

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador  
Departamento de Sociología y Estudios de Género  
Convocatoria 2018-2020

Tesis para obtener el título de maestría de Investigación en Sociología

Imaginarios de la paternidad y maternidad en torno a la conciliación familia-trabajo desde la  
perspectiva de género y clase social: caso FLACSO Ecuador

Wilma Gabriela Regalado Narvárez

Asesora: Cristina Vega

Lectoras: Ana María Goetschel y María Cristina Vallejo

Quito, noviembre de 2021

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a todas las personas que aportan cada día a sostener la vida de los demás. A aquellas personas que han sostenido la mía, a mi abuela Marina, a mi hermana Andrea y mi hermano Cristian, y en especial a mi madre, que siempre ha estado sosteniendo mi mundo aun cuando nadie sostuvo el suyo. Gracias, por tanto.

A mi hija Luana por ser el motivo por el cual empecé a conocer un mundo que está tan a la vista de todos, pero a la vez resulta tan inapreciable. Gracias por ser mi faro para entender este mundo que está construido al revés, espero poder enseñarte a darle valor a las manos que nos atienden, a las personas nos dan su tiempo para que podamos seguir creciendo.

A mi querido compañero de vida, por ser un hombre que creyó en su propia voz para ejercer su paternidad y seguir camino más acorde a sus propios valores y su visión de sí mismo.

## Tabla de contenidos

Resumen.....	VII
Agradecimientos.....	VIII
Introducción .....	1
Capítulo 1.....	9
Los imaginarios sociales y la conciliación familia-trabajo desde la.....	9
perspectiva de género y clase social: entradas teóricas.....	9
1. Entre lo real e imaginario: Los imaginarios sociales .....	10
1.1 Los imaginarios sociales desde la perspectiva de género.....	11
1.2 Perspectiva de clase social en los imaginarios de la maternidad y paternidad.....	14
1.3 El trabajo de cuidado y la organización social del cuidado.....	23
2. Regímenes de bienestar en América Latina desde la perspectiva de género .....	24
2.1 La familiarización y mercantilización del cuidado.....	26
2.2 División del trabajo reproductivo y productivo, fronteras entre lo público y lo.....	28
privado.....	28
2.3 El cuidado permanece en lo doméstico e invisible.....	30
Capítulo 2.....	34
Contextualizando los mundos del trabajo y el cuidado familiar de los ecuatorianos .....	34
1. El mundo laboral ha cambiado en Ecuador y ¿Qué hay del espacio doméstico? .....	35
1.1 Brecha salarial por género en Ecuador.....	35
1.2 Un mercado laboral que prefiere la mano de obra masculina.....	37
2. Los hogares ecuatorianos no son como antes, ¿qué hay de su organización? .....	39
2.1 Estratificación socioeconómica de los hogares ecuatorianos.....	41
3. La doble jornada de trabajo parece ser un asunto de las mujeres .....	43
3.1 Factores ideológicos que influyen en la distribución sexual del trabajo.....	45
3.2 ¿Quién cuida a los niños?.....	46
Capítulo 3.....	50
La transversalización del género en los distintos espacios de la sociedad: reglamentos y.....	50
normativa para los Institutos de la Educación Superior .....	50
1. Políticas públicas para la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y.....	50
familiar .....	50
2. Principios de equidad e igualdad en la Ley Orgánica de Educación Superior.....	57
3. Políticas de equidad y conciliación de la vida familiar y laboral en FLACSO.....	64

3.1 La transversalización de género en FLACSO Ecuador. ¿Se trata de una.....	70
transversalización desde arriba o desde abajo?.....	70
4. Estructura organizacional de FLACSO Ecuador .....	71
4.1 Delimitación del grupo de estudio.....	74
4.2 Características del grupo de análisis.....	76
Capítulo 4.....	82
Los imaginarios de la maternidad y paternidad entre la vida laboral y familiar de.....	82
profesionales académicos y no académicos en FLACSO Ecuador .....	82
1. Primer imaginario de la maternidad .....	83
2. Segundo imaginario de la maternidad, el tiempo de la madre es para el cuidado.....	89
de los hijos.....	88
3. Tercer imaginario de la maternidad, la prioridad de la madre es el cuidado.....	93
de la familia.....	93
4. Primer imaginario de la paternidad, la naturalización del padre ausente.....	97
5. Segundo imaginario de la paternidad, ser padre como un asunto que se aprende .....	100
6. Tercer imaginario de paternidad, una paternidad más acorde a lo que pienso.....	102
Capítulo 5.....	102
Estrategias de conciliación trabajo-familia de profesionales académicos y no.....	111
académicos de FLACSO Ecuador .....	111
1. Mientras yo trabajo y mi pareja también, ¿quién debería cuidar de los niños? .....	112
2. La familiarización del cuidado: no hay como la familia para el cuidado de mis hijos .	114
2.1 La familia como el centro del afecto y la flexibilidad en el cuidado.....	114
2.2 La visión masculina de la familia: un lugar para el control y guía de los hijos.....	118
2.3 La legitimidad de la familia como el principal actor del cuidado.....	119
3. Mercantilización del cuidado: siempre estoy pendiente de cómo estará mi hijo .....	121
4. La corresponsabilidad del cuidado parental debería ser un asunto de dos.....	126
5. FLACSO y su aporte a la conciliación de sus trabajadores .....	133
5.1 La percepción de los trabajadores sobre el aporte de FLACSO a su vida familiar	134
Conclusiones .....	141
Lista de referencias.....	147

## **Ilustraciones**

### **Figuras**

2.1 Promedio años de estudio por género.....	36
2.2 Relación entre ingresos y nivel de instrucción en base al género.....	36
2.3 Jefaturas de hogar por género.....	40
2.4 Nivel socioeconómico agregado de los hogares.....	42
2.5 Distribución del trabajo remunerado y no remunerado por género.....	44
2.6 Carga global trabajo por género.....	44
2.7 Valoración del trabajo y la familia en base al género .....	46
2.8 Miembros de la familia que asumen el trabajo de cuidado.....	47
3.1 Distribución por género de la planta docente en FLACSO.....	72
5.1 Mapa de redes de cuidado.....	111

### **Tablas**

2.1 Estructura del mercado laboral en base al género.....	37
2.2 Características socioeconómica por estratos sociales.....	42
3.1 Políticas en torno a la conciliación laboral y familiar en Ecuador.....	52
3.2 Políticas en torno a la conciliación que rigen a las Instituciones de Educación.....	60
3.3 Reglamentos internacionales y nacionales en torno a la conciliación e igualdad.....	66
de género para FLACSO Ecuador.....	66
3.4 Distribución del personal no académico de FLACSO Ecuador.....	73
3.5 Trabajadores administrativos y de servicios con hijos menores a 10 años.....	74
3.6 Docentes de maestría con hijos menores a 10 años.....	74
3.7 Tamaño de la muestra.....	75
3.8 Distribución participantes grupo focal.....	75
3.9 Características del grupo de análisis.....	76
5.1 Estrategias de conciliación y características socioeconómicas.....	113

### Declaración de cesión de derecho de publicación de la tesis

Yo, Wilma Gabriela Regalado Narváez, autora de la tesis titulada “Imaginos de la paternidad y maternidad en torno a la conciliación familiar y laboral desde la perspectiva de género y clase social: caso FLACSO Ecuador” declaro que la obra es de mi exclusiva autoría, que la he elaborado para obtener el título de maestría de Investigación en Sociología concedido por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador.

Cedo a la FLACSO Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, bajo la licencia Creative Commons 3.0 Ecuador (CC BY-NC-ND 3.0 EC), para que esta universidad la publique en su repositorio institucional, siempre y cuando el objetivo no sea obtener un beneficio económico.

Quito, noviembre de 2021



---

Wilma Gabriela Regalado Narváez

## **Resumen**

Esta tesis analiza desde una perspectiva de género y clase social las valoraciones y representaciones en torno al ejercicio de la maternidad y paternidad y cómo las mismas condicionan las estrategias y recursos que utilizan las y los trabajadores de FLACSO para conciliar su vida familiar y laboral. De esta forma, se identificó que los valores androcéntricos predominantes en el entorno laboral, junto con la normativa estatal que no ha logrado traspasar de manera efectiva el trabajo de cuidado a otros actores, recrea socialmente características sobre ser madre y padre, que legitiman la figura de la madre como la única responsable del cuidado y la normalización de la ausencia de la figura paterna en la crianza.

Esto intensifica el sesgo de los roles de género vigentes y que el trabajo de cuidado permanezca y se legitime como un asunto que debe ser solventado por los hogares, por lo que la familiarización del cuidado es percibida como la mejor estrategia de cuidado cuando en realidad las personas deslegitiman la oferta de servicios de cuidado infantil por distintas razones como: la falta de información de los servicios de cuidado estatales existentes, el desconocimiento de los derechos laborales con los que cuentan y los grupos sociales con menores ingresos no logran cubrir los costos de los servicios privados.

Es así como, la falta de referentes en servicios de cuidado motiva a que las personas consideren a la familia como el único actor legítimo y óptimo para el mismo, por tal razón los valores sociales que priman en torno al cuidado son los lazos afectivos más que la calidad y profesionalización del servicio de cuidado. En cuanto a la repartición de las tareas del hogar como una posible fuente de conciliación, esta resulta ser factible en aquellos hogares en los cuales los varones se involucran en el trabajo de cuidado, lo cual se posibilita con la toma de conciencia sobre el mismo como una responsabilidad compartida, esto fue más notorio en aquellos varones de estratos medios y altos debido a factores como el acceso a mayores niveles de educación y la posibilidad de tener nuevos referentes culturales.

## **Agradecimientos**

A Cristina Vega, por su guía y su constante apoyo para poder seguir adelante con este trabajo a pesar de las circunstancias por las que atravesamos actualmente.

Al Departamento de Sociología y Estudios de Género, que han realizado un trabajo comprometido y sincero con nuestra generación. A todas las maestras y maestros por su formidable preparación, su generosidad y entusiasmo por impartir sus conocimientos y abrirme un camino tan valioso para mi vida.

A las y los trabajadores de FLACSO que me mostraron una parte tan delicada de sus vidas, por compartir sus vidas y sus necesidades; su trabajo, dedicación y esfuerzo por sobrellevar su cotidianidad, son una muestra de lo que muchas personas viven y sienten en nuestro país.

A mis compañeras y compañeros, por su autenticidad, por su diversidad y por ser una fuente de inspiración para mí.

A mi madre, por siempre inculcar en mí el amor por el conocimiento y por ser mi constante apoyo a lo largo de mi vida y mis metas.

A mi compañero, Juan Sebastián, porque sin tu apoyo y tu empuje no podría cumplir con todas mis metas y mis proyectos personales, esta tesis nos pertenece como familia. A mi hija, por ser mi razón por querer construir un mundo más justo y equitativo.

## **Introducción**

Esta tesis es una apuesta para responder la forma en cómo las personas construyen sus dinámicas y su identidad en el ir y venir de la vida familiar y laboral, representa además una forma de responder como autora de esta investigación a mis propios cuestionamientos sobre ser madre y profesional a la vez.

Hace tres años, no lograba comprender, por qué ser madre significaba sacrificar mis anhelos y sueños para dedicarme al cuidado de mi hija, no encontraba una forma de explicar por qué mi reciente maternidad me resultaba tan complicada, tan contraria a mi posición de mujer. Me preguntaba por qué en el imaginario colectivo ser madre y profesional exitosa era una fórmula imposible de lograr. Al mismo tiempo, tenía la duda, si era algo que los hombres igualmente vivían o sentían, si sus elecciones tenían esta carga y peso que las mujeres definitivamente teníamos que llevar.

Hace tres años, tenía miedo de convertirme en la madre abnegada y sacrificada que la sociedad esperaba que fuera, pero que, en el fondo, no deseaba ser. Es así, que la búsqueda por encontrar nuevas formas de vivir mi maternidad en conjunción con mi desarrollo profesional y personal me llevó a estudiar una maestría en Sociología. Surgiendo la idea de investigar, las formas cómo las personas construimos, pero también deconstruimos las normas sociales impuestas, que muchas veces o casi siempre, no se nivelan con nuestro propio ser, con nuestra identidad o con la manera cómo deseamos vivir nuestra propia vida.

Finalmente, a través de mi tiempo de estudio en FLACSO Ecuador; la lectura de libros, artículos, conversaciones con profesores y amigos, y, por medio de esta investigación, he logrado comprender que el hecho de hacerme estas preguntas, y de replantearme la forma en cómo quiero llevar mi maternidad, se debe también a factores propios de mi situación social y la posibilidad de haber tenido referentes culturales y sociales específicos. Entendí que, la posibilidad de modificar mis prácticas de cuidado, y de poder conciliar mi vida familiar y profesional, depende de los recursos materiales y simbólicos a los que tengo acceso de acuerdo a mi posición de género y clase y del medio en el que vivo.

He podido comprender que nuestra propia construcción identitaria y nuestro accionar representan un sinnúmero de configuraciones entre los planteamientos e intenciones de

cambio, pero que están estrechamente relacionados a los recursos materiales que son o no posibles para poder modificar nuestras prácticas. Cumplir con las responsabilidades parentales y laborales requiere de recursos humanos y económicos; pero también de que las personas consideren a estos recursos un medio legítimo para ejercer su responsabilidad parental.

Diversos estudios y teorías (Viveros 2002, Figueroa 2012, Serrano 2016) revelan que la maternidad y la paternidad son aprendidas en el proceso de socialización temprana, a partir del cual se les asignan a los sujetos roles, funciones y formas de comportamiento. De esta manera, el modo en cómo nos relacionamos, imaginamos el mundo y actuamos en el ejercicio de la maternidad y paternidad, están determinados por discursos dominantes y prácticas legitimadas, pero que llegan a ser dinámicas y cambiantes en el tiempo.

Esto no quiere decir que los cambios a nivel discursivo supongan necesariamente cambios en la práctica, aunque hay que reconocer, que son factores que inciden. Lo relevante es afirmar que existe una diversidad de representaciones y prácticas en torno a ser madre/padre – profesional, las cuales resultan de un proceso de construcción social. Por lo que la forma en cómo se organiza el cuidado es un aspecto en el cual se sigue reproduciendo desigualdades en los diferentes niveles de la sociedad y entre los géneros.

Los actores que lo integran juegan un papel fundamental en la posibilidad de repensar y modificar prácticas que reproducen la desigualdad entre los géneros, en la medida que la realidad solo puede ser modificada a partir de la transformación de las condiciones materiales y simbólicas que permitan a las mujeres y los varones replantearse sus roles de género. Por ejemplo, para los varones, este planteamiento supone y se relaciona con asumir los cuidados como una responsabilidad propia y reconocer que se trata de un trabajo que debe ser compartido entre todas y todos, pero también ser y dejar que otros estamentos sean colaboradores de una actividad que se reproduce en toda la sociedad como exclusiva de las mujeres y, especialmente, de las madres.

Para varios investigadores como Franzoni (2008), Leiva Gómez y Comelin (2015) la forma cómo se organiza el cuidado en la sociedad depende de los mecanismos organizacionales y legislativos generados por parte del mercado laboral y el Estado, los cuales deberían permitir a las y los trabajadores conciliar de mejor manera su vida laboral y familiar, así como también

la implementación de políticas públicas que hagan posible promover una mayor igualdad entre los hombres y las mujeres en los distintos ámbitos de la vida. Sin embargo, se debe considerar que estas estructuras están permeadas por percepciones subjetivas, y la reproducción de roles y estereotipos de clase y de género.

Estudiar cómo se construye la identidad de la madre y padre, desde la perspectiva sociológica de clase y género, permite identificar la interrelación entre lo subjetivo y el terreno material. Entender cómo lo subjetivo marca los ritmos de las personas en su día a día y las prácticas existentes en la *conciliación laboral y familiar*.

Mi propuesta es reflejar a la maternidad y paternidad como un aspecto construido, entendiéndose que las personas establecen sus propias percepciones por la relación y los vínculos que existen entre la realidad social y su propia subjetividad, es decir, a través de la subjetivación. Desde esta postura, considero que aun cuando muchos aspectos de la sociedad están preestablecidos, los individuos tienen la capacidad de transformar sus percepciones y prácticas sociales y destacar que estos roles son vividos por las personas de distinta manera según su género, su posición en la sociedad y sus particularidades económicas y sociales.

Considerar estos aspectos en la realidad social del contexto ecuatoriano, puede aportar conclusiones relevantes sobre cómo perciben y viven las personas el trabajo asalariado y de cuidado y la forma cómo lo asumen en su vida cotidiana nos permite conocer cómo se estructuran las estrategias en la vida del hogar y del trabajo y de qué modo están condicionadas por los imaginarios sociales.

Por las razones expuestas, los hilos conductores de mi investigación son la construcción de los imaginarios sobre la paternidad y maternidad presentes en la vida familiar y laboral de mujeres y varones de distintas clases sociales que laboran en FLACSO Ecuador. Para este análisis, me centré en la interacción de las políticas públicas a nivel laboral, institucional y de FLACSO, junto con las estrategias que utilizan las y los trabajadores para conciliar su vida familiar y laboral y sus percepciones culturales, que en su conjunto nos dieron las pautas para entender cómo estos factores influyen en su construcción subjetiva.

Este trabajo, es el compendio de una investigación cualitativa que utilizó como herramientas la recolección de información mediante entrevistas a profundidad y grupos focales durante el

mes de enero y marzo del 2020. Las y los participantes de la investigación, fueron 20 personas entre hombres y mujeres, con un rango de edad entre los 24 y los 50 años, padres y madres que tienen hijos de uno a 10 años y que trabajan bajo relación de dependencia en FLACSO Ecuador. Cabe destacar que este rango de edad es la etapa donde los niños tienen dependencia de una persona cuidadora para su mejor desarrollo y crecimiento.

La elección de los participantes se realizó mediante una selección aleatoria del grupo de personas con hijos de la edad mencionada; para determinar esta población de muestra, se efectuó una recopilación de la información de la base de datos de todas y todos los trabajadores no académicos y académicos de FLACSO, se dividió en grupos de acuerdo al tipo de trabajo y sueldo que perciben y su nivel educativo. A cada una de las personas seleccionadas se le realizó una entrevista semiestructurada y, se concretó un grupo focal con personas que tuvieran las características indicadas, para establecer una discusión grupal. Se señala, que los nombres de las y los participantes han sido modificados y se utiliza un seudónimo con el fin de preservar el principio de confidencialidad. Tanto las entrevistas como el grupo focal se realizaron en las instalaciones de FLACSO, lo cual permitió observar las dinámicas laborales presentes en este espacio.

En el grupo focal se recopiló información sobre sus expectativas profesionales y parentales, la forma en cómo organizan su día cotidianamente, la distribución de tareas con sus parejas, las estrategias que utilizan para conciliar su vida laboral y del hogar, y sus creencias con respecto a la *división sexual del trabajo*. En el mismo, se abordaron preguntas sobre la percepción de las capacidades de las personas para la crianza, el rol que juega el Estado y FLACSO en la conciliación de su vida laboral y familiar, y las razones por las que eligen ciertas estrategias de conciliación.

En consecuencia, en esta investigación, me interesa analizar: cuáles son los valores y normas sociales presentes en los imaginarios colectivos sobre el ser padre y madre en los grupos de trabajadores, además buscó identificar:

1. ¿Cómo influyen los imaginarios en las prácticas cotidianas y estrategias de conciliación de hombres y mujeres de distintas clases sociales?
2. ¿Cuál es la organización social del cuidado de las y los trabajadores de FLACSO?

3. ¿Las políticas y acciones estatales en torno a la conciliación han logrado aminorar la carga de trabajo de cuidado en el grupo de estudio?

Para dar respuesta a estas interrogantes, la información e investigación realizada se expone en cinco capítulos. En el primer capítulo, se lleva a efecto un recorrido teórico, iniciado con el concepto de los *imaginarios sociales* de Cornelius Castoriadis (1975). Realizando una articulación con las perspectivas de género y clase social propuestos por Joan Scott (1996) y Raewyn Connell (1997), y la categoría de *habitus*, propuesta por Pierre Bourdieu (1991). Además, se contempla la propuesta sobre los regímenes de bienestar de Esping Andersen (1993) bajo la perspectiva de género de Franzoni (2008) con el fin de abordar los conceptos de familiarización y mercantilización del cuidado.

Este andamiaje teórico es el que sostiene el sentido relacional que existe entre los imaginarios de la paternidad y maternidad, leídos desde el género y la clase social, la conciliación de la vida familiar y laboral y el modo en cómo influyen las políticas y normativas en la organización social del cuidado. Además, interrelacionar estas teorías me permitió formular las ideas que sustentan el análisis del material empírico, y los relatos de las entrevistadas y entrevistados.

De esta forma, los imaginarios sociales me brindaron un soporte para analizar las ideas expuestas como parte de un colectivo y discurso dominante, a la vez que, pude identificar de qué forma los sujetos deconstruyen estos discursos para crear nuevas representaciones de sí mismos y de la realidad. En segundo lugar, los imaginarios de la paternidad y maternidad, desde el sentido del *habitus*, me permitió identificar que las normas y valores asociados a los roles de género varían de acuerdo a la posición social de los sujetos.

En tercer lugar, pude determinar los discursos hegemónicos que son asumidos por las y los trabajadores, ya que, en estos discursos se establecen parámetros sobre lo que es “correcto” y “legítimo” en la crianza, sobre el deber ser de la “buena madre/el buen padre” cuyo cumplimiento es vigilado y legislado socialmente, y que finalmente influyen en la construcción subjetiva de los sujetos. Es preciso señalar que estos discursos no son puramente ideológicos, sino que condicionan la toma de decisiones de los sujetos, en el sentido de acceso a recursos económicos, usos de tiempo, búsqueda de mejora profesional y en la intensidad de

carga de trabajo. Se observa que alcanzar los ideales impuestos en estas representaciones ideológicas varía de acuerdo a cada clase social.

En el segundo capítulo, se realiza una contextualización de la estructura socioeconómica en la que se desarrolla mi grupo de estudio. Utilicé datos estadísticos de fuentes oficiales internacionales y del país para poder enmarcar las estructuras sociales, económicas, laborales y culturales que condicionan el ejercicio de la maternidad y paternidad en mi nicho de estudio, además con estos datos recopilados, pude precisar la organización social del cuidado actual en el Ecuador.

En tal sentido, analicé datos como el *uso de tiempo y la carga total de trabajo por género* para identificar las características de la división sexual del trabajo entre los varones y mujeres; la *estructura familiar* actual y la forma en cómo está estructurado el *mercado laboral por género*, tomé en consideración el tipo de trabajo, nivel salarial, niveles jerárquicos al que acceden las personas en el país de acuerdo a su género.

Según la información obtenida se descubrió que el empleo adecuado es un 10% menor en la población femenina con respecto a la masculina, brechas en la repartición de las tareas del hogar para las mujeres, la cual supera tres veces el tiempo que emplean los varones en las actividades domésticas y de cuidado. Son referencias que muestran que el rol de las trabajadoras del hogar sigue primando en la sociedad ecuatoriana, el mismo que constituye una barrera de acceso a derechos, servicios y bienes.

En el tercer capítulo, realicé un análisis de la legislación nacional junto con la Ley Orgánica de Educación Superior y de FLACSO, en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral. Lo que me permitió determinar que, si bien ha existido un avance en la legislación nacional por incorporar acciones y normativas para mejorar los mecanismos conciliadores de la vida familiar y laboral, estos no han llegado a reducir en gran medida la carga de trabajo que asumen y se les asigna a las mujeres; y que se incrementa en los estratos sociales con menores recursos. Principalmente porque estos mecanismos no están enfocados en esta problemática, sino en que las mujeres con trabajos formales permanezcan insertas en sus labores, a pesar de que en Ecuador las mujeres en mayor porcentaje se encuentran realizando labores no reguladas o informales.

En el cuarto y quinto capítulo se hace un análisis de los reatos de las y los trabajadores, cuyo hilo conductor son los imaginarios sociales en torno a la maternidad y paternidad, y las implicaciones de las valoraciones y percepciones presentes en estos imaginarios en sus elecciones personales para solventar sus demandas laborales y familiares. En la articulación de estas variables se pudo identificar las normas y valores que se tejen de acuerdo al género y a la clase social, las formas de negociación entre las parejas y el uso de tiempo, dentro y fuera del hogar. Lo cual me permitió conocer las distintas encrucijadas, a las que las madres y padres se enfrentan diariamente para sobrellevar la carga de trabajo laboral y doméstica y las normas que perduran y que dirigen ciertas tomas de decisiones.

De igual forma, se pudo establecer los vínculos y estrategias sociales que permiten a las personas cumplir con las distintas demandas sociales. De esta forma, dependiendo de la valoración que se les da a las distintas estrategias las personas concilian -o no- de manera satisfactoria su vida laboral y familiar. Como también identificar que las elecciones sobre a quién se delega el cuidado de los hijos dependen del conjunto de recursos económicos y redes sociales al alcance, pero lo que resulta aún más importante para esta elección, es si la misma es aceptada o legitimada por su núcleo social. Tan es así, que la conciliación es vista en casi todos los estratos como un problema que debe ser resuelto en el seno del hogar.

Finalmente, desarrollo las conclusiones de mi trabajo de investigación a partir de las cuales propongo una reflexión sobre la importancia que tienen los imaginarios de la maternidad y paternidad en la organización social del cuidado, ya que, en el trabajo de cuidado priman elementos afectivos y morales muy arraigados en la sociedad. Por lo que, para los padres y madres en general, la confianza en los actores que ejercen el cuidado resulta ser un elemento fundamental para elegir o no determinada estrategia. Por otro lado, las acciones estatales y laborales no han logrado garantizar el acceso y las garantías de cuidado para los grupos sociales de clase baja y media, por lo que no han existido cambios significativos en las dinámicas de trabajo al interior de los hogares. A esto se suma el poco involucramiento de los varones en el trabajo de cuidado, lo que conlleva a que el cuidado siga siendo percibido como un trabajo que solo las mujeres pueden ejercer, que en su conjunto intensifican la condición de doble presencia que viven las mujeres.

Ahora bien, los casos en los que existen dinámicas familiares más igualitarias se han dado bajo un conjunto de elementos que han permitido cambios identitarios en los varones y en una

mayor disconformidad en las mujeres trabajadoras. Uno de estos elementos es la inserción de las personas en los estudios de género, por lo que, incito en esta investigación a que las Instituciones de Educación Superior potencien la oferta de estudios de género, ya que es un factor que permite cambios identitarios y autorreflexiones que posiblemente implican relaciones y dinámicas más igualitarias a nivel familiar, institucional y nacional.

## **Capítulo 1**

### **Los imaginarios sociales y la conciliación familia-trabajo desde la perspectiva de género y clase social: entradas teóricas**

Los imaginarios sociales ponen en relieve las representaciones colectivas. Son un elemento clave en la construcción de la subjetividad de los individuos, pero también impactan en la producción de discursos dominantes y la acción social (Castoriadis 1975). De esta forma, permite entrever un sistema de creencias, valores y significados existentes en un determinado grupo social. Por tanto, pensado desde el género y la clase social, se puede afirmar que estas perspectivas posibilitan la comprensión de las representaciones, valores, normas y expectativas, sobre lo que se espera como “correcto” y “normal” de los sujetos, en función a su ubicación en cuanto a género y clase social.

En el presente capítulo se expone la discusión teórica de esta investigación, la cual proporciona el marco que da sentido a las dinámicas, relatos e interpretaciones del grupo de estudio junto a la realidad del contexto nacional. Al analizar las construcciones sobre la paternidad y maternidad, se realiza un enlace entre la categoría de imaginarios sociales y el género, desde la propuesta de Joan Scott (1996), con el fin de dar cuenta que, los primeros, se encuentran cargados de valoraciones, normas y representaciones simbólicas.

Por otro lado, los imaginarios sociales permiten entender cómo se organiza lo social, siendo el fin del presente trabajo entender la forma en cómo se organiza el cuidado en instituciones sociales como son la familia, el mercado y el Estado, ya que, “las significaciones imaginarias muestran el modo de ser de una determinada organización social” (Miranda 2014, 16). Puesto que, de la forma en cómo se deriva la vida social derivan brechas de género, en términos de repartición; y de clase, en términos de acceso.

Por consiguiente, se estructura en tres apartados: 1) los imaginarios sociales desde la perspectiva de género y clase, 2) los imaginarios de la maternidad y paternidad alrededor del cuidado, 3) el trabajo de cuidado y la conciliación laboral y familiar. De esta forma, la apuesta del capítulo representa un esfuerzo por entender la interrelación y las representaciones que hacen los sujetos sobre sí mismos como resultado de una combinación de los discursos e imaginarios colectivos dominantes y sus condiciones materiales.

## **1. Entre lo real e imaginario: Los imaginarios sociales**

El concepto de imaginario social propuesto por Castoriadis (1975) se refiere a las significaciones imaginarias que resultan de una constante organización mental de la realidad (E. Rodríguez 2011). El imaginario social se trata de una construcción colectiva, “en el que cada individuo es casi la sociedad entera, pues refleja sus significaciones incorporadas” (Agudelo 2011). Es así, como los imaginarios igualmente llegan a ser vistos como la matriz de conexiones entre diferentes elementos disponibles en un ámbito cultural determinado.

Randazzo (2002) en su lectura de Castoriadis (1975), considera la existencia de una interdependencia entre lo real y lo imaginario, y menciona “la expresión de la relación de los seres humanos con su “mundo” es la unidad conformada por su relación real y su relación imaginaria con sus condiciones de existencia” (Randazzo 2002, 87). Lo que supone que los imaginarios sociales son elementos que configuran y estructuran lo real pero también los imaginarios tienen una doble función de cuestionar o crear una nueva realidad. De tal forma, para Castoriadis (1975), el sujeto es el verdadero agente de cambio en la sociedad, ya que el individuo tiene la capacidad de desentrañar y cuestionar lo que se asume como natural y evidente (Randazzo 2002).

Los imaginarios sociales se construyen sobre el conjunto de valores, normas y expectativas que sirven para explicar la realidad social y legitimar las acciones y fenómenos que son parte de nuestra construcción como individuos (E. Rodríguez 2011, 21).

Por otro lado, Castoriadis (1997) sostiene que el imaginario social permite ver los medios inteligibles de la relación del individuo con la sociedad que se materializa en la vida cotidiana de los sujetos, ya que, el imaginario social opera en la realidad social a través del marco de oportunidades y restricciones para el accionar del mismo. Por otro lado, el sistema simbólico que produce la colectividad, y, a través del cual el sujeto percibe y define sus acciones y expectativas sociales son encarnados en los imaginarios sociales, “de esta manera, puede interpretarse a estos últimos como construcciones socioculturales que, configuran sujetos y concepciones mentales, a la vez que están determinados por estos” (Sewell, 1999).

El género al ser una noción que “estructura la percepción y la organización, concreta y simbólica, de toda la vida social” (Scott 1996, 76), tiene un impacto en la construcción de imaginarios sociales, a partir de los cuales se refuerza la desigualdad constitutiva basada en la

valoración social sobre la naturaleza biológica de los cuerpos. Sin embargo, al investigar el imaginario social de los y las trabajadoras de FLACSO (nicho de estudio), implica tomar en cuenta el espacio universitario y académico en el que se desenvuelven los sujetos, ya que el medio en el que se vive tiene la capacidad de influir en la manera de pensar y actuar.

Por lo que significa pensar en los instrumentos de funcionamiento, es decir los reglamentos y planes que se triangulan entre instrumentos formales y construcciones sustantivas, ya que, la operatividad de estos acuerdos depende de “las significaciones imaginarias sociales que sobre ellos se construya” (Murcia 2009, 237). Como sucede por ejemplo en la vida dinámica de las instituciones universitarias que se encuentran en una permanente ebullición de lo formal (sobre los imaginarios instituidos por el Estado y la universidad), y los imaginarios instituyentes definidos por la comunidad, que en su conjunto permiten a los sujetos entender sus acciones e interacciones como válidas (Murcia 2009).

Considerar la articulación de los imaginarios sociales con una perspectiva de género resulta primordial, ya que, “la comunicación diaria y la actividad cotidiana de los hombres producen significaciones imaginarias” (Miranda 2014, 16). En este sentido, se debe tener en cuenta que el lenguaje es la clave para instalar en la infancia el orden simbólico y es a través de éste que se construye la identidad de género, puesto que el individuo se encuentra siempre ante el simbolismo con un lenguaje ya constituido y la vida cotidiana resulta de la interacción y comunicación continua con otros (Castoriadis 1975, Berger y Luckman 1986, Scott 1996). Por consiguiente, el fin de esta investigación es conocer los discursos dominantes en torno al género y la clase social de los cuales se apropian los sujetos y cómo a través éstos van configurando de manera individual y colectiva, en un sentido dialéctico, sus propias realidades. Así mismo en este proceso de construcción surge la individuación en donde las personas se identifican o se resisten a los mismos.

En este sentido, los discursos que se analizarán son la reproducción de discursos que son dominantes en el contexto en el que se desenvuelven los sujetos.

### **1.1 Los imaginarios sociales desde la perspectiva de género**

Como se expuso anteriormente, el imaginario social es un conjunto de valores, normas y expectativas que influyen en la vida de los sujetos y son reproducidos a través del discurso establecido y socializado por las familias, espacios laborales, espacios educativos, normativas,

etc., las condiciones determinantes sobre lo que es ser mujer y varón, estructuran las percepciones y la organización de cómo deben ser los sujetos y el mundo. Para dar cuenta de ello, se debe considerar que el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales y se articula en cuatro dimensiones de lo social: las instituciones, los símbolos, las normas y la subjetividad (Scott 1996).

Por lo tanto, el género es una forma de organizar la sociedad porque estructura la percepción y la organización concreta y simbólica de toda la vida social (el mercado laboral, la política y la asignación social del cuidado, como un rol femenino); se transmite a través de la comunicación y la socialización, sobre lo que es ser mujer y varón (Scott 1996). En ese sentido, la *identidad de género* desde la perspectiva de los imaginarios sociales puede definirse como una construcción social cargada de valoraciones, prácticas y discursos que se producen de manera situada en el contexto de cada sociedad.

Aunque el género se construye socialmente sobre la diferencia sexual, no se reduce al aspecto biológico, sino a las representaciones y prescripciones sociales que no son otra cosa que “atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual” (E. Rodríguez 2001 citando a Lamas 1996, 38). Por otra parte, la categoría propuesta por Connell (1995), “escenario reproductivo” pone de manifiesto que si bien el género es una estructura de la práctica social que se refiere a los cuerpos no es una práctica social reducida al cuerpo. “El género existe precisamente en la medida que la biología no determina lo social. Marca uno de esos puntos de transición donde el proceso histórico reemplaza la evolución biológica como la forma de cambio” (E. Rodríguez 2001, 6).

Por este motivo, la dimensión subjetiva y simbólica del género, al ser construida socialmente se refiere al conjunto de ideas, prácticas y valoraciones sobre lo masculino y femenino. Así mismo, se debe considerar que el género configura el imaginario y las percepciones de los sujetos a la hora de reproducir y justificar sus prácticas. De esta forma, existe una constante interrelación entre los imaginarios sociales y el género debido a que se configuran entre sí y se materializan a través de prácticas que son legitimadas bajo instrumentos formales e informales como la familia, la educación, la religión, el espacio laboral, desde los cuales se asignan las funciones que son más apropiados para cada sexo (Scott 1996).

Una parte sustancial sobre el proceso de identificación, basada en el género, propuesta por Scott (1996), es que se da en “procesos de diferenciación que requieren la eliminación de ambigüedades y elementos opuestos con el fin de asegurar coherencia y comprensión común” (1996, 283). Es decir, la identidad de género se da bajo contradicciones que tienen diferentes puntos de partida y antagonismos, al igual que encontramos en su relación dicotomías como son: público/privado, presencia/ausencia, etc. De esta forma, la feminidad y la masculinidad son construcciones socializadas por el discurso dominante de una sociedad determinada, es decir, son identidades culturalmente construidas que permean todas las esferas de la sociedad y que parten de discursos distintos.

Castoriadis (1975) postula la relación entre la institución social de la familia y el símbolo, entendiendo a la primera “como la institución más próxima y procreadora de símbolos para el individuo, pues todo está atado a símbolos y por tanto a significados” (Castoriadis 1975 citado en Matamala 2012,36). Cada individuo partícipe de esta institución actúa con base a símbolos, roles particulares sobre lo que es ser padre, madre, hijo, hermanos, etc.; con significados particulares y percepciones distintas por cada miembro y entorno cercano.

Sin embargo, se debe considerar que las acciones simbólicas que se otorgan a los sujetos dentro de la familia o cualquier institución varían y puede modificarse en función de lo que el contexto llega a validar socialmente como correcto (Matamala 2012). Es así como, a través de las prácticas y los discursos que van cambiando, se puede reformular los símbolos e imaginarios sobre lo que es ser madre o padre. Es decir que, tanto la paternidad al igual que los imaginarios de la maternidad, son procesos históricos que se configuran en un determinado momento y de formas diversas, como un proceso de apropiación simbólica y de significados culturales pero que llegan también a ser innovados por lo sujetos (Scott 1996, L. García 2013).

