relaciones significativas instrumentales y expresivas, desde la perspectiva de género con las personas y con la actividad. Se entiende una relación del tipo *instrumental* cuando está orientada a la satisfacción de aspectos materiales, es decir a las necesidades prácticas de género, y otra *expresiva*, en donde aparecen aspectos simbólicos e inmateriales de género en su relación con el trabajo (las necesidades estratégicas de género).

Para el análisis (1.1) se identificaron los discursos centrales desde las valoraciones y las expectativas en relación a las cinco variables (posición, sentido, motivaciones, valoraciones y expectativas). Luego se presentan (1.2) los problemas o las barreras que las mujeres comprenden en su relación con la actividad. Ambos, se clasificaron en función de las necesidades básicas e intereses estratégicos de las mujeres y se organizaron los discursos en relación a la instrumentalidad y la expresividad de la relación con la actividad. (1.3)

1.1 ¿Qué dicen las mujeres frente a su relación con la actividad?

La *relación con la actividad*, es una categoría de análisis que observa la posición de la persona hacia la opción laboral, que se inscribe en el imaginario de las personas pero se entiende

independiente de las oportunidades de empleo reales, pero diferenciadas por género con base en las relaciones sociales. (Nicole-Drancourt, 1992, p. 78)

La *posición* frente a la actividad, es expresada por las mujeres como oportunidad y acceso a derechos que les permite a partir de un ingreso formal, acceder a la seguridad social. Por otra parte, la importancia de la actividad en relación a sus pares se expresa como la oportunidad de ampliar sus relaciones sociales. Por otro lado, un trabajo que permite materializar las necesidades básicas, como la alimentación.

“Algo más formal, un aporte, Todas estas cosas, cobrar un aguinaldo, digo, y ta, decidí anotarme y ta ... yo la verdad que estaba desesperanzada, que iba a seguir en la misma.”
(Participante)

“también que gracias al trabajo conocí otras personas, es distinto BI que los otros trabajos.” ... “En casa éramos siete, a parte mi pareja tiene dos hijos de otro matrimonio que también había que, que, que ayudar... que alimentar, que ayudar y ... entonces éramos un batallón”. (Participante)

En relación al *sentido*, la satisfacción material de la necesidad se explica por la obtención de ingreso económico, es decir por los aspectos materiales que provocan efectos sobre la autonomía (la no dependencia). El *sentido* es asociado a la capacidad de consumir bienes y servicios. De todas formas, la satisfacción de la materialidad a través del ingreso, -por ejemplo la alimentación, no parece ser la razón que da sentido al estar en actividad. Se nombran de igual manera y con énfasis en los discursos, los satisfactores inmateriales tales como la autoestima y la toma de decisiones, la capacidad de iniciativa y por supuesto la mencionada autonomía.

“Voy a salir adelante, me tomo un ómnibus, y voy a trabajar, y tengo mi plata, y puedo comprarme mis cosas y no dependo de alguien, y quiero estudiar y voy a estudiar y si, una independencia importante que después a uno le termina gustando”. (Participante)

Lo que más rescato es que podíamos hablar de temas de nosotras, de temas de mujeres, y hacer chistes, a pesar de todo había humor”. (Participante)

El uso del tiempo en “algo que le hace bien” parece orientarse a un satisfactor social mediante el desarrollo del trabajo remunerado, en particular con la identificación de “mujer joven” que se asocia con la falta de oportunidades reales en relación al mercado de trabajo. Se observan las consideraciones sobre el “destino” natural de las mujeres “pobres” como aquel vinculado al trabajo doméstico y a la limpieza. Se expresa así,

“para las mamás jóvenes, la verdad es que terminamos de domésticas al final, como lo mejor ahora que podía haber en ese momento, porque la fábrica no daba la verdad, se me iba la vida ahí adentro... el trabajo, todo, después de mis hijas”. (Participante)

En relación a la *motivación*, se pretendió identificar qué impulsa a la búsqueda de trabajo, qué impulsa a no trabajar. Las mujeres entrevistadas relatan que llegaban con distintas motivaciones y con un sentido propio, en relación a sus construcciones previas, valoraciones y sentidos atribuidos al trabajo (impulsores): autonomía y reconocimiento social, identidad laboral como mujeres, auto-realización, la sobrevivencia, búsqueda de experiencia, vínculo entre formación y empleo, integración social entre pares.

La búsqueda de la autonomía y el reconocimiento social se asociaban al acceso a la seguridad social a través de la formalidad en el trabajo, la integración social asociada al “*ser parte de una grupalidad*” y el desarrollo de “*nuevas relaciones sociales*”, tener espacios propios, “*ganas de salir adelante por sí solas*”, son algunas de las motivaciones esgrimidas por las entrevistadas. El *valor asociado a estar en lo social*, en vinculación con otras mujeres aparece de forma recurrente en el sentido de salir de la casa, de la recreación así como de la capacitación,

“la necesidad de tener un poco de vida social, no estar todo el tiempo en la casa, ..., yo siempre fui muy independiente, me gusta salir, ta, lo mío, pagar mis cuentas, no depender o pedir ayuda a mi mamá, a mi papá, y tá, esté, poder capacitarme porque sabía que tenía talleres, tenía capacitaciones y bueno”. (Participante)

Los asuntos vinculados al ser alguien a través del trabajo, la identidad laboral de las mujeres, como expresa una de las entrevistadas,

“como te decía, yo quería ser alguien, me veía re joven y la verdad es que no me gustaba mucho... mi situación digo... y pensaba que podía salir adelante pero que no me había topado con la oportunidad para mi”. (Participante)

Algunas destacaban la oportunidad del Programa en relación a considerar a otras mujeres con otras situaciones e identidades de género. Pero también la auto-realización, en el sentido de un “supuesto destino” de las mujeres. La sobrevivencia y la propia situación socio-económica de partida de las mujeres, fueron parte de la explicación de su ingreso al *Programa*, de las motivaciones para varias de ellas.

“no todas trabajan de lo que les guste ni mucho menos”. Entonces estudiando, y saliendo adelante por más allá de todo llegan muchas cosas...” (Participante)

“Ves diferentes vivencias, colaborás en un montón de cosas, podés aconsejar, apoyar, vincularte con historias distintas, ¿no?, desde ex-privadas de libertad, en situación de calle, trans, yo nunca había tenido una amiga o una compañera trans...” (Participante)

“A mí no me importaba qué era, ¿no?, yo en ese momento necesitaba un trabajo para salir adelante, porque a ver, yo pasé esos dos años, la verdad, sinceramente, pasé muy mal, muy mal...”. Y la reflexión sobre no volver a lo anterior, de tener una oportunidad diferente a la ya vivida, cuando se expresa que, *“las mamás jóvenes, la verdad es que terminamos de domésticas al final, ... porque la fábrica no daba la verdad, se me iba la vida ahí adentro... Las ganas de salir adelante es fundamental”.* (participante)

En cuanto a las *valoraciones*, se indagó sobre el “mejor / adecuado empleo” para la persona (dependencia, cuenta propia, individual, colectivo) en relación a sus necesidades, a su identidad de género. También sobre antecedentes personales de empleo (remunerado) ya sea auto-empleo, dependiente o colectivo. Se tuvieron en cuenta las consideraciones sobre la actividad no remunerada y el empleo remunerado en el marco de su itinerario de vida. Las mujeres entienden que el mejor y

adecuado trabajo es aquel que permite trascender la supervivencia, uno que provea de acompañamiento social y contención social y que les permita estudiar.

“Intenté terminar algo de estudios no pude, hubo toda una situación familiar que acompañó eso. No había redes, no había contención y bueno, era sobrevivir”. (participante)

También se expresa que es necesario un trabajo en donde se aprenda a “adaptarse” para incluirse en la medida que deben enfrentarse a las resistencias propias de género y a la de sus entornos familiares ante el trabajo remunerado. Algunas valoraciones tienen que ver con sus primeros trabajos, formales o no, y las razones vinculadas a crisis o puntos de quiebre en sus trayectos de vida, por las cuales tuvieron que trabajar a edades tempranas,

“trabajo desde los 16 años en realidad... trabajé en cuidado de niños, había trabajado de adolescente en casas de familia. Por razones familiares porque, cuando yo tenía 16 falleció mi padre y tuve que...también vengo de una familia donde las mujeres no trabajaban. hice cuidados, trabajé en cuidados, trabajé en limpieza, trabajé en una fábrica, hacía de todo en esa fábrica...” (participante)

Entienden que el mejor trabajo es también aquel que empodera, porque les permite tomar decisiones sobre sus propias vidas, sobre todo el vinculación a los estudios,

“yo empecé a trabajar muy de chiquilina, a los 15 años. En mi casa mis hermanas no trabajaban, yo no pudo terminar el liceo hasta que arranqué en Barrido”. (participante)

Identifican como un problema el hecho de ser mujer y a la vez jefa en hogares extendidos y con varios hijos. La conciliación de la vida y los hijos con el trabajo, es uno de los asuntos que parece en las entrevistas asociado a la discriminación frente al mercado de trabajo en relación a la cantidad de hijos. Se expresa:

“es muy complicado, la sociedad mismo como que te da para atrás. Porque tenés una entrevista, lo que tengas, te ponés y cuántos hijos tenés y cuando tenés hijos...” (participante).

Por último, si bien algunas conocen sus puntos de partida como vinculados al desarrollo de emprendimientos, entienden también que ese no es el destino laboral al cual se ven impulsadas. Comprenden que si bien han sabido “rebuscarse” para sobrevivir, esto no es más que una estrategia pasajera que no ofrece la sostenibilidad deseada y requerida.

En relación a las *expectativas*, todas reconocían el valor operativo e instrumental de satisfacción de necesidades básicas que se cubren a través de un ingreso, y que esto les permite un nuevo punto de partida. En cuanto a los itinerarios posibles, además de nombrar los “empleos” a los cuales podían acceder como “naturales” luego del *Programa* (*todas se refririeron en alguna parte de las entrevistas al sector limpieza, trabajo doméstico, seguridad, cuidados*) sitúan al *empoderamiento* como la clave de lo aprendido por en su pasaje por el Programa.

Las razones esgrimidas tienen que ver porque les permite visualizar sus propias fortalezas, despegarse del problema o del conflicto y mirar una poco más lejos, construir algunas metas en su *proyecto de vida*. Todas ellas, refieren directamente a lo expresado por Batislaw (2007), cuando plantea que el *empoderamiento* es control de los recursos físicos, humanos, intelectuales, financieros y el del propio ser, pero también el control sobre las creencias, valores y actitudes. Cuando se incorpora el *proyecto de vida*, los discursos de las mujeres refieren directamente a que necesitan contar con las competencias y recursos, pero también acceder a la toma de decisiones y al control de los recursos en relación al mercado laboral. (Golla *et al.*, 2011).

En síntesis, ¿por qué razones se emplean las mujeres? ¿Cómo se expresa su relación con la actividad? Estas interrogante siguen siendo centrales para las ciencias sociales, laborales y las económicas. La especificidad como sujetos sociales contribuye a explicar el mencionado interrogante dentro y fuera de sus hogares, realizando trabajo no remunerado o remunerado a partir de las diferencias en las relaciones de género.

A continuación se presenta un esquema que expresa los discursos de las mujeres entrevistadas desde las cinco variables analizadas en la categoría *relación con la actividad*.

