

CUIDARNOS







CRÉDITOS:

Cuidarnos: cara a cara, cuerpo a cuerpo

6to Encuentro Iberoamericano De Arte, Trabajo y Economía (6EIATE), 2020

Paulina León Crespo, Gabriela Montalvo, María Fernanda Troya
Quito: FLACSO, 2021

Textos

Sofía Acosta, Josselyn Añazco, Asamblea de Mediadoras, Tatiana Avendaño, Alejandra Bueno de Santiago, Belén Castellanos, Pablo Cardoso (en colaboración con Daniela Álvarez y Carla Salas), Maite Garbayo-Maeztu, Ana Harcha Cortés y Mariela Richmond Vargas, Paulina León Crespo, Karina Mauro, José Machado Gutiérrez, Martina Miño, Gabriela Montalvo, Tania Navarrete, María Fernanda Troya, Paola de la Vega Velastegui

Ilustraciones y fotografías

Josselyn Añazco, Camil Barrales, María Dolores Charvet, José Luis Jácome, Paulina León Crespo, Martina Miño, Juan Montelpare, Maryll Noguera, Aniara Rodado, Glenda Rosero, María Fernanda Troya, Ariadna Vargas

Edición de textos

Jennie Carrasco Molina

Ilustraciones, diseño y diagramación editorial

Nathalia Romero y Ariadna Vargas

ARTE ACTUAL FLACSO

La Pradera E7-174 y Av. Diego de Almagro

Quito – Ecuador

www.artefactual.ec

artefactual@flacso.edu.ec

ISBN: 9789978675557

ARTEACTUAL



Índice

CUIDARNOS: CARA A CARA, CUERPO A CUERPO

Cuidarnos: cara a cara, cuerpo a cuerpo / Paulina León Crespo, Gabriela Montalvo, María Fernanda Troya	13
--	----

A MANERA DE PRÓLOGO

Edipo y Narciso en el bucle de la producción / Belén Castellanos	33
--	----

I. LOS SÍNTOMAS DEL DESCUIDO

· Condiciones de trabajo en las artes y cultura. Una aproximación a su situación en Ecuador en tiempos de COVID-19 / Pablo Cardoso, Carla Salas y Daniela Álvarez	47
---	----

· Pre-Informe 01 del Observatorio Andino de Arte, Cultura y Género / Alejandra Bueno de Santiago.....	53
---	----

· Mediación y precarización: el trabajo invisible de los cuidados en las instituciones culturales / Asamblea de Mediadoras	59
--	----

II. ¿QUIÉN CUIDA A LOS TRABAJADORES DEL ARTE?

· Pandemia y Trabajo Artístico en Buenos Aires / Karina Mauro	85
---	----

· Análisis de datos para una política en femenino / Paola de la Vega Velastegui	97
---	----

· Pronunciamiento de mujeres en las artes	109
---	-----

III. CUERPO Y CARGA

· Mujeres que cargan: relecturas de imágenes maternas / Maite Garbayo-Maeztu.....	123
· Urgencias o emergencias del cuerpo / José Machado Gutiérrez.....	137

IV. CUERPO Y CUIDADO

· Volver a estar juntas / Paulina León Crespo, Gabriela Montalvo, María Fernanda Troya	149
--	-----

V. FUTUROS PREFERIBLES

· Hechicerías para transformar(nos) el mundo / Ana Harcha Cortés y Mariela Richmond Vargas	167
· Atender lx Cuerpx Antenx / Tatiana Avendaño	175
· La palabra <i>necesidad</i> adquiere otra dimensión en la cultura del cuidado / Tania Navarrete	195
· La cuarta (no) persona / Josselyn Añazco	203

¿CÓMO SOSTENER EL MUNDO SIN LLEVARLO A CUESTAS?

· Reflexiones en curso / Paulina León Crespo, Gabriela Montalvo, María Fernanda Troya.....	211
--	-----

BIOGRAFÍAS

Mediación y precarización: el trabajo invisible de los cuidados en las instituciones culturales

Interpretación del reporte de resultados de la encuesta “Perfil y situación laboral de mediadoras educativas en el DMQ”

Asamblea de
Mediadoras²

Durante los meses de septiembre y octubre de 2020, la Asamblea de Mediadoras³ invitó abiertamente a llenar una encuesta a trabajadoras relacionadas con la mediación educativa, cultural y comunitaria en museos de Quito que son financiados mayoritariamente con presupuesto público. El propósito de esta encuesta fue agrupar la información que nos permitiera entender la situación que atravesamos en nuestros

59

1 Nos nombramos en femenino “mediadoras” porque nuestro trabajo es mayoritariamente realizado por mujeres, pero además históricamente la estructura institucional le ha atribuido un rol feminizado a nuestro trabajo. Sin embargo, nuestra autodefinición no excluye a personas cis género, diversidades sexuales y hombres que trabajen/trabajaron en mediación educativa, guianza, facilitación, mediación comunitaria, etc.