Por lo cual, la perspectiva de género permite comprender en la presente investigación la construcción social, la estructura de los roles de género y las prácticas entre hombres y mujeres que se han mantenido históricamente en relaciones asimétricas, desiguales y jerárquicas. Estos efectos se manifiestan en la vida material y cotidiana de todos los sujetos en los distintos ámbitos de la sociedad, como el trabajo, la familia, las organizaciones, la política, etc.

## **1.2 Perspectiva de clase social en los imaginarios de la maternidad y paternidad**

Las percepciones de las personas sobre la realidad tienen implicaciones para la organización social y política de la sociedad, y, por lo tanto, en las diversas formas de lidiar con sus obligaciones y conflictos (Benería et al 2018, 41). Para Connell (1995), no es posible entender las configuraciones que hacen los individuos y las prácticas sociales sin considerar la articulación entre el género, la clase, la raza, la edad, etc. Es decir, los intereses y las proyecciones del mundo social se materializan en condiciones diferenciadas por edad, clase, etnicidad, género (Viveros 2002).

De esta manera se puede comprender que los roles ejercidos en una determinada sociedad están inconscientemente influenciados por esa legitimación social, que en definitiva responde a un factor cultural particular de la misma, proceso que además es validado y aceptado por los individuos quienes replican sus acciones en concordancia a las transformaciones que sufren estas prácticas a través del tiempo (Matamala 2012,3 citando a Baeza 2008, 32).

De esta forma, como lo sostiene Matamala (2008) los roles ejercidos como madres y padres están condicionados por la representación de los intereses de los grupos sociales que lo componen, esto quiere decir que las elecciones que hacen las personas en su vida cotidiana no solo se deben a los recursos disponibles sino también a lo que es aceptado y legitimado en sus núcleos cercanos (Bourdieu 1991). En efecto, la interrelación entre las condiciones materiales de los sujetos y su propia creación subjetiva se entiende como un constante interactuar entre los significados individuales y los percibidos por su entorno social más macro (Matamala 2012, 37).

Es decir, que los roles que ejercen los individuos serán naturalizados, legitimados e incluso considerados con cualidades específicas, asociados a su clase social. Como menciona Connell (1997), la configuración de la práctica social basada en el género está ubicada de manera simultánea con otras estructuras como la raza y la clase, en donde los sujetos actúan en un espacio de poder en el que se reproducen diferentes capitales (Connell 1997; Bourdieu 2011). Al respecto, el habitus, representa un concepto para entender la interacción entre los imaginarios sociales, el género y el estatus social de las personas, ya que las prácticas sociales se dan por la relación entre las estructuras sociales externas (campos de posiciones sociales), y las estructuras sociales internalizadas (esquemas de percepción, pensamiento y acción) a la que se las denomina habitus (Bourdieu 1991 citado en Criado 2009).

El habitus, permite a los individuos moverse e interpretar el mundo social de una manera única y común a los miembros del ámbito al que pertenecen, por lo que, personas de un entorno social homogéneo tiendan a compartir estrategias, expectativas y percepciones sobre el mundo de forma parecida (Baripedia 2018). Además, este concepto permite abordar las relaciones de poder y las posiciones de los sujetos en el escenario productivo y reproductivo (Armijos 2018, 2). Por lo tanto, el habitus es “un sistema de estructuras estructurantes estructuradas” (Bourdieu 1991), es decir un sistema de “esquemas de pensamientos, de percepción, de apreciación y acción reproducidas y a la vez recreadas, generadoras de prácticas asociadas a la posición social de los sujetos” (Armijos 2018 citando a Bourdieu 2011, 2).

Por tanto, el estatus social implica una serie de prácticas que representan y refuerzan distinciones y clasificaciones de tipo cultural y determinan toda la segmentación de la sociedad” (Herrera 2006 citando a Bourdieu 1998, 10). De esta forma, la dimensión de la clase social se refiere a la acción de los sujetos en función de una serie de condiciones materiales y simbólicas inculcadas que determinan las prohibiciones, libertades, posibilidades e imposibilidades, y necesidades que están inscritas en las condiciones objetivas (Criado 2009 citando a Bourdieu 1980).

En este sentido, de acuerdo al estudio de Serrano (2016), las paternidades y maternidades varían de acuerdo al capital económico y social para poder sobrellevar las actividades laborales y familiares, así como el nivel de involucramiento en la crianza. Sobre esto, Serrano (2016) destaca que las concepciones personales sobre “buena paternidad” puede estar representada “por la capacidad de proveer recursos suficientes para pagar un servicio de guardería “bueno”, más que la participación directa en estas tareas” (2016, 37).

Considerando la propuesta del habitus y su relación con los imaginarios sociales, se observa que la construcción de los individuos se basa en los discursos dominantes y las significaciones imaginarias de un determinado momento de la sociedad que desembocan en prácticas y comportamientos desigualitarios y que son naturalizados como parte de la identidad de cada individuo.

### **1.2.1 Imaginario de la maternidad respecto al trabajo de cuidado**

La maternidad y la paternidad son imaginarios que integran un sistema de creencias, significados y valoraciones existentes en un determinado contexto social, por lo que “representan una de las fuerzas reguladoras de la vida colectiva” (E. Rodríguez 2011, 21). La feminidad históricamente ha estado imbricada bajo normas y valores de ser para los otros, donde la mujer adquiere “sentido vital y reconocimiento de sí, por su contribución a la realización de los demás” (Lagarde 1997 citado en E. Rodríguez 2011, 24).

Igualmente, a la feminidad se la relaciona con la maternidad, fertilidad y el cuidado de los otros (E. Rodríguez 2011). Por tanto, históricamente a la mujer se le han adjudicado como características femeninas ser: cuidadoras, amorosas, delicadas, protectoras, las mismas que son socializadas desde la infancia. Además, en los imaginarios en torno al significado de la madre, intervienen varios factores como las creencias culturales, religiosas.

Uno de los discursos que ha naturalizado las cualidades de la mujer como cuidadora nata, es el biologista en el que se atribuye a las mujeres sus aptitudes naturales destinadas a la maternidad y crianza de los hijos, debido a sus factores fisiológicos innatos como su capacidad para procrear y amamantar. Bajo esta postura, los roles de género están determinados por los factores biológicos y las diferencias fisiológicas entre los cuerpos de los hombres y las mujeres. Como la alta producción de testosterona puede generar mayor nivel de agresividad y un cuerpo apto para esfuerzos físicos como el del varón y, en este mismo enfoque, el cuerpo de la mujer está preparado para cuidar, alimentar y proteger a los hijos.

Aproximarse teóricamente al cuerpo, es también considerar que el cuerpo es una realidad que problematiza y define contextualmente oposiciones binarias como naturaleza y cultura, subjetividad y objetividad, espacio individual y social, masculinidad y feminidad, entre otras. El cuerpo es una de esas nociones que por su carácter polisémico y complejo resultan irreductibles a la presentación parcial que dé él pueden hacer los distintos discursos, ya sean biomédicos, culturales, psicológicos o sociales (Viveros 2002, 275).

La reflexión sobre el enfoque biologista permite aproximarse al determinismo biológico presente en el imaginario de la maternidad, las cuales son nociones que han creado oposiciones binarias y desigualdades sociales. Pero resulta que la vinculación de la identidad femenina con la función reproductora es tan fuerte que se ha llegado a considerar como eje

central de la identidad de género a la maternidad (Chodorow 1984). Por lo que, la asociación entre la feminidad y la maternidad se inscribe históricamente en el trabajo de cuidado.

Además, estas características asignadas a la mujer han sido a lo largo de la historia legitimadas desde diferentes espacios, instituciones e incluso ciencias y han operado de tal forma que refuerzan la práctica materna como parte de la vida de cualquier mujer.

El cuidado, como una característica de la identidad femenina se configura como un elemento en constante interrelación con símbolos culturalmente disponibles, conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de estos, expresados en estructuras sociales; por ejemplo, las instituciones sociales expresadas en las doctrinas religiosas, educativas y políticas (Scott, 2008). Por otro lado, la aparente naturaleza biológica de la capacidad de la mujer para el cuidado y la crianza a la que Connel (1997) llama “el escenario reproductivo” funciona como un mecanismo de producción y reproducción de relaciones de subordinación entre los sexos (Chodorow 1984, Serrano 2016). De esta forma, el discurso que permea en mayor medida la identidad de la mujer es la reproducción humana, es decir, “el vínculo simbiótico real que existe entre la mujer y el feto durante la gestación y que se acaba con el parto y se instala como argumento fundamental del carácter “natural” de la maternidad” (Serrano 2016, 31).

De estos discursos dominantes se instauran diferentes tareas, normas y conductas que se imponen sobre la madre. Ya que se sostiene socialmente que la naturaleza de la madre para el cuidado la hace responsable del bienestar físico y mental de sus hijos. Se considera que su función fundamental es la supervivencia y bienestar de los seres humanos. “Quien debe asumir toda la responsabilidad por el bienestar físico y mental del bebé es la madre, ratificando así su posición como elemento-instrumento indispensable para la crianza” (Serrano 2016, 32). Por lo tanto, cualquier falla en esta misión se traduce socialmente en un daño y perjuicio al correcto desarrollo de las personas. Con este registro discursivo sobre este rol natural, se dan diversos imaginarios en torno a la maternidad, como “la buena madre” o la “mala madre”, “madre desnaturalizada”.

El imaginario de la maternidad está construido en base al bienestar del hijo y con un carácter natural, de esta forma la falta de cumplimiento de estos cánones representa una falla al “instinto maternal” (Badinter 1981). Se le atribuyen características como estar siempre disponible para sus hijos, la capacidad para subordinar sus deseos y aspiraciones a luz de las

necesidades de sus hijos, “que va de la mano con la institución de la noción del “niño-rey” (Badinter 1981 citada en Serrano 2016, 33).

Por otro lado, el imaginario de la buena madre también se alimenta de la ideología de la madre moral como “modelo moral y nutricio de sus hijos” (Chodorow 1985,15). Dentro del campo de la teoría de lo moral y cognitivo de los cuidados, Nancy Chodorow (1985), conceptualiza estas nociones sociales como la “ética femenina”, la cual se refiere a sobreponer los intereses personales sobre las necesidades de los demás.

La representación de la “madre, exclusiva para el cuidado”, de acuerdo a Gamboa y Orozco (2012) es parte del imaginario de la familia tradicional-occidental-moderna. En efecto, los cánones de la “buena madre” están diseñados bajo los patrones de la imagen de la familia tradicional de clase media, en la que las normas sociales y los roles de género se mantienen claramente definidos y se espera que las mujeres permanezcan en la casa cuidando de los hijos y los hombres como los encargados de proveer en el hogar (Hernández, 2019).

En consecuencia, dadas la representación de la madre como aquella dedica su tiempo y esfuerzo para el bienestar de sus hijos y de los demás, las mujeres obtienen un trabajo asalariado, se acercan al imaginario de la “mala madre” ya que no pueden dedicar tiempo completo a la atención de sus hijos. Y es así como al asumirse estos discursos como propios, esto significa una contradicción moral, ya que al tener que dejar en manos de otras personas las “tareas que les corresponde a ellas”, no llegan a cumplir con las cualidades femeninas que tienen todas las “buenas madres y buenas esposas” (Esquivel 2012). De esta forma, el tiempo que pueden ofrecer al cuidado de los hijos es una de las mayores preocupaciones de las madres trabajadoras.

De acuerdo al estudio de Elmira Rodríguez (2011), de la percepción de falta de tiempo para el cuidado de los hijos surge el concepto de tiempo de calidad como el “tiempo que las madres dedican a sus hijos fuera de su horario laboral; un tiempo más breve desde una dimensión temporal, pero más intenso en términos de dedicación” (2011, 26).

El anclaje entre los imaginarios sociales de la feminidad y de la maternidad permiten entrever las apropiaciones que hacen los sujetos sobre los discursos que han sido socialmente construidos, los cuales circulan y se instauran en la forma cómo las personas organizan su

vida y además sobre las reglas normadas institucionalmente. En ese sentido, Castoriadis (1991) destaca que la reproducción de modelos de comportamiento son actitudes instituidas que aseguran la continuidad de la sociedad.

Estos imaginarios sociales, al igual que construcciones que hacen las personas sobre sí mismas, no son estáticos porque las actitudes y la reproducción de imaginarios están sujetos a cambios y otras formas. Es así como la maternidad, lejos de tener un carácter natural, es una construcción sociocultural, que integra diversos significados y que cambia de acuerdo al contexto y época.

### **1.2.2 Imaginario de la paternidad respecto a los cuidados**

La paternidad al igual que la maternidad se interrelaciona con los símbolos culturalmente disponibles, los conceptos normativos manifestados en discursos hegemónicos reproducidos en instituciones sociales siempre cambiantes y la subjetividad de cada individuo (Scott 1996). Scott (1996) destaca también que la idea de masculinidad se basa en la necesaria represión de los aspectos femeninos, es decir en la negación de las cualidades femeninas ya que, de acuerdo a esta autora, esto representa una amenaza constante para “la estabilidad de la identificación de género” (pág.283). En este sentido, la masculinidad al igual que la femineidad, es una manifestación relacional determinada por la cultura y el contexto en donde se construye el sujeto, cambiante en el tiempo (Gutmann 1999).

De acuerdo con Mara Viveros (2002) esta oposición binaria, a la que hace referencia también Scott (1996), tiene como base la sexuación<sup>1</sup> de los cuerpos en lo biológico y lo natural. En el apartado anterior, se reflexiona sobre el condicionamiento que representa la función biológica de procrear sobre los imaginarios de la maternidad, a partir de la cual la atribución de la “naturaleza femenina” a las mujeres, es parte del modelo primario de todos los sistemas “de oposición binario y de dominación dualista” (Viveros 2002, 274). Para la investigadora, la propensión de asociar la realidad corporal a la realidad social, las estructuras de pensamiento y de discurso (sexista, racista, etc.) anclan su significado en el cuerpo, y este como el lugar privilegiado de inscripción simbólica (Kilani 2000 citada en Viveros 2002).

---

<sup>1</sup> Que se refiere a los órganos sexuales

De este modo, las construcciones sociales sobre el varón deben encarnar valores e intereses como: “el poder, agresividad, repudio de lo femenino y superioridad” (Figuroa 2016, 232). Hay que precisar que al igual que es imposible hablar de una sola feminidad, también lo es de una sola masculinidad. Pensando en eso, Connell (1995) propone un modelo que caracteriza cuatro construcciones sobre las masculinidades, estas son pensadas desde la hegemonía, subordinación, complicidad y marginación, con base en las estructuras de raza y clase, es decir, la autora comprende a la masculinidad como un “aspecto de una estructura mayor” (Connell 1995, 1). De esta manera, Connell (1995), pone de manifiesto la intersección del género con otras categorías identitarias como raza, etnia y clase, con el fin, de evidenciar que la masculinidad se encuentra en una permanente tensión y disputa del universo masculino (elementos culturales, histórico e individuales); en donde los sujetos disputan la validación de su hombría, virilidad, roles y su propia identidad (L. García 2013).

Ahora bien, respecto a la paternidad, hay que reconocer que existen varias posturas sobre los modelos de paternidad dominantes; por un lado, para estudios como los de José Olavarría (2001), la imbricación entre paternidad y masculinidad se reproduce en la imagen del padre que otorga recursos, protege y ama. Según los estudios de Matamala (2012) y Pina (2006), ser padre se traduce en el ejercicio de control y poder en su núcleo familiar, sin acercamientos y vínculos afectivos con sus hijos y que se les ha dado la potestad de juzgar y ser el productor de la Ley:

Se hace evidente que el productor de la Ley es el padre y que el poder de juzgar se le ha otorgado a él, o a cualquiera que sea la forma que la voz masculina tome: los vecinos, las costumbres, el juez, el discurso médico, la madre del padre, los discursos especializados sobre maternidad. La mujer es la cabeza del espacio doméstico, pero su comportamiento es legislado, juzgado y castigado desde el exterior; es decir [...] desde el espacio extra doméstico. Ella es la responsable de todo lo que ocurre en el hogar, y debe ser buena en eso, “como una buena madre”, pero no puede, bajo ninguna circunstancia, romper los acuerdos sociales; de lo contrario, su poder de representación, el único que posee, corre el riesgo de ser revocado (Pina 2006, 130-131).

Por otro lado, para Norma Fuller (1995) en su estudio sobre “la polaridad marianismo machismo”, la expresión de la masculinidad latinoamericana se basa en la identificación del

hombre como el joven irresponsable, no domesticado, que descuida y desprecia cualquier tipo de obligación doméstica, especialmente las que conciernen a la vida diaria del hogar, características que las asume para considerarse varón. Para Fuller (1995), esta exaltación genérica derivada de la colonización conlleva a una dicotomía entre los sexos y a la división sexual del trabajo, las mujeres fueron identificadas como las portadoras de lo moral y su lugar en la esfera doméstica, mientras los hombres con lo público y lo profano. Así, el hombre latinoamericano se reafirma como varón en cualidades como la virilidad, libertad y falta de interés por lo doméstico.

Además, la paternidad tradicional está relacionada con la provisión de bienes para el hogar; en varios estudios se sostiene que el hombre expresa su masculinidad en el ejercicio de la paternidad por medio del éxito laboral y su responsabilidad económica. Igualmente, como el padre es responsable de la proveeduría, legitima su ausencia del hogar “a través de un discurso que limita la práctica de la paternidad a la satisfacción de necesidades materiales” (Garrido 2010, 203).

En otros estudios, la paternidad debe ser redefinida, ya que se considera que los varones hoy en día están más inmiscuidos en lo doméstico. De acuerdo a Casique (2008) existen cambios en las concepciones de género, y los “individuos con actitudes más liberales o igualitarias tenderían a una división más equitativa de las tareas domésticas”. En el mismo sentido, Olavarría (2013) y Garrido (2010), sostienen que la inserción de la mujer en el trabajo asalariado y las nuevas olas feministas son una presión para que los hombres ejerzan diariamente su nueva paternidad. Ante estos argumentos, existen posturas que lo contradicen, ya que, la evidencia empírica muestra que mayoritariamente la mujer es la cuidadora del hogar (Mier et al. 2007, Carrasquer 2009).

Ahora bien, se considera que la identidad parental en una interrelación entre las prácticas cotidianas, los discursos dominantes, sus relaciones, acciones y decisiones, y pesan en lo que la sociedad espera de su rol. Por lo tanto, los cambios en las estructuras familiares, legislativas, discursivas y las expectativas sociales hacia el sujeto determinarán la forma cómo se ejerce la paternidad o maternidad.

Aun cuando las ideas de una nueva y mejorada paternidad resultan ser demasiado optimistas para muchas teóricas feministas, Figueroa y Flores Garrido (2012) consideran que existen

nuevos modelos emergentes de parentalidad que se dan en situaciones donde “las personas actúan con la conciencia o intencionalidad del cambio” (2012, 23). Además, estos autores sostienen que un mayor involucramiento de los padres en el cuidado y atención de sus hijos los convierte en adultos más disponibles y participativos en las tareas del hogar y la crianza. Lo que también posibilita la obtención de compromisos menos verticales al interior del hogar, y una educación parental basada en los propios pensamientos y experiencias de los sujetos (Figueroa y Flores 2012).

Los cambios en las redes domésticas, familiares y comunitarias para el cuidado de los niños van a determinar los modos de paternidad que se ejercen y se demandan (...). Incluyendo las políticas y regulaciones legales, como por ejemplo los regímenes de paternidad, las licencias de paternidad y los discursos van a ser determinantes sobre el tipo de concepciones subjetivas que se produzcan acerca de la paternidad y la maternidad, y de las expectativas que los individuos generen respecto a su propio desempeño. También, las propias experiencias de los hombres vividas como hijos, así como sus concepciones personales sobre masculinidad y feminidad (Serrano 2016, 37).

Al respecto, se observa, que la masculinidad “no es una cualidad esencial fija sino un proceso de negociación permanente que se inicia desde la infancia y se prolonga a lo largo de la vida” (Viveros 2002, citado en L. García, 26). Y es, mediante estas negociaciones, que los sujetos pueden crear nuevas identidades lo que posibilita de manera individual y colectiva cambios sociales (Matamala 2012). En este mismo sentido, Connell (1995) hace referencia a que son pocos los hombres que se adecuan al “cianotipo” de rudeza e independencia, por lo que el modelo de masculinidad dominante hegemónico también está sujeto a transformaciones, en donde las jerarquías existentes están en constante tránsito y transformación por la condición cambiante de la estructura de las relaciones de género.

Por tanto, retomando la categoría de imaginario social, puede afirmarse que el constructo varón/padre, de acuerdo a la teoría de Castoriadis (1975), es contingente, pues los sujetos y la sociedad en sí tienen la posibilidad de desentrañar lo que se asume como natural y evidente. En consecuencia, el “determinismo conservador esencialista que reproduce y preserva la masculinidad hegemónica” no es estático, ni fijo (L. García 2013, 26), sino que al igual que otros imaginarios, las maternidades y paternidades están cambiando ya que los propios

imaginarios son capaces de influir en la manera de “pensar, decidir y orientar las acciones sociales” (Castoriadis 1975 citado en Randazzo 2012, 90).

### **1.3 El trabajo de cuidado y la organización social del cuidado**

Dentro de las concepciones subjetivas sobre la maternidad y la paternidad se debe considerar un elemento específico en torno a estos dos imaginarios, *el trabajo de cuidado*. El cuidado es definido “como una serie de prácticas que se realizan para satisfacer las necesidades físicas y emocionales” (Figuroa y Flores Garrido 2012). El ejercicio de cuidado, de acuerdo a Cano (2008), está integrado por un conjunto de actividades instrumentales e implicaciones emocionales (afectos, comunicaciones, sentimientos). Asimismo, conforme a Gilligan (1993), más allá del carácter de obligaciones y normas que se le otorga al cuidado, es una forma de organizar las relaciones y construir el mundo, por lo que reflexionar sobre el cuidado es un punto para cuestionar la organización social.

Cuando se habla del trabajo de cuidado se refiere a “las actividades realizadas para el sostenimiento de la vida, sean desarrolladas dentro o fuera del hogar” (Armas et al. 2009,18). Este concepto forma parte de lo que más adelante se denominará la economía del cuidado, y una característica de este tipo de trabajo es que se trata de actividades que se realizan en el ámbito doméstico cuyo objetivo básico es asegurar la subsistencia cotidiana.

Así mismo, la naturaleza del trabajo de cuidado contiene aspectos afectivos, simbólicos y emocionales, como se mencionó anteriormente, porque se trata de trabajos que involucran afecto y preocupación. En efecto, el trabajo de cuidado además de ser un elemento primordial para el bienestar de los individuos, “llama la atención por las dimensiones intersubjetivas del trabajo y las ambigüedades a las que da lugar (...) y en algunos casos, su desenvolvimiento en configuraciones distintas a las de la diada familia-empleo” (Vega y Gutiérrez 2014, 23).

El trabajo de cuidado puede ser de tipo formal, llamado también mercantilizado o institucionalizado; y de tipo informal, que se refiere a cuidadores voluntarios y no remunerados, que en su mayoría son las redes familiares o de amistad. Y de manera general, este puede ser provisto por el Estado, por el mercado, por servicios sin fines de lucro, por la familia, etc (Armas et al. 2009). La manera cómo se *organiza el cuidado* ha tomado relevancia en los últimos años, ya que de acuerdo a Cano (2008) es una categoría de análisis que permite tener una perspectiva de la organización social de un determinado contexto. Y

posibilita entender la distribución de los recursos materiales y simbólicos entre hombres y mujeres, dando cuenta de la posición que ocupan estos actores como proveedores de bienestar.

Carol Gilligan (1993) plantea que los valores en torno al cuidado varían en función del género de los sujetos “valores de la justicia o de ética”. Conforme a esta autora, las mujeres son capaces de pensar y actuar bajo elementos asociados al valor del cuidado (la responsabilidad hacia los otros), y toman en cuenta circunstancias particulares y la responsabilidad de los demás. Mientras que a los hombres se los asocia con valores de justicia, es decir en términos de derechos y obligaciones, establecidos en las normas y leyes, y éstos llegan a emitir juicio, sin tomar en cuenta las particularidades de los otros (Gilligan 1993).

Por tanto, los valores diferenciados entre los géneros condicionan la forma en cómo viven las actividades cotidianas los individuos, las distintas formas de interactuar y de situarse en el mundo. Es por eso que, en muchas sociedades, al igual que en el Ecuador, las concepciones tradicionalistas siguen predominando, y de esto se deriva representaciones del cuidado que siguen reforzando la idea de la división sexual del trabajo “como algo natural” y el problema del cuidado como una responsabilidad de las mujeres. De esta forma, se configura subjetivamente en las mujeres el cuidado como una prioridad, “sin hacer visible que este trabajo no es fruto de su elección” (Carrasquer 2009, 31).

## **2. Regímenes de bienestar en América Latina desde la perspectiva de género**

Desde esta perspectiva, se considera imprescindible entrever los condicionantes detrás de la división sexual del trabajo de cuidado, es decir, conocer si la elección que hacen las personas entre: el Estado, el mercado o la familia está condicionada por su construcción genérica, y/o también por las condiciones sociales y materiales para resolver y solventar las necesidades de cuidado. Además, resulta importante preguntarse si realmente el Estado y sus regulaciones en torno al cuidado han logrado desfamiliarizar las tareas de cuidado asumidas por las familias y reasignarlo a otro agente, como los centros de desarrollo infantil. Ante lo cual, para Juliana Martínez Franzoni (2008) el Estado debería igualmente intervenir en el acceso al trabajo remunerado.

Los estudios sobre los *regímenes de bienestar* y su conexión con el bienestar social y el cuidado han sido abordados en casi todos los países de América Latina. Esto se debe a que en

la última década varios gobiernos latinoamericanos han desplegado políticas sociales de bienestar para distanciarse del modelo neoliberal. Esto hace referencia al gran impacto e importancia que han tenido estos regímenes en diferentes aspectos y ámbitos de las sociedades latinoamericanas, pero sobre todo en la corresponsabilidad del bienestar de las personas. Pese a lo cual, el modelo dominante en torno al cuidado en América Latina sigue siendo el régimen familiar, es decir la familia como el principal actor en la producción de bienestar social y en el ejercicio de cuidado. El impulso de este modelo se produce principalmente porque las redes de servicios sociales son débiles y al no poder lidiar con riesgos sociales (problemas de salud, desempleo, transferencia de cuidados) dependen de arreglos familiares y comunitarios para la producción de bienestar (Minteguiaga y Ubasart-González 2014).

Dentro del campo del bienestar social, la noción de régimen de bienestar constituye un instrumento analítico, propuesto por Esping Anderson, en su libro *The Three World of Welfare Capitalism* (1990), una obra considerada como un recurso para analizar “los modos en cómo una sociedad se reparte la producción de bienestar entre el Estado, el mercado y las familias” (1990, 102). La noción de Esping Anderson (1990), ha permitido visibilizar el trabajo de cuidado como una problemática social, al proponer como elemento básico de los regímenes de bienestar la responsabilidad del cuidado y de la reorganización de las relaciones de poder.

Según Juliana Martínez Franzoni (2013), los instrumentos de intervención estatal deben entrelazar la responsabilidad del bienestar de las personas con el mercado, y el Estado, de tal forma que se posibilite delegar el trabajo de cuidado a otras personas o servicios ofertados. Para la autora el régimen de bienestar no es sino “una constelación de prácticas diversas, aunque jerárquicamente organizadas de asignación de recursos” (Martínez Franzoni 2013). De esta forma, los efectos de estos regímenes en la producción del bienestar deben tener una mayor mercantilización y desfamiliarización del cuidado. Y de igual forma, para Minteguiaga y Ubasart-González (2014) estas dimensiones son centrales para que pueda existir una mayor correlación de los actores de la organización social del cuidado en la producción de bienestar social.

Por otro lado, Franzoni (2008) en su estudio sobre “*Los regímenes de bienestar en América Latina*” sostiene que el Estado tiene un efecto sobre las relaciones de género, al ser un actor

relevante en la distribución de las responsabilidades de bienestar y cuidado. En este sentido, las prácticas de asignación de recursos, en un momento dado, y en una determinada sociedad, posibilita la transformación del modelo tradicional del hombre como proveedor y la mujer como cuidadora del hogar (Franzoni 2008 citando Esping-Andersen, 2001). Asimismo, la autora, plantea que la intervención del Estado es clave para la redistribución de servicios y normas sobre el trabajo de cuidado, sobre todo en un contexto como el Latinoamericano, en donde la sociedad depende de los arreglos familiares y comunitarios para sustituir la poca intervención estatal y del mercado en el bienestar social.

Constanza Tobio (2012) considera que el Estado adquiere un especial protagonismo, sin embargo, para esta autora es preciso considerar que en determinados contextos sociales el significado que se le otorga a la sustitución y complementariedad del cuidado puede variar. De igual manera, para Tobio (2012) y Nieto (2019), más allá de que el Estado sea un actor clave, estos cambios sociales se deben a la incorporación de las mujeres en el trabajo asalariado, el cual es un fenómeno que ha desencadenado un cambio en las normas tradicionales de género y ha motivado socialmente a sustituir las labores que las mujeres realizan, por otros agentes. Pero, debemos considerar que aún con estos cambios, “subsiste una marcada disparidad entre los géneros en la esfera jurídica y social” en la mayoría de los países (Naciones Unidas 2019, 5).

## **2.1 La familiarización y mercantilización del cuidado**

Franzoni (2008), destaca un hecho importante para esta investigación: los imaginarios, percepciones y condiciones materiales de existencia respecto al cuidado determinan la elección individual frente al manejo de problemas y riesgos sociales. Así, para Carrasco (2013) algunas personas están dispuestas a mercantilizar ciertas actividades de cuidado, y otras no, considerando además que “la desfamiliarización puede tener un conjunto de significados distintos para las mujeres en comparación con lo que ocurre con los hombres” (Jane Lewis 1997, 27). Es decir, una actividad que puede tener para algunas personas un sustituto de mercado para otras personas puede ser totalmente insustituible (Carrasco 2003). A este respecto, la mercantilización o desfamiliarización del cuidado llegan a depender de la subjetividad de los individuos, ya que son las personas las que deciden si lo hacen o no. La

mercantilización y desmercantilización<sup>2</sup>, no solo dependen de las acciones o prácticas de las personas que integran el mercado y el Estado sino también de la disposición de familiarizarse con el cuidado. De acuerdo a Carrasco (2003), resulta imposible clasificar las tareas del hogar en mercantilizables y no mercantilizables, precisamente por el componente subjetivo que contiene y depende de lo que cada persona ha establecido como insustituible por parte del mercado. Por otra parte, para Martínez Franzoni (2008) cada organización social está dispuesta a aceptar o evitar ciertos riesgos en función de cómo los interpretan; considera que “la elección individual frente a ciertos riesgos tiene que ver con ideas sociales de moral y de justicia” (2008, 25).

El grado de mercantilización o delegación del cuidado de la familia a otros actores como el Estado y el mercado está atravesado por valores morales y éticos que son parte de los imaginarios en torno al ejercicio de cuidado y los roles de los sujetos en este. Así mismo, al asociar estas dimensiones “mercantilización-desfamiliarización” con la subjetividad de los individuos, se toma en consideración que el trabajo de cuidado no es una actividad mercantilizada, “el papel económico en la mayoría de los casos de las mujeres no está mercantilizado” (Minteguiaga y Ubasart-González 2014, 30).

A esto se añade el hecho de que los imaginarios son institucionalizados en las legislaciones estatales, y la forma en cómo se representa el cuidado influyen en que éste sea concebido como un asunto público o privado. A este respecto, Virginia Villamedina (2014) en su estudio sobre “*Representaciones del cuidado infantil como problema de políticas públicas en el Estado ecuatoriano: ambivalencias y cambios potenciales*”, cuestiona la forma en cómo se interpretó el cuidado infantil en las políticas de conciliación establecidas en Constitución del año 2008, ya que, para esta investigadora, la responsabilidad estatal solo se aplica desde el momento en que la mujer deja la vida del hogar para tener un empleo formal. Estas medidas lo que hacen es afirmar que el cuidado primordial lo ejerce la madre. Para Royo Pietro (2011) las regulaciones han sido construidas bajo el modelo del varón como proveedor, ya que el Estado sólo interviene cuando la madre no está en la capacidad de ejercer el cuidado.

---

<sup>2</sup> De acuerdo a Rodríguez y ONU Mujeres (2012) “el grado de desmercantilización del bienestar, en el sentido de Esping-Andersen (1990), es la autonomía que se logra en el acceso a los bienes y servicios que garantizan el bienestar, respecto del intercambio mercantil, debido a la reasignación de los recursos que realizan las políticas públicas. Mientras que el grado de familiarización del bienestar (...) es el grado en el que el bienestar de las personas se autonomiza o no de la disponibilidad de trabajo de cuidado no remunerado (trabajo femenino no remunerado)” (2012, 401).

En este caso, lo que pretende la normativa es, por un lado, proteger a los hijos cuyas madres están dejando de cumplir con su responsabilidad de cuidarlos, al menos parcialmente, por ser empleadas formales; y por otro, proteger a las mismas “madres trabajadoras” de la posibilidad de “descuidar su obligación familiar de crianza”. Aquí, el cuidado se está representado como responsabilidad de las mujeres-madres, que se convierte en problema de políticas públicas al salir estas a trabajar fuera del hogar, debiendo el Estado intervenir para proteger a hijos y madres de los efectos de esta ruptura del orden natural (Villamedina 2014, 102).

En consecuencia, la reproducción de los imaginarios en torno al cuidado y la responsabilidad tanto de la madre como del padre se llegan a institucionalizar a través de las leyes de los gobiernos. Se insiste en que el Estado interviene en el bienestar social y el cuidado solo cuando la madre no puede hacerse cargo de sus hijos, debido a lo cual se institucionaliza y legitima la titularidad y responsabilidad del cuidado como un asunto propio de las madres.

## **2.2 División del trabajo reproductivo y productivo, fronteras entre lo público y lo privado**

La división de esferas se basa en la distinción entre las actividades productivas y reproductivas. La primera de ellas corresponde a aquellas actividades que pueden ser intercambiadas en el mercado y tiene un valor monetario. Mientras que las segundas se refieren a aquellas imprescindibles o necesarias para el mantenimiento de la vida, la reproducción humana, las relaciones sociales y el bienestar (cuidados físicos y psicológicos) de las personas, el mantenimiento de los espacios y bienes domésticos. La división sexual del trabajo consiste en la asignación de estas dos actividades entre los géneros, basadas en las características propias de cada sexo, “de tal manera que estas tareas se realizan en espacios claramente diferenciados: las tareas productivas en la esfera pública y las reproductivas en la esfera doméstica” (Serrano 2016, 34).

A la mujer se le ha asignado históricamente el trabajo doméstico y al varón lo que está fuera de la esfera doméstica, es decir, su participación en el espacio público y el trabajo asalariado (Harris 1986 citado por Téllez 2001). Para Bourdieu, la división del mundo basada en las diferencias biológicas es “una de las mejores ilusiones colectivas” (Garrido 2018). Ya que la reproducción de estereotipos y normas sociales reafirman la idea de que el lugar natural de las mujeres es el espacio familiar, mientras que el del hombre está en las actividades productivas.

De este modo, el trabajo reproductivo adquiere un valor de uso privado, basado en los lazos de parentesco, esencialmente afectivo y por lo tanto sin valor de cambio (Nash 1988 citado en Serrano 2016). Por consiguiente, las actividades productivas en el sistema capitalista tienen una mayor valoración social que las reproductivas.

La subvaloración del trabajo reproductivo y la sobrevaloración del trabajo productivo se extienden también a los espacios y a los sujetos que los realizan, jerarquizando las relaciones de género. De este modo, el espacio doméstico y lo femenino quedan subordinados frente al espacio público y lo masculino (Serrano 2016, 34).

La división de estas esferas de acuerdo a Federicci (2013), se da porque el trabajo reproductivo no supone la realización de un esfuerzo, sino el cumplimiento de un trabajo esencialmente afectivo y de un imperativo biológico sin valor de cambio, y por lo tanto “no es concebible que se exija por él, algún tipo de remuneración, por tanto, las amas de casa no trabajan” (Téllez 2001, 35). En las últimas décadas, la economía feminista puso al descubierto la explotación socioeconómica femenina que sigue primando en las sociedades capitalistas a través de la medición y valoración económica del aporte del trabajo doméstico a la sociedad. Así, la organización social basada en la división sexual del trabajo condiciona la toma de decisiones de los sujetos y afectan la situación social, económica y psicológica de mujeres y hombres. La instauración de las representaciones del género en el imaginario colectivo, tienen un orden ideológico y considera los modelos y estereotipos del hombre como proveedor y la mujer como ama de casa y las responsables del trabajo familiar (Royo Pietro 2011). Estas representaciones son concepciones culturales que condicionan el acceso de las mujeres a la vida laboral, menores ascensos e ingresos económicos en el trabajo laboral y una mayor exposición para vivir violencia doméstica. Y para los varones, significa una menor participación en la crianza de sus hijos, en débiles lazos afectivos, por ende, un menor desarrollo integral de las personas y de los niños y niñas.