Relación con la actividad	
Variable y Concepto	Expresión a partir del análisis
Posición. Lugar que ocupa el esfuerzo o labor que conlleva el trabajo, remunerado o no remunerado en la vida de la persona y a la importancia de la actividad en la relación con sus pares y referencias	El trabajo remunerado como <i>oportunidad</i> (como ampliación de las relaciones sociales y como perceptores de ingresos) El trabajo remunerado como <i>acceso a derechos</i> sociales, económicos y culturales
Sentido. Razones de estar o no en actividad, en el marco de su proyecto de vida y la actividad como el acceso a un servicio con el objeto de satisfacer una necesidad material o inmaterial	Necesidad material: ingresos, estudios y consumo. Necesidad inmaterial: autoestima, toma de decisiones, capacidad de iniciativa, no dependencia y uso del tiempo.
Motivaciones. Qué impulsa a trabajar, qué impulsa a no trabajar.	Impulsores: Autonomía y reconocimiento social; Identidad laboral como mujeres; Auto-realización; Sobrevivencia; Búsqueda de experiencia; Integración social entre pares. No impulsores: Carencias en formación específica; Vínculo entre formación y empleo; Dificultad en la conciliación familia-trabajo; Carga de cuidados.
Valoraciones. Mejor y adecuado empleo y antecedentes laborales	Mejor y adecuado es aquel que permite: trascender la supervivencia; estudiar; enfrentar discriminación basada en género; tomar decisiones sobre sus propias vida; conciliación de la vida y los hijos con el trabajo. Primeras experiencias laborales formales o informales vinculadas a crisis o puntos de quiebre en sus trayectos de vida. Emprendimientos y múltiples “changas”, la entienden como estrategia de sobrevivencia.
Expectativas. Consideraciones sobre los itinerarios para la inserción laboral remunerada	Resolver los cuidados, se entiende como una barrera. Integrar grupalidad como <i>un valor social</i> Sensibilizar sobre los prejuicios de género Reconocimiento y acreditación de saberes Capacitación específica para el mercado laboral. Inserción laboral vinculado a su proyecto de vida. Seguridad laboral Prevención de situaciones de acoso laboral. Apoyo individual y financiero para emprendimientos El <i>empoderamiento</i> como facilitador de la autonomía económica.

Figura 3. Posición, Sentido, Motivaciones, Valoraciones y Expectativas de las mujeres frente a la actividad. Fuente: elaboración propia.

1.2 ¿Cuáles son las barreras que las mujeres comprenden en su *relación con la actividad?*

Del análisis de los discursos de las mujeres se identificaron las siguientes barreras: i) corresponsabilidad familia-trabajo; ii) persistencia discriminadora que tiene sus entornos en relación al trabajo remunerado fuera del hogar; iii) carencia de experiencias formales de trabajo personales y en sus entornos familiares; iv) baja escolaridad y la insuficiente formación en relación a lo que el mercado laboral exige.

La *corresponsabilidad familia-trabajo*, es una preocupación para las mujeres entrevistadas, jefas de hogar, y una ecuación difícil de resolver, más allá de su pasaje por el *Programa*. Se enfrentan en este plano, a la dificultad de compartir las responsabilidades domésticas y la crianza y cuidado de sus hijos, restringiéndoles su disponibilidad de tiempo. La corresponsabilidad de género es superadora del concepto de conciliación, en tanto se trata de que mujeres y varones se responsabilicen de igual manera de las tareas domésticas, del cuidado de hijas/os y personas dependientes, asumiendo equitativamente sus cargas. Esto implica, quebrar la división sexual del trabajo, pero ¿cómo se resuelve esta ecuación cuando además se trata además de mujeres jefas de hogares vulnerables? En general no cuentan con esos apoyos tal y como entienden que los necesitan. No encuentran en su contexto barrial de cercanía, un servicio de cuidados que les permita conciliar lo que el mercado laboral les ofrece con los cuidados que el Estado planifica. El asunto del tiempo que necesitan y el que se les ofrece usar, está presente, y en el triple rol al cual deben aspirar. También identifican la carencia de apoyo en su entorno “familiar”, que les permita delegar las tareas que le son asignadas dentro del hogar, el trabajo no remunerado. Si bien en Uruguay el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) es una política de corresponsabilidad social, y se avanza hacia una matriz de protección que contemple universalmente los derechos, para las mujeres del *Programa*, los cuidados siguen siendo un problema a resolver con escasa o insuficiente respuesta.

Parecería que, siendo mujeres, madres, y jefas de hogar, el Estado, como planteaba una de las participantes, “*les dice o te adaptas de forma elástica, o vas a seguir en la misma, adentro de tu casa y sin trabajo*”.

Para las mujeres con hijos con dependencia severa, se plantea claramente la tensión frente a la inexistencia de servicios de cuidados por parte de las políticas públicas que permitan el trabajo remunerado de las mujeres fuera del hogar, cuando se expresa:

“en sí como que estaba buscando trabajo y todo pero siempre, ... entonces, ta, tuve una nena, como... ahora tiene 13 pero nació con dificultad para caminar y todo, ..., se complicaba con los horarios de su fisioterapia, es como que los horarios no tenían que ver con mi disponibilidad... y entonces no busqué más, no puedo trabajar” (Participante)

En segundo lugar, plantean barreras en relación a la *persistencia discriminadora que tiene sus entornos en relación al trabajo remunerado* y fuera del hogar. Identifican a sus familias y referentes más cercanos, en particular a “la pareja conviviente”, con formas de pensar y conductas discriminadoras que se vinculan con los estereotipos, cuando el tema es la mujer y el empleo fuera del hogar.

“esas cosas que te pasan en la vida, ... encontrarme con la realidad de tener que salir a trabajar, que bueno, que era mejor que... quedarme, ... y yo fui como asumiendo lo que esa familia, la familia de mi pareja me iba como, iba orientando como al no trabajo ...”.
(Participante)

Esta barrera es entendida como una tensión permanente entre el aprendizaje en su pasaje por el *Programa*, en relación a sus identidades de género, en tanto mujeres trabajadoras desde la perspectiva de género, tales como la deconstrucción de estereotipos, mandatos sociales, las creencias en torno a sus propias capacidades, y los roles naturales de varones y mujeres. Y, por otra lado, la evidencia que esas deconstrucciones generan tensiones en el seno de hogar, en los cuales las desigualdades entre mujeres y varones, junto a la dimensión de clase, la étnica racial, la edad y la territorial entre otras confluyen.

En tercer lugar, las mujeres identifican la *carencia de experiencias formales de trabajo personales y en sus entornos familiares*, como obstáculos que las posicionan en franca debilidad respecto a otras mujeres.

“vengo de una familia donde las mujeres no trabajaban. uno en realidad empieza a romper ciertas estructuras, con las que venimos muchos veces, porque fuimos criadas así, de esta forma, y bueno, claro, uno empieza a tomar sus propias decisiones, a buscar independencia económica, a hacer grupos de amistades, a generar espacios para uno mismo, y bueno, eso empieza como a (...) generar otras cosas en el entorno. ... para mí el trabajo es todo” (participante)

En cuarto lugar, identifican la *baja escolaridad y la insuficiente formación en relación a lo que el mercado laboral exige*. Es una barrera que no les permite acceder a puestos de trabajo con ingresos salariales suficientes que les signifique o compense su salida fuera del hogar. Consideran que sin apoyos externos es imposible que con los dispositivos existentes puedan abordar un curso de formación profesional, que no les garantiza ni los cuidados ni un ingreso. Valoran de forma altamente positiva el apoyo concreto que en esta materia el *Programa* les ha ofrecido, y se constituye como un significante mayor respecto a sus valoraciones de su pasaje por el mismo.

1.3 La relación instrumental y expresiva con el trabajo desde la perspectiva de género

La experiencia por el *Programa* ha significado un antes y un después para las mujeres. Además de mejorar sus ingresos económicos, hay ampliación de las relaciones que las vinculan de forma diferente con el entorno y esto les ha permitido abordar sus necesidades prácticas y reflexionar sobre sus propios intereses estratégicos de género en el marco de sus proyectos de vida. Como se planteaba en el marco teórico referencial, la *trayectoria laboral* de las mujeres que han pasado por el *Programa*, se expresa en una dinámica específica, que tiene *orientación y direccionalidad*. Esta dinámica, refiere a un conjunto de procesos que se encadenan con puntos de inflexión que evidencian momentos de importancia y significativos, “alteraciones” en el curso de vida de las personas. Es posible establecer la expresividad y la instrumentalidad respecto del trabajo, desde el análisis de la posición, sentido, motivaciones, valoraciones y expectativas de las mujeres en su *relación con la actividad* en esa dinámica.

La evidencia muestra que la relación que establecen las mujeres en su recorrido vital con la propuesta socio-educativa y laboral que les ofrece el *Programa*, les permite establecer relaciones

sociales significativas tanto con las personas, con su entorno y con la actividad. Estas relaciones son entendidas como un medio para conseguir objetivos vinculados a la generación de ingresos, apoyos para la finalización de ciclos educativos, a resolver momentáneamente los cuidados de niños y niñas a cargo, entre otros asuntos. Teniendo en cuenta que, como se planteaba en el marco referencial teórico, a esta relación se la puede nombrar como *instrumental*, en la medida que las mujeres comprenden el trabajo como medio para reproducir su vida. (Cosse Reyes, 2020, p. 30). Desde la perspectiva de género implica, que las necesidades prácticas de género refieren a la relación instrumental con el trabajo ya que articula con las condiciones materiales concretas en las que viven incluyendo las relaciones sociales y laborales que les permiten vivir en sociedad, sin importar ni la calidad del trabajo, ni la integración a la cual acceden.

Una vez que esas relaciones sociales y laborales se estabilizan, es decir que logran sus cometidos de corto plazo, las mujeres comienzan a transitar un vínculo en donde se satisfacen otras necesidades, las emocionales, las afiliativas, las identitarias, las valorativas, entre otras. Las relaciones sociales y laborales dentro del Programa pasan a ser significativas en la medida que no solamente se focalizan en ellas como un medio para la obtención de ciertos beneficios sino también en un fin en sí mismo, a esta relación se la nombra como *expresiva*. Esa relación expresiva con el trabajo, contribuye al desarrollo social en la medida que refiere a compartir a los aprendizajes, expectativas, valores y aceptación, es decir, al reconocimiento como mujer trabajadora remunerada en la sociedad.

Desde la perspectiva de género, la relación expresiva de las mujeres con el trabajo una vez egresadas del *Programa*, remite a las necesidades estratégicas en la medida que son aquellas necesarias para superar la situación de subordinación de la mujer en la sociedad, y que se relacionan con el empoderamiento de las mujeres.

La evidencia hace referencia a la expresión de las mujeres respecto a algunas de las barreras que condicionan su ingreso y su permanencia al trabajo remunerado, y lo hacen desde un análisis de género individual y profundo: corresponsabilidad familia-trabajo; persistencia discriminadora que tiene sus entornos en relación al trabajo remunerado fuera del hogar; carencia de experiencias formales de trabajo personales y en sus entornos familiares; baja escolaridad y la insuficiente formación en relación a lo que el mercado laboral exige. Confrontadas en sus itinerarios vitales vida

al triple rol: *reproductivo*, *productivo* y al *comunitario-social* las mujeres expresan sus *necesidades prácticas* referidas a las condiciones materiales concretas en las que viven. También las *necesidades estratégicas*, en la medida que logran situar sus dificultades en relación a su posición subordinada en la estructura social.

A modo de síntesis, teniendo en cuenta que el trabajo de las mujeres es un medio para reproducir la vida a través de necesidades prácticas e instrumentales de género pero también es considerado una actividad creadora y expresiva que contribuye al desarrollo social, se entiende que el programa social media en esa relación. Ha contribuido en ese tránsito que establecen las mujeres con el trabajo, que se presenta como una relación *instrumental* hacia una *expresiva*, en donde no sólo se trata de identificar sus necesidades sino por sobre todo identificar, problematizar y accionar sus intereses estratégicos.

2. Itinerarios intencionados para la empleabilidad: entre la creatividad en su abordaje y el déficit de conexión con el mercado de trabajo

Teniendo en cuenta que la finalidad del *Programa* es mejorar la situación de empleabilidad de mujeres que se encuentran expuestas a vulnerabilidades y enfrentan dificultades de acceso al mercado de trabajo formal, analizar cómo y en qué medida facilita la reafiliación con el empleo, era una de las preocupaciones centrales del análisis de las trayectorias.