2 Responsables de la acción: Natalia Pineda Arias, María Dolores Parreño, Valeria Galarza Rosero y Alejandro Cevallos.

3 Somos una asamblea auto convocada conformada por mediadoras educativas, mediadoras culturales y comunitarias, investigadoras y artistas. A pesar de nuestras distintas procedencias, formación y trayectoria, nos sentimos vinculadas por nuestra práctica que se define como mediación entre instituciones culturales, territorios y comunidades. Más información en www.asambleademediadoras.org

lugares de trabajo en medio de una crisis sanitaria, que ha puesto en evidencia también una crisis política y de gestión de las instituciones educativo-culturales de la ciudad.

En este documento compartimos los resultados de dicha encuesta que tuvo la generosa participación de cuarenta y ocho (48) mediadoras y educadoras, la mayoría cumplen funciones en los distintos museos y centros culturales de Quito. Creemos que es una muestra importante en la medida en que representa, aproximadamente, más del 35% de las trabajadoras empleadas en este campo, en Quito, hasta noviembre de 2020.

60 La encuesta se elaboró frente a la necesidad de contar con datos estadísticos, que nos permitieran contrastar la información boca a boca, sobre despidos, reducción de salarios y vulneraciones de derechos laborales de las mediadoras. La encuesta fue diseñada y sistematizada por la Asamblea de Mediadoras de Quito, un colectivo en formación con doce mediadoras comunitarias y educativas independientes, autoconvocadas, y sin patrocinio de ninguna institución cultural ni estatal.

Aun cuando hemos tenido en cuenta que esta información pudiera ayudar a tender redes de apoyo y negociación, en este documento no hacemos una interpretación exhaustiva ni final de toda la información recogida, puesto que este es un ejercicio que creemos requiere seguirse haciendo de manera colectiva. En este sentido damos una lectura inicial que sigue abierta a elaboración y nuevas interpretaciones, como una evidente excusa de articulación y convocatoria a la organización⁴.

4 Si estás interesada en continuar una conversación para imaginar formas de organización posibles escríbenos a: asambleademediadoras@gmail.com

A continuación, invitamos a leer la sección introductoria sobre la mediación como trabajo invisible de cuidados dentro de las instituciones culturales, además de los resultados organizados en las secciones: Datos generales, Derechos laborales, Condiciones de vida, Condiciones laborales de las personas con empleo, Condiciones laborales de las personas sin empleo, Percepción frente a la crisis, Necesidades urgentes, Hacia la organización de mediadoras en Quito.

Mediación: trabajo invisible de cuidados dentro de las instituciones culturales

Partimos de una pregunta que ha surgido durante los espacios de diálogo: ¿Las mediadoras somos reconocidas y valoradas de igual manera que otras trabajadoras de los campos artísticos? ¿Cómo es percibida y valorada la construcción simbólica y material de nuestro trabajo, tanto dentro como fuera de las instituciones culturales y artísticas? La complejidad de estas dos preguntas no termina en una respuesta concluyente, pero sí nos permite abrir el diálogo y generar una reflexión crítica y autocrítica sobre la división y brechas internas entre nosotras, personas artistas, y trabajadoras del arte y la cultura.

61

La Mesa de Diálogo⁵ -encuentro en el que presentamos los resultados de la encuesta a aquellas mediadoras que participaron en ella y que deseaban compartir un espacio de reflexión- evidenció con cifras la intuición general sobre la precarización del trabajo cultural y artístico feminizado de manera extendida, bajo el nombre de “todas”: Todas sufrimos precarización laboral, todas hemos sido

⁵ La mesa de diálogo se realizó en días previos a la presentación del Encuentro Iberoamericano de Arte, trabajo y Economía. Fue un espacio cerrado en búsqueda de garantizar las mejores condiciones para el diálogo y la organización, atendiendo la seguridad de quienes participan de él.

gravemente golpeadas por la crisis socio-sanitaria causada por la pandemia.

Nosotras, desde nuestro lugar de enunciación, llamamos a repensar esta respuesta porque bajo el nombre de “todas” se teje una idea de paridad y homogeneidad que no nos deja ver condiciones de precarización laboral aún más agudas, invisibilizando lo cual invisibiliza afectaciones socio-sanitarias de la crisis, aún más profundas. Todas hemos sido precarizadas, pero no todas hemos sufrido las mismas formas ni consecuencias de esta precarización.

62 Volvemos a la interseccionalidad desde una mirada crítica, si bien la condición del trabajo artístico y cultural feminizado nos atraviesa, somos las mediadoras de museos, galerías, centros culturales las que realizamos el trabajo de cuidado más cotidiano y tal vez más minusvalorado dentro del campo cultural. Somos nosotras las que cuidamos, atendemos, educamos, organizamos y conversamos con las diferentes comunidades que habitan los espacios museales/ centros culturales, las que acompañamos los recorridos en las salas expositivas, las que sostenemos las dinámicas con niños/as, jóvenes y ancianos/as cuando los recibimos como público. También somos las que, en el día a día y en la práctica, asumimos gran parte del cuidado y preservación de las obras, de las muestras, de los recursos, de los dispositivos. Así como el cuidado que sostiene y reproduce la vida es invisibilizado, el trabajo de la mediación que sostiene y reproduce la vida de los espacios museales es infravalorado por otrxs trabajadores del arte y por la administración cultural en su sentido amplio.