Como se menciona, la concepción de que el mundo masculino está ligado al trabajo asalariado y el de la mujer al mundo de lo doméstico, permea todo tipo de dimensiones sociales. Inclusive, en las políticas conciliatorias de la mayoría de los países se sigue feminizando las responsabilidades del cuidado. En consecuencia, la socialización sobre las funciones que deben asumir varones y mujeres se institucionaliza y legitima desde la familia, la educación, el mercado laboral y las leyes de cada gobierno, de esta forma, las sociedades

asignan, y prohíben funciones diferentes a mujeres y varones fundamentalmente en el ámbito de la producción y de la reproducción.” (Anzorena 2008).

### **2.3 El cuidado permanece en lo doméstico e invisible**

De acuerdo a varios estudios (Saavedra 2003; P. Martín 2009; Royo Pietro 2011; Rodríguez 2012) hasta hace poco tiempo, la forma cómo se sostenía el mundo reproductivo era invisible, y es a partir del ingreso de la mujer al mercado laboral que la reproducción de la vida se convierte en un elemento central de la economía y la sociedad como tal. Sin embargo, para estos autores la necesidad de armonizar el mundo familiar y el mundo laboral no es sino un viejo tema con un nuevo nombre, ya que el problema de la conciliación siempre ha estado presente sobre todo en las mujeres de clase obrera. El interés actual se debe, principalmente, por el marcado aumento de la participación laboral femenina en las últimas décadas en América Latina y el mundo.

Además, la cuestión de la conciliación usualmente es asumida desde la forma cómo las personas organizan su vida familiar y sus actividades laborales. Pero esta cuestión, que parece un asunto personal de los individuos, se ha convertido en un aspecto que cobra cada vez más importancia en las estrategias de desarrollo de las políticas estatales de los países, en la cultura, organizaciones de las empresas, en las tomas de decisiones familiares y a nivel individual; es parte de nuestra cotidianidad y un asunto primordial para el sostenimiento de la vida de las familias y la sociedad en general.

De acuerdo a Feldstead y otros (2002), la conciliación puede definirse como “la habilidad de los individuos, con independencia de su edad o género, de encontrar un ritmo de vida que les permita combinar su trabajo con otras responsabilidades, actividades o aspiraciones” (Feldstead 2002 citado en Barroso 2015). Teniendo en cuenta la revisión teórica sobre la conciliación se evidencian dos posturas opuestas: por una parte, encontramos estudios que consideran a la conciliación como un conflicto (Tobio 2005, Carrasquer 2009, Rodríguez 2011, Sundaresan 2014). En éstos, se destaca la doble jornada que viven las mujeres lo que evidencia la sobrecarga de trabajo, los sentimientos de culpa, preocupación y estrés que se genera al estar inmersas en el mercado laboral, por esa legitimación de la vocación exclusiva de la mujer en las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Conforme a estas investigaciones las mujeres hacen renuncias y sacrificios personales para poder encontrar un equilibrio entre estos dos ámbitos. Esto representa para muchas mujeres, que el éxito de un

entorno implica sacrificios del otro, por tanto, los dos entornos son incompatibles porque tienen normas y requisitos (Sundaresan 2014, 94; traducción propia).<sup>3</sup>

A la vez, para investigadores como Nieto (2019) y Rodríguez Sosa (2009) la conciliación es concebida como una estrategia dirigida a conseguir cambios en la organización social y de cuidado de las sociedades. Dentro de este enfoque, el Estado es visto como un actor clave para transformar la idea de los cuidados como una responsabilidad social, a través de políticas que potencien el reconocimiento de un cuidado compartido entre todos los actores sociales (OIT 2009). Bajo esta óptica, la conciliación aparece como una salida para la reducción de las desigualdades entre los géneros, y como una apuesta para equilibrar responsabilidades entre la sociedad, además de promover la igualdad entre mujeres y hombres. Incluso, el estudio de Casique (2008) revela que la mayor participación de la mujer en el mercado laboral ha provocado una mayor participación de los varones en el trabajo reproductivo.

Sin embargo, el planteamiento de esta investigación se centra en el sistema de creencias que tienen las personas ante estas dos áreas primordiales de la vida social: la familiar y laboral; ambas determinantes para su construcción identitaria (Gómez Urrutia y Jiménez Figueroa 2015). Es así como, la conciliación está determinada por valores, actitudes, creencias, imaginarios y hábitos que reproducen los roles sociales de género en el espacio doméstico y público. Adicionalmente, en la conciliación se entretienen aspiraciones, impedimentos, expectativas y resultados que tienen los individuos sobre sí mismos en el medio social que les rodea (Marcús 2006). De igual manera, permite entender las relaciones que se producen en torno a las dos indicadas dimensiones de la vida de cualquier individuo. Esta interacción servirá para identificar la construcción identitaria que realizan las personas entre las transiciones de estos dos espacios sociales.

Al respecto, Laura Balbo (1994) señala un fenómeno contemporáneo, que lo conceptualiza como la “doble presencia” para señalar que la presencia de las mujeres en el empleo se da siempre junto a su presencia en el ámbito doméstico-familiar (Carrasquer 2009, 30). En este sentido, lo que Balbo (1994) destaca es que la experiencia cotidiana de las mujeres es una negociación continua entre su rol asignado como cuidadoras responsables de los demás y su rol de trabajadoras asalariadas. Desde luego, esta afirmación sólo empata con la experiencia

---

<sup>3</sup> Conflict theory states that satisfaction or success in one environment entails sacrifices in the other; the two environments are incompatible because they have distinct norms and requirements (Sundaresan 2014, 94)

de aquellas mujeres que tienen la posibilidad de acceder al mercado laboral. Para Téllez (2001) y Carrasco (2003), las mujeres no llegan a sentirse cómodas en la combinación de ambos roles, debido a que sus actividades personales y profesionales están fuertemente influenciadas por la valoración de lo doméstico. En palabras de Téllez (2001):

Los valores que han caracterizado y siguen haciéndolo en gran medida, el mundo de la mujer, que condicionan y orientan su comportamiento, gira en torno a la familia y todo lo que se relaciona con ella. De esta forma la mujer considera que por encima de cualquier tipo de actividad que pueda realizarse fuera de la casa, está lo que corresponde al marco doméstico: organización del hogar y bienestar de la familia, incluso la actividad que pueda llevar a cabo en el mundo laboral, estará fuertemente influenciada por esta valoración de lo doméstico y será vista, como una extensión de sus actividades dentro del hogar, como algo opcional y secundario (Téllez 2001, 9).

La inserción de las mujeres en el mundo laboral para Téllez (2001) significa “pasar de la actividad familiar a unos horarios y valores del trabajo asalariado, de una cultura del cuidado a una cultura del beneficio” (2001, 36). Por otro lado, Tobio (2005) y Carrasco (2003) establecen que, debido a la existencia de limitaciones políticas y sociales, las mujeres desarrollan distintas formas de resistencia individual, adaptaciones y diversas elecciones entre las cuales están la reducción del trabajo familiar, formas específicas de integrarse en el mercado de trabajo y estrategias para compatibilizar familia y empleo. Por lo que la mayoría de las mujeres para cumplir con las demandas del hogar y la familia deben desarrollar variadas estrategias para hacer posible su doble presencia en la familia y el trabajo remunerado, considerando que no todas logran responder satisfactoriamente a esta doble demanda, ya que depende de los recursos que tienen y su condición social (Tobio 2005).

### **Recapitulando**

Analizar la paternidad y maternidad como representaciones sociales permite identificar los imaginarios colectivos frente al trabajo de cuidado, observando que en las normas y en las valoraciones sociales los discursos juegan un papel preponderante. Se determina que los ideales que forman parte de estas representaciones han sido creados a partir de la división sexual del trabajo presente en la mayoría de las sociedades y que los elementos en torno a estos imaginarios definen las actitudes tanto de la mujer como del varón frente al cuidado y al trabajo en función de lo que es concebido como “correcto” y “normal”. De este modo, el

imaginario social y su vinculación con el género y la clase social posibilitan visualizar cuáles son los discursos dominantes en la actualidad, para saber si existen nuevas representaciones sobre la maternidad y paternidad y si éstas son llevadas a la práctica o son sólo cambios discursivos.

Asimismo, esta propuesta permite identificar cómo los discursos de las y los participantes en esta investigación, se nutren del entorno familiar y laboral y son apropiados como parte constitutiva de los sujetos, los cuales se materializan en acciones y actitudes frente al trabajo asalariado y doméstico. La articulación con la noción de régimen de bienestar y los conceptos de mercantilización y desfamiliarización constituyen un reto para identificar la forma cómo se organiza socialmente el trabajo de cuidado. Así también, conocer la visión de las políticas públicas de cuidado, y si las normas y la legislación actuales han logrado reducir la carga global de trabajo que siguen asumiendo en mayor medida las mujeres ecuatorianas. Además, el enlace de estas nociones con los imaginarios de maternidad y paternidad son una probabilidad para conocer las percepciones y valoraciones que las personas otorgan a los servicios existentes y sus ideas sobre los diferentes actores del cuidado, así como reconocer las necesidades de cuidado que tienen los diferentes estratos del grupo de estudio.

## Capítulo 2

### Contextualizando los mundos del trabajo y el cuidado familiar de los ecuatorianos

Siguiendo el argumento expuesto, el presente capítulo se enfoca en reflejar los datos empíricos y el contexto social en el cual se ubica el objeto de estudio. Para lo cual, se ha recopilado datos e información de fuentes secundarias nacionales e internacionales con las cuales se pretende dimensionar la interrelación entre el trabajo remunerado y no remunerado, además del consiguiente aporte de la economía no remunerada a la economía global del país.

Por otro lado, se analiza la forma en cómo se estructura el mercado laboral, considerando variables como el nivel de educación de la población y el acceso al mercado informal y formal. Además, nos interesa conocer a qué tipos de trabajos acceden las mujeres y varones y si el tiempo que ocupan ambos en sus laborales asalariadas es valorado y remunerado de manera equitativa, ya que esto nos dará una pauta si existen las mismas posibilidades de acceso al ingreso propio en base al género, y nos dará claves sobre las limitaciones impuestas estructuralmente a las personas en base a su género. Por consiguiente, el analizar la relación entre el mercado laboral y el trabajo doméstico no remunerado nos dará indicios de la relación que existe entre estos dos ámbitos y nos permitirá intuir la adjudicación de roles sociales y de género.

En un acápite específico se prevé analizar el uso de tiempo de las y los ecuatorianos en el ámbito privado y público, y se realizará una descripción de algunas condiciones del cuidado no remunerado en los hogares. Tomando en consideración que el tiempo que dedican las familias o las personas a las actividades en torno al cuidado y su tarea esencial de sostenimiento no llegan a ser totalmente visibles en las estadísticas nacionales, por lo que la información provista llega a ser solo una aproximación.

Ante lo dicho, se propone abordar el despliegue de este capítulo en tres apartados. En el primero se realizará un análisis de la estructura del mercado laboral identificando las brechas en tanto acceso, salarios y tipología laboral en base al género; en el segundo apartado se abordará la composición y estratificación socioeconómica de los hogares ecuatorianos; y finalmente se analizará la carga global de trabajo por género, con sus componentes básicos que son la división sexual del trabajo y el uso de tiempo por género, en este mismo apartado se plantea un análisis de la forma en la se encuentra organizado el trabajo de cuidado.

## **1. El mundo laboral ha cambiado en Ecuador y ¿Qué hay del espacio doméstico?**

En las últimas décadas han existido cambios sociales importantes en torno a la estructura familiar y laboral en el Ecuador y por ende su interrelación, el ámbito público representa ha cobrado relevancia tanto en los espacios estatales, institucionales, así como los espacios cotidianos en los que nos desenvolvemos. Por otro lado, la relación entre el espacio laboral y familiar puede variar en función de una serie de características como son la composición y organización de las familias, así como los roles de género apropiados por los miembros al interior y fuera del hogar. En este sentido, estos factores determinan los cambios, la repartición de tareas, las jerarquías dentro y fuera de los hogares, así como las desigualdades sociales (Román et al. 2012).

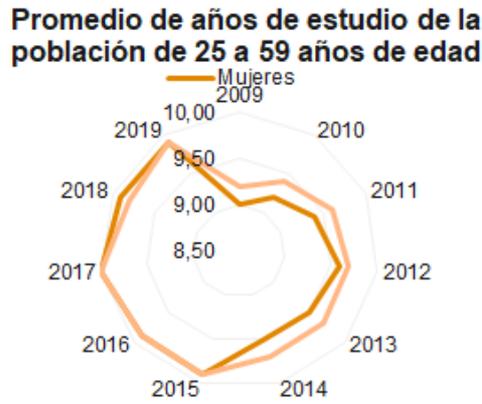
Por otro lado, para Román et al (2012), el mantenimiento de la unidad familiar también depende del ejercicio laboral de sus integrantes, para Barreré (1999) citado en Román et. al (2012), la familia es la unidad de referencia que rige la distribución entre el trabajo y lo doméstico de los hogares resulta importante porque inciden en los discursos apropiados por las personas y la recreación de prácticas al interior y fuera de los hogares.

En este sentido, a continuación, se analizan los cambios en la composición de los hogares ecuatorianos, la estructura socioeconómica que prima en las familias ecuatorianos y la forma en cómo las familias reparten las actividades de trabajo remunerado y no remunerado entre sus miembros y el uso del tiempo de las mujeres y varones en el trabajo: doméstica, de cuidado, laboral, y el destinado a las actividades personales.

### **1.1 Brecha salarial por género en Ecuador**

La expectativa de los años de escolaridad en la década 2010- 2019 ha experimentado un incremento en el Ecuador, “entre los avances significativos de los últimos años se pueden mencionar: aumento de cobertura, gratuidad de la enseñanza pública, impulso a la inclusión, crecimiento de tasas de matriculación e incremento del financiamiento, entre otros” (SENPLADES 2017 citado por INEE 2018, 9). Y cómo se observa en la figura 2.1 sobre el promedio de años de estudio por género las mujeres han alcanzado e incluso superado los años de estudio en los últimos dos años (CEPAL 2021).

Figura 2.1 Promedio años de estudio por género

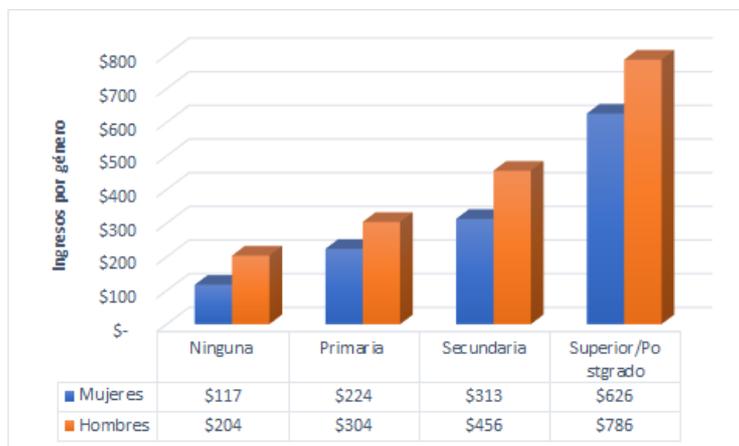


Fuente: CEPAL 2021

Sin embargo, a pesar de la reducción de la brecha educativa entre los géneros estos avances no han logrado romper el techo de cristal existente en el mercado laboral para las mujeres, ya que el nivel de paridad educativa no impacta de manera igualitaria y equitativa el acceso a un trabajo remunerado o puestos jerárquicos en el mercado laboral.

En aquellos estratos donde las mujeres no han llegado a completar su educación primaria o secundaria los hombres con igual nivel de instrucción perciben un promedio salarial de \$709 y las mujeres \$581 (INEC y ONU Mujeres 2018). En los grupos de s mujeres (14,7%) con niveles de instrucción superior y de posgrado perciben en promedio un salario de \$1.058, mientras que los varones en ese mismo nivel de \$1.427, como se observa en la figura 2.2).

Figura 2.2 Relación entre ingresos y nivel de instrucción en base al género



Fuente: INEC y ONU Mujeres 2018, ENEMDU 2020

## 1.2 Un mercado laboral que prefiere la mano de obra masculina

La participación en la fuerza laboral se mide a partir de lo que se define como población económicamente activa<sup>4</sup> (Tinissaray, Castro, and Verdú 2019, 33). Desde este punto de vista conceptual, las personas económicamente activas (PEA) son todas aquellas en edad de trabajar, empleadas<sup>5</sup> o en busca de empleo. En el Ecuador la PEA representa el 70,5% del total poblacional, es decir un aproximado de 6,8 millones de personas trabajando o en busca de uno. De este número el 42,5% (2.698.053) son mujeres y el 67,4% (4.081.415) son varones (INEC y ONU Mujeres 2018).

Tabla 2.1 Estructura del mercado laboral

<b>Varones PEA</b>	5,307,228	<b>Ocupación Plena</b>	
		39%	2,069,819
		<b>Subempleado</b>	
		23.70%	1,257,813
		<b>Desempleado</b>	
		4.9%	260,054
<b>Mujeres PEA</b>	3,346,546	<b>Ocupación Plena</b>	
		27.20%	910,261
		<b>Subempleada</b>	
		20.50%	686,042
		<b>Desempleada</b>	
		6.90%	230,912

Fuente: ENEMDU 2020.

Según la información de la ENEMDU del año 2020, expuesta en la (tabla 2.1), el porcentaje de varones con edad para trabajar supera el porcentaje de mujeres, se advierte que ellos tienen una ocupación (plena) del 39% y ellas alcanzan el 27,2%. Por otro lado, la tasa de subempleo es mayor en el grupo de varones, con un 23,7% comparado con las mujeres que alcanzan un 20,5% (subempleo). Por tanto, las mujeres ecuatorianas equiparadas con los hombres trabajan menos tiempo del que podrían disponer y en empleos menos productivos para los que están calificadas. Tan es así, que el nivel de desempleo resulta ser mayor en las mujeres (6,9%) en comparación con los hombres (4,9%), es decir, existe el 2% de diferencia en este aspecto económico social.

<sup>4</sup> PEA (Población económicamente activa)

<sup>5</sup> En las directrices estipuladas por la OIT, el empleo también incluye el empleo por cuenta propia, lo que significa que, en principio, la fuerza laboral incluye a cualquier persona que suministre mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos, independientemente de si lo hacen a cambio de una remuneración, beneficio o ganancia familiar.

De acuerdo a los datos de la ENEMDU (2020), la proyección nacional del empleo adecuado tendría variación para los varones ecuatorianos del 51,6% del año 2012 al 39% para el año 2021 y para las mujeres esta proyección varía del 38,9% al 27,2%. La reducción en la tasa de empleo adecuado en los varones sería del 12,6% y el de las mujeres del 11,7%, los dos porcentajes son bastante parejos, pero en la población masculina tiende a ser mayor la reducción del empleo adecuado.

La distribución del mercado laboral por género revela diferencias en el tipo de labores y sectores en los que se ubican las personas. Los puestos gerenciales y directivos registrados en las medianas y grandes empresas están ocupados un 84% por hombres (INEC, ONU Mujeres, 2018). Las áreas donde mayormente se concentra el empleo femenino son los sectores: agrícola, manufacturero y en mayor medida (26%) el comercial. Mientras que el número total de “hombres ocupados” se ubican principalmente en el sector agrícola un 30% y un 16% en el sector comercio (INEC, ONU Mujeres, 2018).

Considerando la categoría por “rama de actividad “de los trabajadores; el servicio doméstico es ocupado por las mujeres casi en su totalidad (94,1%), igual sucede en la rama de la construcción mayormente ocupada por los varones en un porcentaje del (94,7%). Con estos antecedentes la situación laboral de los trabajadores de FLACSO apunta a ciertas diferencias como, por ejemplo, una mayor concentración de trabajadoras femeninas (61,9%) en comparación del 38,1% de trabajadores varones.

Los datos obtenidos proporcionan la forma en cómo el mercado laboral está organizado y reproduce el imaginario de la división sexual del trabajo. Por un lado, el mercado sigue priorizando a los hombres por sobre las mujeres en determinados puestos de trabajo y el designio de cargos mejor remunerados y con mayor estabilidad. Y por otro, la tasa alta de mujeres en trabajos informales revela una menor valoración social sobre el trabajo que realizan las mujeres. Esto también puede significar que las mujeres escogen trabajos más flexibles debido al cumplimiento con sus obligaciones domésticas; trabajo no remunerado y que representa para ellas, una reducción de oportunidades laborales, una mayor brecha salarial por género y menores oportunidades de ascenso económico y profesional.

## **2. Los hogares ecuatorianos no son como antes, ¿qué hay de su organización?**

Considerando que los modelos familiares varían en el tiempo de acuerdo a su función en asuntos económicos, sociales y de género<sup>6</sup>, en el presente apartado se trata las características pasadas y presentes de las familias ecuatorianas con el fin de conocer el entorno y las características familiares que priman en la sociedad ecuatoriana y su interrelación con los imaginarios de la maternidad y paternidad de las y los trabajadores de FLACSO.

De acuerdo a la ENEMDU (2012), entre 1975 y el 2012 los hogares ecuatorianos han pasado de 5,4 a 3,8 miembros. A su vez el estudio de la UTPL (2016) ,“Ecuador Familia en cifras”, muestra que el número de miembros en el hogar se ha reducido en los últimos 6 años (2014 al 2020) de 4 a 3,5 persona. Para el año 2008 por cada 1000 habitantes, el número de nacidos vivos fue de 22,5%, mientras que en el año 2019 este valor se reduce a 16,6% (INEC 2020). La reducción de la tasa de natalidad en 11 años es del 5,9%.

El modelo familiar que prevalece en el Ecuador es el nuclear, distribuido más o menos igual en los distintos estratos sociales (Armas et al. 2009). De acuerdo a datos del INEC y ONU Mujeres (2018) en el año 2013 en Ecuador existían 3´ 810.548 hogares de los cuales el 51% (1´961.562 familias) estaban compuestas por una figura paterna y materna, esta clase de hogares está distribuido más o menos de manera similar en los distintos estratos sociales (Armas et al 2009). Cabe destacar que de acuerdo al estudio realizado por Armar y otros (2009) sobre “*La economía del cuidado, el trabajo remunerado y no remunerado en Ecuador*”, cerca del 65% de la población para el año 2009 tenían hijos menores de 12 años, siendo los hogares más pobres con hijos menores (el 80%), los mismos que tienen menos posibilidad de acceder a servicios de cuidado remunerados.

De acuerdo a la proyección actual sobre la edad de la población ecuatoriana, las y los niños menores a 9 años representan el 18% de la población ecuatoriana, es decir 3´175.750 personas son niños en este rango de edad. Es así como casi el 20% de la población requiere de cuidado infantil y de acuerdo a los datos de Armas y otros (2009) y el INEC (2018) las mujeres entre 18 y 34 años de edad dedican mayor tiempo para atender las necesidades de la

---

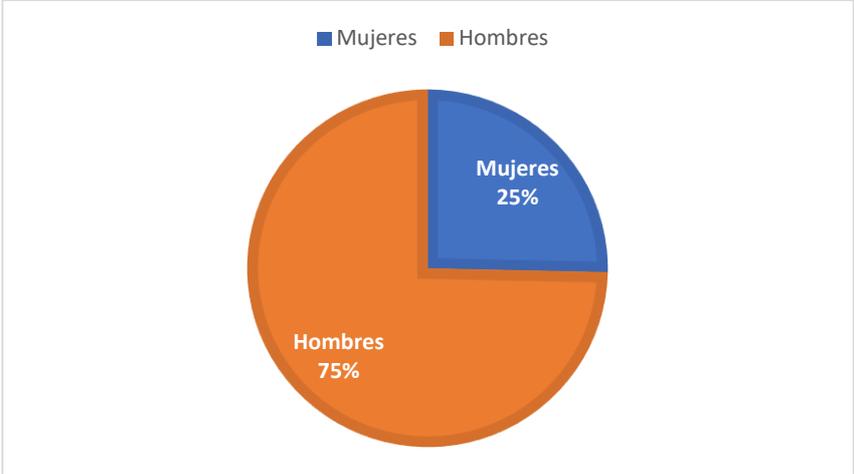
<sup>6</sup> En el Ecuador se utiliza el término jefe de hogar para señalar a la persona que proporciona el sustento económico en la familia, siendo este a la vez quien toma las decisiones de consumo en el hogar (Tinissaray, Castro, and Verdú 2019).

crianza y el hogar, es decir, son las mujeres económicamente activas las que dotan su tiempo a suplir estas necesidades.

Por otro lado, en relación al número de perceptores de ingresos por hogar de acuerdo a datos de la ENEMDU (2020), el número de perceptores en promedio es del 1,6 %, siendo dos personas las que perciben los ingresos familiares en la mayoría de los hogares, esto se adecúa a hogares biparentales donde la mujer como el hombre aportan económicamente, sin embargo, sigue prevaleciendo la figura de jefatura masculina como la principal fuente de proveeduría en las estadísticas nacionales.

Sobre la jefatura femenina como figura en los hogares ecuatorianos, de acuerdo al estudio de Tinisaray, Castro, y Verdú (2019) existe un aumento, que coincide con la tendencia de América Latina. Pero es probable que no se evidencie la verdadera magnitud de tal jefatura, ya que, en muchos hogares las mujeres no son consideradas las principales sustentadoras por lo que es muy probable que el aumento sea más considerable.

Figura 2.3 Jefaturas de hogar por género



Fuente: INEC 2018

Como se muestra (figura 2.3) en Ecuador el 74,4% de los hogares tienen una jefatura masculina, mientras que los hogares con jefaturas femeninas alcanzan el 25,6%. El mayor porcentaje de jefes de hogar, varones (41,2%) tienen entre 25 a 44 años, el siguiente rango de edad (38.2%) de 45 a 64 años. El nivel educativo promedio que alcanzan las y los jefes de hogar en el Ecuador es de 10.3 años de educación, es decir nivel secundario.

En Ecuador las mujeres jefas de hogar están especialmente presentes en los hogares monoparentales (el 79% de ellos, eran dirigidos por mujeres en 2003), también en los compuestos (representando un 47%), y en los extendidos sin núcleo en los que la jefatura de hogar femenina alcanza alrededor del 51%” (Pérez y Gallardo citado por Tinisaray et al 2019, 31). De acuerdo a Tinisaray et al (2019), la jefatura como un rol de la mujer solo llega a ser legítimo en ausencia de la figura masculina y se produce para subsistir en situaciones de monoparentalidad donde el hombre no asume ninguna responsabilidad, por lo cual las mujeres que subsisten sin otro apoyo económico tienden a sufrir mayor riesgo de pobreza y exclusión social.<sup>7</sup>

Por otra parte, existe una brecha salarial en la categoría “jefatura del hogar por género” de acuerdo a datos del estudio “Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III” realizado por el INEC y ONU Mujeres (2018), en promedio las mujeres jefas de hogar perciben un salario de 693 dólares, mientras que en este rango el de los hombres es de 936 dólares, es decir una diferencia salarial de casi el 35%.

## **2.1 Estratificación socioeconómica de los hogares ecuatorianos**

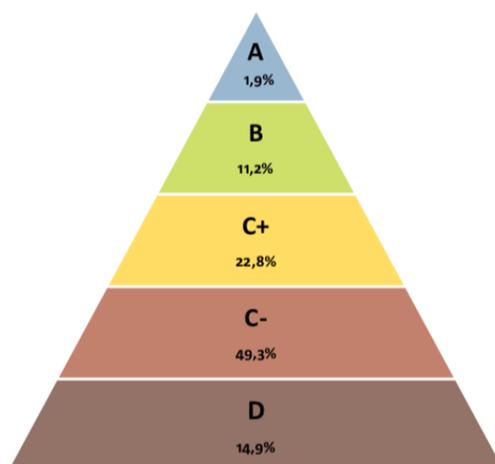
Los datos de la encuesta de estratificación socioeconómica realizada por el (INEC, 2011) representa una variable importante de análisis para esta investigación. La estratificación social supone la jerarquía social “en términos de su posición en el sistema de relaciones productivas como reproductivas, que a su vez está determinado por la asignación desigual de recursos socialmente valorados, tales como la propiedad, el ingreso y acceso a educación de calidad” (CEPAL y Marinho 2018,11).

En esta encuesta se mide la posición económica y social de las personas, relacionando los tipos de hogar; en base a dimensiones como la educación, economía, tipo de vivienda, el acceso a bienes de consumo, además de la preparación laboral de las cabezas del hogar. Y se ha dividido a los hogares en cinco estratos sociales, que se exponen en la (figura 2.4).

---

<sup>7</sup> Se refiere a la exclusión social al hecho de que para las mujeres que asumen tanto el rol de proveeduría como de cuidado, el desarrollo profesional y personal resulta aún más difícil de alcanzar, ya que dedican su tiempo a ambos ámbitos.

Figura 2.4 Nivel socioeconómico agregado de los hogares ecuatorianos



Fuente: INEC 2011.

A continuación, se resume la caracterización por estratos propuesta por el INEC (2011) en la tabla 2.2:

Tabla 2.2 Características socioeconómica por estratos sociales

Estratos	Características
<b>A</b>	Se ubica el 1,9% de la población. Las principales características de este grupo son: que los jefes de hogar tienen un nivel de instrucción superior; un número considerable tienen estudios de postgrado. El tipo de labores que desempeñan se relaciona con profesiones científicas, intelectuales, gerentes o directivos de empresas o entidades públicas. La mayoría de las personas de estos estratos cuentan con un Seguro del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) además de seguro privado de salud y vida. Disponen de todos los servicios básicos, vehículos y vivienda propia.
<b>B</b>	Se encuentra en el 11,2% de la población. Las principales características de este grupo son: que los jefes de hogar tienen un nivel de instrucción superior. El tipo de labores que desempeñan se relaciona con profesiones científicas, intelectuales, técnicos y profesionales de nivel medio. La mayoría de las personas de este estrato cuentan con un Seguro del IESS y solo el 47% cuenta con un seguro privado de salud y vida. Disponen de todos los servicios básicos y muchos cuentan con vehículos para uso exclusivo del hogar.
<b>C+</b>	Representa el 22,8% de la población. Las principales características de este grupo son: que los jefes de hogar tienen un nivel de instrucción secundaria completa. El tipo de las labores que desempeñan se relacionan con servicios, comerciantes y operadores de maquinaria y montadores. El 77% de las personas de estos estratos cuentan con un Seguro del IESS y solo el 20% cuenta con un seguro privado de salud y vida. El 21% de los hogares disponen de computadora portátil y el 39% cuentan con servicios de internet.

C-	Representa el 49,3% de la población. Las principales características de este grupo son: que los jefes de hogar tienen un nivel de instrucción primaria completa. El tipo de labores que desempeñan se relaciona con servicios, comerciantes y operadores de maquinaria y algunos desempleados. El 48% de las personas de estos estratos cuentan con un Seguro del IESS y solo el 6% cuenta con un seguro privado de salud y de vida. El 11% de los hogares disponen de computadora de escritorio y el 25% cuentan con servicios de internet.
D	Representan el 14,9% de la población. Las principales características de este grupo es que los jefes de hogar han alcanzado un nivel de instrucción primaria completa. El tpo de trabajo que realizan se relaciona con servicios, comerciantes y operadores de maquinaria y algunos desempleados. Tan solo un 11% del grupo en el que se ubica este estrato se encuentran asegurados al IESS, por lo que se tratan de trabajadores en su mayoría con trabajos informales o en situación de precariedad.

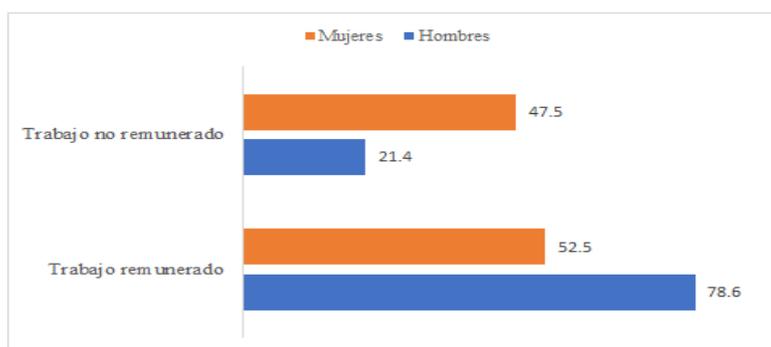
Fuente: INEC 2011.

Según estos datos, las familias ecuatorianas en su mayoría se encuentran en un estrato C (-), cuyas características de acuerdo al indicador obedece a personas jefes de hogar con un nivel educativo de primaria completa y se ubican en el sector de comercio, agricultura, servicios y operación de maquinaria. El nivel de ingresos de estas familias es de 800 dólares de acuerdo a la ENEMDU (2012) tomando en cuenta que son dos perceptores de ingresos por hogar. Las familias en este estrato cuentan con servicios básicos, sin embargo, el acceso a internet y computadoras aún sigue siendo muy escaso. Comparado con el estrato A, se denota la gran diferencia, aquí el tipo de trabajo que realizan las personas jefas de hogar se relaciona con trabajos intelectuales, científicos, de gerencia y dirección, el ingreso mensual por contribuyente es de 1.046 dólares, si consideramos dos perceptores por hogar, sobrepasará los 2.090 dólares mensuales. En este grupo las personas tienen acceso a servicios básicos, tienen una o dos computadoras para su uso personal y uno o dos automóviles para uso familiar.

### **3. La doble jornada de trabajo parece ser un asunto de las mujeres**

Uno de los mecanismos de medición que nos permite identificar la desigualdad de género en el Ecuador es la encuesta sobre el uso de tiempo en actividades remuneradas y no remuneradas entre mujeres y hombres. De esta forma, de acuerdo a los datos del informe del INEC y ONU Mujeres para el año 2018, los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado que al trabajo no remunerado, casi el 80% de su tiempo se direcciona a las tareas de formación profesionales o prácticas laborales, mientras las mujeres dedican la mitad de su tiempo al trabajo remunerado y la otra mitad al trabajo no remunerado.

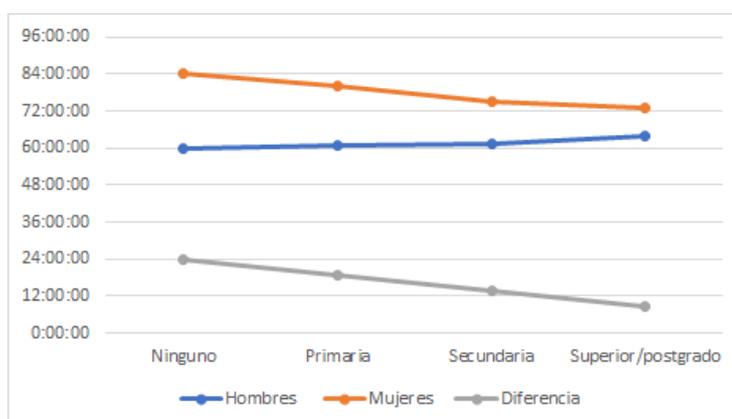
Figura 2.5 Distribución del trabajo remunerado y no remunerado por género



Fuente: INEC y ONU Mujeres 2018, ENEMDU 2020.

Por tanto, la organización social del cuidado en Ecuador no ha respondido a la inserción de las mujeres al mercado laboral externo, ya que las mismas cumplen con jornadas completas de trabajo e invierten mucho más tiempo que los varones en el trabajo doméstico. Los hombres de las zonas urbanas dedican en promedio 13 horas a la semana al trabajo no remunerado, mientras las mujeres dedican 38 horas promedio a la semana (INEC y ONU Mujeres 2018). Lo que representa en términos económicos, USD 19.880 millones, equivalentes al 20% del Producto Interno Bruto<sup>8</sup> del Ecuador. Lo cual llega a significar una producción de trabajo doméstico tres veces mayor en las mujeres que en los varones, una doble carga de trabajo diaria y una invisibilidad del aporte económico y de bienestar que las mujeres producen en la sociedad ecuatoriana. En la figura 2.6 podemos observar la relación entre el nivel de educación y la carga global de trabajo.

Figura 2.6 Carga global trabajo por género y nivel de educación



Fuente: INEC y ONU Mujeres (2018)

<sup>8</sup> “19.880 millones vale las tareas del hogar”. El Comercio, 12 de marzo de 2109, <https://www.elcomercio.com/actualidad/tareas-hogar-remuneracion-genero.html><https://www.elcomercio.com/actualidad/tareas-hogar-remuneracion-genero.html>

De tal forma en la que la brecha entre los géneros se reduce a medida que las personas adquieren un mayor nivel de educación. Como vemos en la figura, las mujeres con mayores niveles de educación tienen una menor carga de trabajo y los varones con un nivel de educación superior se involucran en mayor medida en el trabajo doméstico.