El primero de los objetivos específicos se planteó analizar los itinerarios intencionados para la empleabilidad del *Programa Barrido Inclusivo* que facilitan la reafiliación de las mujeres con el trabajo. Para ello se buscó en primer lugar conocer los usos y el significado del empoderamiento en el marco del *Programa* (2.1); luego comprender el problema que pretende abordar y situarlo en el ciclo vital de las mujeres desde la conceptualización de trayectorias (2.2). En tercer lugar interesaba conocer, los objetivos de aprendizaje, a través de los dispositivos y metodología dispuestos por el *Programa* (2.3) y por último, los canales de transición al mercado laboral a través de la vinculación del *Programa* y las organizaciones sociales con el sector privado (2.4).

2.1 El empoderamiento como articulador clave en los itinerarios hacia la empleabilidad

Si bien una de las preguntas a los entrevistados refería a qué entendían por *empoderamiento* y por *empleabilidad* cuando se les preguntaba por el problema que abordaba el Programa, no estaba previsto en la investigación ahondar en los asuntos explicativos de los significados y usos de ambos conceptos. Del análisis de los discursos de todos los perfiles entrevistados, surge que el objetivo emergente que impulsa el Programa, es el del *empoderamiento de las mujeres*. Sin embargo, el que se explicita en el diseño programático es el de la *empleabilidad*. El objetivo del “empoderamiento” se entiende emergente en la medida que se considera como un efecto buscado a partir de los objetivos específicos y no como un objetivo en sí mismo como parte del diseño del Programa.

Lo que se observa es una clara intención de la política pública, motivada por la convicción desde un enfoque de justicia de género, que el concepto de empleabilidad pase a un segundo plano, y el de empoderamiento de las mujeres, al primero. Se observa en esa relación, la condición de subsidiariedad de empleabilidad respecto al de empoderamiento. Es el trabajo el que permite empoderarse a las mujeres, y son los derechos que el empoderamiento garantiza lo que va a permitir la empleabilidad. Lejos de ser un trabalenguas, se configura en un *continuo* entre ambos.

A partir de esta observación, y tomando en cuenta el marco referencial sobre empoderamiento que se presenta en este estudio, se reorienta el análisis para poder indagar un poco más, de forma exploratoria en las concepciones que sustentan esos discursos con la motivación de poder encontrar alguna explicación a la mencionada observación empírica.

Por una parte, el concepto de empoderamiento de Batislawa (2007) entendido como *control de los recursos y la ideología* indica que las mujeres, para empoderarse, deben tener y asumir poder individual y colectivo, sobre la base de que no existe un sujeto mujer, sino que existen “las mujeres” distintas según sus orígenes étnicos, su clase social, sus historias y sus posibilidades.

Si se acuerda además, con que la formulación de las políticas parte de supuestos interpretativos de la realidad (en la cual pretende actuar) y que para analizar los marcos de sentido es necesario identificar las interpretaciones que subyacen sobre las relaciones de género, la nueva pregunta se

planteó, ¿cuáles han sido entonces, las ideas o concepciones inspiradoras que han permitido incorporar la cuestión del *empoderamiento* en el *Programa*? (Guzmán, 2010, 3.3.2)

Se distinguieron, tres concepciones de *empoderamiento* que operan con distintos énfasis desde el *Programa*, y que por lo tanto se entienden complementarias: i) la concepción identitaria o cultural; ii) la concepción redistributiva y iii) la concepción de participación y representación de las mujeres.

Por una parte, la concepción identitaria o cultural parte de la premisa que las políticas de reconocimiento, como expresa Fraser, refieren al reconocimiento de las diferencias de las identidades injustamente desvalorizadas y “las reivindicaciones del reconocimiento de las perspectivas características de las minorías étnicas, “raciales” y sexuales, así como de la diferencia de género”. (2009, p. 83) Entiende que el proceso por el cual las mujeres logran cierta autonomía, sucede una vez que se reconocen como parte de un grupo más amplio y heterogéneo. Hace foco en el reconocimiento y en aspectos de circulación e integración sociales. En ese sentido, la grupalidad y la valoración del trabajo como mujeres, es el significativo.

“es lo que hace de Barrido un instrumento potente a nivel de política pública”, que “permite recuperar derechos” (IMM) y “rompe barreras que impiden la inclusión en el mundo laboral, desde el reconocimiento del lugar de la mujer y de la diferente a la mayoría en la sociedad” (OSC).

“Es importante en mi vida, todo lo que hice en 9 meses no lo había hecho antes, pude hablar con mi hija, con mi madre de los temas de género, pensar juntas y conversar sobre la necesidad de trabajar más allá de la plata, porque si no no estamos completas”.
(participante)

En segundo lugar, la concepción redistributiva se vincula con la condición injusta en la distribución de los recursos y de la riqueza. Refiere a la condición de instrumento de política pública para la integración social, desde una concepción de derechos. Para las mujeres significa por ejemplo, que el logro del empoderamiento, en primer lugar tenga que ver con la autonomía económica. Está vinculada directamente a la noción de derechos económicos, desde los asuntos diferenciales del

acceso diferencial al poder respecto a los hombres y desde la posición en la estructura social como central para la igualdad de género. El empoderamiento es considerado como un instrumento diferencial en el marco de las políticas sociales, y a la vez como un proceso que cambia la vida de las mujeres, en la medida que permite enfrentar las barreras del mercado de trabajo desde una perspectiva de derechos.

“... Que después de ese paréntesis, la vida no sea igual que antes” (IMM)

La frase anterior, fue uno de los emergentes que se presentó de forma insistente durante todo el proceso de análisis de las entrevistas. En el léxico popular cuando se habla de “paréntesis”, se hace referencia a signos de puntuación que permiten separar un texto de otro, uno de apertura y otro de cierre, a una intercalación que encierra información que responde a una situación. También puede significar un elemento incidental e incluso complementario, con o sin vinculación con el resto, para el caso de una frase o un enunciado. Lo expresado, tenía que ver con cambios en esos itinerarios o recorridos y en esas relaciones, en particular con el trabajo.

“el Programa protegido las ayuda a mapear sus situaciones de vulnerabilidad y poder salir con eso meramente identificado o en lo posible resuelto. Identificar las barreras de lo que no te deja sostener un empleo. Por ejemplo, identificación de necesidades de los cuidados para los hijos”. (OSC)

Algunas respuestas a esas interrogantes en este punto, tienen que ver con que el paréntesis mencionado y la intencionalidad del largo plazo en la alteración del curso de vida, (más que del corto plazo), refieren a la centralidad que ocupa el empoderamiento para las mujeres desde una perspectiva de derechos ejercidos.

Finalmente, los énfasis en la participación y representación de las mujeres, cobran relevancia en la medida que la desigual asignación de poder que derivan de la división sexual del trabajo, restan derechos a la participación ciudadana de las mujeres. El Programa intenciona valores y creencias en clave de derechos, que parecen obvios pero que desde los discursos aparecen de forma repetida y con convicción. Uno de ellos es la capacidad para tomar decisiones en su vida, sin rendir cuentas a sus entornos familiares, otro tiene que ver con la ampliación de redes inter-personales que se han perpetuado en el tiempo más allá del *Programa*.

“Barrido me permitió salir del pozo en el que estaba porque no podía salir sola, me permitió generar una barra de amigas, que algunas hasta el día son incondicionales. También pude empezar a circular por la calle segura de mi misma”

“Capaz que antes no pensaba que tenemos los mismos derechos, estaba como convencida que lo mío era la familia, los hijos, no sé, tremendo, y también que tenía que pedir permiso para todo. En mi familia tenía que anunciar todo, lo que iba a hacer con los chiquilines, cuando iba a la plaza, cuando los llevaba al médico, todo. Puedo ahora hacer y tomar mis decisiones dentro de lo poco que tengo, lo decido yo”

En síntesis, en base a que el empoderamiento se presentaba de forma sistemática en todos los discursos de los entrevistados como un objetivo emergente, y que se trata de analizar las trayectorias de las mujeres en un programa que espera efectos sobre el empoderamiento y la autonomía de las mujeres, el estudio se propuso una primera clasificación exploratoria sobre las concepciones del *empoderamiento*. Se preguntaba, ¿cuáles han sido las ideas o concepciones inspiradoras que han permitido incorporar la cuestión del empoderamiento en el *Programa*? Se clasificaron los discursos, y se distinguieron, tres concepciones de empoderamiento que operan desde el *Programa*, que se entienden complementarias: i) empoderamiento identitario o cultural; ii) empoderamiento distributivo y iii) empoderamiento de representación o de participación. Es a partir de esto, que se expresa que el empoderamiento es un objetivo articulador clave en los itinerarios hacia la empleabilidad de las mujeres, porque articula, tres elementos claves en materia de género: la distribución, la identidad de género en la sociedad y la participación. (Fraser, 2009)

2.2 Comprensión del problema que aborda el *Programa*

Uno de los problemas que se mencionan es la situación de exclusión social en relación a las violencias que las atraviesan, en particular debido a “entornos violentos” como el “narco”. En segundo lugar la segregación residencial, como lugar habitual en espacios urbanos segregados de la periferia de la ciudad y asentamientos, con dificultades de movilidad y; tercero, la condición de madres y jefas de hogar que integran hogares extendidos con personas dependientes a cargo.

Algunas de las expresiones se presentaban de la siguiente manera:

“La estructura social en la cual están insertas es de exclusión social” y la “vulnerabilidad socio-económica de las mujeres que llega al Programa, es profunda”, ... “son madres jefas de hogar, que se hacen cargo de hijos e hijas y de personas con alguna dependencia”. “Sus relatos cotidianos tienen que ver con las violencias que las atraviesan como mujeres” (OSC)

Por otra parte, interesaba ubicar el Programa en el marco del ciclo vital de las mujeres. En esa línea, el *Programa*, es considerado como parte de un proceso en el trayecto de su vida, que les facilita “resituarse” como tales, y a la vez les plantea “proyectarse”. Esto supone que el *Programa* les ofrece una cierta direccionalidad y orientación en sus trayectos. Aparece claramente el énfasis de “recorrido” como plantea Godard (1998), como aquellos procesos que se encadenan a lo largo de la vida de las personas que son narrados por ellas mismas”. (1998, p. 37) Algunas mujeres plantean, que su pasaje por el *programa* es comprendido como una “alteración” de ruptura, en el sentido de “*turning-point*” del cual hablaba la corriente americana de los cursos de vida. (Elder, 1985). Otras mujeres plantean la alteración en términos de ruptura y de oportunidad, lo que sugiere, como plantea Elder (1985) que la vida puede ser interferida “por eventos específicos que irrumpen el acontecer”, cambiando incluso la “dirección de esa transición”.

“No es un punto de llegada ni es un punto de partida, ..., el eje es el recorrido que las mujeres puedan trazar”. (OSC)

“Para mi la experiencia fue un antes y un después, no puedo expresarlo con palabras, pero no viví nada igual, tuve experiencias de trabajo anteriores, pero nunca significaron nada nuevo, era más de lo mismo, el Programa para mi significó conocerme para conocer a los demás” (Participante)

“Barrido, me dio una cantidad de oportunidades, porque terminé el Ciclo Básico, ... por el apoyo, también, de las compañeras, de todo, ¿no?, y como que te abre una cantidad de caminos en lo personal más que nada.” (Participante)

Otro de los elementos centrales que se observan en los discursos, es la vinculación de la experiencia protegida de trabajo en relación a la evaluación de las opciones durante y después de la misma, así como el desarrollo de estrategias particulares de sostenibilidad. Estos eventos, “refiere a procesos en que se produce una alteración del curso de vida” que implican la evaluación de ciertas opciones y estrategias a seguir por parte de los actores”. (Muñiz Terra, 2012, p. 44). También, en lo relativo a la capacidad de identificar lo que le ha permitido reorientar el proceso, y querer hacerlo permanente, ahora en el marco de su trabajo después de Barrido, como un “cambio corto” que trae consecuencias que reorientan el proceso y que, en el largo plazo, le dan nuevos rumbos a la vida”. (Muñiz Terra, 2012, p.45).