No hemos arribado solas a esta conclusión. Esta

respuesta inicial que traza las líneas del trabajo de mediación como trabajo de cuidados, ha sido el resultado de largos procesos de diálogo, de consensos y disensos. Arribamos con mayor claridad a esta idea después, y solo al final, de la Mesa de Diálogo sostenida en la sexta edición del Encuentro Iberoamericano de Arte, Trabajo y Economía denominado “Cuidarnos: cara a cara, cuerpo a cuerpo”.

Datos generales

Del total de mediadoras que completaron la encuesta, el 66,7% se auto identifica en femenino; 27,1% en masculino, y el 6,2% se autodefine como parte de las diversidades sexuales. Nuestras edades están mayoritariamente entre los 26 a 30 años (29,2%) y 31 a 35 años (35,4%). Hay menor número de personas de 36 a 40 (25%), siendo el grupo más reducido el de mayores de 40 años (8,3%). La autoidentificación étnica mayoritaria es mestiza/o (97,9%), mientras que como indígenas se identifica el 2,1%; no hay ningún registro de afrodescendientes, blancos ni montubios. Las mediadoras con algún tipo de discapacidad que completaron la encuesta fueron el 6,2%. Cerrando los datos generales, tenemos que el tiempo de experiencia laboral en mediación y educación está mayoritariamente ubicado entre 9 y 12 años (27,1%), o es incluso mayor a 12 años (22,9%). Las personas con menor experiencia de trabajo, de 1 a 2 años, son el 12,5%; de 3 a 5 años, son el 16,7%; seguidas de las personas con 6 a 8 años de trabajo, con el 20,8%.⁶

63

Vistos así, estos datos sugieren que la composición de la

⁶ Los resultados de la encuesta permitieron determinar que la mayoría de mediadoras, 80,2%, trabaja en museos y centros culturales, un 5,7%, en galerías y centros de arte y, el restante 11,4%, en otro tipo de espacios. De estos espacios, casi el 90% opera con recursos públicos, ya sean estatales, municipales o que funcionan de modo mixto (público/privado); cerca del 10% son privados; y hay tan solo una iniciativa independiente. Nota de las Editoras

estructura laboral dentro de las instituciones artístico-culturales de la ciudad de Quito, si guerespondiendo a lógicas hegemónicas y excluyentes, con respecto a disidencias sexuales, corporalidades en discapacidad y etnicidades divergentes. Con relación al tiempo de experiencia en el área de mediación educativa/comunitaria, esta excede los 8 años, lo que habla sobre la vivencia concreta de distintas condiciones y trayectorias que las trabajadoras han atravesado durante cambios de gestión.

64

No queremos pasar por alto las ausencias y los silencios durante el proceso de recopilación de información. Las personas que decidieron no llenar la encuesta, así como quienes optaron por no asistir a la Mesa de Diálogo entre mediadoras, nos hablan desde el silencio, lo cual refleja el miedo de que esta fuera una actividad institucional o mentada por autoridades, que pudiera ser motivo de despido. Durante el tiempo que se mantuvo abierta la encuesta, y durante la Mesa de Diálogo, las mediadoras se preguntaban si esta encuesta era un instrumento para determinar la lealtad de la trabajadora a la institución para la que trabaja. Esto nos ratifica la vulnerabilidad de nuestro cargo, en el que los derechos no pueden ser abiertamente exigidos, por el temor a perder el puesto de trabajo, o de no volver a ser incluida en futuros contratos ocasionales de mediación.

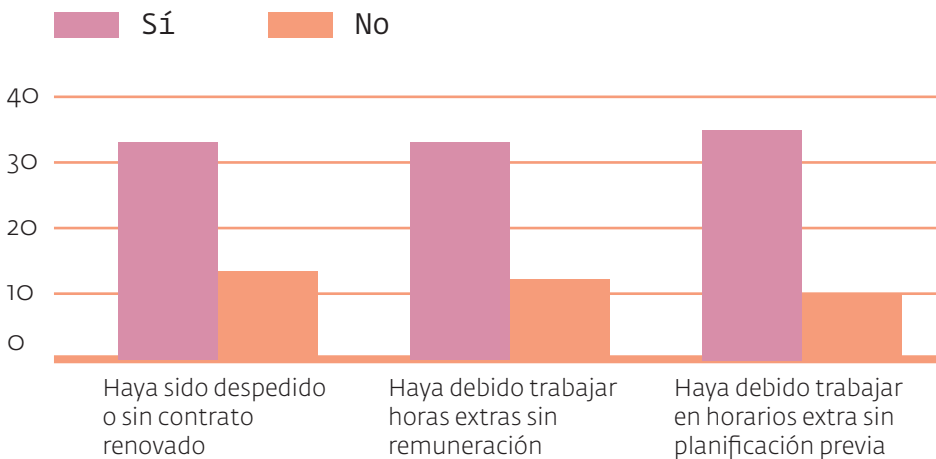
Derechos laborales

La vulneración de los derechos laborales no es una situación nueva que haya llegado con la crisis sanitaria. Como resultado del diálogo en la mesa de mediadoras vimos que nuestra precarización ya ocurría desde antes de la pandemia, y que se agudizó con esta. “Ahora ya no se pagan horas extras”, “el internet lo pagamos nosotras de nuestros bolsillos”, “los materiales educativos para talleres

y actividades los compro yo o no realizaría mi trabajo”, “me pueden llamar o escribir por trabajo a cualquier hora, cualquier día”.