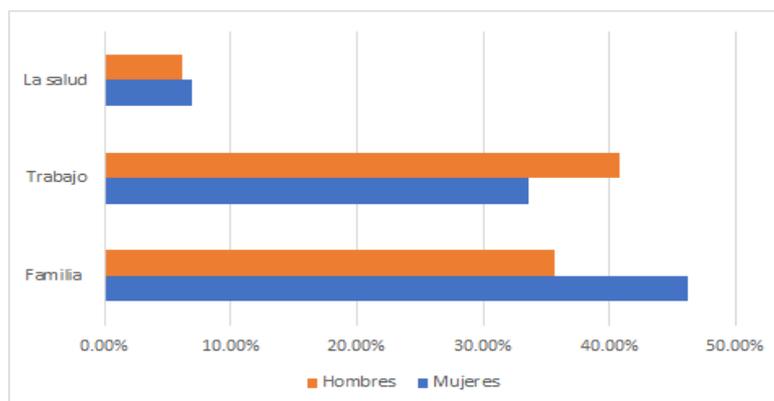
Esto evidencia que la brecha de desigualdad entre varones y mujeres en la distribución del tiempo varía a medida en que las personas adquieren una mayor educación, esto quizás porque las mujeres mayormente educadas exigen de sus parejas una participación mayor o porque existen cambios en los patrones culturales y sociales de asignación de roles desde el ámbito público y privado.

### **3. 1 Factores ideológicos que influyen en la distribución sexual del trabajo**

La conciliación de la vida familiar y laboral como problema social parece ser reconocido como un fenómeno reciente en muchos países del mundo y por ende en América Latina. El aporte del trabajo doméstico a la economía ha sido incluido hasta hace poco como una cuenta satélite en el Producto Interno Bruto (PIB) de los países latinoamericanos, en el Ecuador solo ha pasado una década desde este hecho. Si bien este es un instrumento que visibiliza el aporte económico en tiempo y recursos humanos del trabajo doméstico en los hogares, también expone que estas labores siguen siendo asumidas en mayor magnitud o casi en su totalidad por las mujeres.

Además, los cambios en las relaciones familiares también han sido determinados por factores ideológicos que influyen en la toma de decisiones de las personas y lo que ellas priorizan como importante. Así en “las primeras estadísticas oficiales sobre filiación religiosa en el Ecuador” del INEC (2012) existe una clara diferencia entre lo que es prioritario para las mujeres versus los varones, estos datos revelan que para el 41,24% de las mujeres, lo más importante en su vida es la familia, seguido por el trabajo con un 36,7%. Mientras para los varones el trabajo resulta ser lo más importante, como podemos ver en la figura 2.7.

Figura 2.7 Valoración del trabajo y la familia en base al género



Fuente: INEC 2012

Por consiguiente, la población ecuatoriana se estructura dentro de una sociedad con valores familiares tradicionales: la mujer prioriza la familia y el varón el trabajo asalariado, dando como resultado que la división de estas dos dimensiones (familia y trabajo) tiene como origen la división sexual del trabajo, y la asignación de roles de género naturalizando este trabajo como una actividad propia de las mujeres. Lo que “limita sus oportunidades y elecciones, socavando sus derechos y convirtiéndose en un obstáculo fundamental para la igualdad de género, el empoderamiento y la autonomía de las mujeres” (ONU Mujeres y CEPAL 2020).

### 3.2 ¿Quién cuida a los niños?

Las poblaciones más demandantes en cuanto al cuidado son los niños/as, los ancianos/as, las personas enfermas o con discapacidad. De acuerdo al estudio “La economía del cuidado, el trabajo no remunerado y remunerado en Ecuador” realizado por Armas et al. (2009), en Ecuador el 33% de los hogares tienen hijos/as en edad escolar e hijos/as menores de cinco años, lo que representa la tercera parte de la población, siendo los niños de cero a 10 años, quienes requieren mayor necesidad de cuidado según ese estudio.

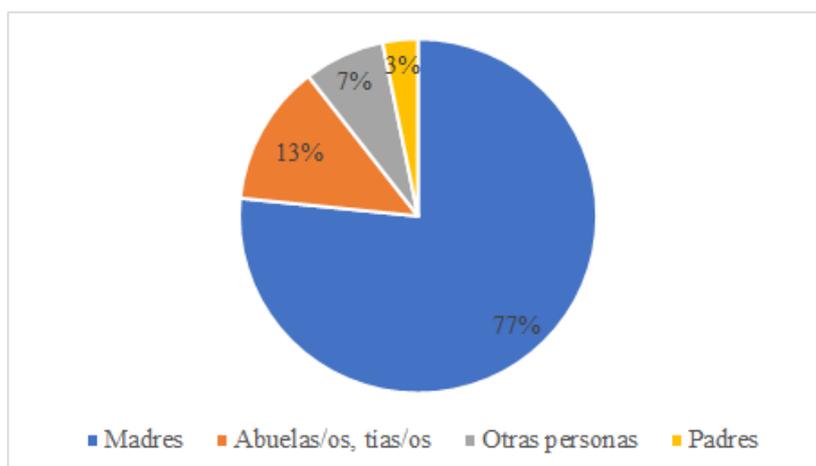
En cuanto a la proyección de la demanda de cuidados<sup>9</sup>, estas son satisfechas a través de actividades mercantiles remuneradas, estatales y actividades que no son mercantilizadas, realizadas básicamente desde los hogares. De acuerdo a la investigación de Armas et al. (2009), la forma en cómo se distribuye el cuidado entre los proveedores de bienestar

<sup>9</sup> Medir de manera exacta la satisfacción del cuidado no es posible de acuerdo a Armas et al. (2009), principalmente porque existen distintas percepciones sobre la necesidad y la calidad de cuidado que dificultan poner un límite de satisfacción de la demanda, sin embargo, en el estudio utilizan las demandas de cuidado en tiempo necesario para cubrirlas.

(mercado, Estado, familia) depende de la intervención estatal vigente y el ingreso familiar. Lo que quiere decir que a una mayor intervención estatal o mayor ingreso de las familias, el trabajo de cuidado recae en menor o mayor medida en las familias, ya que son las de mayores ingresos las que podrían delegar el cuidado a servicios privados.

Sin embargo, de acuerdo al estudio “Familia en cifras” de la Universidad Técnica Particular de Loja (2016), en Ecuador son las madres quienes dedican mayor tiempo al cuidado de los niños/as menores de cinco años. De tal forma que el trabajo de cuidado recae de la siguiente forma “un 76.62% del cuidado de los niños y niñas es asumido por la madre; el 12.87% por abuelas/os y tía/os; el 7.34% por otras personas y; finalmente, el 3.18% por el padre o algún miembro de hogar” (UTPL 2016). A esto se suma, el 4,7% que corresponde al apoyo de servicios externos (Armas et al. 2009).

Figura 2.8 Miembros de la familia que asumen el trabajo de cuidado



Fuente: UTPL 2016

Al hacer una comparación del apoyo que reciben las mujeres de otros miembros del hogar, como se indica en la figura (2.7), vemos que este apoyo es mínimo. Además, a esto debemos añadirle que las madres dedican más del 70% de su tiempo activo al trabajo de cuidado; y que muchas de ellas se encuentran insertas en el mercado laboral, ya que más del 52% de la población de mujeres en edad económicamente activa se encuentran ejerciendo algún tipo de actividad laboral de acuerdo a los datos señalados en los anteriores apartados.

Por otro lado, en el estudio de Armas et al. (2009) se destaca que el acceso al servicio de cuidado externo por lo general no es considerado una alternativa a recurrir por las familias, lo

cual “puede estar relacionado con factores culturales de cuidado, que privilegian el cuidado de niños/as pequeños/as en el hogar, así como también se deriva en el nivel de confianza que tienen las familias en la calidad del servicio” (2009, 40). Lo que implica que, aunque exista un acceso a los servicios de cuidado esto no significa que se los tome en cuenta y pueda existir una disminución del trabajo de cuidado al interior.

De acuerdo al estudio de Armas et al. (2009) en Ecuador, el acceso a servicios de cuidado es bajo y existen brechas de acceso en base al nivel de ingresos de los hogares. Los hogares más pobres tienen un acceso a los servicios de cuidado privado muy bajo y en los mismos el cuidado está a cargo de las madres, en un porcentaje del 84%, frente al 67% de los hogares con mayores ingresos, ya que son este tipo de hogares son quienes tienen un mayor acceso a servicios de cuidado remunerados (Armas et al. 2009).

### **Recapitulando**

El contexto ecuatoriano se caracteriza por un mercado laboral que privilegia la mano de obra masculina, aun cuando la brecha educativa entre los géneros se ha reducido en la última década, y las mujeres alcanzan el mismo nivel de educación que los varones en los últimos años, siguen ocupando cargos con menor remuneración y no acceden a puestos directivos y de toma de decisión. Adicionalmente las mujeres se ubican en mayor porcentaje que los varones en el mercado informal, situación que se agudiza en momentos de crisis y con el aumento del desempleo. Se pone en evidencia la primacía de los roles asignados al género en el sector laboral que inclina su balanza hacia los varones, considerando que están mejor capacitados para ciertas posiciones y tipos de trabajo.

Si bien se han generado ciertos cambios en la estructura de las familias ecuatorianas, se siguen reproduciendo dinámicas desiguales entre los sexos y aún existe una clara división sexual del trabajo, que se traduce en una sobrecarga de las tareas domésticas no remuneradas para las mujeres; y para los hombres, en la reproducción de patrones de conducta que limita su participación en el espacio doméstico. Estas normas genéricas juegan un papel importante en la vida de todas las personas, en especial de las mujeres, ya que representan barreras para el acceso a los derechos, los servicios, los bienes y la posibilidad de desarrollo educativo, habilidades laborales y actividades de recreación.

Esto también supone una barrera para ingresar y permanecer en el mercado laboral, porque estas tareas de cuidado requieren inversión de tiempo, recursos, que casi en su totalidad son adjudicados a la mujer y en muchos casos sin el apoyo de su pareja, familia o servicios sociales estatales. Estos últimos no llegan a constituir un apoyo en la conciliación de la vida familiar y laboral, principalmente porque no se han enfocado en esta problemática, sino que simplemente las mujeres con trabajo formal puedan permanecer en el mercado laboral sin importar su trabajo en el hogar, asumiendo una doble carga.

Por todo esto, en el contexto ecuatoriano existe una naturalización del trabajo de cuidado cómo una tarea o rol propio de las mujeres, y su desvalorización e invisibilidad se reproduce en todos los niveles de la sociedad, desde los individuos hasta las políticas del Estado.

### **Capítulo 3**

#### **La transversalización del género en los distintos espacios de la sociedad: reglamentos y normativa para los Institutos de la Educación Superior**

Para el estudio e investigación en FLACSO Ecuador resulta importante analizar las políticas públicas y las regulaciones institucionales porque representan el cúmulo de la estructura social y en ellas se establecen las regulaciones sociales, en este caso de estudio se analizarán aquellas que rigen la vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de los Institutos de la Educación Superior (IES) con respecto a la equidad de género y conciliación de la vida familiar y laboral.

Examinar las políticas de gobierno y los reglamentos del Sistema de Educación Superior en torno a la equidad de género es muy importante ya que en ella se dan las pautas, principios, objetivos y omisiones que rigen la vida académica. “Entendiéndose que las políticas públicas dependen de las continuas negociaciones e intervenciones de los varios actores de la sociedad, las mismas que se encuentran en constante evolución” (Troya 2014).

En ese marco, se describen las políticas de igualdad de género de las que son parte las políticas de conciliación trabajo-familia que se aplican en el Sistema de Educación Superior a partir de las reformas en la Constitución de la República en el año 2008 y la expedición de la Ley Orgánica de Educación Superior en el año 2010, poniendo un énfasis en el caso particular de FLACSO Ecuador, institución que ha acogido estas políticas y forman parte de su gestión interna. Además, FLACSO representa un caso interesante de estudio, ya que en ella se ha venido consolidando y gestando los estudios de género, los mismos que han logrado una presencia importante en el territorio nacional, lo que para Gioconda Herrera (2014) también ha significado una transversalización del género al interior de la institución.

#### **1. Políticas públicas para la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar**

Buscar equidad de género de acuerdo a Troya (2014) requiere equipar las capacidades básicas de las mujeres con los varones, siendo las políticas públicas de igualdad de género “aquellas destinadas a lograr tanto la garantía de los derechos humanos de las mujeres y personas de diversa condición sexo genérica como un cambio en los esquemas de desigualdad de género en el sentido de erradicar la discriminación y las brechas” (2014, 429).

Las políticas de igualdad<sup>10</sup> pueden ser aquellas dirigidas a una distribución igualitaria de recursos (medios y beneficios) entre mujeres y hombres; las de acción afirmativa son aquellas que establecen condiciones preferenciales a los grupos discriminados; y las políticas de transversalización de género se refiere a una estrategia o un diseño de políticas con un enfoque de género que reconozca los derechos de las mujeres, así como las desigualdades entre los géneros y permita garantizar la erradicación de estas últimas (Troya 2014). En este sentido, Troya (2014) aclara que las políticas por sí solas no son suficientes por lo que los países usualmente aplican en alguna medida estos tres tipos de políticas. Por ejemplo, se podría decir que las políticas de conciliación familia-trabajo se tratan de políticas de igualdad de oportunidades y a la vez políticas de transversalización.

Acorde a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), los países tienen cinco grupos de actuación<sup>11</sup>, de estos se destacan la conciliación entre vida familiar y trabajo; y las políticas tendientes a asegurar el cumplimiento y reparto equitativo de la prestación de servicios para el cuidado de niños.

Por otra parte, el Ecuador ha ratificado los Tratados Internacionales respecto a los derechos humanos de las mujeres. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW (1981), la Convención de Belém do Pará sobre la erradicación de la violencia contra las mujeres (1994) y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, reunida en Beijing en 1995, a través de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (María Pilar Troya 2014). Otro avance significativo respecto a la igualdad de género consta en la Constitución Ecuatoriana del 2008, el cual de acuerdo a la Ex-secretaria de la SENESCYT, María Pilar Troya (2014) consta “la obligatoriedad de ejecutar políticas públicas

---

<sup>10</sup> Las políticas de igualdad de género podrían clasificarse analíticamente alrededor de tres tipos: políticas de igualdad de oportunidades; políticas de acción afirmativa o discriminación positiva; y políticas de mainstreaming de género, también denominada transversalización (Astelarra 2004 y García 2008 citado en Troya 2014)

<sup>11</sup> a) Las políticas que regulan los matrimonios y la convivencia

b) Las políticas que aseguran las funciones reproductivas y particularmente las condiciones de fecundidad deseada.  
c) Las políticas que tienen que ver con las relaciones familiares y que aseguran los derechos humanos de sus integrantes.

d) Las llamadas políticas de conciliación entre vida familiar y trabajo

e) Las políticas tendientes a asegurar el cumplimiento y reparto equitativo de la prestación de servicios para el cuidado de niños, adultos mayores dependientes y enfermos, tanto a nivel micro como de las instituciones. (CEPAL, Aguirre Rosario 2005).

que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres y de contar con un organismo especializado para el efecto” (2014, 432).

En cuanto a los cuidados, en la tercera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2016), el Ecuador se comprometió a desarrollar “los derechos humanos, con perspectiva de igualdad de género y generacional, que promuevan la prestación compartida entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil, las familias y los hogares, así como entre hombres y mujeres, y que faciliten el diálogo y la coordinación entre todas las partes involucradas”. En este sentido se detalla a continuación en la (tabla 3.1), los artículos que son relevantes en cuanto a la responsabilidad del Estado y las Instituciones de Educación Superior en la corresponsabilidad del cuidado, así como las políticas públicas integrales de cuidado:

Tabla 3.1 Políticas en torno a la conciliación laboral y familiar en Ecuador

No.	Tipo de Ley	Referencia	Objeto	Ámbito al que aplica
1	Constitución de la República del Ecuador	Art.332	Garantizar los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.	A todas las personas, pueblos, nacionalidades, colectivos
2	Constitución de la República del Ecuador	Art.332	Prohibición de despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.	Las relaciones entre empleados y empleadores y aplica a todos las condiciones de trabajo formal

3	Constitución de la República del Ecuador	Art.333	Reconocimiento del trabajo no remunerado como una labor productiva. Y la extensión de la protección de la seguridad a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley	Trabajadoras no remuneradas del hogar
4	Constitución de la República del Ecuador	Art.333	Promoción de servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.	Las relaciones entre empleados y empleadores y aplica a todos las condiciones de trabajo formal
5	Código de Trabajo	Art. 152	Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo (...). El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.	Licencias por maternidad y paternidad para trabajadores del sector privado
6	Código del Trabajo	Art.153	No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa.	Aplica a las mujeres embarazadas.

7	Código de Trabajo  LOSEP Ratificados en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2016) <sup>12</sup>	Art.155  Art.23	Servicio de guardería infantil es la asistencia que debe prestar el empleador a los hijos de sus trabajadores. En virtud de lo manifestado anteriormente el empleador deberá cumplir con el beneficio de guardería hasta que el menor inicie la educación básica obligatoria en cumplimiento a la disposición constitucional que señala a las madres y padres, como responsables de la educación de sus hijos.	Se aplica a los trabajadores del sector privado. "Todas las empresas que cuenten con 50 trabajadores o más están obligadas a brindar el servicio de guardería infantil en favor de los hijos de los empleados (hombres y mujeres), hasta que los mismos ingresen a educación básica, valor que no podrá ser compensado en dinero por el empleado"
8	Decreto	2393	Reglamento de Seguridad y Salud de los Empleados y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo.	Se aplica a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo.
9	Acuerdo Ministerial <sup>13</sup>	MRL - 2012-0136	Esta norma tiene por objeto "establecer la base normativa, técnica y procedimental, que permita fijar la jornada especial de trabajo en las instituciones y/o puestos de trabajo que así lo ameriten, en función de la misión institucional"	Dirigido para servidores públicos determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP.

<sup>12</sup> En el gobierno de Lenín Moreno se ratifica desarrollar "políticas y servicios universales de cuidado que estén basados en los estándares más altos de los derechos humanos, con perspectiva de igualdad de género y generacional, que promuevan la prestación compartida entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil, las familias y los hogares, así como entre hombres y mujeres, y que faciliten el diálogo y la coordinación entre todas las partes involucradas" (CEPAL 2016).

<sup>13</sup> Ministerio de Relaciones Laborales (MRL 2012)

10	Acuerdo Ministerial	MDT-2017-0082	Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral.	Para los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales
11	Acuerdo Ministerial	MDT-2016-0190	Este acuerdo tiene como finalidad regular el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios	Trabajadores del sector privado

Fuente: Constitución de la República del Ecuador 2018, Código del Trabajo 2012, Asamblea Constituyente 2008.

La legislación laboral en Ecuador es amplia en relación a los derechos de las mujeres, considera principios como la igualdad, la no discriminación y el no acoso laboral, así como la prohibición de despidos para mujeres en períodos de gestación, a más de los permisos de maternidad y paternidad. Para la consecución de estos objetivos uno de los grandes retos del gobierno de Rafael Correa y que ha seguido el gobierno de Lenín Moreno, fue la creación del Plan Nacional del Buen Vivir, comprendido entre los años 2013 al 2017, cuyo desafío era la universalización de los derechos y las oportunidades para que toda la ciudadanía ecuatoriana viva a plenitud, a través del bienestar colectivo y la corresponsabilidad del Estado con la familia, el mercado y la comunidad en general.

Este modelo de cambio, de acuerdo a Doris Carrión (2013), Ex Ministra del Ministerio de Inclusión Económico y Social (MIES), transita por cuatro grandes ejes de ruptura: la desmercantilización del bienestar; la universalidad; la recuperación del vínculo entre el ámbito social y el económico; y la socialización y corresponsabilidad social sobre el bienestar. Como base de los principios y orientaciones del modelo del Buen Vivir se establece la justicia social y económica, a través del acceso para todas y cada una de las personas a la salud, educación y trabajo, es decir el acceso a los medios materiales y sociales. De tal forma

que “todos los hombres y mujeres puedan realizarse como seres humanos y reconocerse como iguales en sus relaciones sociales” (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008).<sup>14</sup>

A partir del año 2013 dentro del Plan Toda Una Vida se establece como una de sus políticas la Estrategia Infancia Plena. Uno de sus objetivos era “auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad; en el que se incluye como tema fundamental garantizar el desarrollo integral de la primera infancia, a niños y niñas menores de 5 años” (Plan Toda Una Vida 2018). Además, se implementaron alrededor de 2290 Centros Infantiles del Buen Vivir (CIBV) a nivel nacional, y prestaron atención alrededor de 91.498 niños entre 0 y 5 años (Mero y otros 2018). El objetivo de estos centros era “atender a niños y niñas de 0 a 3 años, provenientes de familias en situación de pobreza, que requieren apoyo para el cuidado integral de los infantes. Priorizando a los sectores más pobres de la población y a hijos e hijas de madres adolescentes, madres o padres cabeza de hogar, niños y niñas en situación de riesgo o que no tienen un adulto responsable que se encargue de su cuidado” (MIES 2015).

Este plan nacional de cierta manera cumple con los principios de corresponsabilidad sobre el bienestar social y el cuidado de las personas, de hecho, supone la idea de construir una sociedad más solidaria, recíproca y que implique un cambio en las relaciones de poder (Plan Nacional del Buen Vivir 2013). Sin embargo, de acuerdo a Minteguiaga y Ubasart (2014), la forma cómo se focalizaron las políticas condujeron a un error al ser fragmentadas y centradas en la ‘pobretología’ y la familia; en lugar de ser políticas y mecanismos que logren articular las necesidades específicas de toda la sociedad. Además de que no se observa que el cuidado en todas sus dimensiones sea considerado el eje de las políticas, sino que es una herramienta para la inserción y continuidad de las mujeres en el empleo remunerado (Pautassi 2007 citado en Armas et al. 2009). Es así como se reproduce culturalmente la asignación de roles en base al género y la desvalorización del trabajo de cuidado.

Y en cuanto a las obligaciones del sector privado a pesar de la existencia de obligaciones de corresponsabilidad, no ha existido hasta al momento estrategias y acciones que logren una

---

<sup>14</sup> A la par de los principios de justicia social y económica, el artículo 156 dispone la creación de los Consejos Nacionales para la Igualdad, los mismos que tienen la facultad de ejercer “atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, de discapacidades y de movilidad humana” (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008).

repartición equitativa del trabajo no remunerado con otros actores sociales, como el mercado laboral, a excepción de los servicios de guardería como una obligación de los empleadores y que está establecido en el Art. 155 del Código de Trabajo y el Art. 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público (Orellana 2018). Incluso, no existen registros oficiales en los que se regule el cumplimiento por parte de las empresas para la provisión de guarderías, tan solo se encuentra estipulada una sanción económica por incumplimiento de un pago mínimo de 394 dólares, el cual aumenta dependiendo del tamaño de la empresa (Peña 2019).

Para la analista judicial Andrea Peña (2019) resulta poco viable que las empresas cumplan con esta obligación por diversas razones: requerir la adecuación de espacios apropiados, contratación de personal especializado, crear un objeto social que permita las actividades inherentes a una guardería, y la “responsabilidad del empleador respecto de los riesgos propios de las guarderías” (Peña 2019).

Por otro lado, para las clases sociales medias y altas, los estándares de calidad de los servicios de guardería estatal no están en un grado posible de competir con servicios privados, por tanto, este sector social sigue accediendo a servicios de salud y educación privados. Además, que el acceso a la prestación social de guarderías sólo se dota y se sigue dotando a aquellas familias que prueban que las madres no cuentan con los medios para pagar por un cuidado extra familiar (Minteguiaga y Ubasart-González 2014). Para estas investigadoras, los cambios legislativos siguen direccionando sus políticas con un modelo familiarista y un enfoque productivista, es decir se facilitó la responsabilidad laboral de la mujer en el trabajo asalariado, pero sin tomar en cuenta la necesidad de asegurar el cumplimiento y reparto equitativo de la prestación de servicios para el cuidado de niños.

En este sentido, si bien la comunidad en general se beneficia de la prestación de servicios gratuitos que realizan las mujeres, no se ha logrado combinar el bienestar de los niños menores de 5 años con políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, es decir, con políticas dirigidas a la flexibilización de horarios laboral o de flexibilidad de tiempos entre el trabajo productivo y reproductivo.

## **2. Principios de equidad e igualdad en la Ley Orgánica de Educación Superior**

Los Institutos de Educación Superior, son considerados espacios que permiten la producción de saberes para acceder al desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria, pero además en

los que se entretengan diferentes dimensiones de lo social, en los que se existen tensiones en el ejercicio de la docencia y la producción de conocimiento. Según la investigadora Gioconda Herrera (2014) estas tensiones se dan por dos situaciones que son centrales en la agenda feminista de la educación superior “la transformación de estructuras institucionales jerárquicas y excluyentes para las mujeres en la propia universidad, y la incidencia social y política tanto en el Estado como en la sociedad civil” (2014, 201).

En el año 2010, se expide la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), en la cual se incorpora la igualdad de paridad de género, igualdad de oportunidades, libertad de pensamiento, autonomía de gestión, la no discriminación por factores socio económicos, integración de sectores históricamente excluidos y de compromiso con el mejoramiento de la sociedad; constituyéndose en parte de los principios que están obligados las IES a cumplir dentro de su gestión. Hasta ese entonces no había políticas públicas específicas sobre género y educación superior, y en la anterior ley del 2000, “solamente se refería a la equidad de género como principio de la educación humanística que deberían impartir las universidades e indicaba de manera general que no se debía discriminar por género a los actores del sistema de educación superior” (Troya 2014, 434).

De acuerdo a María Pilar Troya (2014), la LOES define un nuevo paradigma basado en los Art. (arts. 28, 29, 298, 350, 357) de la Constitución de la República del 2008, los cuales establecen principios para una sociedad igualitaria y equitativa, principios de “igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación, cogobierno y autonomía responsable” (2014,434). En este sentido para Quintana (2014), la Constitución de la República y el Plan Nacional del Buen Vivir, representan referentes fundamentales para promover mecanismos para deconstruir y evitar la reproducción de prácticas discriminatorias excluyentes (patriarcales, racistas, clasistas, sexistas y xenofóbicas) dentro y fuera del sistema educativo (...) y asegurar que los modelos, los contenidos y los escenarios educativos generen una cultura de paz acorde al régimen del Buen Vivir” (2014, 347).

Siguiendo con el análisis de Troya (2014), sobre la conformación del Sistema de Educación, uno de los elementos que la Exsecretaria de la SENESCYT destaca, es la regulación de la Educación Superior, ya que hasta ese entonces no había un ministerio a cargo de esta. Y uno de los problemas que se reflejaba era la existencia de una educación de tercer nivel de baja calidad que, de acuerdo a Troya (2014), revelan los indicadores educativos. Por tanto, la

LOES representó un instrumento metodológico y una hoja ruta con un enfoque de género para la transformación del sistema educativo (Troya 2014, Quintana 2014). Siendo parte de las políticas de transversalización de género:

Igualdad en el acceso de mujeres y hombres a la carrera docente y de investigación, así como a cargos directivos, nombramiento de docentes, investigadores y trabajadores respetando alternancia y equidad de género, elección de rectores y vicerrectores de universidades y escuelas politécnicas con alternancia, paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad, conformación de los órganos de cogobierno con equidad de género (Troya 2014, 437).

A este respecto, uno de los mecanismos implantados por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), entidad a cargo de las políticas públicas del Sistema de Educación Superior, fue la creación de la Red de Educación Superior y Género (RESG) en el año 2014, con el fin de generar inclusión de género en las IES. La RESG propone como mecanismos de inclusión: generar información e investigación respecto a las brechas de género en cuanto al acceso, elección y permanencia en carreras profesionales a nivel superior; estrategias de prevención para el tratamiento de la violencia de género; “promover la transformación de patrones culturales discriminatorios que esencializan la división sexual del trabajo y construyen estereotipos de género”, “incorporar en las carreras científicas y tecnológicas la perspectiva de género”, “promover el acceso de las mujeres a puestos de decisión” (Almeida y Barroso 2020).

Por todo lo que antecede, se propone un breve resumen en la (tabla 3.2) de las políticas que vinculan principios de igualdad y de conciliación de la vida laboral-familiar de las y los trabajadores académicos como no académicos de las IES, lo que podría permitir conocer los mecanismos que efectivizan la igualdad de género y la corresponsabilidad del cuidado no remunerado entre la sociedad, la familia y en este caso los Institutos de Educación Superior:

Tabla 3.2 Políticas en torno a la conciliación que rigen a las Instituciones de Educación

N.	Tipo de Ley	Referencia	Objeto	Ámbito al que aplica
----	-------------	------------	--------	----------------------

1	Constitución de la República del Ecuador	Art.351	Establece los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global	Aplica a todas universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos
2	LOES	Art. 6	Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en la creación artística y literaria, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género, etnia, ni de ningún otro tipo; además a tener posibilidades de acciones afirmativas	Aplica al personal académico de las Instituciones de Educación Superior
3	LOES	Art. 17	La libertad para gestionar sus procesos internos; La libertad para elaborar, aprobar y ejecutar el presupuesto institucional. Para el efecto, en el caso de instituciones públicas, se observarán los parámetros establecidos por la normativa del sector público; La libertad para adquirir y administrar su patrimonio en la forma prevista por la Ley; La libertad para administrar los recursos acordes con los objetivos del régimen de desarrollo, sin perjuicio de la fiscal	Reconocimiento de la autonomía responsable.
4	LOES	Art. 24	Las universidades que operan en el Ecuador bajo acuerdos y convenios internacionales son consideradas instituciones de educación superior públicas de posgrado y continuarán recibiendo recursos del Estado ecuatoriano previo cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley.	Universidades de posgrado que son parte de convenios internacionales

5	LOES	Art. 56	La elección de rector o rectora, vicerrectores o vicerrectoras, y de los representantes de los distintos estamentos ante los órganos de cogobierno en las instituciones de educación superior, se realizará a través de listas que deberán ser integradas respetando la alternancia, la paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad conforme a la Constitución.	Aplica para la selección de autoridades, representantes y áreas de dirección de las instituciones. Bajo el principio de paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad
6	LOES	Art.70	El personal no académico de las instituciones de educación superior particulares se regirá por el Código del Trabajo.	Régimen Laboral del Sistema de Educación Superior. Aplica a las y los trabajadores no académicos de instituciones de Educación Superior particulares.
7	LOES	Art.91	No se establecerán limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole. Se aplicarán medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimientos y oposición.	Aplica para la selección del personal académico de las instituciones del Sistema de Educación Superior, así como para el ejercicio de docencia e investigación sin limitaciones
8	LOES	Art.207	Acoso. - En el ámbito de las instituciones de educación superior se considera que existe acoso, discriminación y violencia de género, cuando vulnere directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada, en la institución de educación superior.	Aplica para todas y todos los trabajadores, sean del personal académico o no. La instancia pertinente para las acciones civiles o penales es el Órgano Colegiado Superior

Fuente: LOES 2010.

La incorporación de las políticas de género y los principios de paridad, no discriminación, acción afirmativa, etc., son avances importantes en el reconocimiento de la disparidad de género en el ámbito académico y un mecanismo que resulta fundamental para superar medios intangibles de exclusión de la participación femenina en niveles de liderazgo e incorporación en ámbitos que históricamente han sido de dominio masculino en el país. La LOES plantea

además mecanismos de institucionalización de ciertos instrumentos, para dar seguimiento a la transversalización de género.

Reforzando este camino, están las reformas legales y la implementación de mecanismos de rectoría como es la RESG, que resultan ser interesantes avances en la equidad de género del Sistema Educativo y particularmente para las IES. Pero existen cuestionamientos pese a todas estas implementaciones de ley, ya que datos estadísticos indican una gran disparidad entre el número de docentes mujeres y varones, así por ejemplo para el año 2013, el 27% de docentes universitarias en Ecuador eran mujeres, mientras el 73% hombres (Quintana 2014). Para Espinoza (2015), los esfuerzos institucionales si bien apuntan a cumplir con los indicadores de calidad, no han priorizado la igualdad entre grupos diferentes, aunque se encuentre planteada en la normativa nacional.

Datos empíricos exponen una marcada desigualdad laboral en base al género en las IES en Ecuador, sobre todo en el acceso a cargos directivos y de rectoría. Es así como para el año 2020, “el 36% de docentes son mujeres, frente a un 64% de hombres; y a nivel de rectores, solo existe un 18% de participación femenina” (Barroso 2020)<sup>15</sup>. Es decir que la tasa de representatividad femenina en las IES es aún muy baja (Almeida y Barroso 2020), marcando un dominio en este espacio social, lo cual resulta contradictorio con los principios de igualdad, equidad, de conocimiento universal y reflexivo, de compromiso con la sociedad y que no se reproduzcan desigualdades como proponen los reglamentos que regulan las IES.

Para las investigadoras Sandra Almeida y María Barroso (2020) a pesar de que existen avances en acuerdos, políticas y metas en torno a las Instituciones de Educación Superior, estos son muy lentos, por lo que, siguen siendo espacios que reproducen inequidades y estereotipos sociales que crean brechas entre los sexos y los distintos grupos sociales. Estas investigadoras en su estudio sobre la “Equidad de Género en la Universidad Central” encontraron como factores condicionantes de esta problemática: “la cultura androcéntrica, la falta de referentes históricos, la feminización de los espacios privados, los ámbitos organizativos mínimos para mujeres al interior de las universidades, la falta de conciencia de género, las diferencias en los estilos de liderazgo (prototipos)” (2020, 104).

---

<sup>15</sup> INEC y ONU Mujeres 2018. Las mujeres con título universitario superan a los varones para el año 2015.

El artículo de Almeida y Barroso (2020) proporciona información importante sobre los problemas que surgen sobre todo para las académicas al compatibilizar la vida familiar-laboral:

1. Una valoración poco ventajosa en las evaluaciones de trabajo para las mujeres en periodo de maternidad y lactancia, ya que en los reportes normalmente se contabiliza que han trabajado menos que el resto de los docentes.
2. En las mallas curriculares, las docentes interrogadas mencionan que existen materias asignadas solamente a los varones, aquellas consideradas más importantes.
3. Por otro lado, las cargas horarias de trabajo complican la conciliación de la vida familiar de las docentes.
4. En la docencia se recrean relaciones de poder, que generan opresiones, espacios de privilegio y violencia entre pares.
5. Al liderazgo femenino al interior de los espacios de docencia, se les dota de características como “sensible”, “comprometida”, “solidaria” (Almeida y Barroso 2020, 115).

Por lo que, para estas investigadoras no se ha llegado a problematizar la desigualdad de género en su real dimensión, como por ejemplo, el hecho de que las mujeres no logran identificar las desigualdades y actitudes discriminatorias en estos espacios laborales y mencionan: “las limitaciones se encuentran dentro de las mismas académicas, que no reconocen la influencia del género en sus dificultades profesionales y no logran identificar los comportamientos y actitudes discriminatorios” (Almeida y Barroso 2020, 105).

Por otro lado, en la ponencia de Sandra Araya (2014) sobre los “desafíos conceptuales y prácticos de las políticas de género en las IES”; destaca como una de las barreras que enfrentan las mujeres académicas la falta de tiempo para la producción y divulgación de publicaciones y estudios. La investigadora considera que esto corresponde a una segregación vertical para la obtención de puestos académicos de mayor nivel, ya que, en un sistema de meritocracia, para las mujeres resulta mucho más difícil que los varones obtener las puntuaciones y el reconocimiento para la producción de investigaciones, cuando destinan mucho de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidado. Para ella, las dinámicas de las IES reproducen las relaciones de poder y las desigualdades entre mujeres y varones.

Por imperceptible que parezca, las dimensiones académicas, pedagógicas, administrativas e investigativas se encuentran mediatizadas por los imaginarios de género de aquellos que interactúan en estas instancias, cargando casi de manera inconsciente, con todo el lastre social que les fue legado sobre el tema (R Restrepo, N. Franco y R. Quiroz 2011 citado por Quintana 2014, 348).

Para Yina Quintana (2014), el desafío del principio de igualdad y no discriminación en razón de género en las IES deben apuntar no solo al acceso, sino también, a la multiplicidad de aristas que integran la identidad de las mujeres, las cuales causan varias discriminaciones. En este plano, las políticas de igualdad y conciliación de la vida laboral-familiar tienen un importante sentido, ya que para las mujeres existen barreras para acceder al mercado laboral, permanecer en su profesionalización y más adelante ocupar puestos de decisión y mando en la educación superior, siendo un factor muy evidente la carga global de trabajo que asumen las mujeres (Quintana 2014, 354).