“Rescato dos cosas, por un lado que siempre tuve alguien que me escuchaba, me daba orientación, mi referente fue fundamental para todo al final, ... y también que ahora me ayuda a pensar qué apoyos tengo que buscar, sola no se puede, durante Barrido sola no estaba, ahora que trabajo tengo que buscar esos apoyos donde sea, sino vuelvo a lo mismo...”

En síntesis, en cuanto a la comprensión de los problemas que aborda el *Programa*, los entrevistados plantean las violencias a las cuales se enfrentan las mujeres, la segregación residencial, la condición de madres y jefas de hogar que integran hogares extendidos y con personas dependientes a cargo. El *Programa* es considerado parte de un proceso que les facilita “resituarse” y “proyectarse” dado que existe cierta direccionalidad y la orientación del mismo respecto al itinerario de las mujeres. Se lo presenta como una alteración en el curso de vida de las participantes, en términos de ruptura y de oportunidad que se presenta como un espacio en donde sucede la evaluación de las opciones durante y después de la misma, así como el desarrollo de estrategias particulares de sostenibilidad. También se puede hablar de un “cambio corto” que trae consecuencias que reorientan el proceso y que, en el largo plazo, le dan nuevos rumbos a la vida.

2.3 Dispositivos metodológicos para la empleabilidad

En esta dimensión, se indagó sobre los dispositivos y la metodología sociolaboral dispuestos por el *Programa* para la articulación de los aprendizajes en materia de empleabilidad. Si se acuerda que la

empleabilidad es un concepto relacional, en donde importan tanto los asuntos vinculados al conjunto de calificaciones, conocimientos y competencias de las personas, como aquellas que derivan de la estructura de oportunidades del mercado de trabajo, ¿cómo se plantea el Programa incidir en esa relación?

En primer lugar, parece haber consenso en que el énfasis conceptual sobre la *empleabilidad* se coloca en su calidad de *proceso* y de *variable relacional*. Como *variable relacional*, la empleabilidad implica conectar la oferta con la demanda.

“Se necesita un abordaje de las condiciones de trabajo, dónde pueden ir a trabajar, y no sólo con qué van a trabajar”, ..., “la empleabilidad supone mejorar los puntos de partida de las mujeres, pero en relación a lo que necesita el mercado de trabajo, las empresas.” (OSC)

“No me imagino un programa que no hable ni conozca el mercado laboral para éstas mujeres, ..., los equipos técnicos caminan día a día este tema, sobre todo cuando pasa la mitad del convenio, esto pasa a ser una preocupación central en lo profesional y en lo humano”. (OSC)

Desde una perspectiva de *proceso*, la empleabilidad se asocia al proyecto de vida en relación a las competencias necesarias para el trabajo situadas en contexto. Se entiende también como “transicional” hacia el mercado laboral. Se expresa que una de las tensiones es si la orientación al trabajo es personalizada, se transforma en una política costosa desde el punto de vista presupuestal, que es como una trampa, se explica que:

“la empleabilidad es un proceso de investigación con la mujer”,..., que parte de la motivación y de poner en palabras su proyecto de vida desde el presente”. ...“Implica un abordaje integral de asuntos más estructurales con los asuntos de género” (OSC).

“La empleabilidad es un proceso de trabajo que es transicional hacia el trabajo remunerado de las mujeres, requiere pensar y actuar las estrategias para cada persona, no

en general... y ese es uno de los problemas que tenemos, es como una trampa, y es una trampa cara”. (OSC)

En segundo lugar interesaba preguntar sobre cómo se intencionan los trayectos hacia la empleabilidad, es decir desde qué planteo y qué instrumentos metodológicos se aborda. Se identificaron: el *proyecto de vida* traccionado desde el *acompañamiento individualizado sociolaboral* y la *capacitación*, transversal y específica junto a las *tareas operativas* (de barrido).

Por una parte, los trayectos se construyen desde el *proyecto de vida* como instrumento metodológico que centra la mirada en la persona y la sitúa en una realidad que condiciona (el entorno) pero que a la vez puede transformar. El punto de partida son las necesidades materiales y el conocimiento referido a los derechos. Luego, se integran las motivaciones y las subjetividades de las mujeres. Es relevante este punto, en la medida que, - como se planteaba en el marco referencial teórico -, proyectar es una capacidad humana que requiere cierta intencionalidad.

“Mapear las circunstancias y analizar que no todo depende de ellas, que hay otros asuntos más estructurales que son barreras concretas más de largo plazo es central”. (OSC)

Al principio, “lo que pueden expresar, es un estado de sobrevivencia instrumental. Lo primer es el aquí y ahora, cada día”... “luego se empiezan a proyectar qué recursos y servicios tienen y cuáles está en condiciones de acceder y por qué. La metodología de proyectos de vida, por su naturaleza de trabajo sobre las subjetividades de las mujeres”, requiere “no sólo de visibilizar y reconocer las condiciones materiales de la vida sino también sus deseos, motivaciones” (OSC)

El *acompañamiento social desde la perspectiva de género*, es una de las particularidades del Programa. Se hace énfasis que los equipos técnicos requieren tener antecedentes profesionales en los abordajes socio-educativos laborales para trabajar con mujeres vulnerables y vulneradas en sus derechos y que el abordaje de las situaciones de las mujeres en condiciones de extrema vulnerabilidad social, requiere abordajes integrales. Los entrevistados entienden que para que las

mujeres se reconozcan como trabajadoras es necesario acompañar los procesos individuales, pero que éstos impliquen indagar en aspectos que no son fáciles de modificar en el corto plazo.

Colocar “el foco en cada proceso individual en el marco de un contexto adverso para las mujeres en todos los planos en términos educativos y de aprendizajes es medular en la medida que se trata de producir cambios en la vida la vida cotidiana y cultural”. (OSC)

“La intervención socioeducativa y laboral que se procesa con las mujeres, es una especificidad que nos es propia a las organizaciones sociales, ha habido mucho aprendizaje, mucha formación en ese sentido que poco se conoce y se reconoce” (OSC)

“Hemos aprendido todos estos años, que la intervención social precisa creatividad y realidad e integrar abordajes y dispositivos intermedios y de transición, que permitan un tránsito protegido hacia el empleo”. (IMM)

Las mujeres se ven confrontadas a las tensiones entre lo “protegido” y la desprotección que implica delinear su *proyecto de vida*, en un marco de *disciplinamiento* en relación al compromiso con la tarea, llegadas en hora, capacidad de comunicación con sus pares, manejo financiero de sus ingresos, etc. y es el “cuerpo a cuerpo” de la referente, que oficia de “tutor ” en ese proceso. La metáfora del tutor de una planta expresada por una de las mujeres, resume lo anterior:

“Lo que más recuerdo son las conversaciones con la referente (OSC),..., era como un tutor de una planta viste? Viste cuando una planta necesita siempre apoyarse en alguien?”, “la educadora brinda pistas, no soluciones” (participante)

Como todo programa social orientado a la “oferta”, *Barrido Inclusivo*, promueve la capacitación técnica y la nivelación de estudios de educación primaria y secundaria de personas adultas que viven en condiciones de pobreza o vulnerabilidad. En ese sentido, la formación técnica es la que permite un acercamiento operativo e instrumental al mercado laboral. Algunas mujeres plantean que la oferta de cursos que se les ofrece no se adecuaba a lo que las empresas les piden:

“Me dio muchas cosas, pero pocas capacitaciones que me sirvan de verdad”, ..., “no me piden un curso de saber barrer o de administración que dan las organizaciones, me piden uno de “auxiliar de limpieza” autorizado por el Ministerio (N.de R : MSP) (participante)

Otras, sin embargo, reconocen que por ejemplo en materia de Logística han tenido “suerte” con las empresas”:

“El curso que hice de Logística fue muy bueno, porque era distinto, como que era justo lo que estaban pidiendo algunas empresas, entonces me presenté y entré nomás, y pagan un poco más que las empresas de limpieza que conozco bien, eso es bueno”.

Por su parte la Intendencia expresa que “si bien se han hecho esfuerzos muy importantes de parte de las propias organizaciones sociales que además son entidades de capacitación (ECAs ante INEFOP), la propia Intendencia debe ampliar y puntualizar aún más la oferta en ese sentido:

“es insuficiente de la propuesta de capacitaciones vinculadas al mercado laboral”. “La idea es siempre ofrecer todas las ofertas de capacitación a las participantes, pero siempre la urgencia y los calendarios que no se acompañan con los tiempos del Programa hacen que este aspecto sea aún hoy una debilidad” (IMM)

Las capacitaciones que se ofrecen a las participantes nunca llegan antes de la mitad del convenio, porque en general deben enfocarse en la finalización de ciclos educativos como el liceo para después avanzar sobre lo técnico, es por eso que después el tiempo no acompaña”. (OSC)

“Pero, ¿qué pasa? capaz que la mujer que le gusta la atención al cliente, capaz que le gustaba cocina, pero cocina lo propone una osc de La Unión y a la mujer le tocó estar acá en La Teja, que no está allá, entonces no va a formarse en cocina. (OSC)

En relación a la capacitación “transversal” o “no específica” se la comprende como la que permite a las mujeres considerarse y situarse como tales desde una perspectiva de género.

“ la capacitación transversal les permite reconocerse como mujeres, vienen de vidas atravesadas por la violencia, no sólo la intrafamiliar, sino muchas veces en la calle, por tener color de piel, por asumirse distinta en su manera de estar en el mundo, y además son pobres... y los talleres les permiten pensarse, reflexionar sobre el mundo y ellas en ese mundo” (OSC)

Si se acuerda que, durante los procesos formativos, se ponen en juego un conjunto de competencias que permiten ir haciendo aprendizajes para fortalecer a las personas en su relación con el trabajo, éste asunto era central cuando se indagaba a los entrevistados sobre empleabilidad. Se reconocen seis competencias denominadas “transversales” que vinculan a las mujeres en situación de vulnerabilidad con el trabajo a partir de los discursos de los actores. Muchas de éstas son competencias invisibilizadas que las mujeres desarrollan en sus hogares, en el marco del trabajo no remunerado. Por un lado la disposición al aprendizaje permanente, la comunicación entre pares y el trabajo en grupo. Los equipos técnicos plantean que:

“en la medida que las participantes saben que el Programa es una oportunidad, es un quiebre en sus vidas, y que no van a poder volver a repetirlo, la actitud es bien clara hacia el aprovechamiento de la misma.”. “Algunas nunca habían sido parte de un grupo, tenían experiencias de soledad muy profundas, o bien nunca se habían detenido a vivenciar lo que era estar en grupalidades” (OSC)

“El hecho de escuchar cada una en el tiempo de cada, al principio era un problema, no podía no decir algo, ... poco a poco fui dándome cuenta que al final de cuentas esa paciencia me iba a servir para mi futuro, así que empecé a escuchar con atención a mis compañeras”. (OSC)

Otra de las competencias que se trabajan son las vinculadas a la resolución de problemas, frente a asuntos prácticos y de índole privado como frente asuntos más estructurales.

“ Salir del conflicto permanente es en sí mismo una habilidad que hay que promover en las participantes. El hecho de que estén siempre mirando hacia afuera de sí mismas, a la vez que es una protección, no les permite abrirse y situarse en el grupo.” (OSC)

“Cuando se presentaban situaciones de estrés, por ejemplo, el consumo problemático o la privación de libertad de algún familiar cercano, la idea era, no sólo plantearlo dentro del equipo técnico para buscar algunas respuestas y salidas al tema, sino también, colocar el tema en el grupo de participantes, como forma de buscar soluciones comunes a problemas tan duros, y que las mujeres puedan demostrar y demostrar-se cuánto son poderosas” (OSC)

Finalmente se observaron en el discurso el trabajo que se entiende se realiza en relación a las competencias de responsabilidad, de organización y de autonomía. Destaca la plasticidad del propio Programa frente a los puntos de partida de las participantes.