Estos son algunos de los testimonios de mediadoras⁷ que corroboran esta condición de precarización laboral, confirmada en la siguiente pregunta de la encuesta.

Para el periodo 2019-2020 conoces a alguien que:



Como señaló una mediadora: “cuando no hay un norte en la política cultural, el trabajo para las mediadoras se multiplica, el trabajo se convierte en atender los pedidos de por aquí y por allá”. Además, quienes aportaron con sus respuestas y testimonios a la encuesta, relatan que están viviendo la burocratización de la mediación, porque deben concentrarse en presentar informes sobre el tiempo de horas que trabajan y la cantidad de actividades que

7 Los testimonios y comentarios de mediadoras serán presentados sin autoría. No se incluirán nombres ni seudónimos para preservar el anonimato y confidencialidad de nuestras compañeras, a quienes reiteramos el cuidado de la información proporcionada.

realizan, lo que resta tiempo para crear contenido y generar lógicas de interacción con las audiencias adaptadas a la virtualidad. Esto evidencia que las trabajadoras de mediación educativa y comunitaria ocupan posiciones dentro de la institución que son permanentemente cuestionadas, se pide una justificación sobre su presencia en los espacios culturales, lo que se ha agudizado en el contexto de la pandemia.

66 En cuanto a la valoración de las relaciones interlaborales que sostienen las mediadoras en los espacios donde trabajan, ellas califican como “buena” y “no muy buena” su capacidad de participación en la toma de decisiones que afectan sus espacios y las agendas que allí se desarrollan. De 48 respuestas, 37 personas valoran como medio su nivel de participación y su capacidad real para resolver problemas frente a la emergencia sanitaria. Esto da cuenta del cruce de manos institucional necesario frente a las condiciones adversas que generó la crisis por COVID-19 en los museos y centros culturales de la ciudad. Los mismos resultados se repiten en lo relacionado a la valoración de canales de diálogo y políticas culturales gestadas desde la institución. Creemos que el hecho de haber valorado como buena la relación con superiores, puede deberse a la censura y temor de las trabajadoras -72.9% de quienes respondieron se encuentra laborando actualmente- de expresar las dinámicas de relación con sus supervisores y/o coordinadores, o con instancias superiores. Esta información se reafirma como contradictoria cuando la contrastamos con la información cualitativa y testimonial en la que se piden canales de diálogo, medios horizontales de comunicación con autoridades, así como espacios de reunión y sensibilización sobre las dificultades y retos del trabajo de mediadoras.

Condiciones de vida

Somos nosotras, mediadoras, mujeres, y cabezas de hogar, quienes aportamos mayoritariamente al ingreso económico de nuestras familias. Dependemos, para nuestra subsistencia y la de nuestros hijos, de nuestro salario. La mayoría de encuestadas (41/48) aportan el principal ingreso económico familiar, en tanto 12 personas reportan haber sido el sustento de sus familias y ahora se encuentran en el desempleo. De las respuestas recibidas, 25 personas reportan tener cargas económicas familiares.

Además de los trabajos actuales/anteriores como mediadoras, 91,7% de las personas encuestadas realiza trabajo doméstico y de cuidado en el hogar. Un 8,3% afirma no realizar este tipo de trabajo. Junto con el trabajo económico remunerado y el no remunerado, gran cantidad de mediadoras educativas y comunitarias estudian en programas de actualización y cursos de formación (60,4%), mientras que las personas que están estudiando pregrado (4,2%), tienen el mismo porcentaje de quienes estudian una maestría (4,2%). Una sola persona está cursando un doctorado. El 29,2% no se encuentra estudiando.

67

Nuevas formas de trabajo: ¿Cómo han afectado las condiciones de virtualidad al trabajo de mediadoras?

En esta sección ofrecemos una síntesis global, intentando respetar las ideas generales vertidas en la encuesta.

La mayoría de las encuestadas insiste en la sobrecarga laboral que ha representado trabajar durante la pandemia. Mencionan la ruptura de los espacios familiares, personales e íntimos de las trabajadoras, ahora atravesados por los tiempos de trabajo realizados en horarios extendidos y días de trabajo adicionales que antes no formaban parte de la

rutina. En todos los testimonios podemos ver la colisión de los espacios privado-laboral en un núcleo doméstico donde las mediadoras sostienen su trabajo público y trabajos de cuidado no remunerados que han sido históricamente invisibilizados.