En así que, si bien la legislación propuesta en la LOES viabiliza que tanto hombres como mujeres tengan las mismas condiciones laborales, en relación a la conciliación del hogar y la familia, este reglamento no contempla la dificultad que tienen las mujeres en dedicarse al cien por ciento a actividades de liderazgo, puesto que siguen siendo las responsables del ámbito privado familiar. Considerando que además de las limitaciones externas que viven las mujeres en los espacios académicos, existen condicionamientos subjetivos que afectan también su inserción y mantenimiento en puestos directivos y de toma de decisiones.

Concluyendo, estas políticas han centrado su mirada en la vida social, pero no en la vida personal y familiar que sobre todo para las mujeres resulta ser de gran importancia y peso. No obstante, la incorporación de principios de igualdad, así como los procesos de transversalización de género resultan ser pasos necesarios para incidir en la transformación de estos espacios a través de la autoconciencia de las dificultades y acceso de una gran parte de la población en la educación superior.

### **3. Políticas de equidad y conciliación de la vida familiar y laboral en FLACSO**

“La Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) es un Organismo Internacional que surge en 1956 en la Conferencia General de la UNESCO. Su intención original fue apoyar a los países de América Latina en la creación de una entidad de Ciencias

Sociales que genere un espacio de reflexión hasta entonces inexistente, desde el cual se impulse el desarrollo de nuestras sociedades” (FLACSO 2019). FLACSO Ecuador goza de autonomía académica y administrativa y está regido por la LOES y su legislación interna es emitida por los Órganos de Gobierno de cada sede, en teoría debe cumplir con los principios y fines postulados en el reglamento internacional y los postulados de la LOES.

FLACSO, por tanto, está sujeta a los reglamentos internacionales como nacionales en todas sus áreas y en la gestión del talento humano. En ese marco, los dos reglamentos hacen una distinción en la administración del talento humano: los profesionales no académicos (jefes y personal en el área administrativa, bibliotecarios y contadores, personal técnico, secretarías y servicios generales) y los profesionales académicos. Siendo sus funciones estipuladas en el Art. 6 del Reglamento Internacional de Personal de FLACSO:

Personal Directivo: Comprende al Secretario General, los directores de las Unidades Académicas y los Coordinadores de área que desempeñarán funciones de dirección o coordinación regional o nacional en los niveles superiores, administrativos o académicos. b) Personal Académico: Comprende al personal dedicado a labores de docencia, investigación, extensión o cooperación científica. c) Personal de Servicios Técnicos y Administrativos: Comprende a todo el personal que atiende actividades de apoyo a las labores directivas y académicas (FLACSO 2006).

En cuanto a la fijación salarial, FLACSO se basa en la normativa internacional y nacional regida por el Código de Trabajo, de las cuales se estipula en el Art. 19 de FLACSO: “Las Unidades Académicas deberán informar anualmente a la Secretaría General la estructura y los mecanismos de fijación de los salarios y otras remuneraciones e incentivos del personal directivo, académico y técnico-administrativo. Asimismo, las Unidades Académicas establecerán un tabulador salarial que deberá ser informado a la Secretaría General” (FLACSO 2006). Además, la normativa de FLACSO Internacional establece en su Art. 31, que parte de los derechos de los trabajadores son: la estabilidad en sus funciones por el plazo del contrato respectivo, disfrutar de una vacación anual (30 días), las prestaciones de seguridad social que estipule cada país en donde se encuentran las sedes de FLACSO. Según lo expuesto, se ha elaborado un breve resumen en la (tabla 3.3) de los reglamentos que FLACSO mantiene para promover la igualdad de género entre su comunidad de estudiantes y

trabajadores académicos y no académicos. Considerando tanto la legislación internacional como la nacional en torno a la equidad de género y la conciliación familia-trabajo:

Tabla 3.3 Reglamentos internacionales y nacionales en torno a la conciliación e igualdad de género para FLACSO Ecuador.

No.	Tipo de Normativa	Referencia	Objeto	Ámbito al que aplica
1	Código de Ética del Sistema Internacional	Art. 8.- De las infracciones a la ética académica y a los derechos humanos	Constituirán infracciones a la ética académica y a los derechos humanos las siguientes: 1. La discriminación en razón de grupo social, religión, raza, convicciones políticas, nacionalidad, origen étnico, género, estado civil, orientación sexual o capacidades especiales. 3. La agresión física y/o verbal, amenazas, intimidación, acoso sexual, coerción o descalificaciones y hostigamiento (acoso escolar) hacia cualquier integrante de la comunidad del Sistema Académico del Organismo Internacional	FLACSO Ecuador se rige por el Código de Ética del Sistema Internacional, en el que se señala las infracciones, procedimiento y sanciones.
2	Código de Ética del Sistema Internacional	Art. 11.- De las infracciones de carácter disciplinari o que atentan a la convivencia	Agredir física y/o verbalmente, amenazar, intimidar, hostigar sin retribución o bajo promesa de premio/castigo, acosar sexualmente sin importar una relación de jerarquía laboral o administrativa, coaccionar o descalificar y hostigar académica o laboralmente (bullying o dogging) a cualquier integrante de la comunidad de FLACSO	A los trabajadores y estudiantes que forman parte de la comunidad de FLACSO

3	Reglamento de Personal de FLACSO	Art.41.- De la igualdad de género	a) Cada unidad académica elaborará un conjunto de normas escritas para impulsar la igualdad de oportunidades de género en los puestos y procesos de toma de decisiones de alto nivel. b) Un procedimiento formal escrito que asegure un trato igualitario en los procesos de reclutamiento y selección del personal c) Las Unidades Académicas deben realizar un diagnóstico cada dos años de la situación de equidad e igualdad en el ámbito institucional. d)Cada Unidad Académica establecerá por escrito un conjunto de disposiciones que concilien el desarrollo profesional del personal con el ejercicio de las responsabilidades familiares del cuidado. g) Protocolos de prevención de acoso sexual, así como del procesamiento de dichos casos ante el Comité de Ética. h) El Comité Directivo nombrará una comisión permanente de igualdad de género que monitoree, evalúe y proponga política de mejora sobre estos temas.	Promover la igualdad de oportunidades en el acceso, la promoción y el empleo en las unidades académicas de FLACSO
4	Reglamento de administración de recursos humanos del personal profesional, técnico y administrativo FLACSO	Art 14.- Licencias	Licencias. Por maternidad y paternidad. Licencia por accidente o enfermedad. Por fallecimiento de algún familiar	Personal profesional técnico, profesional y administrativo

5	Instructivo para el uso de los servicios del centro de desarrollo infantil Pakarina	Disposiciones para el uso de servicios de Centro de Desarrollo Infantil	Apoyo para que tanto estudiantes como trabajadores puedan realizar sus estudios y/o labores de trabajo con la tranquilidad de tener a sus hijos en un centro de cuidado infantil calificado y en un lugar cercano a las Instalaciones de FLACSO. Con fecha 1 de octubre de 2018, se firma el Adendum al Contrato de Prestación de Servicios con el Centro de Desarrollo Infantil PAKARINA	Los estudiantes, profesores, personal administrativo que tengan hijos entre 1 y 5 años
6	Instructivo para el uso de los servicios del centro de desarrollo infantil Pakarina	Art.3- Obligaciones del Local del Centro de Desarrollo Infantil	FLACSO ha entregado en arrendamiento al Centro de Desarrollo Infantil PAKARINA un bien inmueble para su uso, instrumento firmado entre FLACSO y la directora del Centro de Desarrollo Infantil.	Los estudiantes, profesores, personal administrativo que tengan hijos entre 1 y 5 años
7	Instructivo para el uso de los servicios del centro de desarrollo infantil Pakarina	Art. 6.- Subsidios para trabajadores y estudiantes	FLACSO otorga subsidios para guardería para profesores, empleados y estudiantes becarios en el valor mensual de las pensiones que cobre la administración del Centro, dentro del tarifario establecido en el presente instrumento.	Hijo/as de los profesores, empleados, hijo/as estudiantes becarios y no becarios
8	Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad en FLACSO Ecuador	Antecedentes	Procedimientos de actuación que la institución pondrá en marcha para abordar la prevención, denuncia, sanción y seguimiento de casos de violencia basada en el género en la comunidad universitaria	Las autoridades y el conjunto de la comunidad de FLACSO se comprometen a atender las expresiones de violencia contra las mujeres y personas sexo-genéricas diversas y a la conformación de una cultura contraria a la misma.

9	Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad en FLACSO Ecuador	Principios que rigen la atención en casos de violencia	Los principios establecidos en el protocolo suponen: la confidencialidad, profesionalidad, imparcialidad, oportunidad y celeridad, no revictimización, debido proceso, derecho a la defensa y prioridad en la protección y acompañamiento	Este Protocolo aplica a las personas que forman parte de la comunidad de FLACSO Sede Ecuador: profesores/as, estudiantes, empleados/as y trabajadores/as. El Protocolo aplicará también a personas que puedan estar realizando estancias o contratos de carácter temporal
---	---	--	---	---

Fuente: FLACSO 2009, 2019 y FLACSO Internacional 2007.

Al ser FLACSO Ecuador una institución que cuenta con más de 50 empleados está obligado a brindar el servicio de guardería, estipulado en el Art. 155 del Código de Trabajo Ecuatoriano, por lo cual tiene un convenio de prestación de servicios con el Centro de Desarrollo Infantil Pakarina, cuyas instalaciones se encuentran cerca de su sede. Parte de este convenio es el compromiso de subsidiar los pagos mensuales de la guardería a sus empleados y estudiantes becarios a los hijos e hijas que sean menores de 5 años y solo lo hacen por un hijo o hija por trabajador o estudiante becario. En el caso de los trabajadores, estos cuentan actualmente con un subsidio total de la mensualidad del servicio de guardería, esto es algo que ha ido cambiando en el tiempo ya que en el pasado tenían que pagar una parte. Existen varias opciones en cuanto horarios y por ende los costos, el cual se ha llegado a ajustar a los horarios de los estudiantes de FLACSO, por lo que esta guardería atiende desde las 8 de la mañana hasta las 8 de la noche. Esto representa una ventaja para las y los trabajadores porque pueden mantener a sus hijos o hijas por la jornada completa de trabajo.

Cabe destacar, que uno de los compromisos de FLACSO, es promover un sistema de educación que incorpore la igualdad en las diferentes instancias, por lo cual forma parte de la Red de Educación Superior y Género (RESG), bajo el marco del Consejo Nacional para la Igualdad de Género, cuyo fin es que las instituciones de esta red sean espacios de coordinación y cooperación para potenciar acciones orientadas a promover la igualdad entre hombres, mujeres y las diversidades sexo/genérica.

Los lineamientos estipulados en los reglamentos internacionales y nacionales de FLACSO Ecuador tienen un enfoque de igualdad de género y de paridad, de hecho, ha ido un paso más allá de lo que la LOES y el Código de Trabajo establecen como obligación de las IES, al ser una de las primeras instituciones en dotar de un centro de desarrollo infantil a sus empleados y también a las y los estudiantes. Por otra parte, se ha creado un Protocolo de Actuación en casos de violencia de género, que resulta ser aún muy incipiente en otras instituciones. También ha incorporado en su malla curricular, los estudios de género, lo cual de acuerdo al artículo de Troya (2014) resulta ser una estrategia de transversalización para lograr que los profesionales no reproduzcan la discriminación aún vigente contra las mujeres y sean también veedores de derechos.

### **3.1 La transversalización de género en FLACSO Ecuador. ¿Se trata de una transversalización desde arriba o desde abajo?**

FLACSO, resulta ser un importante espacio sociocultural, para conocer como la producción y transmisión de conocimientos están acompañados de conflictos “como son la transformación de estructuras institucionales jerárquicas y excluyentes para las mujeres en la propia universidad, y la incidencia social y política tanto en el Estado como en la sociedad civil”. (Quintana 2014, 204). La investigadora Yina Quintana (2014) se refiere a FLACSO como una institución pionera y de gran relevancia para la transversalización de género en los Institutos de Educación Superior. Para la investigadora, el incorporar el Diplomado en Género y Políticas Públicas en FLACSO desde 1998 ha permitido la generación de capital humano con formación en igualdad de género (2014, 358).

En relación a esto, en el artículo “Los estudios de género en la educación de posgrado: ¿Transversalización o compartimentalización?”, la docente e investigadora Gioconda Herrera (2014) destaca que en un primer momento la vocación de los estudios de género en FLACSO Ecuador nace con la idea de tener una constante interacción con la sociedad y el Estado. Además de aportar a la sociedad civil, a la organización de las mujeres en una etapa en la que había una mayor interlocución con el Estado y en consagrar un espacio para la reflexión y la autocrítica.

Parte de los desafíos de los estudios de género “era alcanzar niveles de institucionalización que permitieran el desarrollo de estas investigaciones (...), brindar mayor legitimidad a los temas de discriminación de género en nuestras sociedades, mejor coordinación entre campos

de saberes, e incrementar la capacidad de negociación de agendas propias que permitan acciones más coherentes” (2014, 206). La transversalización de género desde FLACSO ha tenido un importante giro en la incorporación de este enfoque en otros posgrados que fue impulsado por la demanda de los propios estudiantes de otros programas de estudio y por qué las y los estudiantes han sostenido el proceso de transversalización a través de sus investigaciones.

En el artículo de Gioconda Herrera (2014) se destaca que esta transversalización no se ha dado como parte de un compromiso o interés de las autoridades de FLACSO, por el contrario, se debe a una demanda de las y los estudiantes y las docentes que encuentran en el género una problemática que se transversaliza con otros espacios y saberes. Dicho de otra manera, este artículo pone de relieve que los compromisos de que la Institución sea un espacio para promover una mayor igualdad no se ha dado necesariamente por sus autoridades y tomadores de decisión, sino más bien, que su consolidación como un lugar que fomenta el pensamiento feminista y la transversalización de género en otros espacios se ha dado desde abajo, del propio estudiantado, coordinadoras de los estudios de género y docentes que han impulsado un logro importante a nivel sociocultural.

#### **4. Estructura organizacional de FLACSO Ecuador**

FLACSO, cuenta con tres grupos diversos de profesionales concentrados en las áreas de docencia de posgrado; administración; y servicios de limpieza y mantenimiento. El grupo de docentes son en total 80, distribuidos en 6 departamentos, integrado por un mayor número de varones, representan el 60% de la planta docente, mientras que el 40% corresponde a mujeres docentes.

Figura 3.1 Distribución por género de la planta docente en FLACSO



Fuente: FLACSO 2020

De acuerdo a los datos establecidos en la (figura 3.1) vemos que no se cumple con el principio de paridad estipulado en la LOES, ya que existe una brecha del 10% en la contratación de los docentes varones y las docentes mujeres. Vemos además que paradójicamente existen ciertos departamentos en donde el cuerpo docente son en su mayoría varones, como en los de estudios políticos y asuntos públicos y por el contrario el de sociología y género está compuesto mayoritariamente por mujeres. Esto evidencia que dentro de las mismas ciencias sociales existe una división sexual en función de los campos de estudios. Esto resulta interesante ya que en aquellas áreas o temas que son de dominio masculino existe una prevalencia del cuerpo docente masculino, mientras que los estudios relacionados con los asuntos de género llegan a ser de mayor interés o dominio de las mujeres. A pesar de esto, en FLACSO el cuerpo docente es bastante heterogéneo, ya que cuenta a su haber con profesionales de diferentes partes del mundo lo que diversifica la actividad educativa.

En cuanto, a las áreas administrativa, técnica y de servicios, laboran 117 personas profesionales no académicas. Este grupo de trabajadores representa el 60% del total de personas que trabajan para FLACSO. De acuerdo a la información recogida en la (tabla 3.4), vemos que estas dos áreas están distribuidas entre 57 varones y 60 mujeres. Las personas con niveles de educación primaria y secundaria representan el 30% de las y los trabajadores y tienen cargos como auxiliares de mantenimiento, servicios y también ocupan cargos administrativos como recepcionistas, chofer y guardia de seguridad. Mientras que aquellas con grados de educación superior en curso o completo, ocupan cargos en el área

administrativa como analistas y asistentes y representan, sienten este el 46%. El 25% restante representan a los especialistas, jefes y coordinadores de áreas.

Tabla 3.4 Distribución del personal no académico de FLACSO Ecuador

Área Administración	Personal	Mujeres	Varones	Nivel de Ingresos
Recepción y secretariado, chofer, guardia de seguridad	6	5	1	<1000
Analistas	21	12	9	1000-2000
Asistentes académicas y otro tipo de asistencia	25	17	8	1000-2000
Especialistas en procuraduría y finanzas, comunicación, diseño gráfico	19	4	15	1000-2000
Jefaturas y Coordinación	17	11	6	>2000
Total, trabajadores área administrativa	88	49	39	

Área de Servicios y Mantenimiento	Personal	Mujeres	Varones	Nivel de Ingresos
Auxiliares de limpieza y mantenimiento	26	11	15	<1000
Técnico de mantenimiento	2		2	1000-2000
Subjefe de mantenimiento	1		1	>2000
Total, trabajadores servicio y mantenimiento	29	11	18	

Total, Trabajadores	117	60	57
---------------------	-----	----	----

Fuente: FLACSO 2020

Cada uno de estos tres grupos tienen particularidades específicas y diferentes horarios en su jornada laboral. Ejemplificando, los trabajadores de servicios de limpieza y mantenimiento

ingresan a las 6 de la mañana, para realizar el aseo correspondiente de las instalaciones antes del inicio de la jornada laboral del personal administrativo y los docentes. El personal administrativo comienza su jornada de trabajo a las 8:30 a.m.; los dos grupos de trabajadores están obligados a registrar su entrada y salida de trabajo. En el caso de los docentes, no tienen un horario fijo, sin embargo, sus jornadas llegan a extenderse hasta la noche, debido a que las clases son regularmente en horario nocturno, dar cuenta de su cumplimiento laboral y responsabilidad difiere de los otros grupos, subrayando además que es de acuerdo al tipo de labor que ejecutan.

#### 4.1 Delimitación del grupo de estudio

Para esta investigación del número total de trabajadores, se seleccionó aquellas personas que tienen hijos menores de 10 años, ya que como observamos en el capítulo 2, representan el grupo poblacional que requieren en mayor medida una atención intensiva de cuidados. Por lo tanto, de acuerdo a los datos proporcionados por la institución, se logró reducir de los 117 trabajadores no académicos a 39 trabajadores entre mujeres y varones (tabla 3.5). En relación al número de docentes con hijos pequeños, esta información no fue otorgada por la Coordinación Académica, pese a lo cual se pudo levantar información de algunos departamentos. Siendo el número de docentes con hijos entre las edades de 0 a 10 años, 16 en total. Esta información se expone en la (tabla 3.6). De esta forma, el tamaño de la muestra poblacional a la que se dirige esta investigación se redujo en total a 55 personas:

Tabla 3.5 Trabajadores administrativos y de servicios con hijos menores a 10 años

Trabajadores no académicos con hijos menores a 10 años	
Hombres	21
Mujeres	18

Fuente: FLACSO 2020

Tabla 3.6 Docentes con hijos menores a 10 años

Docentes con hijos menores a 10 años	
Mujeres	7

Varones	9
---------	---

Fuente: FLACSO 2020

Ante esto se determinó un muestreo probabilístico del grupo de estudio, y se realizó un total de 20 entrevistas, (12 varones y 8 mujeres) es decir casi el 40% del total poblacional son parte del universo de estudio. La división por género y tipo de trabajo sobre quienes se aplicó las entrevistas está expuesta en la (tabla 3.7).

Tabla 3.7 Tamaño de la muestra

<b>Trabajadores</b>	<b>Servicios</b>	<b>Administradores</b>	<b>Docentes</b>	<b>Total</b>
Mujeres	3	7	2	<b>12</b>
Varones	2	3	3	<b>8</b>

Fuente: FLACSO 2020

La muestra está dividida entre los tres grupos de trabajadores, el 25% son trabajadores del área de mantenimiento y servicios auxiliares cuyo nivel de ingresos es de entre 750 a 1000 dólares, su nivel educativo más alto es un nivel secundario. El 50% es personal administrativo con cargos de analistas, asistentes y jefes cuyos ingresos están entre los 1000 y 2500 dólares y su nivel educativo más alto es de posgrado. Y por último 25% de docentes de FLACSO, cuyo nivel de educación es de doctorado y sus ingresos superan los \$3000.

Para el grupo focal, se realizó una selección de personas con la concertación de la coordinación de Talento Humano; debido a las limitaciones de tiempo que la mayoría de las personas del área administrativa y mantenimiento tenían por sus responsabilidades laborales, el grupo focal se realizó con personas que participaron en forma libre y voluntaria, cuyo principal parámetro fue el anonimato por las opiniones vertidas y la discreción absoluta del manejo de la información generada en este. La muestra de personas que participaron en el grupo focal es el siguiente:

Tabla 3.8 Distribución participantes grupo focal

<b>Participantes</b>	<b>Número</b>
----------------------	---------------

Mujeres	3
Varones	4

Fuente: FLACSO 2020

De esta manera en el grupo focal participaron 7 personas, cuya discusión forma parte del análisis de los capítulos 4 y 5.

#### 4.2 Características del grupo de análisis

Las 20 personas entrevistadas se desempeñan en las áreas de servicios, administrativas y académicas de FLACSO Ecuador. En un primer momento se realizaron las entrevistas de manera personal, fue más sencillo las entrevistas a las personas de las áreas de servicios auxiliares y mantenimiento y del área administrativa, mientras que en el caso de los docentes al tener diferentes actividades y horarios se tuvo que concertar una cita previa. Debido al confinamiento que empezó en Ecuador, el 12 de marzo del 2020, realice las últimas 3 entrevistas a docentes mediante videollamada. Por otro lado, se encontraba disponible solo la información socioeconómica del personal de servicios y administrativa, ya que la información de los docentes no es compartida abiertamente a las y los estudiantes, tuve que recolectar esta información a través de la entrevista.

En la siguiente tabla se exponen las principales características de las personas entrevistadas a fin de proporcionar un panorama general de la situación familiar, económica y laboral con la que se encontraban al momento de realizar las entrevistas. De esta forma se evidencia su edad, estado civil, nivel educativo, número de hijos y su edad, tipo de trabajo, cargo que ocupa en la institución y el promedio de ingresos.

Tabla 3.9 Características del grupo de análisis

N.	Pseudónimo	Edad	Nivel Educativo	Cargo	Estado Civil	Hijos	Edad de los hijos	Rango ingreso
1	Martha	30	Bachiller	Recepcionista	casada	2	2,1	<1000
2	Mercedes	50	Primaria	Aux de servicios generales	separada	6	9,18,21,23,28,30	<1000

3	Soledad	40	bachiller	aux. servicios generales	separada	2	24,5	<1000
4	Patricio	47	tecnología	Técnico	casado	2	22, 8	1000-2000
5	Cristian	28	Bachiller	aux. de limpieza	casado	3	8,4,3	<1000
6	Soraya	40	universitaria	Asistente académica	casada	1	5 meses	1000-2000
7	Antonio	36	Universitaria	asistente de biblioteca	divorciado	2	14,7	1000-2000
8	Edison	38	Superior incompleta	Analista de procesos	casado	2	4,9	1000-2000
9	Damaris	31	Universitario	Analista S.A.F	casada	1	2	1000-2000
10	Melisa	36	posgrado	analista de presupuesto	divorciada	2	16,5	1000-2000
11	Juliana	40	posgrado	analista contable	casada	2	10,5	1000-2000
12	Jaime	35	Postgrado	Jefe de Contabilidad	casado	4	2,4,6,11	>2000
13	Denise	38	cuarto nivel	Coordinadora	casada	2	7,2	>2000
14	Belén	32	universitaria	analista contable	casada	2	10, 1	1000-2000
15	Mariana	46	universitaria	asistente académica	casada	1	12	1000-2000
16	Georgina	43	doctorado	Profesora	soltera	1	4	>3000
17	Sergio	41	doctorado	Profesor	casado	2	7 y 5	>3000
18	Hugo	42	doctorado	Profesor	casado	2	3 y 1	>3000
19	Carlos	38	doctorado	Profesor	casado	2	1 año	>3000
20	Elena	43	doctorado	Profesora	divorciado	2	6 y 9	>3000

Fuente: FLACSO 2020

Como se observa en la (tabla 3.7) en el grupo de estudio predomina una estructura familiar nuclear, lo cual coincide con la estructura familiar del contexto social. De este grupo, 14 de

ellos están casadas/os, mientras que 5 de las y los trabajadores se encuentran divorciados o separados y solo una trabajadora es soltera. Por otro lado, vemos que existe una brecha salarial bastante amplia entre los docentes y las personas en servicios auxiliares y de mantenimiento, aproximadamente de dos mil dólares, de acuerdo a la clasificación de estratos sociales establecido por el INEC (2011).<sup>16</sup>

El grupo de trabajadores del área de servicios de acuerdo a este indicador se ubican en el estrato social (C+), lo que los ubicaría en el 22,8% de la población. Mientras que la mayoría de los trabajadores del área administrativa se encuentran en el estrato B), este grupo corresponde al 11,2% de la población, mientras que los docentes y jefes del área administrativa, formarían parte del 1,9% de la población, el cual corresponde al estrato A.

Las personas en el área de servicios han alcanzado en su mayoría un nivel de bachillerato y solo el jefe de mantenimiento ha culminado estudios de tecnología. Por otra parte, vemos una mayor preparación educativa en los trabajadores y trabajadoras del área administrativa, y muchas de las trabajadoras han completado un nivel de posgrado. Las y los profesores por otro lado tienen como requisito tener un título de doctorado. La mayoría de las y los trabajadores tiene 2 hijos, en promedio en Ecuador las familias tienen 2,4 hijos, en promedio es menor al promedio poblacional, en dos casos un trabajador tiene 4 hijos y una de las trabajadoras tiene 6 hijos. Todas y todos los trabajadores tienen hijos menores a los 10 años, lo que significa que todas y todos los trabajadores del estudio requieren delegar el cuidado infantil mientras cumplen con su jornada laboral.

### **Recapitulando**

Ecuador, al igual que muchos países latinoamericanos ha tenido cambios significativos en las leyes y normas que rigen la vida social, pasando de un régimen neoliberalista a gobiernos de izquierda y progresistas en las últimas dos décadas. Y al igual que otros países latinoamericanos, nuestro país actualizó su Constitución. A partir del año 2008, en la nueva Constitución de la República del Ecuador se adoptan normas y leyes que otorgan al Estado, la

---

<sup>16</sup> En la pirámide de estratificación social se establece el tipo de estrato en función del nivel educativo del jefe de hogar, el acceso a tecnología e información.

función de garantizar derechos sociales a la población, prestando cuidado a grupos de atención prioritarios.<sup>17</sup>

De acuerdo a Orellana (2018), la Constitución del 2008, se caracteriza por un mayor desarrollo de los derechos económicos y sociales en relación a la Constitución Política de 1998 (2018, 141). La misma que es considerada por el autor como una de las Constituciones más actualizadas de la región, siendo uno de sus mayores avances la igualdad de derechos para todas las personas y la no discriminación por razones de “etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos” (Constitución del Ecuador 2008, 12).

Esto significa una Constitución amplia en derechos para grupos y gremios minoritarios en situación de vulnerabilidad, entre ellos las mujeres y niños. Pese a ello, estas políticas no han logrado crear mejores condiciones de igualdad y apenas se traducen en políticas de conciliación, ya que no se han direccionado en mejorar las condiciones conciliatorias de las y los trabajadores.

Respecto al poder político durante el período 2008-2013, existieron cambios importantes, debido a la incorporación de mujeres en puestos estatales y cargos en la dirección y coordinación de este. Si bien esto significó una mayor presencia de las mujeres en puestos públicos estratégicos, la participación política de las mujeres quedó en una igualdad institucional, ya que en la praxis la participación de las organizaciones de mujeres en la implementación y diseño de programas dirigidos a garantizar la igualdad de la mujer fue limitada (Mancero 2017, Vázquez 2015).

Por otro lado, de acuerdo a Minteguiaga y Ubasart (2014), la provisión de derechos fue una forma de marcar una ruptura con el pasado, bajo un marco de Régimen de Bienestar; y lo que el Gobierno intentó con la formulación de nuevas normas y mecanismos, es la reapropiación

---

<sup>17</sup> Parte de los grupos de atención prioritaria establecidos en la nueva Constitución del Ecuador son los niños, niñas, adolescentes y mujeres embarazadas

del aseguramiento del bienestar mediante el fortalecimiento de la institucionalidad y el aumento de la inversión pública. Es decir, lo que el gobierno de Correa intentó fue “desmontar el núcleo duro de la agenda neoliberal y recuperar ciertas funciones de bienestar social y regulación económica” (Ramírez 2006 citado por Minteguiaga y Ubasart-González 2014, 15).

Sin embargo, los avances en los derechos sociales no han respondido a problemas de desigualdad de género y menos aún de conciliación de la vida familiar y laboral, sobre todo de las mujeres. Posición que se demuestra en las estadísticas nacionales sobre la situación de las mujeres y varones en los distintos ámbitos. Ya que las mujeres siguen anteponiendo el trabajo doméstico y de cuidado frente a otras actividades como la educación y el trabajo. Esto podría suceder debido a que las políticas del cuidado que se establecieron durante el período del 2008 hasta el actual fueron direccionadas para que las mujeres que se encuentran dentro del mercado formal puedan continuar con sus labores una vez que termine su período de maternidad, y los mecanismos de transversalización de género no han permitido un traspaso efectivo de las responsabilidades familiares a otros actores sociales. En este sentido, los únicos mecanismos han sido las guarderías, en el caso de las empresas privadas y los CIBV (Centro Infantil del Buen Vivir) estatales, ambos proveen algún tipo de sostén a las mujeres con hijos menores de 5 años, pero no han logrado aminorar la carga global de trabajo.

Como vimos, en el mercado laboral aún prima la selectividad a favor de los hombres en determinadas áreas de trabajo, existiendo no sólo una brecha de desigualdad entre los géneros, sino también brechas económicas entre las mismas mujeres, lo que implica que la conciliación en los estratos de clase baja sea aún más difícil ya que no cuentan con servicios de cuidado gratuitos y de calidad, no tienen la misma oportunidad de acceder a puestos de trabajo mejor remunerados por falta de tiempo para educarse.

Esta situación también se reproduce en espacios en donde la equidad de género es parte de los compromisos institucionales, como FLACSO Ecuador. Un hecho importante es la elección y estructura de la planta docente de FLACSO, donde existe una cierta brecha en la contratación del personal y se siguen reproduciendo estereotipos tradicionales al contratar un mayor número de docentes varones, evidente en los estudios políticos y el ámbito público casi eminentemente masculino, mientras que los estudios de género parecen ser más bien un asunto de interés de las mujeres.

Lo que se ha desarrollado y puesto en mención en este capítulo, son vitales para clarificar los parámetros de los apartados que siguen a continuación y que permitan mirar con objetividad la problemática de equidad e igualdad de género.

## Capítulo 4

### Los imaginarios de la maternidad y paternidad entre la vida laboral y familiar de profesionales académicos y no académicos en FLACSO Ecuador

En el contexto ecuatoriano el modelo de familia nuclear tradicional es aún predominante, y generalmente la jefatura del hogar se considera como un rol masculino a pesar de la creciente tasa de mujeres en el mercado laboral. Además, las estadísticas revelan que las mujeres siguen asumiendo el trabajo del hogar y del cuidado de los hijos, mucho más que sus parejas, independientemente de su nivel de educación; y que son las mujeres de clase baja quienes más tiempo dedican al trabajo doméstico.<sup>18</sup> En estos estratos sociales más empobrecidos, el reparto de tareas del hogar es aún más desigual. Todo esto pone en evidencia la persistente desigualdad en la distribución no sólo del trabajo, sino también de los recursos y poder en la esfera doméstica.

De acuerdo a la encuesta sobre la “filiación religiosa en el Ecuador” del INEC (2012), las mujeres ecuatorianas consideran a la familia como el aspecto más importante en sus vidas, mientras que para los hombres el trabajo, es lo más importante. En este sentido, estudios relacionados a la construcción que hacen los hombres y las mujeres sobre sí mismos, como los de Serrano (2016), Batthyany et al (2014), Tobio (2005) destacan que las mujeres y los hombres dan prioridad, de manera distinta, a sus actividades laborales y familiares principalmente por la influencia de los roles tradicionales y de los estereotipos de género, ya que son factores que permean la construcción que hacen las personas sobre sí mismas (Scott 1996).

Esto se manifiesta en la sobrecarga de trabajo para las mujeres que cuentan con un trabajo remunerado; lo que las pone en desventajas frente a los varones en el mercado laboral. De tal forma, el mercado en Ecuador sigue priorizando la mano de obra masculina. Los cargos directivos, de liderazgo y de toma de decisiones están casi por completo ocupados por los hombres.

---

<sup>18</sup> “En la categoría “tiempo global de trabajo” las mujeres a nivel nacional ocupan 77 horas a la semana y los hombres 61 horas. En la zona rural la diferencia es aún mayor siendo esta de 83 horas para las mujeres y 60 horas para los hombres. Esta categoría revela también una diferencia por género según el nivel de instrucción, aquellas mujeres con ningún nivel de educación soportan 23 horas de trabajo a la semana más que los hombres, a diferencia de las que tienen una educación superior que soportan una carga de trabajo de 9 horas más que los hombres” (INEC y ONU Mujeres 2018).

De acuerdo a algunos estudios, como son los de Viveros (2002) y Villamediana (2014) las dinámicas al interior de las familias y en el ámbito público, están condicionadas por la interiorización de los mandatos de género, los mismos que influyen en las prácticas y las elecciones de las mujeres y varones. Sin embargo, el objetivo de esta investigación es identificar los discursos dominantes que permean estas construcciones y conocer cómo condicionan las relaciones asimétricas y las prácticas desigualitarias presentes en la sociedad ecuatoriana. Profundizar sobre las representaciones, discursos y valoraciones en torno a la maternidad y paternidad (de un cierto grupo social) equivale considerar que las construcciones individuales también representan la creación de un colectivo humano (Castoriadis, 1997).

En este capítulo, se analiza cómo las y los trabajadores de FLACSO, reparten las tareas del hogar con la finalidad de conocer qué dinámicas se asemejan a las del contexto social del grupo de estudio para determinar los imaginarios que condicionan estas prácticas y actitudes en el espacio doméstico y familiar. Como marco conceptual de referencia, se tomó los imaginarios sobre paternidad y maternidad; lo que permite identificar los discursos que forman parte de la construcción identitaria de este grupo.

### **1. Primer imaginario de la maternidad: la madre presente y la producción del “buen ciudadano”**

Los significados que adquiere la maternidad se encuentran en una permanente evolución, influidos por ideas sociales y culturales en torno a la mujer, la crianza, el trabajo (Palomar 2009 citado por E. Rodríguez 2011). Como menciona Palomar (2009) el imaginario de la maternidad está sobrecargado de significados complejos para su vivencia.

La maternidad, por cuanto participa en uno de los imaginarios más complejos, es vivida como una práctica social sobrecargada de significados, es una experiencia que presenta retos complejos para su simbolización, ya que es el espacio que se abre ante la vivencia de la maternidad y la palabra instaura la vía para la penetración de los discursos de género (Palomar 2009, citado por E. Rodríguez 2011, 23).

En el estudio se identificó algunos significados que son repetidos a lo largo de los relatos, entre ellos: “la labor más importante”, “su principal función”, “un deber”. Mientras que se le dota al espacio laboral los siguientes significados: “necesario”, “un aspecto importante”,

“secundario”. Es así como el trabajo de cuidado, es posicionado dentro del imaginario como el rol principal de la mujer, por lo que, el trabajo asalariado es subsidiario a este rol. De esta forma, se observa un patrón común que comparten todas las mujeres independientemente de sus características socioeconómicas: la asignación y asunción de la responsabilidad de cuidado como propio de las madres.

En otra instancia, en las entrevistas se pudo identificar en los discursos de las trabajadoras varios elementos que conforman el imaginario de la maternidad, entre ellos: el tiempo que se dedica al cuidado de sus hijos, la responsabilidad de criar “buenos ciudadanos” y los sacrificios necesarios para lograr el bienestar de la familia, que engloba en sí, el ideal de la “buena madre”.

En este sentido se le otorga el título de “buena madre” a aquella mujer que produce buenos hijos, “buenos ciudadanos”, sujetos bien nutridos, bien portados y listos para poder ser productivos y útiles para la sociedad. De esta forma el discurso sobre la buena madre y el deber de criar buenos ciudadanos reproduce discursos sociales hegemónicos que responsabiliza a la madre y exime al padre del bienestar de los hijos. Como lo menciona una de las entrevistadas: “la sociedad espera que tú entregues un excelente ser humano, un excelente producto a esta sociedad, pero no te facilitan las condiciones para ejercer una maternidad adecuada y presente”;

La maternidad está muy reñida del mundo laboral, porque tú tienes un hijo y la sociedad espera que tú entregues un excelente ser humano, un excelente producto a esta sociedad, pero no te facilitan las condiciones, no es un tema de dónde trabajo sino es un tema de legislación laboral, de política pública en donde tú no tienes las condiciones para ejercer una maternidad adecuada, una maternidad presente, que te permita conciliar (Mariana, 46 años, casada, asistente, área administrativa, entrevista, 2 de marzo del 2020).