“el Programa se adapta para procurar que las participantes puedan transitarlo desde la experiencia elegida y no desde la experiencia obligada, pone algunos límites para recorrer hacia el empleo “abierto” o sea no protegido” ... los límites son la llegada en hora, el aviso previo si se falta a trabajar con un motivo concreto; la planilla de tareas al día; los desafíos que se identifican en el proyecto de vida avanzados; etc.” (OSC)

Por último, un aspecto interesante es que los actores, reflexionan a propósito de la necesaria innovación que se debe procesar en este punto:

“Hay que diseñar una currícula transversal, orientada al empoderamiento que integre las habilidades para la vida necesarias para cada perfil de mujeres que se reciben en el Programa, hay que innovar ahí, está todo para hacerlo”. (IMM)

Las *tareas operativas*, son centrales en cualquier experiencia protegida de trabajo, dado que como planteaban Abramo *et al* (2019) se basan en el supuesto de que las personas pueden evitar la pérdida de habilidades para el trabajo si se las mantiene de alguna manera, en contacto con el

mercado laboral. Por otra parte, el supuesto desde un paradigma socio-educativo que subyace en este tipo de programas refiere a que “se aprende a trabajar trabajando”:

“Las tareas por las cuales cobran un sueldo, no son sólo las operativas, sino sobre todo el conjunto de compromisos asumen las mujeres cuando se trata de ir todos los días a trabajar..., “Permiten el reconocimiento y la validación de que sabe trabajar, que lo hace bien y que lo puede hacer mejor” desde un recorrido del espacio público. (OSC)

“Los procesos de construcción, de referencia y de significación que se suceden durante el Programa desde una metodología vinculada al “aprender trabajando”, desarrolla cierta habilidad que son plasmadas en los proyecto de vida y ocupacional. (OSC)

“El aprendizaje que provoca estar en situación de trabajo y estar en grupo de pares es clave”, y “colocar el foco en la cotidianeidad de las mujeres es central”. (OSC)

Las tareas operativas son comprendidas por las autoridades como un vehículo por el cual las mujeres no sólo perciben un ingreso, sino además potencia sus relaciones sociales. También como un servicio, en donde la dimensión socio-ambiental presiona para incidir en esta política. Las mujeres en la ciudad, que desarrollan una tarea concreta con valor social como parte de la estrategia de las políticas sociales de la comuna, es un discurso que aparece con claridad en los entrevistados cuando se expresa:

“El valor social de la tarea debe ser reconocido, producir un resultado en el medio y en la vida de las mujeres. Hay que conocer mejor y profundizar la mirada del otro, del vecino en éste tipo de Programas para avanzar a la valorización de lo social desde las políticas departamentales”. (IMM)

“Es importante que la ciudad conozcan la tarea que estas mujeres realizan, y cómo las organizaciones sociales se comprometen más allá de los convenios en hacer de la experiencia laboral una experiencia socio-educativa que signifique algo más que un ingreso, de eso se trata” (IMM)

“El desafío es que las mujeres puedan pensar su vínculo con el trabajo no solamente desde los ingresos sino además en una expresión con otras opciones, por ejemplo las redes, los vínculos interpersonales”. (IMM)

“La propuesta educativa rescata las fortalezas que traen de su otra vida, porque igual la vida de Barrido es un pedacito en la vida de una mujer”. La capacitación y la experiencia cotidiana de trabajar “permite a las mujeres ampliar su relación con el mundo del trabajo”, (OSC)

En síntesis, en relación a los dispositivos y metodologías para la empleabilidad, se planteaban dos asuntos: por un lado desde qué concepciones se entiende y en segundo lugar desde qué planteo y con qué instrumentos metodológicos se aborda. Si se acuerda que la empleabilidad es un concepto relacional, en donde importan tanto los asuntos vinculados al conjunto de calificaciones, conocimientos y competencias de las personas, como aquellas que derivan de la estructura de oportunidades del mercado de trabajo, ¿cómo se plantea el *Programa* incidir en esa relación? El énfasis conceptual sobre la *empleabilidad* se coloca en su calidad de *proceso* y de *variable relacional*. Como *variable relacional*, la empleabilidad implica conectar la oferta con la demanda. Desde una perspectiva de *proceso*, la empleabilidad se asocia al proyecto de vida en relación a las competencias necesarias para el trabajo situadas en contexto. Se entiende también como “transicional” hacia el mercado laboral.

Desde el punto de vista metodológico se identificaron los siguientes instrumentos y dispositivos: el proyecto de vida traccionado desde el acompañamiento individualizado sociolaboral y la díada capacitación, (transversal y específica) junto a las tareas operativas (de barrido). El punto de partida para la construcción de sus proyectos de vida, son las necesidades materiales y el conocimiento referido a los derechos. Luego, se plantea que para que el proyecto suceda, es necesario integrar las motivaciones y las subjetividades de las mujeres. Ambos, comprenden un conjunto de microprocesos que no son fáciles de modificar en el corto plazo.

El *acompañamiento social particularizado desde la perspectiva de género*, es una de las particularidades del Programa. Se identifican tres asuntos en materia de capacitación específica

como tensiones no resueltas: por un lado la tensión respecto a la escasa vinculación entre la formación y las demandas del mercado de trabajo, como planteaba Genta (2012); también la falta de sincronización entre el calendario del Programa con la oferta posible y por último una oferta disponibilizada que muchas veces no se adecúa a los intereses explicitados por las participantes. En relación a la capacitación “transversal” o “no específica” se la comprende como la que permite a las mujeres considerarse y situarse como tales desde una perspectiva de género.

Si se acuerda que, durante los procesos formativos, se ponen en juego un conjunto de competencias que permiten ir haciendo aprendizajes para fortalecer a las personas en su relación con el trabajo, éste asunto era central cuando se indagaba a los entrevistados sobre empleabilidad. Se reconocen seis competencias denominadas “transversales” que vinculan al las mujeres en situación de vulnerabilidad con el trabajo a partir de los discursos de los actores. Muchas de éstas son competencias invisibilizadas que las mujeres desarrollan en sus hogares, en el marco del trabajo no remunerado. Por un lado la disposición al aprendizaje permanente, la comunicación entre pares y el trabajo en grupo, resolución de problemas, frente a asuntos prácticos y de índole privado como frente asuntos más estructurales, responsabilidad, de organización y de autonomía. Las tareas operativas son comprendidas por las autoridades también como un vehículo por el cual las mujeres no sólo perciben un ingreso, sino además potencia sus relaciones sociales. También las tareas operativas son entendidas por las autoridades como un servicio, en donde la dimensión socio-ambiental presiona para incidir en esta política.

2.4 Vinculación del *Programa* con el sector privado (empresas)

Las redes de conexión con el mercado de trabajo son propias a las organizaciones sociales, no existe un dispositivo que vincule el *Programa* con el sector privado. La mayoría de las mujeres, se desconectan del vínculo con los equipos técnicos una vez egresan. El *proyecto de vida* que se intenciona en relación al empleo y el rol de las organizaciones sociales en ello, es un díada clave. Algunos indicadores de ello tiene que ver con que muchas veces ofician de “*recomendación institucional*” para su currículum; reorientación a ofertas de cursos más específicos en materia de formación profesional; redireccionamiento hacia otros programas sociales; apoyo en el costo de boletos de transporte para finalizar ciclos educativos.

Los equipos técnicos expresan que el vínculo con el sector empresarial se lo entiende insuficiente y poco delineado en el marco de los objetivos de la política. Entienden que es el Estado, a través de la propia Intendencia u otros programas de asistencia social y empleo, como tal, quienes deberían poder garantizar la inserción laboral de las participantes, en una segunda fase. Entienden que el punto de partida de las mujeres es de exclusión estructural y de carencias relativas a asuntos básicos como la vivienda y la no finalización de ciclos educativos formales, lo que no *“permite trazar estrategias sostenibles en relación al trabajo si no es luego de Barrido y capitalizando lo trabajado durante el Programa”*. Ésta nueva fase, post-programa, debería contar con algunas condiciones en su diseño: tomar en cuenta y contar con respuestas adecuadas al perfil de egreso de las mujeres; a sus restricciones desde la perspectiva de género y un stock de empresas a las cuales vincularlas y como central, continuar con el acompañamiento sociolaboral:

“acompañar el tránsito hacia la inserción laboral de las mujeres”. *“El empoderamiento “como etiqueta o como rótulo precisa más materialidad”* además de las prácticas laborales, por ejemplo *“garantizar los cuidados y una mínima orientación hacia el mercado de trabajo desde algún dispositivo dispuesto a esos efectos”*. (OSC)

En ese sentido, si bien se entiende que la Intendencia viene realizando coordinaciones tanto a la interna como con otros organismos, las organizaciones sociales plantean que; *“son a destiempo en función de los requerimientos que impone la vida de las mujeres de sectores populares”* y que *“no existe una propuesta acabada en ese sentido por parte de la propia Intendencia”* (OSC). Por su parte las referencias institucionales de la Intendencia, reconocen el rol complejo que asumen las organizaciones, y el aprendizaje que se ha venido procesando en materia de abordajes sociolaborales.

“El rol de los equipos co-ejecutores en la inserción laboral posterior, tiene mucho de creatividad basada en la realidad y de poner en valor la tarea social de la sociedad civil”. *“Se necesita creatividad sí, y de eso hay mucho, muchas estrategias, diversas, variadas y ricas en procesos con las participantes, pero (se necesita) otras cosas basados en inserción laboral”* (IMM)

Si bien el *Programa* no cuenta con dispositivos especiales ni especializados para la vinculación con el sector privado, parte de las expectativas discursivas de las referencias de la Intendencia es la vinculación programática con el mismo.

A pesar de que las organizaciones sociales planteaban falta de propuesta de parte de la Intendencia en éste punto, es decir en la vinculación con el sector privado, no es lo que se ha podido observar desde los discursos institucionales. En ese sentido las referencias institucionales plantean un conjunto de iniciativas, entendidas como “nichos de oportunidad” en las cuales se está trabajando o se quiere explorar. Estos planteos adquieren relevancia en éste estudio, en la medida que el propio objetivo de empleabilidad del *Programa* en su esencia significa la articulación de la oferta con la demanda. Por tanto, la vinculación de la política con el sector privado, es medular.

Una de las “ideas” a explorar, tiene que ver “con el aprovechamiento de los instrumentos dispuestos por el Estado uruguayo en materia de compras públicas”. (IMM) En ese sentido planteaban el desafío que supone incorporar algunos criterios de sustentabilidad con enfoque de género en la compra pública diseñando de forma integrada un conjunto de acciones concretas que abordan el trabajo de las mujeres. Una de esas iniciativas se identificaba como potenciar el rol de las mujeres como proveedoras de la Intendencia, en particular a través de compras promovidas y acompañadas de pequeños emprendimientos liderados por mujeres participantes de programas sociales. Una de las sugerencias es abordar los asuntos de género mediante sellos de calidad o distinciones que permitan “trabajar con todas las partes, con las mujeres, con las empresas, con la Intendencia, con las organizaciones sociales”.