También son numerosas las respuestas sobre enfermedades de origen psicoemocional, desde neuritis, parálisis, insomnio, dolores físicos, hasta depresión, ansiedad, estrés. Una muestra de ello está en testimonios que nos dicen: “Es bastante estresante, hay que dividir tareas en el hogar y se añade la presión laboral (estrés la mayoría de tiempo)”, “Las labores domésticas dificultan mi trabajo como mediadora y la dificultad de la conexión a internet”, “Trabajar desde casa requiere mucho más tiempo [...] y, en mi caso, afecta a mi discapacidad”.

68

Varias respuestas hablan del desempleo como uno de los aspectos más preocupantes. Varias de estas experiencias exponen afectaciones a nivel económico, pero también emocional. Algunos testimonios hablan del descuido por parte de las instituciones para las que trabajan, que han depositado una sobrecarga de trabajo en las mediadoras. Las instituciones culturales no se han hecho responsables por las condiciones laborales concretas de sus trabajadoras de mediación, no solo demandan de ellas horas extras, sino que también las responsabilizan de contar con las herramientas y recursos de trabajo indispensables para desarrollar sus labores.

Condiciones laborales: personas con empleo

En esta sección compartimos los resultados del 72,9% de personas que están trabajando actualmente. Más adelante veremos los datos desagregados del 27,1% de mediadoras que se encuentran sin empleo.

Sobre el tiempo de trabajo que han permanecido en la institución, es notable observar que un 25,7% lleva de 1 a 2 años de trabajo, y otro porcentaje equivalente reporta tener de 6 a 8 años en su institución cultural. De las personas con empleo, un 80% tiene contrato estable, lo que está vinculado con su antigüedad, estabilidad y cargo. En los casos en que esta estabilidad no se mantiene, posiblemente impacta en la continuidad y el sostenimiento de los procesos de mediación que se desarrollan con territorios y comunidades que dialogan con los espacios culturales.

La mayoría de personas que respondieron tener actualmente empleo, trabajan en espacios culturales público-privados. Sobre las condiciones salariales de las personas con empleo, un 34,3% gana más de USD \$800 mensuales, en tanto un 28.6% percibe un salario entre USD \$600 y USD \$700. Consideramos que estos salarios son medios o medio-bajos, tomando en cuenta el costo mínimo de la canasta básica en el el país⁸, así como las condiciones impuestas por la crisis económica que ha golpeado al sector de trabajadoras y trabajadores en Ecuador durante el último año.

69

Cuando preguntamos cuántas horas semanales de trabajo realizan las personas actualmente con empleo, la mayoría dijo trabajar más de 40 horas a la semana (trabajo remunerado), mientras que las horas de trabajo doméstico y de cuidado en casa varían desde 5 horas a la semana hasta 35 horas de trabajo de cuidado no remunerado, teniendo como rango de 16 a 20 horas de trabajo semanales en casa.

8 A enero de 2020, la canasta básica familiar en el Ecuador presentó un costo de USD \$716,14. Para consultar los detalles y la metodología de cálculo, ver: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/2020/Enero-2020/Boletin_tecnico_01-2020-IPC.pdf Nota de las Editoras.

Un dato clave, resultado del cruce de información, es que: Las personas que han conservado su empleo son, mayoritariamente, las que ocupan puestos de supervisión de mediación, jefatura y coordinación o, a su vez, un porcentaje más reducido de mediadoras antiguas con contratos estables. Esta información debe ser contrastada con la de las personas despedidas o sin empleo, con cargos de mediación educativa y atención directa en salas, quienes percibían un menor salario con contratos ocasionales que facilitaron el despido intempestivo. Esto nos permite tener una primera mirada de la brecha interna dentro de quienes se autodefinen como mediadoras.

Condiciones laborales: personas sin empleo

70

En esta sección mostramos los datos del 27,1% de mediadoras que se encuentran desempleadas. Están más expuestas a despido y fin de contrato, las mediadoras que han trabajado en las instituciones menos de 1 año (15,4%), así como aquellas que han trabajado de 1 a 2 años (61,5%), incluyendo aquellas que han trabajado hasta por 5 años en la misma institución (23,1%). Las mediadoras más antiguas no se ubican en esta situación de riesgo, pues ninguna mediadora con más de 5 años en la institución manifestó haberse quedado sin empleo.

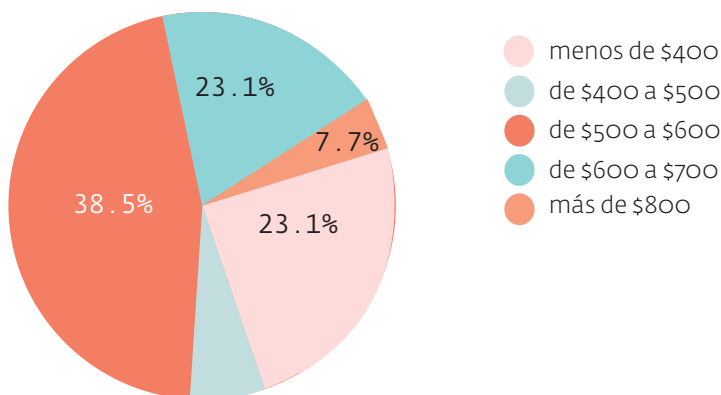
La mayoría de respuestas que hemos recibido en esta sección de personas sin empleo es de trabajadoras que dicen encontrarse en puestos de trabajo debajo de jefaturas y coordinaciones de las instituciones para las que trabajan. Aunque también se percibe como un lugar de trabajo menos inestable en comparación a quienes dicen trabajar en el rol de guías o custodios de sala, quienes perciben tener más riesgo de quedarse sin trabajo o lo han perdido ya.