La visión general sobre la mujer como única responsable del bienestar social es una perspectiva dominante. Mariana identifica la falta de corresponsabilidad de otros actores sociales como el Estado y el mercado laboral, ve en ellos factores que imposibilita ejercer la maternidad de manera satisfactoria. Aun cuando hay una cierta conciencia social sobre la corresponsabilidad, sigue primando la idea de la mujer como la principal responsable del desarrollo y bienestar de los hijos y futuros ciudadanos.

En otra parte de su entrevista declaró que no es satisfactorio para ella la forma como se ha estructurado la maternidad, para ella representa falta de presencia y condiciones que vulneran la misma. En el párrafo siguiente, Mariana califica incluso como perversa la manera como se maneja la maternidad casi a todo nivel, como menciona:

La madre tiene depresión, la depresión posparto es muy normal y tienes miedo, pero nadie se ocupa, te invisibilizan y al padre lo alejan. Es una construcción muy perversa de cómo se maneja la maternidad y desde ahí empiezan estas rupturas cotidianas que lo único que hacen es fracturar a la familia. El padre está acá, la madre está acá, el niño está acá, pero ¿de quién es la responsabilidad? De la madre (Mariana, 46 años, casada, asistente, área administrativa, entrevista, 2 de marzo del 2020).

En el imaginario colectivo de nuestro grupo de estudio se evidencia que existe una escala de valores sobre los mandatos que debe cumplir la “buena madre”, cuya base es la cantidad de tiempo dedicado a la crianza y el cuidado de los hijos; no cumplir con los parámetros exigidos se llega a percibir como una transgresión a los valores morales propios de este imaginario.

Ahora veo que sacrifique a mis hijos por mis estudios y mi trabajo y cuando pasa el tiempo y los ves ya grandes allí recién te das cuenta. Por ejemplo, yo te soy muy sincera, me doy cuenta con mi hijo que tiene 17 años, por eso trato ahora de estar más tiempo con mi hija, que todavía está chiquita, sobre todo porque creo que, si la madre no está presente, los hijos no van a crecer como se debe. (Melisa, 36 años, divorciada, analista, área administrativa, entrevista, 28 de febrero del 2020)

En la entrevista con Melisa, se evidencia un sentimiento de culpa por haber dedicado tiempo a su crecimiento profesional, ella lo percibe como “haber sacrificado el bienestar de sus hijos”. Por lo tanto, el ideal de la “buena madre” se asocia con la renuncia a sus aspiraciones personales y al sacrificio para dotar el tiempo máximo al cuidado y atención de sus hijos. Para algunas de las trabajadoras incluso el trabajo asalariado es una extensión del sacrificio que hacen “para que los hijos tengan una mejor educación y estén mejor” (Belén, 29 años, casada, asistente, área administrativa, entrevista, 28 de febrero 2020).

Incluso socialmente, el comportamiento de la mujer es legislado y juzgado cuando la presencia de la mujer no está en el lugar que le corresponde, es decir, en las tareas del hogar y el cuidado. Por lo que, la concepción de la falta de presencia de la mujer en el hogar es

asumida como la razón por la que los hijos no tengan una “buena alimentación, (..) o que la juventud se vaya por otros caminos” (Patricio, 47 años, casado, técnico, área de mantenimiento, grupo focal, 13 de febrero del 2020).

Es admirable ver a las mujeres que trabajan, los niños se crían solos y muchas veces eso desemboca en grandes problemas de la juventud, de la niñez. Porque no tienen un control, alguien que les guíe, les cuide, los alimente, por eso es la mala alimentación, el problema de la juventud que se va por otros caminos, si es fundamental para poder trabajar, que alguien tenga que verlos, alguien cercano (Patricio, 47 años, casado, técnico, área de mantenimiento, entrevista, 13 de febrero del 2020).

El relato de Patricio revela lo que el colectivo asume, la mujer es la única responsable del bienestar familiar, incluso, no considera su propia responsabilidad en la crianza. Además, desde su posición de varón tiene una visión negativa sobre las madres trabajadoras, inclusive hace un juicio entre comillas; las mujeres que trabajan son aquellas que abandonan, descuidan y son negligentes con el cuidado y la crianza de sus hijos, se pone en evidencia el estigma presente en la imagen de las madres trabajadoras.

Se reconoce que el cumplimiento del ideal de la “buena madre” puede variar de acuerdo a lo que las mujeres consideran como vital y necesario para sus hijos. De esta forma, el cumplimiento o transgresión de este ideal depende de la experiencia vital y los valores del contexto de cada mujer. Por ejemplo, las madres trabajadoras con menor ingreso y nivel educativo cumplen con los mandatos de la “buena madre”, por medio de la alimentación y educación de sus hijos, como lo señala Mercedes.

Mi hermana me da cuidando a mi hijo, pero no puedo llegar tan tarde, la responsabilidad que tengo de ir a ver si ha hecho los deberes o si ha merendado, no me puedo quedar más tiempo en el trabajo ni trabajar más horas (Mercedes, 50 años, divorciada, auxiliar, área de servicios de limpieza, entrevista, 19 de febrero de 2020).

Evidentemente, para las personas con menores recursos económicos, la alimentación y educar a sus hijos representan el ideal que en muchos casos puede ser difícil de alcanzar, lograrlo significa cumplir con los mandatos que le exigen su maternidad o paternidad. A diferencia de los grupos de estratos medio y alto que no consideran el mismo como un fin, quizás porque este ideal como necesidad ya está solventado. Por tanto, las mujeres de clase media cumplen

con el ideal de maternidad a través del “tiempo de calidad” que puedan dedicar a sus hijos.

Como lo mencionan, Belén y Melisa:

Los fines de semana trato de aprovechar el máximo con mis hijos, porque entre semana tengo que trabajar y me pierdo de compartir tiempo con ellos. Siempre trato de llamarlos en la tarde cuando están en la casa de mi mamá, para de alguna forma estar conectados (Belén, 29 años, casada, asistente financiera, área administrativa, entrevista, 28 de febrero 2020).

La desventaja de trabajar es no pasar tiempo con ellos, pero trato de darles tiempo de calidad, y tenemos que aprender a valorar a los hijos, porque los hijos crecen y se van. Yo, ahora lo que trato es de pasar con mis hijos, porque antes como les tenía a mis papás que cuidan a mi primer hijo, yo no me preocupaba mientras trabajaba y estudiaba (Melisa, 36 años, divorciada, analista, área financiera, entrevista, 28 de febrero del 2020).

Es decir que parte de las normas que deben cumplir como madres son, por ejemplo, el tiempo compartido con sus hijos, ayudar en las tareas escolares, jugar, salir a pasear. Para las mujeres con mayor estatus laboral y remuneración, el capital cultural que puedan transmitir a sus hijos representa el ideal de la maternidad; y notamos que la realización profesional para las mujeres docentes no se asocia con sacrificar el bienestar de sus hijos o transgredir el deber maternal, más bien son parte de su trasmisión de valores y creencias relativas a una mayor igualdad y equidad. En este sentido, el significado de “capital cultural” mejorará la garantía de sus derechos y los referentes culturales de igualdad y soberanía.

Fuera de mi vida laboral, ir avanzando en mi carrera es importante y realmente nunca me planteo como otras mujeres dejar de trabajar. Mis elecciones como profesional y como madre es para demostrarle a mi hija sus posibles elecciones como mujer y como (Georgina, 45 años, madre soltera, docente, área académica, entrevista, 02 de marzo 2020).

En este grupo de mujeres se evidencia también una fuerte influencia de los imaginarios tradicionales a pesar de considerar su profesión como algo fundamental, vemos que se sienten todavía las principales responsables del cuidado de sus hijos. Además, en las docentes universitarias se evidencia una alta exigencia sobre sí mismas para cumplir con estos dos cánones sociales, como explica Elena sobre su organización de tiempo:

Todo mi trabajo, comienza cuando ellos salen a clases, luego voy al trabajo, puedo organizar entonces cosas de la casa... Salgo a las 11 de la mañana a FLACSO y me quedo casi siempre hasta las 7... que es la hora que se va la señora que me ayuda. Bueno, hay días que me quedo hasta más tarde por las clases y ella se queda una horita más y me voy corriendo. Entonces, yo no me puedo quedar en las defensas o en las graduaciones de los alumnos, ni asistir a las reuniones fuera de este horario (Elena, 43 años, divorciada, docente, área académica, entrevista, 26 de marzo del 2020).

La conciliación familia-trabajo para las académicas, crea muchas veces conflicto por el alto nivel que demanda la enseñanza e investigación, y por ende la familia, su tipo de trabajo requiere horarios extendidos o fuera de oficina, además de procesos que exigen una mayor productividad. Como bien menciona Rodríguez (2011) “las mujeres académicas se debaten en compartir la atención de su familia con el logro de productividad, eficiencia y competitividad que le exige el hecho de ser académica” (2011, 10). Considerando, que además estas mujeres ocupan una posición en puestos y niveles de representación social que tradicionalmente han sido ocupados por varones; a medida que las mujeres van adquiriendo protagonismos en estos lugares, las estrategias de discriminación se vuelven más sutiles. Lo más probable es que deben y tienen que mantener fuertes cargas de trabajo para competir con sus pares varones.

En resumen, la fuerte influencia de los imaginarios tradicionales de la maternidad está todavía presente en todas las entrevistadas independientemente de su estrato social. Sin embargo, los mandatos y símbolos de cumplimiento de este ideal varían en cada uno de estos grupos.

Por otro lado, en el análisis se identifica una valoración negativa hacia las madres trabajadoras en el sentido de abandono y negligencia en el cuidado de los hijos y esta valoración la asumen las mujeres. Esto explica la sobre exigencia sobre sí mismas para cumplir con dobles jornadas de trabajo, renunciar a sus aspiraciones personales o crear estrategias de conciliación que les permita dotar el tiempo máximo al cuidado de los hijos.

## **2. Segundo imaginario de la maternidad, el tiempo de la madre es para el cuidado de los hijos**

La maternidad cómo un aspecto clave y que define la identidad de las mujeres está cargado de diversos significados relacionados con el sacrificio, la abnegación, el preocuparse por los otros; aspectos que afectan la vida de las mujeres, como en el uso de su tiempo personal, la

priorización de ciertas actividades frente a otras. En las estadísticas del contexto ecuatoriano se evidencia que las mujeres dedican veinte y cinco horas más a la semana que los varones, al trabajo no remunerado <sup>19</sup>. De acuerdo a Hays (1998) esto se da porque en el imaginario colectivo la obligación de las mujeres es destinar su tiempo y atención a los demás<sup>20</sup>, lo que contribuye a la interiorización de los mandatos de la maternidad en una constante doble presencia<sup>21</sup>, es decir en una presencia en el ámbito doméstico y asalariado (Carrasquer 2009).

Para Carrasquer (2009) como consecuencia se crea un conflicto de armonización entre su vida laboral y familiar. Y esto es algo que podemos notar en la necesidad que tiene Mercedes en tratar de solventar las necesidades de su hogar luego de su jornada laboral;

Quando se tiene un hijo pequeño, no se puede salir con tranquilidad, tengo que ir a la casa rápido. No puedo quedarme más tiempo a trabajar porque mi hermana me ayuda a cuidarle, pero no puedo llegar tan tarde por la responsabilidad que tengo, si ha hecho los deberes o si ha merendado, no puedo trabajar más horas (Mercedes, 50 años, divorciada, auxiliar, área de servicios de limpieza, entrevista, 19 de febrero).

Para Mercedes, equilibrar su tiempo entre las demandas laborales y de cuidado se traduce en una constante preocupación. Al igual que Mercedes, para la mayoría de las mujeres del grupo de estudio, resulta difícil hacer una separación de los espacios público/privado que sean acordes a su realidad, sobre todo porque las mujeres subjetivamente no se desprenden de la obligatoriedad de las tareas del cuidado. Carrasquer (2009 en su análisis destaca, que socialmente se considera un hecho de facto que el hogar esté separado del trabajo, pero la realidad es que las mujeres sienten una constante preocupación por el bienestar de su familia,

Vienen todas las cadenas de cuidado, que la guardería, que la empleada que le atiende horas en la tarde, pero sobre eso subyace una gran carga emocional de inquietud o de culpa porque no sabes si está bien cuidado, siempre estás con el corazón en la boca. ¿Qué le estará pasando, estará bien, le estarán ayudando, acabaría las tareas, no acabaría las tareas? Más cuando tienes un hijo que tiene ciertos requerimientos por tema de discapacidad, por un tema de apoyo

---

<sup>19</sup> (INEC y ONU Mujeres 2018)

<sup>20</sup> La gran dedicación que deben otorgar las mujeres al cuidado y atención del hogar y la familia es denominado por Hays (1998) como “maternidad intensiva”

<sup>21</sup> La doble presencia sería indicativa de un cambio en la identidad femenina, construida hoy no solo sobre la base de su protagonismo en el ámbito doméstico-familiar, sino sobre una peculiar síntesis entre público y privado, entre empleo y trabajo doméstico-familiar (Carrasquer 2009, 30)

específico, entonces se hace mucho más duro (Mariana, 46 años, casada, asistente académica, área administrativa, entrevista, 2 de marzo del 2020).

Pero, así sea que mi esposo le cuide y todo, debo salir pronto para ayudarlo en las tareas de mi hijo, que meriende, tengo que hacer rápido todo y cosas así. (Karina, 34 años, casada, asistente, área administrativa, grupo focal 13 de febrero del 2020).

Lo expuesto por Mariana y Karina, reflejan los sentimientos de culpa y preocupación que viven la mayoría de las madres mientras se encuentran trabajando, debido a las múltiples funciones que asumen<sup>22</sup> con la idea de que el cuidado solo está bien ejercido cuando lo hacen ellas, produciendo inquietud y apremio por saber si sus hijos están bien cuidados, incluso se traduce en desconfianza en los cuidadores asignados, aun cuando se trate de sus esposos y padres de sus hijos.

Situaciones, que revelan la relación entre la presencia corpórea en el espacio laboral y la presencia subjetiva en el espacio familiar. De acuerdo a Carrasquer (2009) gestionar sus responsabilidades familiares mientras cumplen su jornada laboral, si bien parecería una flexibilidad para gestionar ambos ámbitos, es realmente una flexibilización distorsionada, lo que sucede es una pérdida del control de los tiempos en el trabajo asalariado y en los del hogar. Esta pérdida de control en la gestión del tiempo supone problemas en la salud mental (síntomas como estrés, ansiedad, e incluso problemas osteomusculares) ya que significa responder a las demandas de estos dos espacios de manera simultánea<sup>23</sup> (Carrasquer et al. 2010).

La experiencia cotidiana de las mujeres es una negociación continua en los distintos ámbitos sociales como cuidadoras responsables de los demás y como trabajadoras asalariadas con todas las restricciones y obligaciones que ello significa, que se traduce en la imposibilidad de sentirse cómodas en un mundo construido según el modelo masculino (Picchio 1999 citado en Carrasquer 2009).

---

<sup>22</sup> Carrasquer (2009) en su análisis destaca el hecho de que las tareas domésticas tampoco son todas realizadas dentro del espacio privado, excepto algunas tareas ligadas a la limpieza, muchas otras como (llevar a los hijos a la escuela, acompañar a las personas enfermas, etc.).

<sup>23</sup> La simultaneidad se refiere a “la dimensión de la sincronía de los tiempos para la ejecución de ambas demandas” (Carrasquer et al. 2010, 3).

Esto causa inconformidad por tener una constante búsqueda de equilibrio para conciliar en la medida de lo posible la vida laboral y familiar. La doble presencia, como una afección subjetiva, también condiciona a tener menos oportunidades laborales o poder mejorar su posición laboral e incluso su desarrollo profesional. En comparación con los varones del grupo de estudio, quienes están dispuestos a extender sus jornadas laborales o asumir mayores responsabilidades a diferencia de las mujeres, lo que representa una ventaja laboral y profesional frente a ellas.

Esta doble presencia muy evidente en las entrevistas manifiesta dos aspectos: el primero, la singularidad y especificidad laboral de las madres con hijos aún pequeños, y el otro, un modelo laboral que prestigia “la disponibilidad laboral absoluta”<sup>24</sup>, generalmente masculino. El equilibrio entre la vida del hogar y laboral resulta difícil porque las estructuras empresariales presuponen que no existen obligaciones familiares más allá de la aportación económica (Martín 2004).

Para las mujeres, lograr alcanzar los estándares de productividad y competitividad laboral resultan ser contradictorios con los estándares para alcanzar el ideal de la “buena madre”, ya que están relacionados con la obligación de dedicar el mayor tiempo posible al cuidado y educación de los hijos, y por supuesto anteponer el bienestar de sus hijos a sus propias aspiraciones.<sup>25</sup> Melisa comenta el peso que tiene el imaginario de maternidad en las elecciones de tiempo y actividades, para lograr pasar más tiempo con su hija:

Ahora soy un poco más madre, porque antes tenía que trabajar y estudiar, y con mi hija pequeña ya estoy más tiempo. La seguridad de mis hijos era mi mamá, y ahora paso más tiempo con ellos. Porque pasan los años, y te vas dando cuenta que lo más lindo e importante es dejarles un recuerdo de que estuviste con ellos, de que les guiaste, ahora ya mi hijo esta grande y yo donde estuve. En ese momento, no es que te enfocas en un futuro en el que vas a sacrificar a tus hijos por obtener un título, o por tener un mejor cargo en tu trabajo, eso no te metes en tu cabeza. Entonces tú trabajas y estudias, te formas como profesional y no como madre y pasa el tiempo y te das cuenta de que compartir tiempo con tus hijos es lo más

---

<sup>24</sup> (Carrasquer 2009,12)

<sup>25</sup> El papel de la madre a partir de una gran dedicación a los hijos en términos de tiempo, asumiendo que nadie mejor que ella puede ocuparse del cuidado filial. (Rodríguez 2011,79)

importante (Melisa, 36 años, divorciada, analista, área administrativa, entrevista, 19 de febrero del 2020).

En su frase “Ahora soy un poco más madre” se reconoce el conflicto que le causó utilizar el tiempo destinado a su desarrollo profesional con el que pudo haberles dedicado a sus hijos. También otras frases indican una fuerte carga emocional y simbólica, “ahora ya mi hijo esta grande y yo donde estuve”; “sacrificar a tus hijos por obtener un título”; propias de la idea de la “buena madre” quien debe ser la que hace renunciaciones y sacrificios por el bienestar de sus hijos.

La idea latente de que las mujeres deben dedicar el máximo tiempo al cuidado es un factor que las motiva a tomar acciones y gestionar actividades que les permita pasar más tiempo con sus hijos (Pina 2006). Melisa explica los mecanismos y acciones que utilizó:

Ahora me doy cuenta, que para que, uno trae un hijo al mundo, si es que no se va a hacer nada, cuando recién nació mi hijo, yo tenía que trabajar, y llegaba cuando ya estaba dormido. Mi hijo de pequeño ya ni siquiera me decía mamá, y opté por cambiarme de trabajo, de trabajar en las madrugadas en un centro de atención telefónica en Movistar, y de estudiar por las mañanas. Entraba a las 9 de la noche, y salía a las 5 de la mañana, y de allí a la universidad hasta las 10 am, para poder pasar tiempo con mi hijo en las tardes, y poder recuperar a mi hijo (Melisa, 36 años, divorciada, analista, área administrativa, entrevista, 28 de febrero del 2020).

Este imaginario genera en las mujeres sentimientos de culpa por “sacrificar” el bienestar de los hijos por el desarrollo personal. De esta forma, las madres que laboran enfrentan de manera cotidiana una serie de discursos con fuertes simbolismos y cargas emocionales, que condicionan la idea “ser o no buena madre depende de la cantidad de tiempo que les dedica”, incluso aceptan las sobre demandas y sobreesfuerzos que hacen para “para poder pasar tiempo con mi hijo, para poder recuperar a mi hijo”.

Se reflejan los conflictos internos en las transiciones entre la vida del hogar y el trabajo fuera de casa. Los mandatos sociales sobre la maternidad tienen implicaciones en las emociones y tomas de decisión de las mujeres, y en la vivencia laboral se entrelazan sentimientos de culpa y preocupación constante. Y al no ser públicamente socializados estos sentires, ni tomados en cuenta en la lógica del trabajo productivo, no se considera que sus experiencias y vivencias lleguen a ser específicas.

De este modo, se considera “buena madre” a la mujer que dedica tiempo y atiende de manera directa las necesidades de sus hijos. Y a la madre que trabaja se conceptúa como “mala madre” por no invertir el tiempo necesario en el cuidado y la crianza. Esta doble jornada de trabajo vemos que deriva en el fenómeno psicosocial de la doble presencia que la motiva a buscar los diferentes tipos de estrategias de conciliación<sup>26</sup>, que les permita aminorar el sentimiento de culpa y preocupación por no llegar muchas veces a cumplir con este ideal.

### **3. Tercer imaginario de la maternidad, la prioridad de la madre es el cuidado de la familia**

Como se indica en anteriores apartados, dentro del imaginario colectivo la tarea prioritaria de las mujeres es el trabajo doméstico, y se considera en la mayoría de los casos al trabajo asalariado como un rol secundario o complementario. Este imaginario condiciona igualmente en las mujeres, la elección del tipo de trabajo y la continuidad de sus labores, donde entran en juego las motivaciones personales de ellas y sus parejas para poder continuar con su trabajo, además de la legitimación que hace el entorno familiar y social sobre sus actividades asalariadas. Llegando a ser el trabajo laboral un espacio de autorrealización para algunas trabajadoras, mientras que para otras es una instancia de sacrificio para la subsistencia de sus hijos y su familia.

En las entrevistas se mencionan calificativos del trabajo como “me toca” (de obligatoriedad); “me importa”, “me gusta” (de deseo o gusto); “yo no me imagino estando solamente en casa” (de identidad), cuyo eje articulador es el tipo de trabajo y la posición familiar de las entrevistadas. Para las mujeres en situación de monoparentalidad, el trabajo llega tener un sentido de supervivencia, como relata Mercedes, quien cría a su hijo sin el apoyo del padre:

Yo no vivo con el papá de mi hijo entonces yo me encargo de él porque es el pequeño de la casa, pero como madre soltera tengo la responsabilidad de trabajar, entonces debo ver la forma para que el Mateo esté bien, lo dejo donde mi hermana, ya que no hay confianza donde dejar a los hijos y con mi hermana tengo más tranquilidad, lo dejo allí para poder ir a trabajar (Mercedes, 50 años, divorciada, auxiliar, área de servicios de limpieza, entrevista, 19 de febrero).

---

<sup>26</sup> Minteguiaga y Ubasart-González (2014) mencionan que “para muchas mujeres el problema no es la dependencia hacia el mercado sino hacia la familia

La frase “como madre soltera tengo la responsabilidad de trabajar” descubre la obligatoriedad de la mujer. Si el padre no está presente para proveer a los hijos, es ella la responsable de hacerlo, su función como trabajadora adquiere protagonismo por la ausencia del varón. Esto a la vez revela que para las mujeres el tener un trabajo asalariado debe ser justificado, de lo contrario, lo que se esperaría es que ellas dedican este tiempo al cuidado de sus hijos.

Para Martha, por ejemplo, el trabajo asalariado es complementario al de su pareja, como bien lo menciona si en su familia existieran mejores condiciones económicas, ella optaría por quedarse en su casa cuidando de sus hijas. Así, el trabajo femenino es visto como una contribución en determinados momentos a las necesidades del grupo doméstico<sup>27</sup> (Jiménez y Tena 2007).

Ahora como está todo complicado económicamente las ventajas de trabajar es aportar con la pareja, la desventaja es que no se les puede cuidar a los hijos, y si no se trabaja no alcanza, si no tuviera que trabajar, mejor pasaría en casa, educando a mis hijas (Martha, 31 años, casada, recepcionista, área administrativa, entrevista, 19 de febrero)

Lo dicho, revela la valoración coyuntural y subordinada del trabajo asalariado de las mujeres, en ambos casos se tratan de mujeres con trabajos que también son poco valorados en la sociedad, como trabajos relacionados con la limpieza y el mantenimiento.

Por otro lado, vemos que, en las mujeres de estrato medio, el trabajo asalariado es un mecanismo que permite acceder a un mayor acceso al consumo y garantizar una mejor calidad de vida para sus hijos. En este sentido, Constanza Tobio (2005) considera que las actitudes frente al trabajo por parte de las mujeres de clase media se deben no sólo a razones económicas y familiares, sino también a razones individuales por mejorar su estilo de vida personal. Señalado así en una de nuestras entrevistas; “si uno trabaja es para darle lo mejor a los hijos” (Belén, 29 años, casada, asistente financiera, área administrativa) (Entrevista, 28 de febrero 2020).

---

<sup>27</sup> Jiménez y Tena (2007) en su estudio sobre las masculinidades y el empleo consideran que los cambios en las relaciones de pareja y la creciente entrada de la mujer al mercado laboral se deben a una mayor desigualdad económicas (la falta de seguridad laboral y de garantías laborales por parte del Estado) y el creciente desempleo en las sociedades actuales.

Para las mujeres académicas y aquellas que tienen una jefatura en FLACSO se denota en cambio que el trabajo es una aspiración y parte fundamental de su propia identidad<sup>28</sup>.

Georgina menciona que dedicarse a su trabajo se convierte en una posibilidad de desarrollo y avanzar profesionalmente para ella “es importante”; Además del factor económico, mujeres como ella no llegan a plantearse la idea de dejar su trabajo, su carrera.

Es difícil conciliar por cómo se ve la maternidad y el rol de la madre en el cuidado, y las mujeres deben estar peleando y permanecer vigentes en el mercado laboral. Entonces hay mujeres que quisieron salirse de la casa y pudieron dedicarse al trabajo, pero están también las que no pudieron salirse porque no tienen de otra... Individualmente mi vida laboral y mi carrera, e ir avanzando en esta es importante, y realmente nunca me planteé como otras mujeres dejar de trabajar para dedicarme al hogar (Georgina, 45 años, madre soltera, docente, área académica, entrevista, 02 de marzo 2020).

El caso de Georgina resulta particular, es madre soltera y tiene una hija de 4 años, eligió optar por redes formales de cuidado en lugar de sus redes familiares, considera que la responsabilidad del cuidado de su hija no es de su madre, sino su responsabilidad. Georgina muestra que su forma de concebir el cuidado no es convencional, más bien sale del canon de legitimidad de cuidado como algo propio de la familia; su rol de trabajadora es prioritario e importante. La forma como ha construido su propia identidad de madre es con la conciencia de que se pueden concebir nuevas maternidades.

En el estudio, algo que resulta relevante resaltar es la elección y el tipo de trabajo que desean realizar las mujeres parecería que lo hacen de forma premeditada, considerando cómo se ajustaría a sus obligaciones y tiempos de cuidado. “Si yo me mantengo aquí mismo, más que todo es por la estabilidad laboral” (Juliana, casada, 40 años, analista administrativa, entrevista, 03 de marzo del 2020). Al igual que Juliana, Elena, quien es docente de maestría en FLACSO ha elegido su trabajo, porque le da la posibilidad de tener flexibilidad en sus horarios, con el fin de conciliar su vida laboral y familiar.

---

<sup>28</sup> De acuerdo al estudio de (Saavedra 2003) quienes poseen las mejores posiciones laborales, con mayores niveles de ingreso y estabilidad, tienden a asociar el trabajo a los conceptos de desarrollo y realización, mientras que los que se encuentran en empleos precarios o de baja calificación lo conciben como un necesidad o esfuerzo

La carrera que elegí y la forma que yo he elegido vivir ahora, es porque necesito flexibilidad, porque tengo dos hijos pequeños (...). Y en cualquier otro tipo de trabajo no tendría la flexibilidad que tengo para hacer esto sola. Si yo no tuviera este tipo de trabajo no podría realmente estar trabajando (Elena, 45 años, divorciada, docente, área académica, entrevista, 26 de marzo del 2020).

Por consiguiente, los imaginarios sobre la maternidad condicionan también el tipo de trabajo que eligen las mujeres, dando a entender, que una mejor posición al interior del grupo familiar no resulta un medio para liberarse de las prescripciones de roles tradicionales de género. En el grupo de estudio de FLACSO todas las trabajadoras se ocupan en mayor medida del trabajo de cuidado que sus parejas.

La permanencia en la misma posición laboral está concebida como una forma de mantener equilibrio y organización para conciliar la vida laboral y familiar. Comenta Soraya que la motivación de permanencia en su trabajo se debe a la estabilidad que siente, lo manifiesta en frases como: “ya me conocen”; “puedo manejar mejor mi horario”; “me conozco mi trabajo de arriba a abajo”, reflejando cierta inseguridad y falta de aspiración de un mayor crecimiento profesional;

Por ejemplo, me acuerdo de que antes cuando buscaba trabajo, me preguntaban primero si tenía hijos. Yo no he buscado trabajo hace 8- 9 años, y me imagino que eso ya ha cambiado un poco, la ventaja que yo tengo de trabajar aquí [refiriéndose a su lugar de trabajo] es que ya me conocen, puedo manejar mejor mi tiempo y puedo organizarme para estar con mi hija, y también ya conozco mi trabajo de arriba abajo (Soraya, 40 años, casada, asistente, área administrativa, entrevista, 19 de febrero del 2020).

La inhibición del progreso de las mujeres en el mercado de trabajo y la perpetuación del techo de cristal, para Pérez Orozco (2006) se debe a la distribución inequitativa de las tareas del hogar y la división sexual del trabajo. El relato de Soraya revela algunos aspectos sobre este aspecto. Por un lado, la percepción de un mercado laboral que discrimina a las mujeres que son madres y, por lo tanto, vemos que para Soraya buscar un nuevo trabajo representa un riesgo. Además, su relato evidencia los obstáculos internos que sienten muchas mujeres en la búsqueda de un crecimiento laboral, debido a que esto significa transferir el tiempo dedicado al hogar y el cuidado en un trabajo que pueda llegar a exigir más de ella.

La estabilidad laboral y la flexibilidad que buscan las mujeres obedece a la asignación del trabajo de cuidado como su principal responsabilidad. En la legislación laboral del Ecuador, la flexibilidad de horarios es una opción a la que pueden acogerse o no las empresas. Sin embargo, en el caso de FLACSO, los horarios son solo flexibles para las y los docentes. Por otro lado, vemos que en el contexto predomina un mercado informal, por lo que la estabilidad laboral resulta una aspiración para muchas personas.

#### **4. Primer imaginario de la paternidad, la naturalización del padre ausente**

A continuación, se conocerá lo que manifiestan los varones del grupo de estudio, sobre algunas características de los imaginarios sobre la paternidad y masculinidad, siendo una de ellas su participación en la crianza de los hijos en la que se consideran como actores secundarios. Tanto es así, que el tiempo que dedican a la crianza es percibido cómo algo voluntario, no obligatorio. Por otra parte, el significado de ser padre lo catalogan como una función de proveer económicamente al núcleo familiar. Sin embargo, existen dos casos en los cuales los varones se han involucrado en la crianza y el cuidado de los hijos, motivados por una intención de cambiar sus patrones familiares.

Según los imaginarios, en cuatro casos, donde los padres son los únicos que trabajan, se evidencia un menor involucramiento en la crianza y una menor negociación de los repartos de las tareas del hogar. La división sexual del trabajo es muy marcada y predomina los roles tradicionales de género.

Yo soy del criterio que para cuidar a los hijos nadie mejor que la mamá, en mi vida siempre mi esposa ha cuidado de mis hijos, yo he salido a trabajar y ella se queda con el trabajo más duro que es la casa, entonces no tenemos problemas, yo salgo a trabajar tranquilo (Patricio, 47 años, casado, técnico, área de mantenimiento, entrevista, 13 de febrero del 2020).

Patricio ejemplifica lo dicho, en estos casos la compatibilidad de la paternidad con el trabajo no significa un conflicto; sino más bien, al cumplir con su rol de trabajador asalariado cumple con su rol paternal. Como él afirma: “yo salgo a trabajar tranquilo”, demuestra una clara forma de separar subjetivamente los espacios público y privado, contrario a los casos de las mujeres. Una de las características otorgadas al “buen padre”, no siempre está enmarcada en la ejecución de actividades relacionadas al cuidado de sus hijos, sino más bien al desempeño laboral y saber que sus hijos están bien;

Tengo la tranquilidad de saber con quién están mis hijos, dónde están mis hijos, muchas veces veo la intranquilidad de algunas compañeras que tienen que salir, que tienen que ver a sus hijos, que tienen que ir a traerles, entonces al menos yo tengo la tranquilidad. Es la ventaja de tener a mi esposa en casa cuidando a mis hijos, yo puedo trabajar tranquilamente, me puedo quedar laborando (Patricio, 47 años, casado, técnico, área de mantenimiento, entrevista, 13 de febrero del 2020).

De esta forma, el imaginario de paternidad enmarca un símbolo de “omnipresencia” es decir su ausencia o presencia no determinan ser o no un buen padre, al contrario, ésta reafirma su masculinidad fuera del hogar en el espacio público. La presencia corpórea en el hogar está relacionada y legitimada como propio de la madre, por tanto, la presencia no es parte del simbolismo de paternidad, sino más bien se confirma cuando cumple su rol a través de su buen desempeño en el trabajo.<sup>29</sup>

Otro entrevistado, Carlos, menciona que trabaja para darle lo mejor a sus hijos; en este sentido, la proveeduría económica es la manera de expresar su afectividad e interés por ellos, en varios casos se observa este particular, contrario a la consideración de la maternidad (presencia y tiempo).

Si trabajo es para darle lo mejor a mis hijos. Yo también doy clases en una universidad, y puedo dar clases y trabajar aquí [refiriéndose al trabajo en la universidad] porque sé que mi esposa está cuidando a mis hijos. [en referencia a la pregunta si le gustaría pasar más tiempo con sus hijos] yo paso en la noche con ellos después del trabajo, y si me gustaría pasar más tiempo compartiendo con ellos, como cualquier papá, pero hay que cumplir con el horario de trabajo (Jaime, 35 años, casado, jefe, área administrativa, entrevista, 10 de abril del 2020).

En este sentido, resulta pertinente traer a colación a Scott (1996), “la idea de masculinidad descansa en la necesaria represión de los aspectos femeninos”. Como la presencia y atención física son un símbolo propio de la madre (símbolo femenino), para los varones la forma de asegurar o de reafirmar su masculinidad es contraria a la referencia materna. De esta forma, para los varones su ausencia en el espacio doméstico a diferencia de las mujeres los reafirma como hombres.

---

<sup>29</sup> “Las identidades subjetivas son procesos de diferenciación y distinción que requieren la eliminación de ambigüedades y elementos opuestos con el fin de asegurar coherencia y comprensión común” (Scott 1996, 283)

Mi esposa dejó su trabajo para atender a los niños. Y esta fue una decisión personal, y fue una decisión fundamental, porque por la naturaleza humana los niños necesitan de la madre los primeros meses y años más de la madre que del padre. Y creo que es importante llegar a comprender tanto los aspectos emocionales como los materiales. Pero también depende mucho de la sociedad, para que las familias cumplan con estas dos áreas de la vida. La situación estructural hace mucho más difícil que se pueda cumplir con estas dos áreas (Carlos, 38 años, casado, docente, área académica, entrevista, 25 de marzo del 2020).

Resulta muy importante resaltar lo que Carlos dice: “por la naturaleza humana los niños necesitan de la madre los primeros meses y años más de la madre que del padre”, ya que los significados adscritos sobre el imaginario de la madre son tan fuertes que incluso en personas con altos niveles de educación se reproducen discursos históricos y tradicionales, como la noción del instinto materno y la idea de que la naturaleza de la mujer es la de criar hijos. La conciliación no es percibida como un problema para que la pareja tome parte en aminorar la carga de trabajo en el cuidado de los hijos, ya que recae estructuralmente sobre las mujeres, se considera que la estructura social en su conjunto es el factor que hace difícil una compatibilidad en estas áreas.

Se podría suponer que, en los trabajadores con estándares altos de educación, el reparto y la organización del cuidado de los hijos se debería construir de una manera funcional para las dos personas, pero la educación no resulta ser un factor decisivo, pero sí un factor que influye en la transformación de imaginarios colectivos y construcciones sociales establecidas. Por ejemplo, Carlos que es docente de maestría, considera que el tiempo dedicado a su desarrollo personal y profesional resulta algo normal al igual que no tener el tiempo suficiente para compartir con su familia, y para él la forma cómo se reparten las tareas más que un factor personal se debe a factores estructurales de la sociedad, como vemos en su relato;

[Con respecto a si siente culpa o preocupación para estar más tiempo con sus hijos]. Si es que empezamos a sentir culpa por no pasar más tiempo con los hijos por estar trabajando, estaría sintiéndome mal todo el tiempo [risas]. Claro que se tiene esa sensación de que podría pasar un tiempito más. (...), pero no creo que sea culpa mía o de la familia. Sino que, es más bien una falta de la política pública para favorecer a la gente, y claro que es importante pasar tiempo con los hijos; pero el tipo de sociedad en la que vivimos es competitivo, y debemos estar desarrollándose todo el tiempo, entonces no creo que sea culpa mía, sino de la política pública (Carlos, 38 años, casado, docente, área académica, entrevista, 25 de marzo del 2020).