Otra de las iniciativas, exploratoria también, se vinculan a los posibles dispositivos y modelos que articulen el *Programa* con el sector privado, -las empresas, es nombrado como: “*el rol del referente en la empresa... además de tener un acompañamiento sistemático...*” de parte de una organización social. Se aclara que deberían ser “*empresas con la sensibilidad de género*” a los efectos de continuar de forma “*transicional*” con el Programa y el proceso de las mujeres respecto al trabajo. (IMM)

Por otra parte, se plantea la articulación de las políticas sociales con el desarrollo económico, que puedan suponer modificar la normativa respecto a las pasantías laborales:

“innovar en materia de responsabilidad social empresarial, capitalizando de alguna manera el stock de empresas que se vinculan de forma estable con la Intendencia”. (IMM)

“Es necesario y urgente hacer un puente con el sector privado, ..., la generación de ingresos en relación de dependencia y la generación de ingresos en gestiones más auto, o emprendimientos productivos sean individuales o colectivos, y creo que hay que desarrollar todas las estrategias...Se podría pensar en nuevas normas de pasantías laborales con acciones afirmativas para estas mujeres de Barrido y para los perfiles similares”. (IMM)

Se plantea la necesidad de contemplar en el *Programa*, como parte de su diseño, el microemprendimiento como salida laboral, por tanto orientarlo también a la *demanda laboral*. Esto es, incorporar de forma sistemática el “apoyo al trabajo independiente con componentes de microcrédito, autoempleo y emprendimiento y generación directa e indirecta de empleo”. (Abramo et al, 2019, p. 139)

Las participantes, todas, valoran como muy positivo el hecho *“de tener un puente para generar ingresos, aunque no sea para toda la vida”*, desde la convicción de que *“se puede hacer un emprendimiento y buscar empleo a la vez”*. Las organizaciones sociales así como la Intendencia son muy críticas respecto a un trayecto hacia el emprendedurismo, pero en la práctica, existen nuevos programas, como el *Fortalecidas Empeñe* que enfocan en las habilidades emprendedoras de las mujeres y en las necesidades concretas a la hora de emprender, y eso oficia como un “haber” en “stock” para ofrecer mientras el “empleo” real no aparece.

Si se acuerda con que las emprendedoras deben asumir ciertos riesgos en condiciones de incertidumbre, en la medida que reciben “ganancias variables e inciertas” (Rodríguez, 2009) y que para ello deben al menos plantearse una estrategia, ¿es posible que mujeres vulnerables generen ingresos por esta vía, que les permitan asegurar la sostenibilidad a largo plazo? El análisis plantea que no hay una sola mirada de consenso sobre incentivar a las mujeres en la capacidad de crear su

propio negocio como parte del *Programa*, o bien como un dispositivo a posterior del mismo. Algunos entienden que se debe incorporar en su diseño, la promoción del emprendimiento como una estrategia de sobrevivencia frente a un mercado laboral que las discrimina. Por otra parte, otra de las visiones plantean que frente a las necesidades materiales y urgentes a las cuales se ven enfrentadas las mujeres, incluso después de su pasaje por *Barrido*, no es posible iniciar un proceso vinculado al desarrollo de emprendimientos sin una seguridad de un ingreso mínimo que lo sustente.

Para terminar, las redes de conexión con el mercado de trabajo son propias a las organizaciones sociales, no existe un dispositivo que vincule el *Programa* con el sector privado. Este asunto adquiere relevancia en éste estudio, en la medida que el propio objetivo de empleabilidad del *Programa* en su esencia significa la articulación de la oferta con la demanda. Las referencias institucionales plantean un conjunto de iniciativas, entendidas como “nichos de oportunidad” en las cuales se está trabajando o se quiere explorar: aprovechamiento de los instrumentos dispuestos por el Estado uruguayo en materia de compras públicas; posibles dispositivos y modelos que articulen el *Programa* con el sector privado; modificar la normativa respecto a las pasantías laborales in company. El Programa intenciona trayectos hacia la empleabilidad mediante emprendimientos. El análisis plantea que no hay una sola mirada de consenso sobre incentivar a las mujeres en la capacidad de crear su propio negocio como parte del *Programa*, o bien como un dispositivo a posterior del mismo.

3. ¿Activos de las mujeres para qué trabajo? El mercado laboral como un espacio que subordina, discrimina y no protege a las mujeres.

Para contribuir con el análisis de las trayectorias sociolaborales, entendiendo que el *Programa* se plantea fortalecer la empleabilidad de las participantes, el tercer objetivo específico en este estudio, se planteó analizar las fortalezas y debilidades que presentan las mujeres respecto a su eventual inserción laboral una vez egresadas del mismo. Desde la perspectiva de éste estudio, se asume que la problemática de la inserción laboral de las mujeres post-programa gira en torno a la relación que se establece entre los activos (recursos materiales e inmateriales, personas, relaciones, derechos),

pasivos (las barreras que impiden la transformación de los recursos en activos) y el funcionamiento del mercado de trabajo, desde la perspectiva de género.

La relación entre activos y estructura de oportunidades es suficiente para explicar la inserción laboral? Es a partir de esta premisa que en éste estudio se pregunta, ¿qué son los activos de las mujeres? ¿Cómo se expresan esas estructuras de oportunidades del mercado laboral desde un análisis de género? y, ¿cuál es la relación de los activos de las mujeres con sus trayectorias en relación a la inserción laboral?

Se trata de describir el *portafolio de activos* de las mujeres, (como el ensamble del capital físico, social y humano) y relacionarlo con los pasivos, (factores personales, sociales y culturales que impiden la transformación de recursos en activos de las mujeres). En segundo lugar, se plantean las características estructurales del mercado de trabajo para las mujeres de sectores populares. En tercer lugar se describen y analizan las fortalezas y las debilidades que presentan las mujeres respecto a su eventual inserción laboral una vez egresadas del programa. En la figura se expresa de forma gráfica la lógica en la presentación del resultado.



Figura 4. Planteo gráfico de la lógica de presentación del resultado “¿Activos de las mujeres para qué trabajo? El mercado laboral como un espacio que subordina, discrimina y no protege a las mujeres. Fuente: elaboración propia.

Comprender las características del *portafolio de activos* de las personas en relación al mercado de trabajo permite entender y responder asuntos vinculados a las oportunidades o no que se puedan aprovechar en materia de empleo. El *portafolio de activos* es la síntesis entre los activos, - recursos materiales e inmateriales, y los pasivos, - barreras que impiden la transformación de esos recursos en activos. (Katzman, 2002; Anderson, 2002) Los *activos*, son presentados como el stock de recursos en materia de derechos, las características de las personas y de las relaciones sociales. Los *pasivos* se presentan como aquellos factores, sociales, económicos, culturales y personales que se constituyen en barreras que obstaculizan o impiden transformar los recursos con los que cuentan las mujeres, en activos.

A continuación se presentan dos cuadros, Activos y Pasivos que expresan de forma sucinta las principales características y expresiones desde los discursos encontrados en ambos, luego del micro-análisis correspondiente.

Activos	
Derechos	Acceso (por el ingreso al Programa y la obtención de asistencia social) Ejercicio (por obtención ingresos propios vía trabajo remunerado dependiente)
Personas	Autoestima Hábitos laborales adquiridos durante el programa Toma de decisiones sobre su <i>proyecto de vida</i> Capacidad de adaptación-resistencia a entornos hostiles (Resiliencia) Motivación como punto de partida para re-afiliarse al trabajo remunerado Disposición al aprendizaje permanente Resolución de problemas, frente a asuntos prácticos Responsabilidad Organización Autonomía para la toma de decisiones
Relaciones sociales	Comunicación entre pares Trabajo en grupo Ampliación de redes interpersonales y colectivas Conocimiento de recursos en el territorio

Figura 5. Activos. Recursos materiales e inmateriales de las mujeres, a partir del discurso de Intendencia, organizaciones sociales y participantes. Fuente: elaboración propia.

Pasivos	
Factores personales	Antecedentes de experiencias laborales formales poco significativos e informales Relación entre expectativas luego del Programa y las oportunidades laborales a las cuales se accede Vinculación con el trabajo es instrumental orientada a la supervivencia Jefas de hogar y solas Entorno familiar sin vinculación con el mercado de trabajo
Factores culturales	Entorno familiar hostil y discriminador hacia las mujeres trabajadoras Falta de reconocimiento de la tarea que realizan de “barrido” Discriminación frente a personas con ascendencia étnico racial afro Discriminación frente a personas con trans
Factores sociales	Desconocimiento y dificultades de circulación en la ciudad Dificultades conciliación familia-trabajo Cuidados de personas dependientes a cargo como problema Exposición a múltiples violencias que las atraviesan Exclusión social Segregación espacial Viven en comunidades segregadas espacialmente y socialmente Desempleo de larga duración
Factores económicos	Alto costo para cuidados de personas con dependencia como problema Falta de oportunidades en el mercado de trabajo Falta de provisión de cuidados en relación a las necesidades de las mujeres

Figura 6. Pasivos. Barreras que impiden la transformación de recursos en activos de las mujeres, a partir del discurso de Intendencia, organizaciones sociales y participantes. Fuente: elaboración propia.

En segundo lugar se presenta la descripción de los factores que inciden en la relación laboral de las mujeres, del mercado de trabajo desde la perspectiva de género e interseccionalidad y las competencias requeridas por el mercado de trabajo, a partir del discurso de los entrevistados.

Características estructurales del mercado de trabajo.	
Factores estructurales que inciden en la relación laboral de las mujeres	Segregación residencial Nivel educativo básico formal no culminado Déficit en formación profesional Falta de oportunidades de empleo Carga de cuidados de personas dependientes Oferta pública de cuidados deficitaria y de difícil acceso Discriminación racial y violencia basada en género
Particularidades del mercado de trabajo desde la perspectiva de género e	Segregación laboral horizontal Acoso sexual laboral Déficit de Oportunidades laborales formales para ciertos perfiles e identidades de género (por ejemplo personas trans) Déficit oferta de formación profesional adecuada a identidades de género

interseccionalidad	Oferta de formación en áreas (servicios) tradicionales de inserción laboral para las mujeres.
Competencias requeridas por el mercado de trabajo	Competencias transversales para el trabajo: Motivación Toma de decisiones para su proyecto de vida Motivación como punto de partida para re-afiliarse al trabajo remunerado Disposición al aprendizaje permanente Habilidad para resolución de problemas, frente a asuntos prácticos Responsabilidad Organización práctica Autonomía

Figura 7. Características estructurales del mercado de trabajo en relación a las mujeres de sectores populares, a partir del discurso de Intendencia y organizaciones sociales. *Fuente: elaboración propia.*

Los activos de las mujeres luego de haber transitado por una experiencia focalizada y protegida de trabajo, se caracterizan por un conjunto de aprendizajes, como recursos, referidos en su mayoría a competencias transversales y a reflexiones sobre sus necesidades prácticas e intereses estratégicos de género, lo que indica control sobre ciertos recursos y sobre la ideología, si se piensa en el empoderamiento según Batislawa (2007). Por otra parte cuentan con ampliación de redes interpersonales y colectivas, habilidades para trabajo en grupalidades y conocimiento reconocido de recursos vinculados a la asistencia social en el territorio.

Las barreras que les impiden desarrollar esos recursos, -los pasivos, tienen que ver fundamentalmente con asuntos estructurales, - la exclusión, las vulnerabilidades, la insuficiencia en antecedentes de experiencia laborales formales, (propias y de sus familias), el desempleo de larga duración, segregación residencial y laboral; pero también con asuntos socio-culturales tales como entorno familiar hostil y discriminador hacia las mujeres trabajadoras, desconocimiento y dificultades de circulación en la ciudad, dificultades conciliación familia-trabajo por la carga de cuidados de personas dependientes a cargo como problema y exposición a múltiples violencias que las atraviesan. Refieren también a asuntos económicos como el alto costo para cuidados de personas con dependencia como problema, la falta de provisión de cuidados en relación a las necesidades de las mujeres; la falta de oportunidades en el mercado de trabajo. En éste punto la interrogante sobre si la relación entre activos y estructura de oportunidades es suficiente para explicar la inserción laboral. Las fortalezas y debilidades de las mujeres frente al mercado laboral,

¿se pueden explicar en base al objetivo de empleabilidad del *Programa*? Es suficiente el portafolio de activos que intenciona el *Programa*, el vinculado a las competencias transversales (capacitaciones para la empleabilidad) y a aquellas vinculadas al rol de las mujeres sobre el control de recursos e ideologías?