En el gráfico siguiente se puede observar el porcentaje de

mediadoras según el rango de su salario mensual.

Tu salario mensual fue

13 respuestas



El porcentaje de mediadoras que se han quedado sin empleo, corresponde a trabajadoras que cumplían más de 40 horas a la semana de trabajo remunerado, junto con mediadoras con trabajo ocasional que trabajaban menos de 15 horas semanales, junto con jornadas de trabajo parcial de 20 horas. El tiempo de trabajo doméstico y de cuidado en casa tiene una media de 21 a 25 horas. El tipo de contrato predominante entre aquellas trabajadoras que perdieron su empleo fue estable, aunque ocasional (53.85%); en tanto los salarios de un 38,5% de estas mediadoras fue de USD \$500 a USD \$600 mensuales.

71

Queremos resaltar que las razones por las que estas mediadoras dejaron de trabajar en las instituciones culturales de carácter público-privado se deben mayoritariamente a despidos, seguidos del fin de los contratos ocasionales. Durante la emergencia sanitaria, la mayoría salió por despidos que no necesariamente fueron justificados mediante informes técnicos y evaluaciones. En el caso de haber salido por causas independientes, la mayoría reporta haber salido por causa del vencimiento de

contratos ocasionales. Esto demuestra que el carácter provisional de los contratos aumenta las condiciones de precarización laboral y obstaculiza el sostenimiento de procesos de mediación a largo plazo, que son sobre todo aquellos que se realizan con comunidades y territorios.

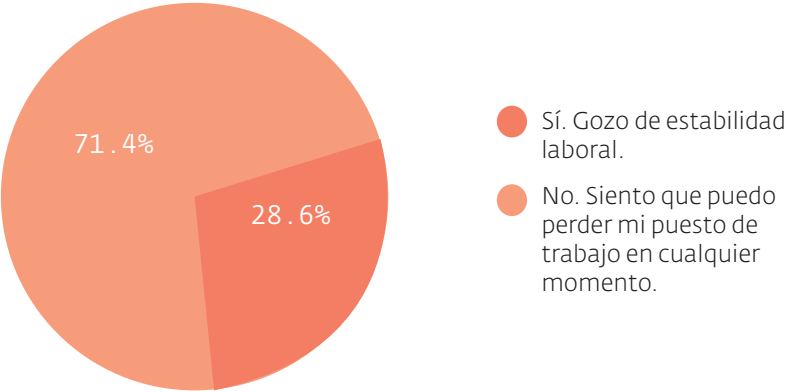
Percepciones frente a la crisis

Durante la crisis sanitaria, si bien las encuestadas manifiestan que las horas de trabajo han disminuido (en promedio 6 horas a la semana), es mayor el número de personas que responden que su carga de trabajo ha aumentado de 4 a 8 horas semanales.

Estas dos respuestas, aparentemente contradictorias, son el resultado de la disminución formal o contractual de horas de trabajo, frente al trabajo real que se debe realizar para alcanzar a cumplir con la planificación, desarrollo y ejecución de actividades, sobre todo elaboradas en entornos digitales, lo que requiere más carga de planificación previa que no siempre puede ser mostrada a través de las “evidencias” -informes y gestiones burocráticas que las mediadoras deben

72

¿Sientes seguridad laboral?



realizar para justificar su presencia en las instituciones, que siempre es cuestionada-.

Sobre la pregunta *¿Sientes seguridad laboral?*, vemos que ninguna persona cuyo rol se encuentra en la supervisión, jefatura o coordinación dice sentirse afectada por el sentimiento de inseguridad laboral. Si cruzamos estos datos con los de los cargos que ocupaban las personas que se han quedado sin empleo, podemos ver que las mediadoras que han sido despedidas o cuyos contratos no han sido renovados, ocupaban los cargos más bajos, tenían menor tiempo de trabajo en la institución y percibían los menores ingresos. El tiempo corto de trabajo en la institución se debe a que muchas instituciones museales, incluyendo centros culturales municipales, no contratan directamente a las mediadoras, sino que estas plazas se ocupan de manera esporádica en períodos expositivos a través de contratos tercerizados.

73

Este alto porcentaje de inseguridad laboral (71,4%) se refuerza con el hecho concreto del despido de personas en los siguientes cargos: mediador/a, guía nacional, asistente de mediación, guía operador, mediador/a educativo/a. Esto nos lleva a pensar en las distancias internas dentro de las instituciones culturales, pues las personas que consideran su trabajo relacionado con la mediación, pero ocupan cargos de jefatura, supervisión o coordinación, no han sido despedidas y se agrupan en el 28,6% de personas que sí gozan de estabilidad laboral.