La culpabilidad o preocupación manifestadas por la mayoría de las mujeres, no sucede con los varones, la ética del cuidado de los hijos presente en el imaginario de la maternidad no es parte del imaginario del varón. En el caso de los hombres la concepción de su rol como padre les motiva a mejorar como sujetos aptos para obtener recursos económicos, perfeccionar sus capacidades profesionales, concediendo mayor tiempo y dedicación al trabajo con el cual logran alcanzar estas metas.

A diferencia de las mujeres, los varones no se plantean la idea de renunciar a sus proyectos personales para dedicar más tiempo a su familia, no quebrantan ningún código moral o tienen fallas como padres. Como lo puntualizó Carlos, lo normal es seguir desarrollándose en un mundo cada día más competitivo. En este sentido, el trabajo juega un papel fundamental en la construcción que hacen los varones de su propia identidad, varios estudios muestran que los hombres construyen ésta a partir de la idea de ser proveedores. Por tanto, hay una separación rígida entre la esfera privada y la esfera pública, algo que no sucede con ninguna de las entrevistadas.

### **5. Segundo imaginario de la paternidad, ser padre como un asunto que se aprende**

En el capítulo dos, se evidencia que en Ecuador existe un cambio emergente en cuanto a la realización de actividades domésticas por sexo. De acuerdo a datos del INEC y ONU Mujeres (2018) a medida que los varones tienen un mayor nivel de educación<sup>30</sup> aumenta su participación en las tareas domésticas del hogar.

En la investigación se detecta dentro del imaginario sobre la paternidad que algunos varones tienen la idea de que tanto ellos como las mujeres tienen las mismas capacidades para la crianza y el cuidado de los hijos, como lo relatan Cristian y Patricio “es cuestión de aprender, hacerlo día a día constantemente y se hace costumbre y es una experiencia bonita”, al igual que Patricio, quien menciona “es tan capaz el hombre como una mujer de cuidar al niño”

Nadie nace aprendiendo, sino que es una experiencia bien bonita, hermosa, compartir y estar pendiente en pareja, los dos, es especial, estar pendiente, ayudar en casa a la esposa, a la pareja, no dejarle toda la carga a ella, comparto esa idea, es cuestión de aprender, hacerlo día a

---

<sup>30</sup> En el contexto ecuatoriano a medida que los varones tienen un mayor nivel de educación, el uso de tiempo en el trabajo doméstico aumenta. De igual manera, el grupo de trabajadores con mejores niveles de educación, son quienes se han involucrado de manera voluntaria en mayor medida a las tareas de crianza y domésticas.

día constantemente y se hace costumbre y es una experiencia bonita (Cristian, 28 años, casado, auxiliar, área de servicios de limpieza, entrevista, 13 de febrero del 2020).

Es tan capaz el hombre como una mujer de cuidar al niño, no es que simplemente ... claro que hay ventajas en la mamá como la lactancia que son indispensables esas funciones, pero en el resto de las funciones como cambiarle, lavarle, preparar el biberón, eso no le quita lo hombre a nadie, mejor colaborar, igual creo que si la mujer deja al hombre trabajando (Patricio, 47 años, casado, técnico, área de mantenimiento, entrevista, 13 de febrero del 2020).

La noción que la crianza y el cuidado de los hijos es una capacidad adquirida a través del aprendizaje y la experiencia,<sup>31</sup> es aceptada por varios trabajadores del grupo de estudio. Este resulta ser un punto interesante porque la paternidad se considera como un proceso de aprendizaje, al contrario de lo que sucede con la idea de la maternidad como algo constitutivo de la mujer. Por otro lado, vemos una integración de los viejos discursos de la paternidad con nuevos roles, de esta forma el cuidado y la cercanía en la crianza en los primeros años de vida es asociado también con la hombría.

Esta capacidad del hombre en el ejercicio de cuidado llega a ser un discurso común que comparten tanto las mujeres como los varones. Esto resulta interesante, ya que el grupo de estudio integra sujetos de varios estratos socioeconómicos, es decir, llega a ser un discurso que desplaza al discurso tradicional de la capacidad biológica de las mujeres para la crianza y el cuidado. Sin embargo, la lactancia es aún para los varones un campo exclusivo de la madre que a la vez está muy conectada con la idea de que es el vínculo simbiótico por el cual la mujer tiene una mayor capacidad para atender las necesidades de los infantes desde que nacen, como lo veremos más adelante.

Por otro lado, si bien hay un cambio en el discurso y la conciencia sobre las capacidades de los hombres y las mujeres como iguales, en las prácticas cotidianas el tiempo dedicado por los varones a las actividades domésticas y del cuidado parecen no variar significativamente. Los padres trabajadores, subjetivamente están convencidos de que están cumpliendo con su rol de padres al estar involucrados en alguna actividad que la madre no pueda llegar a solventar.

---

<sup>31</sup> En el grupo focal se realizó la pregunta: ¿Consideran que las mujeres tienen capacidades que son óptimas para cuidar a niños pequeños? ¿Creen que tantos hombres como mujeres pueden hacerlo sin importar su género? Es necesario destacar que el grupo focal participaron trabajadores de las áreas de mantenimiento y administración, los cuales tienen ingresos bajos y medios.

Esto se evidencia en algunos estudios (Troya 2001; Jiménez y Tena 2007; Serrano 2016) en donde la actitud de los varones sobre las tareas del hogar se queda en el discurso <sup>32</sup>, y a diferencia de las madres trabajadoras, ellos no viven la sobrecarga del trabajo asalariado y doméstico.

No obstante, encontramos en el grupo de estudio, dos casos particulares de padres que se han involucrado en la crianza y la han asumido de manera igualitaria, se tratan de varones con mejores niveles de educación, que han tenido la posibilidad de tener y conocer nuevos referentes culturales sobre masculinidad y paternidad y han sido capaces de construir una paternidad más acorde a la idea que tenían de esta.

## **6. Tercer imaginario de paternidad, una paternidad más acorde a lo que pienso**

En algunos casos se da una resignificación a la paternidad tradicional (la del padre ausente) a paternidades más activas en la crianza; y a una búsqueda por generar vínculos afectivos con sus hijos e hijas<sup>33</sup>. Podrían tratarse de nuevos modelos de paternidad motivados por factores educativos o sus referentes socioculturales. Como el caso de Antonio, quien expone muy seguro que a partir de la decisión de dedicarse de manera exclusiva al cuidado de sus hijas su percepción sobre los roles tradicionales de género cambió y menciona: “entiendo lo frustrante que debió haber sido para mi ex esposa encargarse de nuestras hijas, sola”;

Con mi ex esposa, estamos invertidos los papeles tradicionales, mi hija menor se va los sábados al medio día y yo la paso a ver los domingos en la noche donde su mamá. El acuerdo que planteamos fue que yo me encargue de mis hijas, mientras ella se dedica a mejorar su vida (...). Yo era el típico papá visitante, y al plantear este acuerdo me di cuenta de lo difícil que es criar, es complicadísimo, hay ratos que quieres botar la toalla, y también entendí lo frustrante que debió haber sido para mí exesposa encargarse de mis hijas sola. Y te vas dando cuenta que la sociedad tiene sus conceptos y que cada uno es dueño de lo que va a hacer (Antonio, 34 años, divorciado, asistente, área administrativa, entrevista, 27 de febrero del 2020).

---

<sup>32</sup> Fuller (1997) menciona que el discurso refleja cambios en las relaciones de género al interior y al exterior de los hogares, pero en el caso Latinoamericano estas alteraciones discursivas no llegan a concretarse en la práctica. Es decir, las jerarquías de género han perdido legitimidad discursiva, pero siguen vigentes en la práctica.

<sup>33</sup> Es así, que la identidad de género masculino es un fenómeno plural, donde el modelo hegemónico no siempre es seguido, sino que, existen variaciones en función del grupo sociocultural de pertenencia, prácticas, y actividades en el que se sitúan los varones (Salguero 2007).

Para Antonio, la experiencia de la crianza de sus hijas ha significado un proceso de toma de conciencia sobre el tiempo y los recursos que implica; y tiene otra perspectiva de la conciliación de la vida laboral y familiar que realizan la mayoría de las mujeres. Y vemos en este caso particular que los conflictos de conciliación y frustración que sienten regularmente las madres también son vividos por él, por lo que la obligatoriedad de conciliar más allá del género, depende del tipo de vínculo que generan las personas a través del ejercicio del cuidado y el involucramiento afectivo.

Antonio menciona en su entrevista, que llegar a tomar la decisión de apoyar a su expareja, fue parte de un proceso psicológico que le llevó a tener conciencia, sobre su propia construcción subjetiva de lo que es ser varón y padre, y lo que había naturalizado como normal hasta ese momento. Montesinos (2004)<sup>34</sup>, señala como paternidad emergente a los sujetos que transforman prácticas autoritarias a prácticas afectivas, las cuales se dan gradualmente gracias a una resignificación de la paternidad. En este sentido, el caso de Antonio se trata de un cambio de su paternidad pasiva hacia una paternidad activa y afectuosa.

Hay una barrera cultural sobre la mujer como quien ha ejercido el cuidado y ha tenido la presión social por ejercerlo, entonces si la mujer no lo hace es crucificada, es mala madre, descorazonada. Si el padre no lo ejerce, no pasa nada, en mi caso yo estoy ejerciendo el trabajo de cuidado y soy un héroe, estoy cumpliendo el papel que la mujer tradicionalmente ha cumplido desde que la sociedad es sociedad, entonces es más la barrera cultural que el tema de capacidades. Y sí, lamentablemente, soy uno en un millón, y es una pena que sea así porque somos producto de generaciones machistas (Antonio, 34 años, divorciado, asistente, área administrativa, entrevista, 27 de febrero del 2020).

La instauración del cuidado como un rol femenino, al ser asumido por los varones se traduce en cumplir con el rol que las mujeres desde siempre lo han hecho. Como menciona Antonio, “estoy cumpliendo el papel que la mujer tradicionalmente ha cumplido desde que la sociedad es sociedad, entonces es más la barrera cultural que el tema de capacidades”. El, hace referencia a los roles tradicionales de los géneros, como la principal barrera, para la toma de conciencia de los varones, sobre sus capacidades y responsabilidades en la crianza, al asumir la responsabilidad total de sus hijas, cita algo muy importante e interesante “ha obtenido un

---

<sup>34</sup> Montesino define a las nuevas paternidades como paternidades emergentes, principalmente la construcción de una paternidad que renuncia a una práctica autoritaria a una práctica afectiva.

reconocimiento social y un enaltecimiento por asumir la crianza”, el peso moral sobre el cuidado y el bienestar de la familia es percibida como una obligación en la madre, mientras que los padres que cumplen con el rol de cuidadores son calificados como “súper papás”, como “héroes”.

Todos estos acápites ejemplifican la rendición de cuentas exigida socialmente a las mujeres en la crianza, que en los varones no es exigencia sino alabanza. El trabajo de cuidado socialmente invisibilizado de la mujer y visto como una obligación femenina, al ser realizado por el varón se revierte en un ejercicio heroico y sobrehumano. Siguiendo con lo dicho, mencionar que al momento de hacerse cargo por completo de sus hijas, no sabía cómo ser un papá para ellas:

Yo tengo que todo el tiempo que preguntarle a mi mamá cómo hacer para conversar o acércame a mis hijas, porque es ella la que siempre hacía eso, realmente no sabía cómo ser un papá cercano para mis hijas. Hasta ahora le pregunto a ella como hacer ciertas cosas o como hablar o explicarles ciertas dudas a mis hijas (Antonio, 34 años, divorciado, asistente, área administrativa, entrevista, 27 de febrero del 2020).

En el relato de Antonio, se destaca un punto muy interesante, y es que utilizó como referencia para construir su nueva paternidad, a la figura de su madre, y como menciona es a ella a quien le consulta cómo criar a sus hijas<sup>35</sup>. Tobos (2013) propone esta noción de que los nuevos padres llegan a ser nuevos ejercicios de la maternidad desde el sentido de que el cuidado integra vínculos afectivos y tiempo en el cuidado que normalmente asume la mujer. Esto debido a que en general la paternidad no se socializa de la misma forma que la maternidad, a las mujeres se las entrena desde temprana edad en el ejercicio de cuidado y de maternidad; y para los varones asumir este rol sin referentes claros resulta ser un escenario cargado de incertidumbre (Tobos 2013). De esta forma, el vínculo filial entre el padre y los hijos llegan a ser vínculos que crecen en el transcurso del tiempo y que requieren una inversión de tiempo y esfuerzo.

---

<sup>35</sup> De acuerdo al estudio de Tobos (2013), los llamados “nuevos padres” corresponden a nuevos ejercicios de maternidad

Pero además esta construcción sobre la paternidad pone de manifiesto que el cuidado y la atención de los hijos son consideradas cualidades femeninas<sup>36</sup>, de esta forma, el caso de Antonio evidencia un hecho que quizás ocurre en muchos casos en la que los padres al no tener un referente de paternidad afectiva y cercana utilizan como referente para construir una nueva paternidad, a las figuras maternas.

Relacionando la entrevista de Antonio, con la de Sergio quien es docente de maestría, se puede observar que vivió un proceso gradual que construyó en él una nueva forma de imaginarse como varón y posteriormente como padre. En su relato, Sergio menciona que considera que no existen roles de género marcados con su esposa, y así lo expresa: “No creo en las cosas de mujercitas y de hombrecitos y en mi casa, mis hijos no ven que la mamá o el papá hacen esto o aquello”:

Yo soy abierto sobre los roles de género, de las relaciones de género, de las diversidades sexuales. No creo en las cosas de mujercitas y de hombrecitos y en mi casa, mis hijos no ven que la mamá o el papá hacen esto o aquello. No tenemos roles y mis hijos no entienden de eso porque no ven. Ven que el papá trabaja a veces en la casa y les retira. El que cocina en la casa soy yo, porque me encanta cocinar, a mi esposa no le gusta mucho (Sergio, 45 años, casado, docente, área académica, entrevista, 06 de marzo del 2020).

Sergio cree en la posibilidad de que exista una corresponsabilidad parental y de cuidado que rompa con los esquemas tradicionales de los roles de género. En su entrevista menciona la forma cómo organiza sus días para poder atender las necesidades de sus hijos, ya que, al tener un horario de trabajo más flexible que el de su esposa, es normalmente quien acude a los eventos o gestiones que se realizan dentro de un horario de trabajo establecido.

Es difícil conciliar, la verdad, lograr un equilibrio, hay muchas temporadas en las que el trabajo exige y demanda más horas, otras temporadas en las que no tanto y allí se compensa. A veces si dan ganas de tirar la toalla, sin embargo, considero que la familia, los hijos llegan a ser un refugio del estrés que uno pueda tener por los diferentes conflictos que puedan surgir en el trabajo que siempre están, hay que buscar el equilibrio y es un trabajo que considero debe ser algo diario (Antonio, 34 años, divorciado, asistente, área administrativa, entrevista, 27 de febrero del 2020).

---

<sup>36</sup> Arias (2016) menciona que pensar el cuidado como un elemento del altruismo tiende a feminizarse o materializarlo, es decir como una cualidad propia de las mujeres.

Al contrario de la mayoría de los varones del grupo de estudio, pone de manifiesto lo conflictivo que es para él tener que conciliar su vida laboral y familiar. Lo mismo sucede con Antonio:

Yo no produzco lo que producía sin hijos, ahora tengo una buena producción de artículos en revistas, pero sin hijos produciría mucho más, porque no digamos que quitan tiempo, pero vos tienes que aprender a convivir, a ordenar, tu tiempo de forma mucho más eficiente. Por ejemplo, esta hora y media o dos horas de la mañana que "pierdo" en los chicos en que se levanten, desayunen, llevarlos, podría ya trabajar, salir a las 16:00 para ir a verlos a hacer los deberes y eventualmente llevarlos a la piscina o a los cien mil cumpleaños que tienen todas las semanas podría aprovechar para trabajar (Sergio, 45 años, casado, docente, área académica, entrevista, 06 de marzo del 2020).

Sergio, se considera a sí mismo un liberal en rigor, abierto en las relaciones de género y las diversidades sexuales. En este sentido, el imaginario sobre el varón liberal sería el respeto por las diversidades y por la libertad de pensamiento y acción. Al preguntarle sobre los factores que motivaron esta posición de no tener roles con su esposa destaca sus estudios de género en la maestría de FLACSO como un detonante para reflexionar sobre su propia identidad genérica, como menciona “vi cosas y reflexioné cosas que nunca había dimensionado”. Además, en su relato destaca que el capital cultural adquirido en sus estudios y experiencia en el extranjero, junto a su posición política forjaron su propia deconstrucción genérica y la construcción de un nuevo imaginario sobre su paternidad y masculinidad;

Tomé un curso con Ana María Goetschel, que me marcó mucho en ese sentido [sobre su identidad masculina]. Vi cosas y reflexioné cosas que nunca había dimensionado. También viví en Argentina y eso me ayudó bastante porque es una sociedad distinta. Luego creo que esto se vinculó con la posición liberal que tengo como perspectiva política de vida y eso me reforzó mucho más. Yo creo que son estos tres campos (Sergio, 45 años, casado, docente, área académica, entrevista, 06 de marzo del 2020).

Lo que relatan estos dos entrevistados permite visualizar que los estereotipos de género en torno a los imaginarios de la masculinidad y paternidad cambian, se construyen o reconstruyen en base a las experiencias y aprendizajes de los individuos. Los casos de Sergio y Antonio revelan factores importantes: la intención de cambio, la toma de conciencia de las desigualdades existentes y la construcción de identidades que se pueden modificar o

deconstruir, lo que les ha permitido resignificar lo que es la masculinidad y cambiar prácticas que quizás fueron socializadas en sus familias como naturales.

La educación, viajar, conocer otras culturas y la auto reflexión, en conjunto el capital cultural constituye la forma por la que en estos dos casos se tratan de nuevos referentes de comportamiento social, considerando que estos factores son accesibles a grupos sociales con mayor poder adquisitivo. Este capital cultural, ha permitido a Antonio y Sergio, reflexionar sobre el orden social de género y la división sexual del trabajo establecidas. Fue un proceso que les permitió tener conciencia de que se puede asumir el cuidado y la crianza de una manera equitativa, y que de hecho esto significa romper con una barrera cultural como lo mencionó Antonio.

En los dos casos, una búsqueda para generar relaciones más afectivas con sus hijos les ha conducido a una ruptura de los imaginarios colectivos sobre su posición como varón y padre en el cuidado y afectividad hacia ellos. Para Troya (2001) en las nuevas generaciones existe una mayor sensibilización masculina, es decir, masculinidades menos duras que las de sus referentes, pero vemos que esta sensibilización se da cuando los hombres toman conciencia de que su rol como padres es más que ser proveedores.

La maternidad y la paternidad, si bien se perciben como algo propio de cada género, llegan a ser iguales si se toma en cuenta como referencia la afectividad y atención de los hijos. Por lo que el cuidado y atención son prácticas aprendidas y cambiantes que pueden ser asumidas por cualquier persona sin importar su género. No obstante, se ha mencionado que factores como la educación, referentes culturales y sociales son claves para que se den rupturas en los imaginarios tradicionales sobre la división del trabajo, los cuales si son parte de la clase social en la que se desarrollan las personas.

El simbolismo que se otorga a la mujer-madre es su presencia en el hogar, por tanto la imagen que adquieren las madres trabajadoras en el imaginario colectivo es la de ser negligentes, sintiendo ellas mismas que fallan al ideal y a la imagen de la buena madre al asignar tiempo y recursos a su desarrollo profesional; y hemos visto que la culpa y preocupación constante que deriva este simbolismo desencadena fenómenos psicosociales como la doble presencia.

A diferencia de los varones que conducen sus acciones hacia lo opuesto confieren mayor tiempo al espacio público. Sin embargo, el capital simbólico, cultural y social adquirido por los varones les ha permitido reconstruir ciertas construcciones tradicionales sin que esto signifique reinterpretar simbolismos sobre lo que es ser hombre o mujer. Como se observa en el caso de uno de ellos, que su construcción paternal ha significado adoptar símbolos y valoraciones femeninas, como la atención a los hijos y la búsqueda de estrategias que le permita estar más presentes en el cuidado.

Los simbolismos pueden variar dependiendo del estrato social al que pertenecen los sujetos; si bien las representaciones colectivas sobre la madre son socializadas con la representación de la mujer presente corporalmente en el hogar; las normas legítimas y normadas son diferentes en las distintas clases sociales y por ende el cumplimiento de los mandatos varían en función de las mismas, esto resulta interesante; para las mujeres de estratos bajos el tiempo que dedican al cuidado es importante, para las mujeres de clase media este es su principal responsabilidad y para las de estratos altos es el conocimiento o el ejemplo, la forma de cumplir estos mandatos.

### **Recapitulando**

Los imaginarios sobre la maternidad y paternidad recrean discursos dominantes sobre el buen ciudadano, de donde se desprenden las normativas sociales, de cómo se debe constituir la familia y los mandatos morales en las ciudadanas y ciudadanos del contexto ecuatoriano. En este ambiente, las mujeres enfrentan mayores obstáculos frente a sus pares varones en la conciliación de su vida laboral y familiar, debido a factores subjetivos como la asignación tradicional de los roles de género que se sigue reafirmando en el imaginario social “el cuidado familiar y doméstico es propio de la mujer”. Situación más evidente en los estratos económicos bajos donde el varón es el jefe de hogar o cuando la mujer asume totalmente el cuidado, bajo el esquema de monoparentalidad.

No obstante, los roles asignados están siendo cuestionados en los estratos medios y altos; estas mujeres tienen en común un mayor acceso a niveles de educación y mayores ingresos, lo que les permite tener una mayor capacidad de negociación al interior de los hogares. Además, actualmente los discursos sobre igualdad de género desde el feminismo invitan a repensar la forma cómo se han dividido las tareas del hogar y la familia, como en el caso de Sergio, estos discursos pueden tener un poder performativo en grupos de varones con más posibilidad y

poder adquisitivo de estar en espacios de reflexión y de educación con enfoque de género. o la posibilidad de tener nuevos referentes culturales.

A pesar de estos cuestionamientos, los procesos de cambios subjetivos no los viven de la misma manera las mujeres en las prácticas en torno al cuidado, y se constata que son los varones los que reflejan nuevas representaciones de paternidad. Por lo que no existe un cambio significativo en su identificación como las únicas responsables del bienestar de los hijos y la obligación de priorizar esa función ante cualquier otro tipo de rol que forme parte de su vida. No se dan rupturas en torno al ideal de la “buena madre” y los imaginarios sobre la maternidad, ya que, tratan de cumplir con los mandatos legitimados por el grupo social al que pertenecen.

Dos razones podrían ser las causales de estos hallazgos, la primera, que posiblemente el imaginario de la masculinidad está en proceso de deconstrucción social o el discurso sobre la maternidad como la principal función de la mujer está tan arraigado que difícilmente llega a replantearse su construcción y el significado que se le otorga. La segunda se debe a que las mujeres no cuentan o sienten que no pueden delegar el cuidado a otros actores, en muchos de los casos ni siquiera a su propia pareja, por lo que tienen menos posibilidades de acceder a nuevos campos sociales y crecimiento profesional.

A pesar de ciertos avances en las deconstrucciones tanto femeninas como masculinas en sus roles, se sigue reproduciendo una estructura marcada en base a los roles de género que se reproduce en políticas y prácticas y que no da pie a los sujetos a cuestionarse un papel distinto del sacrificio y abnegación por los hijos, relegando así el trabajo del cuidado a algo que solo las madres pueden hacer. Principalmente, porque las condiciones en las que se inserta la mujer al mundo del trabajo reafirman la menor valoración social del trabajo femenino, el cual es considerado como subsidiario del masculino.

Por último, las cualidades que muestran los padres en estas nuevas construcciones las hacen en base a los imaginarios de referentes femeninos y de la maternidad para la atención y el cuidado de los hijos. Al ser estas cualidades femeninas, se ha designado estas nuevas construcciones de paternidad como nuevos ejercicios de maternidad. La relación entre el trabajo de cuidado y la feminidad representan ser un factor determinante para las construcción y deconstrucción genérica de los varones. Quizá sea una razón por la que los varones no

quieran adentrarse al trabajo de cuidado para no sentir afectada su masculinidad, pero a la vez resulta ser una circunstancia por la cual los varones empiezan a replantearse su propia identidad al tomar conciencia o darse cuenta que no se vería afectada ésta, si se vuelven partícipes activos en el cuidado y trabajo doméstico.

Se deduce que las prácticas y estrategias de conciliación siguen motivadas por los imaginarios de maternidad y paternidad para la toma de decisiones, uso de tiempo y recursos. Tanto es así que, en el imaginario, la maternidad intensiva forma parte del ideal de la buena madre, condicionando las elecciones de las mujeres a pasar más tiempo con sus hijos y renunciar a sus propias actividades personales y profesionales. Se enmarca dentro de lo moral, lo correcto y lo ético que la madre dedique el mayor tiempo posible al cuidado y atención de los hijos, sin embargo, esto no quiere decir que las mujeres realicen elecciones más morales o humanas que los varones. Sino más bien que lo legítimo en la sociedad es la presencia de la madre en el hogar y el padre en el trabajo.

## Capítulo 5

### Estrategias de conciliación trabajo-familia de profesionales académicos y no académicos de FLACSO Ecuador

El trabajo de cuidado integra un sistema de creencias y valoraciones afectivas, por tanto, las diferentes estrategias de conciliación no solo obedecen a los recursos materiales, también se deben a los mandatos de género y a los conceptos culturales que dotan a los principales actores que intervienen en él.

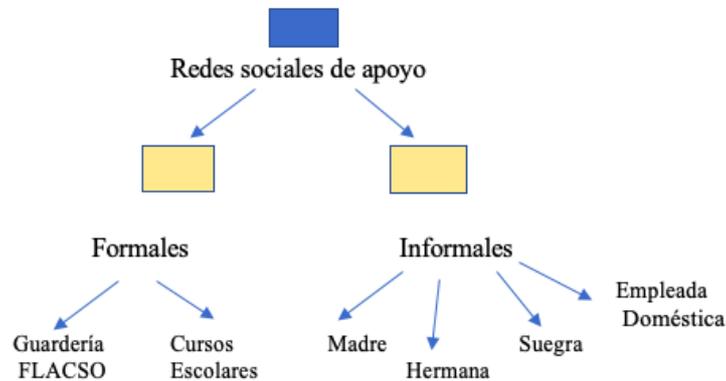
Por consiguiente, las estrategias de conciliación están motivadas por las necesidades particulares de los sujetos que concilian, y por los aspectos afectivo/relacionales que giran en torno al ejercicio de cuidado (Minteguiaga y Ubasart 2014). De acuerdo a estas autoras, las relaciones afectivo/sociales sobre las que se sustenta el trabajo de cuidado, difícilmente pueden ser separadas de las valoraciones morales y afectivas que la enmarcan. Debido a lo cual existen ciertas actividades que son parte de este cuidado que podrían ser mercantilizadas o no serlo, en función de lo que cada persona considera factible para ser sustituidas por el mercado. Por ejemplo, para algunas personas alimentar a sus hijos puede ser algo que no estarían dispuestos a dejar en manos de otra persona.

Es importante considerar la gestión que hacen los individuos para conciliar las áreas familiar y laboral, que en la mayoría de veces se trata de una recreación de prácticas que son aceptadas y legitimadas en el entorno motivados por los discursos dominantes de lo que sería correcto o incorrecto en torno al trabajo de cuidado y el trabajo asalariado. En este estudio, se identifica que las estrategias de conciliación utilizadas por las personas entrevistadas corresponden a un universo con distintas características, que involucra una vez más lo referente a género y clase social en el contexto ecuatoriano y en la organización de FLACSO-Ecuador.

Al evaluar cómo esta interacción determina las elecciones que hacen las personas que trabajan para conciliar los ámbitos familiar-laboral, se podrá establecer si el apoyo social que brindan los diferentes actores (familia, FLACSO, servicios extrafamiliares, Estado) resultan ser o no un amortiguador para conciliar las demandas de estos espacios. El presente capítulo, se estructura en base a las estrategias seleccionadas por el nicho de estudio, relacionando su situación socioeconómica con los discursos predominantes en su ambiente para precisar las razones que motivan estas elecciones.

## 1. Mientras yo trabajo y mi pareja también, ¿quién debería cuidar de los niños?

Mapa 5.1 Redes de cuidado



Fuente: Entrevistas trabajadores FLACSO

Los medios de conciliación utilizados generalmente por las familias del grupo de estudio, son las redes de apoyo informales, que en todos los casos está a cargo de las familiares femeninas más cercanas (madres, hermanas, tías, suegras) o la contratación de una trabajadora doméstica, y la mercantilización del cuidado o red formal ofrecida por medio de guarderías privadas, incluida la del servicio de FLACSO y actividades extracurriculares.

En los datos estadísticos del contexto ecuatoriano, se considera a las familias como el principal actor de apoyo en el cuidado. En el análisis de la (tabla 5.1) se evidencia una tendencia similar, sobre todo entre las y los trabajadores de los estratos bajos y medios. Sobre este particular (Franzoni 2008, Villamediana 2014)<sup>37</sup> creen que los cambios legislativos y la asignación de recursos del Estado deberían apuntar a la corresponsabilidad del cuidado infantil.<sup>38</sup>

<sup>37</sup> De acuerdo a Franzoni, una forma de valorar los efectos del Estado de bienestar en las relaciones de género, “es si mantiene o transforma el modelo tradicional de hombre proveedor y mujer cuidadora” (Martínez Franzoni 2008, 38).

<sup>38</sup> Esta provisión de derechos de acuerdo a Miteaguiaga y Ubasart (2014) fue una forma de marcar una ruptura con el pasado, bajo un marco de Régimen de Bienestar; y lo que el Gobierno intenta con la formulación de nuevas normas y mecanismos es la reapropiación del aseguramiento del bienestar mediante el fortalecimiento de la institucionalidad y el aumento de la inversión pública en el cuidado infantil.

Tabla 5.1 Estrategias de conciliación y características socioeconómicas

Pseudónimo	Cargo	Estado Civil	Hijos	Edad de los hijos	Estrategias que utilizan
Martha	Recepcionista	casada	2	1 y 2	Familiar
Mercedes	aux. servicios gen.	soltera	6	9,18,21,23,28, 30	Familiar
Soledad	aux. de limpieza	soltera	2	5 y 24	familiar
Patricio	Técnico mantenimiento	casado	2	8 y 22	División de tareas
Cristian	aux. de limpieza	casado	3	2, 4 y 8	familiar, pareja
Soraya	Asistente	casada	1	5 meses	familiar y trab. doméstica
Antonio	Asistente	divorciado	2	7 y 14	familiar
Edison	Unidad de estudiantes: Analista de procesos	casado	2	4, 9	pareja
Damaris	Analista S.A.F	casada	1	2	Familiar
Melisa	Analista de presupuesto	divorciado	2	16,5	Familiar
Juliana	Analista contable	casada	2	5 y 10	trabajadora doméstica
Jaime	Jefatura	casado	4	2,4,6,11	división de tareas
Denise	Coordinadora	casada	2	2 y 7	Familiar
Belén	analista contable	casada	2	10, 2	Familiar
Mariana	Asistente	casada	1	11	guardería privada
Georgina	Profesora	soltera	1	4	guardería FLACSO
Sergio	Profesor	casado	2	5 y 7	Pareja, deberes dirigidos
Hugo	Profesor	casado	2	1 y 3	familiar, pareja
Carlos	Profesor	casado	2	1 año	pareja

Elena	Profesora	divorciado	2	6 y 9	trabajadora doméstica
-------	-----------	------------	---	-------	-----------------------

Fuente: FLACSO 2020

El grupo de docentes, utilizan otras formas de estrategias de cuidado, corresponsabilidad con sus parejas, pago de trabajadora doméstica, factor que quizá se deba al hecho que este segmento cuenta con mayores ingresos para optar mercantilizar el cuidado.

Ciertamente resulta interesante constatar, que solo dos trabajadoras tienen a sus hijos en guardería, una privada y otra es la guardería Pakarina. Únicamente una de las trabajadoras ha optado por este último servicio. De los trabajadores, cuyos hijos actualmente son mayores de cinco años, tres de ellos mencionaron haber utilizado los servicios del centro Pakarina para tenerlos cerca del trabajo, lo curioso es que la mayoría de las y los empleados no hacen uso de este servicio a pesar de ser gratuito y que FLACSO otorga a sus trabajadores como parte de sus obligaciones laborales.

## **2. La familiarización del cuidado: no hay como la familia para el cuidado de mis hijos**

Como se muestra, la principal estrategia de conciliación a la que acuden las y los trabajadores de FLACSO son sus redes familiares alineados con el contexto ecuatoriano. De 20 casos analizados, 11 personas, es decir el 55% de los encuestados, utilizan esta estrategia para conciliar su vida familiar y laboral. Como se mencionó anteriormente, las personas trabajadoras con ingresos medios y bajos recurren en mayor medida a la misma. En un primer momento, se podría considerar que esta elección se debe a la falta de recursos económicos para pagar un servicio extrafamiliar de cuidado (Serrano 2016), sin embargo, sus testimonios manifiestan que esta elección, la hacen más que nada porque consideran a la familia como el actor legítimo del cuidado. Por ende, las características que se le otorga a las redes familiares están relacionadas con el vínculo afectivo (Federicci 2013) y la función que cumplen las familias para el control y guía de los niños.

### **2.1 La familia como el centro del afecto y la flexibilidad en el cuidado**

Las mujeres, son quienes asumen la conciliación como una obligación, así lo manifiestan en las entrevistas, buscan constantemente la manera de organizar su vida laboral con el fin de solventar las necesidades de la crianza. El principal móvil de la apropiación de esta titularidad de la conciliación es la madre como la principal responsable del cuidado, por lo que las

mujeres asumen la elección de delegar la función de cuidado y sus consecuencias. Para ejemplificar esta idea, se menciona lo que relata una de las trabajadoras:

Como madre soltera tengo la responsabilidad de trabajar, entonces debo encontrar la forma para que mi hijo esté bien, y esta es dejarlo donde mi hermana. Ya que no hay confianza en otros lugares para dejar a los hijos. Con mi hermana tengo más tranquilidad, tengo que dejarlo allí para poder ir a trabajar (Mercedes, 50 años, soltera, auxiliar, área de servicios de limpieza, entrevista, 19 de febrero del 2020).

Las redes familiares de cuidado inciden de manera especial en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, sobre todo por la flexibilidad de condiciones que sólo se encuentran en este espacio, como indica Mercedes en la entrevista, ya que, si no tuviera la ayuda de uno de los miembros de su familia para el cuidado de su hijo, no habría la posibilidad de mantener su trabajo. Es así como los familiares más cercanos, madres, hermanas u otros, constituyen el principal apoyo de conciliación asumiendo el cuidado después de la madre.

Sobre el particular, parecería que la falta de opciones estatales y de servicios de cuidado constituyen un dilema que sólo puede ser solventado por las familias, sin embargo, en el caso de FLACSO, las y los empleados tienen la opción del servicio de guardería gratuito como se mencionó. Investigadores como Serrano, (2016), E. Rodríguez (2011) señalan que el apoyo familiar es muy significativo sobre todo para las mujeres, por el valor que se le otorga al espacio familiar como el espacio de afectividad hacia los hijos, y lo perciben como una redención de la culpa que muchas sienten por no estar presentes más tiempo con ellos.

Por ello, tiene sentido que el cuidado extrafamiliar llegue a desvirtuar el componente afectivo (Federici 2013) que “sólo proporciona la familia”. Como lo dicen Melisa y Mercedes, al decidir dejar a sus hijos bajo el cuidado de sus hermanas;

Ya no estamos en una época en la que puedes dejar a tu hijo con cualquier persona, ahora en la sociedad en la que vivimos, no. Incluso con tus propios familiares tienes miedo a dejarlos [refiriéndose a familiares varones]. Por eso prefiero dejar a mi hija con mi hermana, a mi hija antes la cuidaba una señora, pero mi hija me indico que la gritaba mucho, entonces yo dije no, no voy a permitirlo [refiriéndose a la trabajadora doméstica]. Y ahora a mi hija la está cuidando mi hermana (Melisa, 36 años, divorciada, asistente, área financiera, entrevista, 28 de febrero del 2020).