El portafolio de activos de las mujeres, luego de haber transitado por una experiencia focalizada y protegida de trabajo, está caracterizado por las tensiones entre *familia, sociedad y mercado* a las cuales se enfrentan las mujeres, pero se agravan por su situación de pobreza, vulnerabilidad y el origen étnico-racial e identidad de género. Los asuntos que expresan esas tensiones por parte de las propias mujeres son: la corresponsabilidad familia-trabajo; el nivel educativo formal; el acceso a la formación profesional; la exclusión; la segregación residencial y laboral. Para todos los entrevistados, las características del mercado de trabajo en relación al perfil de las participantes es discriminador y subordina a las mujeres, en la medida que las oportunidades a las cuales pueden acceder son acotadas, que persiste la segregación laboral y se agrava en contextos de vulnerabilidad socio-económica.

Por otra parte, si bien las competencias transversales requeridas por el mercado laboral, son las que efectivamente se intencionan, no se trabajan perfiles ocupacionales específicos, y por lo tanto, no se conecta con el mercado de trabajo en el corto plazo. Si bien las capacitaciones en general tienen un rol fundamental como mediadores y conectores de los recursos (activos) de las mujeres frente a las barreras del mercado de trabajo, no son suficientes para intencionar la inserción laboral. A la vez una capacitación desconectada de las necesidades y competencias demandadas por el propio mercado (perfiles ocupacionales) no permite que efectivamente la empleabilidad se desarrolle.

En el siguiente cuadro se presenta el análisis de las fortalezas y debilidades de las mujeres respecto a su eventual inserción laboral una vez egresadas *del Programa*.

Fortalezas frente al mercado de trabajo	Debilidades frente al mercado de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de los derechos laborales. - Ejercicio de los derechos en salud y en educación formal. - Reinserción educativa formal - Reflexión y conocimiento sobre necesidades prácticas e intereses estratégicos de género - Competencias transversales trabajadas y “aprendidas”: motivación, toma de decisiones para su proyecto de vida, motivación como punto de partida para re-afiliar al trabajo remunerado, disposición al aprendizaje permanente, habilidad para resolución de problemas, frente a asuntos prácticos, responsabilidad, organización práctica, autonomía. - Conocimiento de los recursos en el territorio - Recorrido y circulación en la ciudad 	<ul style="list-style-type: none"> - Carencia en el acceso a servicios de cuidados - Segregación residencial - Segregación laboral - Desempleo de larga duración - Expectativas no correspondidas con oportunidades de empleo - Déficit de redes personales e institucionales

Figura 8. Fortalezas y debilidades que presentan las mujeres respecto a su eventual inserción laboral una vez egresadas *del Programa*, en relación al portafolio de activos (oferta) y el mercado de trabajo (demanda), a partir del discurso de Intendencia y organizaciones sociales. Fuente: elaboración propia.

El diferencial para las mujeres de sectores populares, que han transitado por una experiencia protegida de trabajo focalizado en las mujeres, respecto a su eventual inserción laboral una vez egresadas se explica, desde el análisis de los discursos por el *aprendizaje laboral desde una perspectiva de derechos* y de género. Las debilidades aparecen con meridiana claridad y refieren a asuntos referidos al goce y al ejercicio de los derechos y a factores estructurales del mercado laboral: el desempleo de larga duración junto a expectativas no correspondidas con oportunidades de empleo, la carencia en la provisión de cuidados y la segregación residencial y laboral.

IX. Reflexiones finales

El objetivo general de este estudio, era el análisis de las trayectorias laborales de mujeres de sectores populares participantes del Programa *Barrido Inclusivo* en sus ediciones 2018-2019, en la ciudad de Montevideo, Uruguay. La Pregunta central de investigación trataba sobre ¿cuáles son las implicancias, cómo se comportan y qué vinculación tienen las trayectorias sociolaborales de las mujeres que participan del *Programa*, en relación al mercado laboral? ¿Cómo y en qué medida el *Programa*, facilita la reafiliación con el empleo?, ¿Produce alguna modificación en sus trayectorias laborales?

En primer lugar, me interesa destacar que buena parte del tiempo dedicado a éste estudio consistió, antes de entrar en espacio de “campo”, en la revisión bibliográfica, el análisis y la identificación de una aproximación a la noción conceptual sobre *trayectorias sociolaborales* de mujeres de sectores populares que permitiera situar desde lo metodológico, el objeto de estudio. Luego de ese proceso de investigación bibliográfica, se opta por una construcción original, en la medida que lo que el estudio pretendía era asociar en el análisis dos asuntos: por un lado las valoraciones de las mujeres de sus propias trayectorias, es decir desde sus propias lógicas narrativas y en segundo lugar, los impulsores hacia trayectorias sociolaborales que el programa social intenciona. Por otra parte, cabe mencionar que para ello, era necesario contar con información precisa a partir de indicadores sociales y del trabajo, que resultaron en indicadores valorativos y subjetivos, que presentan el mercado laboral e indagan en los procesos personales implicados en relación a hitos personales, identidad laboral y sentidos atribuidos a la experiencia.

A partir de esta necesidad identificada para la consecución del estudio, se identifica la categoría “relación con la actividad” desarrollada por Chantal Nicole-Drancourt, que indaga en la posición de las personas en relación a la opción laboral, en particular las mujeres entendida independiente de las oportunidades de empleo reales pero dependientes y atravesadas por las estrategias personales de compromiso y de movilización hacia el empleo. Luego, se acuerda con que la relación subjetiva con la actividad laboral, se plantea como “sexuada” y donde cada mujer delinea su recorrido, se opta por una operacionalización de la mencionada categoría ya explicitada en el capítulo Metodología de

este estudio (Longo, 2009). Se trabaja y operacionaliza el concepto de *trayectorias sociolaborales* de las mujeres de los sectores populares que han participado por un programa social focalizado, transitorio y protegido de trabajo en tres dimensiones de análisis: *itinerarios intencionados para la empleabilidad; la relación con la actividad; el mercado de trabajo desde la perspectiva de género*.

El primer resultado, “La relación de las mujeres con la actividad, de lo instrumental a lo expresivo”, plantea que la relación que establecen las mujeres en su recorrido vital con la propuesta socio-educativa y laboral que les ofrece el *Programa*, les permite establecer relaciones sociales significativas instrumentales y expresivas, desde la perspectiva de género con las personas y con la actividad. Se entiende una relación del tipo *instrumental* cuando está orientada a la satisfacción de aspectos materiales, es decir a las necesidades prácticas de género, y otra *expresiva*, en donde aparecen aspectos simbólicos e inmateriales de género en su relación con el trabajo (las necesidades estratégicas de género).

Las barreras que identifican las propias mujeres en su relación con el trabajo son: la corresponsabilidad familia-trabajo; la persistencia discriminadora que tiene sus entornos en relación al trabajo remunerado fuera del hogar; la carencia de experiencias formales de trabajo personales y en sus entornos familiares; la baja escolaridad y la insuficiente formación en relación a lo que el mercado laboral exige. En ese sentido, ¿cuántos de éstos obstáculos se materializan en respuestas concretas durante el programa y post-programa? En particular, tanto los aspectos de cuidados, como la formación y la finalización de ciclos educativos formales, son asuntos en donde las políticas públicas nacionales y las departamentales en Uruguay han generado respuestas, aunque insuficientes. La conexión y la interoperabilidad entre las mencionadas políticas con el foco en la continuidad de las trayectorias, es un desafío aún pendiente, porque como plantea Cristina Bloj, se trata de “reivindicar los fundamentos universalistas y bajo esa mirada instrumentar los medios que le permitan alcanzar mejores respuestas a las necesidades específicas de cada sector social”. (1998, p. 6).

El segundo resultado denominado, “Itinerarios intencionados para la empleabilidad: entre la creatividad en su abordaje y el déficit de conexión con el mercado de trabajo”, plantea que si bien el *Programa* disponibiliza la articulación de aprendizajes sociolaborales orientados hacia la

empleabilidad desde una reflexión-acción de género, planteada como “creativa” frente al problema que aborda, no ofrece canales transicionales de conexión al mercado de trabajo. Como una política social focalizada, aporta a las trayectorias sociolaborales de las mujeres en la medida que aborda algunos intereses prácticos de las mujeres, vinculados al trabajo, en el marco de un abordaje integrador, aunque no totalizador, de sus intereses estratégicos de género.

La reafiliación de las mujeres con el trabajo es explicada por la operacionalización práctica del concepto del empoderamiento bajo la concepción de distribuir, promover la participación y la internalización de los derechos como mujeres desde la perspectiva de género, y por la creatividad en los abordajes de la cuestión sociolaboral que desarrollan las organizaciones sociales. En términos de empleabilidad, comprendido como un concepto relacional, recorre la *oferta* sin poder abordar la *demanda*, lo que sugiere un déficit o carencia vinculado a la comprensión en términos de políticas públicas, (que se evidencia en la gestión) del objetivo central que expresa el *Programa*. Dicho de otra forma, si bien los trayectos que se intencionan desde el *Programa* permiten la reafiliación de las mujeres con el mundo del trabajo, no logra orientar concretamente sus trayectorias hacia el mercado de trabajo.

Por último, el tercer resultado, “¿Activos de las mujeres para qué trabajo? El mercado laboral como un espacio que subordina, discrimina y no protege a las mujeres”, plantea que una capacitación desconectada de las necesidades y competencias demandadas por el propio mercado (perfiles ocupacionales) no permite efectivamente que la empleabilidad se desarrolle, si bien las competencias transversales requeridas por el mercado laboral, son las que efectivamente se intencionan. Por otra parte entiende que el mercado laboral es discriminador y subordina a las mujeres, en la medida que las oportunidades a las cuales pueden acceder son acotadas, que persiste la segregación laboral y se agrava en contextos de vulnerabilidad socio-económica.

Todo lo anterior permite explicitar que el programa *Barrido Inclusivo* permite la reafiliación de las mujeres con el mundo del trabajo desde una perspectiva comprensiva e integradora de género, pero no logra orientar concretamente sus trayectorias hacia el mercado de trabajo. Si bien las competencias transversales requeridas por el mercado laboral, son las que efectivamente el *Programa* intenciona, no se trabajan perfiles ocupacionales específicos ni se mantiene un vínculo

programático con el sector privado, y por lo tanto, no se conecta con el mercado de trabajo en el mediano plazo, en tanto política pública. El diferencial para las mujeres de sectores populares, que han transitado por una experiencia protegida de trabajo focalizado en las mujeres, respecto a su eventual inserción laboral una vez egresadas se explica, desde el análisis de los discursos por el *aprendizaje laboral desde una perspectiva de derechos* y de género. Persisten sin embargo los factores estructurales del mercado laboral: el desempleo de larga duración junto a expectativas no correspondidas con oportunidades de empleo, la carencia en la provisión de cuidados y la segregación residencial y laboral que impiden trayectorias orientadas a empleos estables y de calidad.

Por otra parte, los supuestos de sentido que identifican el empoderamiento como un canal a través del cual, las mujeres construyen sus trayectorias, permiten explicar el pasaje de la relación instrumental hacia una relación expresiva con la actividad. Siendo *Barrido Inclusivo* el único programa focalizado en mujeres de Uruguay, éste representa un avance robusto aunque incipiente en materia de objetivo de las políticas focalizadas hacia las mujeres.

Profundizar en la empleabilidad como concepto relacional, con el sector privado y en el empoderamiento entendido como emancipatorio, con los movimientos sociales y feministas, y sus sentidos respecto a políticas de reconocimiento, redistributivas y de representación es uno de los grandes desafíos. Se acuerda que los estudios feministas y de género, han posibilitado el avance de explicaciones centradas en los fenómenos de género en el marco de la asistencia social en un marco general de no neutralidad de las políticas públicas en términos de género. Resulta de importancia en la medida que permite interrogarse sobre cuáles son los temas que importan desde el punto de vista del desarrollo y de la igualdad, desde un enfoque de derechos y más allá de la reproducción social y de cubrir las necesidades básicas y cómo un programa social puede ser un vector estratégico para ello. Haciendo propias las valoraciones de las organizaciones sociales, se trata de hacer síntesis política entre el objetivo del empoderamiento de las mujeres y la perspectiva feminista de las políticas sociales.