¿Qué entornos o plataformas digitales usan para trabajar?

Las plataformas virtuales como Zoom, redes como WhatsApp, Facebook y Google, definitivamente son los canales más usados en las actividades que han desarrollado

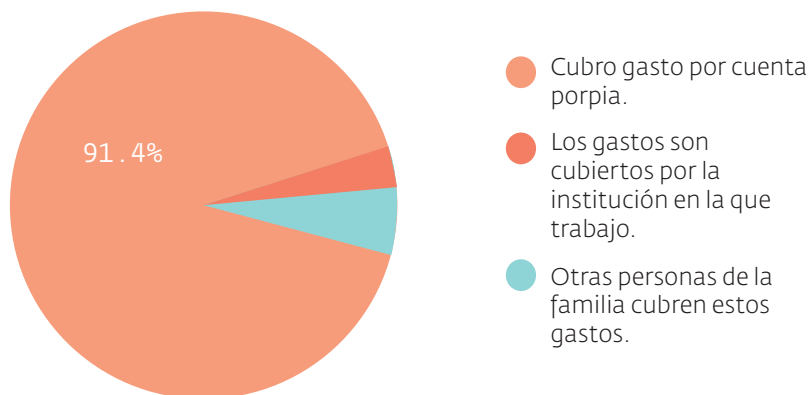
las mediadoras educativas y comunitarias durante la crisis sanitaria. Si bien el uso de internet, computadora y celular se ha convertido en uso obligatorio para el trabajo, cabe señalar que el 50% de las encuestadas comparte la computadora con otro integrante de la familia, ya sea otro adulto que trabaja o estudia, así como niños/as o adolescentes que reciben educación en línea.

Entre los desafíos de llevar a cabo el trabajo de manera digital están los problemas de conectividad a internet, factor problemático que las mediadoras dicen haber asumido por cuenta propia. La falta de herramientas y metodologías digitales para crear contenidos ha sido solventada desde la auto-formación, implicando un tiempo extra de trabajo no reconocido. Esto implica que las instituciones culturales no están asumiendo la capacitación de sus mediadoras en lo relacionado al uso y gestión de plataformas digitales, así como tampoco han enfrentado la falta de dispositivos y la deficiencia en conectividad.

El gráfico muestra cómo se cubren los costos de conexión a Internet para realizar el trabajo de las mediadoras.

¿Quien cubre los gastos que implican la conectividad a internet que requieres para trabajar?

36 respuestas



Necesidades urgentes frente a la crisis.

- a) Necesidades de formación y capacitación para poder mediar/trabajar en emergencia sanitaria y post pandemia

La mayoría de personas considera necesario que después de la crisis sea importante formarse en aspectos vinculados a la bioseguridad, como también en herramientas que les permitan sobreponerse a la adversidad y afrontar el desequilibrio emocional propio y de los públicos/comunidades a quienes atienden y acompañan a través de las propuestas educativas y comunitarias.

En los testimonios, las mediadoras expresan mantener interés en fortalecer destrezas para el manejo de ambientes virtuales y la creación de contenidos, pues parece ser que esta seguirá siendo una herramienta de trabajo post pandemia. Una voz minoritaria de las encuestadas habla de manera más general de la necesidad de formación y capacitación para el “perfeccionamiento” profesional. Este pedido de profesionalización puede ser contrastado con las demandas de jefaturas y coordinaciones que exigen mayores destrezas de parte de los equipos de mediación. Como vemos, el interés de las mediadoras en especializarse y capacitarse está presente. El pedido de las coordinaciones debe estar acompañado de propuestas concretas que permitan esta formación continua, siendo cubierta por las mismas instituciones y centros culturales.

75

- b) Necesidades urgentes de las que debe ocuparse la institución cultural

La mayoría de voces que llenaron la encuesta reclaman garantías sobre la estabilidad laboral como un tema central. Algunas personas mencionan la necesidad de

pensar los espacios culturales en contextos de la crisis sanitaria, desde aspectos como la bioseguridad, pero también en el sentido de la capacidad que debería tener la institución para vincularse con los contextos sociales con los que las mediadoras deberían interactuar: públicos, territorios, comunidades.

Siguiendo la misma dirección, algunas respuestas se enfocan en la necesidad de clarificar el funcionamiento institucional: en cuanto a políticas laborales, concretamente manifiestan la preocupación por los contratos que permiten despidos de mediadoras educativas y comunitarias de manera intempestiva. Así mismo, mencionan la necesidad de contar con políticas culturales frente a la ciudad y claridad en torno a las propuestas culturales y espacios expositivos.

76 También hay respuestas que reclaman un trato más horizontal en el espacio de trabajo y la necesidad de sostener procesos comunitarios que las mediadoras se han encargado de desarrollar en sus áreas de incidencia.

Estas ideas, recogidas en la encuesta a manera de necesidades generales y de forma muy breve, están abiertas a la lectura, interpretación y diálogo dentro de las instituciones culturales. No nos detenemos en este punto pero convocamos a la comunicación entre instituciones, coordinaciones, jefaturas, dando un espacio, voz y voto a las trabajadoras de atención directa a los públicos, mediadoras, guías, custodios de sala, entre otros/as.

Organización de mediadoras

El 68,8% de las encuestadas tiene interés en formar parte de una organización autoconvocada de mediadoras en

el Distrito Metropolitano de Quito, seguido de un 29,2% que indica que tal vez estaría interesada. Muchas de las respuestas que recogimos indican que los medios virtuales son el modo más factible para comenzar a encontrarnos y discutir preocupaciones comunes. En menor medida algunas voces dicen considerar necesario y estar dispuestas a encontrarse de manera física.

Quisiéramos subrayar algunas propuestas que insinuaron pasos concretos para comenzar una red de apoyo y organización entre mediadoras:

- Mapear los lugares de residencia y de acción cultural, las posibilidades de alianzas para fortalecer la presencia cultural en los distintos lugares de actuación.
- Organizar reuniones por sectores, para trazar una hoja de ruta entre mediadoras de distintas instituciones con el fin de imaginar estrategias para integrar a la comunidad en la recuperación del patrimonio cultural material e inmaterial.
- Creación de espacios sostenidos para la formación académica en mediación educativa y comunitaria.

77

¿Qué temas son prioritarios de tratar y visibilizar para las mediadoras?

A continuación recogemos y transcribimos algunas de las respuestas que consideramos relevantes, debido a que se plantean como problemáticas para una comunidad de trabajadoras; en otros casos agrupamos y sintetizamos las respuestas que contienen el mismo sentido. Entre los temas que son prioritarios para las mediadoras están:

- Registro de mediadoras/es educativos; apoyo recíproco mediante servicios (como trueques

de alimentos básicos o servicios importantes); apoyo en la formación de niñas/os para las instituciones cuyos maestros no tienen mucho conocimiento de mediación y no llegan de la manera deseada a sus estudiantes.

- Espacios de discusión entre mediadoras educativas y comunitarias sobre la situación laboral, falta de empleo, procesos de contratación, derechos laborales.
- La profesionalización, certificación, capacitación, valoración del cargo de mediación educativa.
- Conocer las leyes de amparo laboral al/la empleado/a.
- Discutir sobre estandarización de sueldos y/o equiparación salarial.
- Determinar carga laboral, horarios, seguridad y salud ocupacional.
- Protección en bioseguridad al guía/mediadora/custodio.
- Discutir sobre una estructura institucional que permita reconocimiento y ascensos económicos para las trabajadoras de la mediación educativa y comunitaria, así como canales y propuestas que puedan permitir el crecimiento laboral de las mediadoras dentro de las instituciones.
- El trabajo de mediación comunitaria y educativa ha sido históricamente precarizado y minimizado al interior de las instituciones culturales. No existe claridad sobre las funciones y roles concretos de la mediación, por lo que este trabajo es funcional a las necesidades emergentes de museos y se requiere su reformulación para poder llevar procesos sostenidos con las comunidades barriales, educativas, etc., a largo plazo.

Conclusiones de la plenaria

De la Mesa de Diálogo sostenida para socializar e interpretar juntas estos resultados presentados llegamos a las conclusiones de próximos pasos a seguir:

1. Necesidad de buscar asesoría legal para conformar una asociación de trabajadoras. Las formas concretas de vulneración de derechos requieren respuestas concretas con una mirada legal y apoyo jurídico.
2. Buscar alianzas con otras trabajadoras culturales reconociendo condiciones similares de precariedad que conviven en condiciones particulares y brechas internas entre nosotras.
3. Buscar espacios para sensibilizar a las autoridades, gestores culturales y trabajadoras del arte sobre el rol de las mediadoras y su situación laboral actual.

79

Asumimos que la organización y el trabajo que esto implica no es algo que podamos levantar solas, ni sostener de modo aislado. Por ello, nos asumimos como un espacio abierto y en construcción, reivindicamos que sin mediación no hay política real en la que se trascienda la noción de acceso por la de participación, diálogo y real construcción de derechos culturales. Somos la posibilidad de expansión y desborde de las instituciones artísticas y culturales.

Para lograr estos siguientes pasos necesitamos saltar el miedo, romper el silencio, acuerparnos, cuidarnos.

Quito, 13 de noviembre, 2020



Te del perdón, Glenda Rosero, Ilustración, 2020

Tratamiento para el perdón.

Glenda Rosero

Para mirar hacia adelante primero se debe sanar.

1) La catarsis

Para sacar el espanto. Contiene flores de Santa Ana, flores de azahar y hojas de arrayán. Afloja la mucosidad y expulsa todo lo infecto que invade el cuerpo, la mente y el alma. Barre los caminos.

2) La limpieza

Para mantener la asepsia. Contiene pétalos de rosas y pétalos de jazmín. La expulsión violenta del primer paso se mantiene estable con la ingesta de esta agua. Puede hacerla en grandes cantidades para darse baños.

3) La tranquilidad

Para la regeneración. Contiene hojas de lavanda y flores de manzanilla. Sirve para desinflamar rencores y renovar la buena vibra. Dota de sosiego. Ya hay como mirar al frente.