Referencias bibliográficas

- Abramo, L., Cecchini, S., & Morales, B. (2019). Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral: aprendizajes desde América Latina y el Caribe. CEPAL.
- Aguirre, R. (2009). *Las bases invisibles del bienestar social*.
- Aguirre, R., Batthyány, K., Genta, N., & Perrotta, V. (2014). Los cuidados en la agenda de investigación y en las políticas públicas en Uruguay. *Íconos: Revista de Ciencias Sociales*, (50), 43-60.
- Anderson, J. (2006). Sistemas de género y procesos de cambio. *Karina Batthyány (Coord.), Jeanine Anderson, Patricia Provoste y Alma Espino. Género y desarrollo: una propuesta de formación. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales-UDELAR*, 13-76).
- Arango, Luz Gabriela (2005). ¿Tiene sexo la sociología?. Consideraciones en torno a la categoría género. *Sociedad y economía*, (8),1-24.[fecha de Consulta 7 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1657-6357. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99616178006>
- Artiles, A. M., Lope, A. L., Carrasquer, P., & Molina, Ó. (2019). Aprendizaje basado en el trabajo: trayectorias laborales discontinuas. *Cuadernos de relaciones laborales*,37(1), 23.
- Arriagada, I. (2007). *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros*. CEPAL.
- Batliwala, S. (2007). Taking the power out of empowerment—an experiential account. *Development in practice*, 17(4-5), 557-565.
- Batthyány, K. (2021). *Miradas latinoamericanas a los cuidados*. Siglo XXI Editores México.
- Batthyány, Karina. Género y Cuidados, aproximación conceptual. “Bienestar social, género y cuidados: el desafío de las políticas”. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2014. Documento electrónico, formato ppt para Webconferencia.
- Batthyány, K., Genta, N., Perrotta, V., Aguirre, R., & Ferrari, F. (2015). *Los tiempos del bienestar social: Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*. MIDES.
- Bianchi, M. (2014). Políticas públicas para el empoderamiento económico de las mujeres en

Uruguay *¿Potenciales herramientas de cambio o más de lo mismo?*.

Bloj, C. (1998). De las necesidades y derechos a las políticas. Investigación antropológica y políticas sociales. *Nueva sociedad*, 156, 143-155.

Bonder, G.

(1998). Género y subjetividad: avatares de una relación no evidente. *Género y epistemología: Mujeres y disciplinas*, 29-55). Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PIEG), Universidad de Chile, 1998.

(1998). Puntualizaciones sobre el concepto de género: trayectorias en el plano teórico, normativo y de las políticas. PRIGEPP, FLACSO. Fragmentos seleccionados para el Programa Desarrollo y Políticas Locales con Enfoque de Igualdad de Género y Derechos Humanos.

Camusso, Vicenta. (2011) Manual didáctico "Portafolio de activos" para mujeres rurales. FAO, Inmujeres-Uruguay, REPEM.

Cirami, L., & Ferrari, L. E. (2018). ¿Cómo investigar las trayectorias laborales? Revisión bibliográfica sistemática y análisis de los principales enfoques teórico-metodológicos. *Anuario de Investigaciones*, 25, 35-41.

Cosse Reyes, L.F. (2020). El trabajo como valor y valores asociados al trabajo en el sindicalismo uruguayo. Una aproximación a la cultura del trabajo. Tesis de Maestría en Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República.

Espino González, A.;

(2007). Género y pobreza: discusión conceptual y desafíos. *La ventana*, 7-39. página 14.

(2010). Economía feminista : enfoques y propuestas. Serie Documentos de Trabajo / FCEA-IE; DT05/10. UR.FCEA-IE.

(2018). Capacitación laboral para la autonomía económica de las mujeres en situación de pobreza: el caso del Uruguay.

(2020) Las desigualdades de género y la ciencia económica. La perspectiva de la economía feminista. CSIC, UDELAR.

Facultad de Ciencias Sociales (FCS), Dpto. de Sociología (2020). Evaluación del Programa Barrido Inclusivo 2018-2019 de la Intendencia de Montevideo.

Fraser, N. (2009). La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de trabajo*, 4(6).

- Gamboa, Juan P; Gracia Francisco J; Ripoll, Pilar y Peiró, José M. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- Genta, N,;
- (2021) Estrategias y discursos de cuidado infantil en Uruguay, Miradas latinoamericanas a los cuidados, Batthyány, K. (2021). Siglo XXI Editores México.
- (2017). Marco referencial teórico desde el enfoque de género para las políticas de trabajo protegido y los Programas sociales que promueven la integración de las mujeres al mundo del trabajo a través de la economía social. Documento de trabajo para equipos técnicos en el marco de Consultoría para el Ministerio de Desarrollo Social.
- Guzmán, V. (1998). La equidad de género como tema de debate y de políticas públicas. *Recuperado de http://www.sidocfeminista.org/images/books/01459/01459_00.pdf*.
- Guzmán, Virginia. (2010) *Análisis comparado de legislación, políticas públicas e instituciones orientadas hacia el logro de la equidad de género*. PRIGEPP-FLACSO, Buenos Aires.
- Güezmes, A., Scuro, L., & Bidegain, N. (2022). Igualdad de género y autonomía de las mujeres en el pensamiento de la CEPAL. *El Trimestre Económico*, 89 (353), 311-338.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) 2013. Uso del tiempo y trabajo no remunerado, Uruguay, 2013. Colaboran: MIDES, Inmujeres, UNFPA, Facultad de Ciencias Sociales.
- Inmujeres, (2018). Estadísticas de género, 2018. Sistema de información en género (SIG). Disponible en sección *publicaciones* del sitio web del Ministerio de Desarrollo Social, Uruguay. [EG2018.pdf \(www.gub.uy\)](http://www.gub.uy/EG2018.pdf)
- Kaztman, R. y Filgueira, C. (1999). Marco conceptual sobre activos, vulnerabilidad y estructura de oportunidades. Montevideo: CEPAL
- Kaztman, R., Wormald, G., & Tillett, A. (2002). Trabajo y ciudadanía: los cambiantes rostros de la integración y exclusión social en cuatro áreas metropolitanas de América latina.
- Lagarde, M. (1997). Identidad de género y derechos humanos la construcción de las humanas. *Género, Meio Ambiente e direitos humanos*, 127.

Lantarón, B. S. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de investigación en educación*, 14(1), 67-84.

Longo, M. E. (2009). Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo. *Trayectorias*, 11(28),118-141.[fecha de Consulta 14 de Enero de 2022]. ISSN: 2007-1205. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60712751008>

Méda, D., & Vendramin, P. (2013). *Réinventer le travail*. Puf.

MIDES;

(2015). Pobreza, la inclusión social y la desigualdad en América Latina y el Caribe. Documento de trabajo para la Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe, *Pobreza, inclusión social y desigualdad en Uruguay. Avances y desafíos pendientes*, elaborado por la Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo, DINEM, Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).

(2018). Evaluación de procesos y resultados del Programa Uruguay Trabaja. Documento de trabajo Núm. 60, elaborado por la Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo, División Evaluación y Monitoreo, (DINEM), Ministerio de Desarrollo Social, (MIDES).

(2017). Estudio de trayectorias laborales. Documento de trabajo N. 61. Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo, DINEM, División Evaluación, Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).

Millenaar, V.

(2010) “La incidencia de la formación para el trabajo en la construcción de trayectorias laborales de mujeres jóvenes”, en JACINTO, C. (comp.) La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades, Buenos Aires, Teseo- IDES.

(2012). Vínculos con el trabajo e identificaciones de género. La relación con la actividad en el análisis de trayectorias laborales de mujeres jóvenes. *Cuaderno del IDES*, 25.

Millenaar, V., & Jacinto, C. (2015). Desigualdad social y género en las trayectorias laborales de jóvenes de sectores populares: el lugar de los dispositivos de inserción.

Muñiz Terra, L. (2012) Carreras y trayectorias laborales: Una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista*

- Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales, 2 (1), 36-65. En Memoria Académica.
- Nicole-Drancourt, Chantal (1994) Source: Mesurer l'insertion professionnelle, Revue française de Sociologie, Jan. - Mar., 1994, Vol. 35, No. 1 (Jan. - Mar., 1994), pp. 37-68
Published by: Sciences Po University Press on behalf of the Association Revue Française de Sociologie Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/3322112>
- Organización Internacional del Trabajo;
- (2018) Manual de herramientas de la OIT para los aprendizajes de calidad Volumen I: Guía para formuladores de políticas. Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (SKILLS) Departamento de Política de Empleo.
- Paura, V., & Zibecchi, C. (2019). Género y Programas sociales: la construcción de una nueva agenda de investigación. *Trabajo y sociedad*, (32), 307-326.
- Pautassi, Laura (2004). "Beneficios y Beneficiarias: análisis del Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados de la Argentina". En Valenzuela (edit) Políticas de Empleo para Superar la Pobreza. OIT: Santiago de Chile.
- PNUD, (2012) Proyecto *Desarrolla*. Vida con proyectos. Guía metodológica para la elaboración de proyectos desde una perspectiva de género y competencias. Disponible en http://www.inefop.org.uy/docs/Guia_Vida%20con%20Proyectos.pdf
- Rentería, E. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Recuperado de: <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/Rev%20Universitas%20Psychologica%207-2-01.pdf>
- Scott, J. (2002). El género: una categoría útil para el análisis. *Op. Cit. Revista Del Centro De Investigaciones Históricas*, (14), 9-45. Recuperado a partir de <https://revistas.upr.edu/index.php/opcit/article/view/16994>
- Seid, G. (2016). Procedimientos para el análisis cualitativo de entrevistas. Una propuesta didáctica. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales.
- Silveira, (2001). La dimensión de género y sus implicaciones en la relación entre juventud, trabajo y formación. *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*, 457-492.
- Soto, Daniela. (2018) Proyectos de vida femeninos. (In)compatibilidad entre familia y trabajo

remunerado en la modernidad, artículo (p. 211-248) en *Mujer (es), familia (s) y trabajo (s): un debate internacional*. Ana Cárdenas Tomažič; Ana María Yévenes Ramírez. Buenos Aires, Ed. Teseo.

Veira, J. L. V., & Goy, C. M. (2004). Valores y actitudes del trabajo en Europa Occidental. *RES. Revista Española de Sociología*, (4), 51-66.

Tablas y figuras

- Tabla 1. Muestra teórica de las participantes del *Programa* entrevistadas.
- Figura 1. Relación de objetivos específicos con dimensiones de análisis y fuentes de información de la investigación. (a: Responsables institucionales del *Programa* en gobierno departamental; b: Equipos técnicos de organizaciones sociales que implementan *Programa* y c: Mujeres participantes del *Programa*).
- Figura 2. Operacionalización de las trayectorias sociolaborales de mujeres de sectores populares participantes del Programa Barrido Inclusivo.
- Figura 3. Posición, Sentido, Motivaciones, Valoraciones y Expectativas de las mujeres frente a la actividad.
- Figura 4. Planteo gráfico de la lógica de presentación del resultado “¿Activos de las mujeres para qué trabajo? El mercado laboral como un espacio que subordina, discrimina y no protege a las mujeres.
- Figura 5. Activos. Recursos materiales e inmateriales de las mujeres, a partir del discurso de Intendencia, organizaciones sociales y participantes.
- Figura 6. Pasivos. Barreras que impiden la transformación de recursos en activos de las mujeres, a partir del discurso de Intendencia, organizaciones sociales y participantes.
- Figura 7. Características estructurales del mercado de trabajo en relación a las mujeres de sectores populares, a partir del discurso de Intendencia y organizaciones sociales.
- Figura 8. Fortalezas y debilidades que presentan las mujeres respecto a su eventual inserción laboral una vez egresadas *del Programa*, en relación al portafolio de activos (oferta) y el mercado de trabajo (demanda), a partir del discurso de Intendencia y organizaciones sociales.