Uy...la ayuda de mi hermana es súper importante, porque no es fácil dejar en cualquier lado a los hijos. Estoy más tranquila dejando a mi hijo con mi hermana, si no, no podría trabajar (Mercedes, 50 años, soltera, auxiliar, área de servicios de limpieza, entrevista, 19 de febrero del 2020)

En las redes familiares más cercanas a las trabajadoras de FLACSO, se encuentran sus madres, resultando ser una fuente de apoyo instrumental y emocional muy significativo. Denisse, menciona en su relato que la única persona que considera confiable para sustituir el tiempo de cuidado de sus hijos es su propia madre. De igual manera, Belén coincide en que delegar el cuidado de los hijos a las madres es especial, “porque es como si lo estuvieran haciendo ellas”:

Creo que la mejor persona que puede atender a mis hijos en mi ausencia es mi mamá, nadie podría hacerlo mejor que ella. Yo tengo la suerte de contar con su apoyo, porque hay muchas personas que no lo tienen, pero prefiero hacerlo así y ha sido una decisión mía. Cuando mi mamá todavía trabajaba, cuidaba a mi hijo una tía y, ahora que se jubiló, mi mamá cuida a mis dos hijos, ahora está encantadísima con sus nietos, si le quito un nieto se muere [risas]. Tú te sientes más tranquila de dejar a tus hijos a tu mamá, que dejarles con tu propia suegra, porque tú sabes, que mamá es mamá (Denisse, 38 años, casada, coordinadora, área administrativa, entrevista, 02 de marzo del 2020).

Mi hija y mi hijo al salir de la escuela se quedan con mi mamá. Su ayuda es primordial, y sobre todo la confianza que tienes, porque es tu madre, ella les cuida con cariño, como si fuera uno mismo (Belén, 32 años, casada, analista, área financiera, entrevista, 28 de febrero).

Es concluyente, la valoración afectiva en torno al trabajo de cuidado, y representa sobre todo una fuente de confianza, porque saben la manera en que sus familiares podrían tratar y educar a sus hijos. Lo interesante resulta que las trabajadoras esperan que sus hijos reciban el mismo tipo de cuidado y educación que ellas recibieron, por tanto, parece que el principal móvil de esta elección se deba a que es un espacio que ellas conocen.

Por su parte, Serrano (2016) señala que las redes familiares no se ajustan a los horarios del mercado, por lo que resulta ser una estrategia que permite a las y los trabajadores cumplir con la sobrecarga laboral y extender sus tiempos de trabajo, haciendo aún más invisible el valor social que tiene el trabajo reproductivo. Algo lógico, ya que los horarios y el tipo de trabajo

que se realiza no tienen la debida sensibilización del entorno laboral, tal como sucede con Denisse, quién para poder cumplir con las obligaciones que tiene en su trabajo, su madre resulta ser la mejor opción de cuidado, inclusive por el horario que es mucho más flexible en comparación con el de una guardería o la contratación de una trabajadora doméstica.

Dejar a mis hijos al cuidado de mi mami, resulta importante porque yo no siempre puedo llegar a la misma hora a verlos [refiriéndose a sus hijos]. Hay días que tengo que quedarme más tiempo en el trabajo y es algo que tengo que cumplir. Tengo por suerte a mi mami que se queda con mis hijos a cualquier hora (Denisse, 38 años, casada, coordinadora, área administrativa, entrevista, 02 de marzo del 2020).

Se observa que la transferencia del cuidado en la familia recae en otras mujeres. En ninguno de los casos un familiar varón se encarga del cuidado infantil. Se reproducen las condiciones histórico-sociales asignadas a la mujer sobre éste, confirmando en el imaginario social que su figura es la más apta para el cuidado y surge la desconfianza sobre la crianza realizada por el varón.

En el caso de las trabajadoras y docentes que no cuentan con el apoyo de redes familiares, ellas organizan su tiempo y actividades de múltiples formas para poder dedicar más tiempo al cuidado y atención de sus hijos. Como el ejemplo de Mariana, quien menciona: “Yo gestiono unas logísticas maravillosas para poder pasar más tiempo con mi hijo”:

Antes era más pequeño y requería más cuidado, pero le retiraba de la escuela y le iba a dejar al centro infantil o a las tareas dirigidas, incluso cuando era más pequeño le retiraba del centro infantil en mi hora de almuerzo. Yo gestiono unas logísticas maravillosas para poder pasar más tiempo con él (Mariana, 46 años, casada, asistente, área administrativa, entrevista, 2 de marzo del 2020).

Al igual que Mariana, otras mujeres que no cuentan con apoyo familiar, buscan mecanismos para remediar el trabajo de cuidado, que afectan su estabilidad emocional y reducen su tiempo personal. Estas madres con hijos pequeños y otros en edad escolar, necesitan cubrir los espacios de cuidado durante sus horas laborables, lo que resulta aún más difícil si tienen horarios fijos y trabajos administrativos como sucede con Mariana. Ella muestra lo exigente

que resulta para una madre cubrir las necesidades de atención y cuidado ingeniando mil maneras para hacerlo, lo que implica un sobreesfuerzo emocional.

## **2.2 La visión masculina de la familia: un lugar para el control y guía de los hijos**

Para los varones, la conciliación no resulta un asunto que les cause demasiada preocupación como sucede con las mujeres; sin embargo, cuando ellos se involucran más en la crianza sienten la necesidad de manejar sus tiempos y buscan también estrategias que les permitan tener tiempo para cumplir con sus demandas familiares. Situación que se ha vuelto un tanto visible en el grupo de varones de estratos medios y altos en este grupo investigado. Mientras que en los varones de estratos bajos, la división sexual del trabajo es más evidente en especial las familias en las que sólo el varón mantiene un trabajo asalariado.

En los relatos de los varones, se puede notar que no se contempla casi bajo ningún concepto abandonar su trabajo para solventar las necesidades de cuidado. Por lo cual, en el discurso hegemónico sobre la división sexual del trabajo la función del padre como proveedor del hogar sigue siendo la premisa asumida por ellos. Por ejemplo, Patricio piensa que si una mujer trabaja lo hace porque tiene un familiar a quién delegar el cuidado, de lo contrario considera que la mujer es quien asume exclusivamente el cuidado. Esta versión resulta interesante porque algunas personas no contemplan otras fuentes existentes de cuidado fuera de la familia. Además, tienen la idea que, si una pareja no cuenta con una red familiar, uno de los dos debe quedarse en casa cuidando los hijos, en su caso evidentemente es su esposa:

La mayoría de la gente que trabaja es porque tiene un familiar cercano que pueda cuidar a los hijos. Caso contrario, prácticamente sería muy difícil trabajar y ver a los niños. Por ejemplo, mi compañera cuando su hijito sale de clases tiene que tener un familiar que lo reciba, lo alimente, lo cuide en la tarde, esto sucede igual en los demás compañeros. Si no existe eso, automáticamente uno de los dos tiene que quedarse en casa. En mi caso, nuestras familias viven muy lejos y mi esposa es quien se encarga del trabajo más duro, que es la casa y del cuidado de nuestra hija (Patricio, 47 años, casado, técnico, área de mantenimiento, entrevista, 13 de febrero del 2020).

Por tanto, se encuentra presente la idea de que la mujer debe acomodar su situación laboral para garantizar la crianza, así que la familia cercana resulta ser la garante para que la mujer pueda insertarse o continuar con su trabajo asalariado. En tal sentido y como se ve más

adelante, las y los trabajadores de todos los estratos sociales no ven como un garante o ni siquiera como un posible corresponsable del cuidado al Estado ecuatoriano, esto se debe en especial porque perciben que los servicios que brinda el mismo no son confiables, ni de calidad. Ya que tener una red familiar cercana resulta ser una ventaja frente a otros tipos de opciones de cuidado, en particular porque es un coste transferido al interior de los hogares y que resulta gratuito. Como señala Cristian en su relato, tener a su hermana viviendo cerca resulta ser una ventaja para él, frente a otras opciones;

Mejor, es dejar a mis hijos al cuidado de un familiar, en mi caso es mi hermana. Ella vive en el 2do piso, porque es una casa de 4 pisos que es de mis padres. Los conoce desde bebés, y ellos pasaban el mayor tiempo con ella, porque no tiene hijos. Para mí, es una ventaja tener un familiar antes que una guardería (Cristian, 28 años, casado, auxiliar, área de servicios de limpieza, entrevista, 13 de febrero del 2020).

A lo que se debe añadir que el espacio familiar parece ser entendido por los varones como en el que hay mayor control y guía para sus hijos. De ese modo, la familia es el espacio donde es posible la reproducción de los roles asignados. Y asumen que en los servicios de cuidado externos las personas pueden llegar a abusar o violentar a sus hijos. Sin embargo, esta visión contradice las estadísticas en el contexto ecuatoriano, de acuerdo a la encuesta realizada por el Latinobarómetro (2018) sobre la violencia en el Ecuador, uno de los tipos de violencia más común, es la violencia intrafamiliar hacia los niños <sup>39</sup>

Según estos datos se demuestra que, en el Ecuador, el espacio familiar no resulta ser el espacio más seguro para la crianza y el cuidado de las niñas y niños. Y es realmente necesaria la existencia de servicios de calidad extrafamiliares.

### **2.3 La legitimidad de la familia como el principal actor del cuidado**

Como se mencionó anteriormente, las estrategias de conciliación si bien están condicionadas por los recursos con lo que cuentan las personas también lo están por los juicios emitidos por

---

<sup>39</sup> La violencia intrafamiliar hacia niños y niñas es el tercer tipo de violencia más frecuente en la sociedad ecuatoriana, después de la violencia en las calles y la violencia de pareja, hacia las mujeres. De acuerdo a estos datos, la violencia intrafamiliar hacia los niños y niñas es cerca del 22%. Esto quiere decir que dos de cada diez niños son víctimas de algún tipo de violencia, son niñas y niños menores de 18 años quienes la viven, y esto ocurre dentro los hogares (Latino barómetro 2018).

los entornos cercanos. Según Mercedes, al igual que otros relatos ya expuestos, esta decisión se debe a la desconfianza que tiene a otro tipo de cuidado extrafamiliar:

En mi caso es una ventaja tener una hermana para que me dé cuidando a mi hijo, porque en una guardería no confío (Mercedes, 50 años, divorciada, auxiliar, área de servicios de limpieza, entrevista, 19 de febrero).

La desconfianza es una percepción común entre las y los trabajadores, lo que conlleva a deslegitimar los servicios de cuidado externos ya sean estatales o privados, que se perciben como espacios donde sus hijos no están bien cuidados e incluso sufren maltrato y a los que sólo accederán en el caso de que no exista un familiar a quien delegar el cuidado, es decir, es la última instancia a la que se acudiría;

Hay casos de familias, que no tienen donde dejar a sus hijos, cada persona puede tener un familiar o pariente pero los que no tienen deben recurrir a las guarderías del Estado, pero el Estado debe mejorar la calidad de cuidado, tener gente mejor capacitada para poder cuidar a los niños, porque hay desconfianza con las personas que trabajan allí, aunque no son todos, el Gobierno debe garantizar una mejor manera de que los niños estén bien atendidos y no reciban maltrato (Mercedes, 50 años, divorciada, auxiliar, área de servicios de limpieza, entrevista, 19 de febrero).

En el Ecuador, los servicios de cuidado infantil, actualmente llamados Centros de Desarrollo Infantil, están direccionados hacia grupos sociales donde la familia nuclear de la niña o el niño está en situación de vulnerabilidad y extrema pobreza<sup>40</sup>. Los trabajadores de FLACSO no entrarían dentro del grupo a quién se dirige el servicio gratuito estatal, sin embargo, dentro del mismo si se considera que son servicios de poca calidad y negligentes.

Hoy día, vemos que dejar a los hijos con una persona por muy conocida que sea, no da la misma confianza que dejarlo con una hermana, mamá, abuela o tía, ese es mi punto de vista (Patricio, 47 años, casado, técnico, área de mantenimiento, entrevista, 13 de febrero del 2020).

---

<sup>40</sup> Para que las niñas y los niños menores de 3 años puedan ingresar a los Centros de Desarrollo Infantil las personas deben probar que se encuentran en situación de pobreza extrema y vulnerabilidad, esto se lo realiza mediante un formulario que es luego verificado por los funcionarios del MIES (Electrónico 2021).

De esta forma, los discursos contruidos por el grupo de trabajadores de estratos bajos y medios de esta institución, hacen eco a los hallazgos de los sociólogos uruguayos (Batthyany, Genta y Perrota 2014) quienes dicen con respecto a las preferencias adaptativas<sup>41</sup> que los grupos con menores recursos para acceder a cuidados remunerados asumen las representaciones de cuidado y desvían su elección a aquellas que son más viables y más cercanas, como son las redes familiares, principalmente porque tienen menos acceso a estos servicios y por ende tienen menor conocimiento de su funcionamiento.

En este aspecto, las personas con mayores niveles de ingresos al tener una mayor proximidad y posibilidad de alcance a instituciones privadas de cuidado, las llegan a considerar como una opción de cuidado (Batthyany et al. 2014). Esto se observa en el grupo de estudio, aquellas personas con un nivel de ingresos medio alto y alto, han optado en algún momento o pensarían en optar por un servicio remunerado. Por ello, Cano (2018) en su estudio sobre los cuidados y clase social en adultos, muestra que los cuidadores pertenecientes a clases sociales más bajas tienden a legitimar lo que es socialmente aceptado por los grupos en parecidas o similares posiciones sociales en las que se encuentran.

En base a estas reflexiones, se podría considerar que un mayor familismo en el cuidado no sólo se debe a la falta de recursos económicos, sino también a la falta de experiencias con otros servicios disponibles; y en especial al hecho, que al optar por otras opciones se llega a deslegitimar lo socialmente aceptado por el grupo al que pertenecen las y los trabajadores.

### **3. Mercantilización del cuidado: siempre estoy pendiente de cómo estará mi hijo**

Tras realizar el análisis del contexto nacional y las políticas encaminadas a la conciliación de la vida laboral y familiar, una de las apuestas de la legislación de la Constitución de la República del 2008, fue la promoción de servicios de cuidado estatales y la obligatoriedad de

---

<sup>41</sup> Estos autores hacen un análisis sobre las representaciones sociales del cuidado infantil en Uruguay desde una perspectiva de género. Los autores buscan conocer si hay un cambio del sistema familista con las nuevas políticas del Estado implementadas en el año 2010. Utilizan el concepto de preferencias adaptativas para referirse a la forma en cómo las personas eliminan la frustración de no poder alcanzar algo, dándoles mayor valor a aquella alternativa posible. De esta forma, tomando las preferencias adaptativas en torno al cuidado, con sustento teórico, las representaciones sociales del cuidado son legitimadas por el tipo de recurso que conocen y al que tienen mayor acceso.

los empleadores en proveer servicios de guardería privada a sus empleados a través del Art. 155. Por lo que se esperaría que exista una transferencia del cuidado desde las familias a estos servicios, sin embargo, lo que se refleja es una valoración realizada por la mayoría de entrevistados en torno al cuidado familiar, que se basa en percepciones y en las posiciones subjetivas de los sujetos frente al cuidado, otorgando al mismo, valores de legitimidad y efectividad, y no resulta una elección en la que se consideren características como la profesionalización y calidad del cuidado.

No obstante, se encuentra en el grupo de estudio trabajadoras que acuden y optan por la mercantilización del cuidado, como el trabajo doméstico o las guarderías privadas, las mismas que en promedio por tiempo completo oscilan entre los \$150 a \$230. En seis casos identificados, cuatro de ellas de estratos medios y dos de estrato alto acuden a esta estrategia. En base al contexto se supone que el motivo podría ser el hecho de que las mujeres son realmente en la práctica quienes destinan más tiempo al cuidado de los hijos y al hogar en comparación con los varones, ya que las mujeres destinan su tiempo libre al trabajo doméstico<sup>42</sup>.

Considerando el caso de Mariana, quien es asistente académica en FLACSO y tiene un hijo de 10 años con discapacidad, se verifica que ha combinado estrategias; pago de guardería, contrato de una trabajadora especializada y pago extra por tareas dirigidas. Lo cual menciona en su entrevista;

Antes era más pequeño y requería más cuidado, pero yo le retiraba de la escuela y le iba a dejar al centro infantil o a las tareas dirigidas. Alguna vez tuve una experiencia negativa en un centro infantil. Se cayó y se lastimó, no le atendieron, llegué en la tarde a las 18:00 y estaba muy golpeado mi hijo. Como tenía que dejarle 8 horas en un mismo lugar y ya le descuidaron, ya que no había personal suficiente, contraté los servicios de una persona que no era una empleada doméstica sino una profesora jubilada (Mariana, 46 años, casada, asistente, área administrativa, entrevista, 2 de marzo del 2020).

Mariana, comenta que su hijo ha tenido que quedarse en varios lugares y centros de cuidado, probando una buena atención, pero debido a la falta de cuidado y la negligencia que ha vivido

---

<sup>42</sup> “Los hombres ocupan 5,20 horas promedio en el trabajo asalariado a la semana más que las mujeres, mientras que las mujeres emplean 22,4 horas más que los hombres en el trabajo doméstico” (INEC y ONU Mujeres 2018).

en diferentes centros y cuidadoras, contrató a alguien específico y recomendado. Al igual que Mariana, existen relatos similares de otras trabajadoras sobre el descuido y poca atención de los servicios extrafamiliares, razón por la que muchas prefieren el cuidado de un familiar. Lo cual refuerza la prevalencia social en atribuir a los servicios extrafamiliares aspectos negativos.

La guardería de FLACSO es un apoyo muy importante, pero depende también de la confianza en los servicios que te ofrece la institución. Yo tuve a mi hija en Pakarina y hubo cosas que no me gustaron y la cambié a otro lugar. Igual mi nena tenía deberes dirigidos con una señora, pero le trataba feo y entonces dije no, no le voy a exponer a mi hija a un maltrato. Mi madre era quien me ha ayudado con mis hijos, pero tú sabes que pasan los años y ya las personas se ponen mayorcitas y mi mamá ahora no puede. Y mi hija, ahora se queda con mi hermana (Melisa, 36 años, divorciada, analista, área administrativa, entrevista, 28 de febrero del 2020).

El relato de Melisa, sobre su experiencia con el servicio de guardería que brinda FLACSO a sus trabajadores es de interés, ya que ella menciona que la decisión de optar por estos servicios depende de la confianza que tengan las madres y padres en estos servicios, es por ello que la decisión final de mercantilizar el cuidado concierne directamente a las madres y padres de las niñas y niños. La confianza resulta ser un factor determinante para esta elección.

En estas dos experiencias, se evidencia una mayor preocupación sobre la búsqueda de quién ejercería el cuidado, en comparación con las personas que usan redes familiares. Por tal motivo para Mariana existe una preocupación y una carga emocional constantes, al dejar a su hijo al cuidado de una trabajadora o de un centro privado;

¿Qué le estará pasando, estará bien, le estarán ayudando, acabaría las tareas, no acabaría las tareas? Más aún cuando tienes un hijo que tiene ciertos requerimientos por tema de discapacidad, por un tema de apoyo específico, entonces se hace mucho más duro. Y tienes que estar pendiente todo el tiempo de que le están cuidando bien (Mariana, 46 años, casada, asistente, área administrativa, entrevista, 2 de marzo del 2020).

Pérez Orozco (2006) sostiene<sup>43</sup> que el cuidado intrafamiliar es de carácter desinteresado, obligatorio y afectivo, es decir, se le dota de una dimensión moral y emocional. Por ello, se puede observar que el componente afectivo que se le da a la crianza motiva a que las estrategias de familiarización del cuidado sean vistas como redes legítimas para el cuidado, esto en contraste con la contratación de servicios para el cuidado, que es percibido como un cuidado impersonal y negligente. De esto quizás, deriva la necesidad de vigilar el cuidado externo.

La conciliación de por sí es bien compleja, y entonces, vienen las cadenas de cuidado: la guardería, la empleada, pero sobre eso subyace una gran carga emocional de inquietud o de culpa porque no sabes si está bien cuidado, por lo que siempre estás con el corazón en la boca. Yo no tuve la posibilidad de tener apoyo familiar porque mis papás ya son adultos mayores y en mi familia, mis hermanas, trabajan y de parte de mi esposo igual (Mariana, 46 años, casada, asistente, área administrativa, entrevista, 2 de marzo del 2020).

En el estudio que hace Serrano (2016), se destaca que la motivación de las familias por mercantilizar el trabajo de cuidado es porque no cuentan con un familiar que pueda apoyarles. Aun así, en la investigación, se encontraron personas que mercantilizan el cuidado por justamente desfamiliarizar el mismo. Como el caso de Diana, quien considera que su madre ya cumplió con su deber de cuidadora y resultaría un abuso pedirle que también cuide de su hija. Para ella, existe una posibilidad de contar con el apoyo de su madre, pero ha optado por un cuidado externo;

Mi hija está en la guardería [en referencia a si esta es una decisión personal o porque no tiene más opciones]. Si tengo redes, pero no puedo abusar de mis redes familiares. Me parece abusivo dejar a mi hija, todos los días, al cuidado de mi mamá, y además ella es aún joven y tiene ya muchas ocupaciones. Las redes del padre no viven aquí. Entonces no es que tampoco puedo decirle al papá, oye cuídame este fin de semana (Diana, 45 años, soltera, docente, área académica, entrevista, 03 de marzo del 2020).

De esta forma se confirma lo establecido por los autores Batthyány et al. (2014), sobre la disposición de las personas de niveles económicos más altos de dejar a sus hijos al cuidado de

---

<sup>43</sup> Pérez Orozco en su tesis sobre las perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados menciona que la crianza tiene un componente afectivo, y el cuidado remunerado parece desvirtuar la concepción de afecto y de lazos de proximidad y amor, en el cual está enmarcado.

servicios como centros infantiles, instituciones de educación o con personas externas durante su jornada de trabajo. Principalmente porque están más familiarizadas con los servicios extrafamiliares y conocen de sus beneficios.

En este mismo sentido Cano (2018), evidencia en su estudio, que el nivel educativo es un factor que determina la elección de cuidado<sup>44</sup>, y define que a “mayor nivel educativo, mayor probabilidad de que los hijos reciban un cuidado formal y menos cuidado informal” (2018, 3). Debido a que una persona con un mejor ingreso económico no optará por dejar su trabajo para dedicarse al cuidado de sus hijos.

A este respecto, en los hallazgos de la presente investigación, se observa que las mujeres con mayor educación y mejores ingresos no están dispuestas o no se cuestiona abandonar su trabajo por dedicar un mayor tiempo al cuidado de sus hijos. Mientras que las mujeres con menores niveles de educación como en el caso de Martha, quien es bachiller y recepcionista en FLACSO, piensan lo contrario, ella continúa en su trabajo porque su esposo no cuenta con los recursos suficientes para ser el único proveedor del hogar, por su parte se quedaría en casa.

Mi vida laboral y mi carrera, e ir avanzando en ella, es muy importante, y realmente nunca me planteé como otras mujeres, dejar de trabajar (Georgina, 45 años, madre soltera, docente de maestría, área académica, entrevista, 02 de marzo 2020).

Ahora como está todo complicado económicamente, las ventajas de trabajar es aportar con la pareja, la desventaja es que no se puede cuidar a los hijos, y si no se trabaja no alcanza. Si estuviera bien económicamente, elegiría quedarme en casa (Martha, 30 años, casada, recepcionista, área administrativa, entrevista, 17 de febrero del 2020).

Sobre el particular, comparando los dos casos, se ve que para las mujeres con mayores niveles de educación y mejores salarios el costo de oportunidad de abandonar su trabajo por dedicarse completamente al hogar es mayor. Un factor que de acuerdo a Martin y Vilaplana (2012) también motiva la mercantilización del cuidado.

---

<sup>44</sup> De acuerdo al estudio de (Roger 2009; 2010; Otero et al. 2003) a mayor nivel educativo de los padres, mayor probabilidad de que los hijos reciban más cuidado formal y menos cuidado informal. Martin y Vilaplana (2012) sugieren que esto puede deberse al coste de oportunidad: conforme más alta es la posición social de la familia, mayor es el coste de renunciar a un empleo para realizar cuidados informales en el hogar” (Cano 2018)

#### 4. La corresponsabilidad del cuidado parental debería ser un asunto de dos

En este apartado, se analizará la manera como las personas del grupo de enfoque han construido las dinámicas familiares, con la finalidad de conocer si la corresponsabilidad del cuidado se convierte o no en una forma de conciliar la vida familiar y laboral. En tal sentido, los testimonios de las y los trabajadores facilitan saber cómo perciben las tareas del cuidado y la influencia de los imaginarios de la maternidad y paternidad en estas dinámicas. Además, resulta importante considerar si las leyes en torno a la conciliación logran facilitar la conciliación.

Inicialmente se manifiesta, que la mayoría de las mujeres y varones de este grupo tienen la noción de un reparto justo de las tareas del hogar. No obstante, profundizando los relatos de algunas mujeres, se observa que existe una sobrevaloración del apoyo extra que realizan sus parejas, porque realmente son ellas quienes asumen en mayor medida el trabajo doméstico y de cuidado. El testimonio de Soraya expone lo antedicho;

Con mi esposo nos repartimos todo equitativamente, pagamos todo a medias y hacemos las cosas de la casa los dos. *Eso sí mi esposo en su vida ha cambiado un pañal*, porque eso le desagrada. Entonces las cosas que tienen que ver con mi hija las hago yo. Él hace otras cosas como lavar la ropa de todos, darle de comer al perro (Soraya, 40 años, casada, asistente, área administrativa, entrevista, 19 de febrero del 2020).

Soraya menciona que asume aquellas actividades relacionadas al aseo y la alimentación de su hija, es decir las tareas duras del cuidado; mientras su esposo aquellas que le son más agradables de realizar<sup>45</sup>, cómo lavar la ropa y dar de comer al perro. En su estudio Gómez y Jiménez (2015), sobre la corresponsabilidad familiar y el equilibrio familia-trabajo en Chile, identifican la distinción de roles dentro del trabajo familiar, en donde los varones se involucran en actividades que reafirman su masculinidad “como los arreglos de la vivienda, los trámites fuera del hogar y algunos aspectos del presupuesto familiar”; y se llegan a sentir extraños en actividades que tienen que ver con la reproducción doméstica como; bañar, alimentar, asear o cocinar para los niños.

---

<sup>45</sup> Rol del proveedor: provisión de recursos básicos para la supervivencia de la familia, b. Rol de liderazgo familiar y de toma de decisiones. Rol de mantenimiento y organización del hogar. Rol del cuidador de los miembros dependientes. Rol del educador y supervisor: la supervisión de niños y adolescentes tanto en temas educativos, de crianza y socialización, por medio de asignación de tareas que incluyen estimulación afectiva y cognitiva (Gómez y Jiménez 2015)

Lo descrito por Soraya, pone de manifiesto la repartición desigual de tareas, ya que las más adecuadas, las acordes a la condición de varón son asumidas con gusto por él, mientras que de las actividades que son históricamente feminizadas como el aseo, alimentación y cuidado se ocupa ella. Gómez y Jiménez (2015) hacen mención a una sobrecarga de roles al interior de los hogares, la forma cómo las parejas se reparten las tareas en función a su género, condicionadas principalmente por la visión de “varón proveedor” y “mujer cuidadora”. Esta repartición mencionada por Soraya concuerda con los datos del contexto. De acuerdo a datos del INEC y ONU Mujeres (2018), las mujeres en el Ecuador dedican mucho más tiempo que los hombres en actividades como cocinar, cuidado de niños y adultos mayores, limpieza del hogar; mientras que los varones se encargan de las tareas de reparación y mantenimiento, agrícolas, trabajo comunitario.

Por otro lado, se analiza que a esta percepción de equidad en las tareas se suma una sobrevaloración del involucramiento de los varones en el trabajo doméstico. Juliana señala que se ha sacado la lotería al tener un esposo que “le ayuda en las tareas del hogar”:

De lunes a viernes, “mi esposo me ayuda en las tardes” con los estudios de mis hijos. Luego en la casa, yo me dedico a lo que falta desde las 5 hasta las 11 de la noche. Sábado y domingo, descanso y estoy con mis hijos. Y mi esposo se encarga de arreglar la casa, de cocinar, yo no sabía antes de casarme que él podía hacer de todo, él lava, plancha y cocina. Me he sacado la lotería con él [risas] (Juliana, 40 años, casada, analista, área administrativa, entrevista, 04 de marzo del 2020).

Esta idea de “sacarse la lotería” significa para algunas mujeres que tener un compañero que comparta las tareas del cuidado y del hogar es un privilegio, como expresa Johanna se siente especialmente afortunada. En consecuencia, la extensión de los discursos dominantes sobre el género se perpetúa en la medida que las mujeres se sienten como las titulares del cuidado del hogar, por esta razón, la “ayuda” de sus parejas en las tareas domésticas y de cuidado es un “extra” deseable y fuera de lo común, un complemento a todo el trabajo que ellas realizan. Este “reparto equitativo” con el que cuentan algunas mujeres con relación a la participación de las parejas en las tareas de crianza, paradójicamente parece estar más que nada en el campo de lo imaginario que en el terreno de lo real.

Al igual que lo expuesto por algunas trabajadoras para casi todos los varones del grupo de estudio, el reparto de actividades en sus hogares es visto como algo equitativo. En el capítulo anterior se detectó que para los varones el trabajo doméstico y de cuidado ya no es una experiencia que les sea ajena, no obstante, siguen primando convencionalismos de género en la negociación y repartición de las tareas al interior de los hogares. De hecho, en algunos casos se argumenta que la mujer no podría delegar el cuidado como hace referencia Cristian, su esposa se dedica por completo al cuidado, “porque es parte de su rutina” y por lo tanto él asume que su rol en las actividades del hogar es secundario;

Con mi esposa sí compartimos. Pero la mayoría de las veces, creo que mi esposa es la más responsable de mis hijos, porque yo salgo más tarde y ella sale más temprano. Además, es muy difícil cambiar esa rutina, porque no es mucho tiempo que ella está trabajando y ella es la que siempre ha pasado con mis hijos. Anteriormente, teníamos un negocio propio y como mis hijos eran muy pequeños mi esposa pasaba casi un 100 % de tiempo con ellos. Estamos tratando de equilibrar las cosas, pero creo que sí es un cincuenta y cincuenta (Cristian, 28 años, casado, auxiliar, área de servicios de limpieza, entrevista, 13 de febrero del 2020).

Por el contrario, esta idea de equidad, presente en algunos relatos no es compartida por cierto número de trabajadoras cuya característica común, es ser mujeres con un nivel de educación superior y de estratos económicos medios. Esto hace eco al estudio de Serrano (2016) en cuanto a la evidencia de que las mujeres de clase media disputan espacios dentro de las relaciones de pareja, particularmente porque este grupo tiene mayor educación, acceso a la información e independencia financiera.

Por tanto, la perpetuación desigualitaria de las tareas del hogar no resulta del todo aceptada por todas las trabajadoras y más bien produce inconformidad. Para este común de mujeres el trabajo doméstico y de cuidado dejan de tener un carácter netamente femenino, y la ayuda de sus parejas ya no es un favor sino que ellos deben tener corresponsabilidad. Como lo menciona Diana en su relato:

Yo creo que no sólo la mujer puede cuidar al hijo, él también [refiriéndose a su esposo] aprendió a cómo dar el biberón, preparar las leches, hacerle la papilla, la comida. Pienso que no solamente la mujer es quien debe estar 100% al cuidado del niño, sino también el padre debe hacerse responsable y saber las cosas que un hijo necesita, porque no se trata solo de

tener un hijo, sino también hacerse responsable (Diana, 45 años, soltera, docente, área académica, entrevista, 03 de marzo del 2020).

Para Diana, el trabajo de cuidado y la crianza de los hijos debe ser un rol compartido. En consecuencia, las tareas de cuidado llegan a producir conflictos al interior de los hogares. La inserción en el mercado laboral implica una fuerte carga de trabajo para la mujer y por tanto algunas de ellas esperarían que la participación de ambos miembros en el hogar sea congruente con el aporte económico que hace.

Asumir esta doble jornada de trabajo es extenuante y resulta ser un factor de disconformidad y conflicto con sus parejas. Y esta sobrecarga de responsabilidades y tareas en los dos espacios dificulta compatibilizar su vida laboral y familiar, produciendo efectos negativos en su salud como se expuso anteriormente. Lo cual hace resonancia a lo que señala Troya (2001), en su análisis sobre la conciliación trabajo-familia, donde advierte la existencia de estas disconformidades, pero que estas no producen rupturas definitivas, Troya (2001) concluye que en las actuales generaciones existen una combinación de los valores tradicionales con incorporación de nuevas ideas en cuanto a lo que deberían ser las relaciones de género, por lo que se siguen naturalizando las construcciones sociales establecidas. A esto se añade que la posibilidad de negociar roles y carga de trabajo, puede ser un trabajo agotador y poco fructífero para muchas mujeres;

La parte complicada es eso, “te ayudo”. Las palabras son: “pero sí te ayudo”, esas palabras que de fondo tiene una construcción, deberían ser modificadas por “ya hice”, no hace falta que me lo digas porque es mi responsabilidad, pero mientras existe “te ayudo” seguimos en el plano de es mi hijo, y no es así, es un hijo mutuo. No solo en mi caso, los padres y las parejas se ponen en un rol de auxiliar, de ayuda en un montón de cosas, pero ahí viene la carga mental, tú eres la cabeza de un equipo de tres, de cinco, del número de familiares que haya, tú sabes si falta comida, si se acaba el gas, que si x o z. La respuesta es "es que no me dijiste", pero por qué te tengo que decir, si tú también vives aquí y eres corresponsable conmigo.  
(Mariana, 46 años, casada, asistente, área administrativa, entrevista, 2 de marzo del 2020)

Por lo tanto, para este grupo de trabajadoras debe existir una igualdad de condiciones en el ámbito doméstico, ya que, participan igual que sus parejas en el mercado laboral. Lamentablemente este deseo y derecho propio en la mayoría de los casos por no decir en su totalidad, se queda en el discurso; debido a lo cual, algunas mujeres unen los nuevos roles

adquiridos, como el trabajo fuera de casa con las viejas nociones de coexistencia familiar, como lo mencionaba Troya (2001). Esto se traduce en desconcierto, insatisfacción e intranquilidad en sus relaciones de pareja, como manifiesta Denise:

[Respuesta sobre la pregunta: ¿Cómo distribuyen las tareas del hogar con su pareja?]. Ese es un tema complicado, porque seguimos viviendo en sociedades patriarcales, y yo considero que mi esposo es una persona muy buena, y si tenemos problemas por algo, es por la distribución de las tareas del hogar. Tratamos de ser equilibrados y todo, pero te das cuenta de que en la vida cotidiana vuelves a caer en lo mismo. Porque en mi caso, ya nos distribuimos las tareas de la casa, pero al final, la que termina haciendo todo soy yo. Porque no puedes dejar de hacer las cosas de la casa, no puedes dejar de darle de comer a tus hijos, y voy asumiendo esto y lo otro, hasta que te das cuenta, que estás realizando el 80% de las tareas del hogar (Denise, 38 años, casada, coordinadora, área administrativa, entrevista, 2 de marzo del 2020).

Denise expresa, que pese a lo conflictivo que le resulta pedir continuamente apoyo a su pareja en las tareas del hogar y la familia, no ha podido lograr un cambio en las prácticas cotidianas asumiendo una sobrecarga de trabajo sin permitirse cambiar su comportamiento individual, lo que motiva en ella un cansancio emocional e inconformidad.

En este grupo de investigación ocurre algo similar con las mujeres que han asumido la monoparentalidad, ya que, las dinámicas de una jefa de hogar y un jefe de hogar son diferentes; por ejemplo, para las madres que se han separado o divorciado, resulta “normal” tomar a cargo casi o en su totalidad la crianza de los hijos y la proveeduría. Al contrario, los padres jefes de hogar que forman parte de una familia biparental donde se mantiene una marcada división sexual del trabajo, cumplen el rol de proveeduría y las mujeres el cuidado doméstico, aquí, la negociación de roles es casi nula. Se percibe en cambio, que en los hogares donde las mujeres cuentan con un trabajo asalariado, existe una mayor posibilidad de negociación de tareas y roles.

A continuación, se exponen dos casos donde las mujeres se encuentran en situación de monoparentalidad en los cuales se observa un patrón común, las dos pertenecen a estratos bajos y han asumido esta responsabilidad por los conflictos de pareja y el maltrato a los hijos por parte del padre, un hecho común en el Ecuador; sobre todo en los estratos más

empobrecidos.<sup>46</sup> Inclusive en los casos mencionados los padres han roto vínculos afectivos y físicos con sus propios hijos, obligando a proveer ellas solas a su hogar. Por lo que la ausencia paterna llega a ser normalizada en su entorno, como dicen en sus relatos: “y estarle exigiendo a una persona que no quiere estar con su hijo, no vale la pena”; “para no tener conflictos mejor, me he retirado”;

[¿Le resulta fácil o difícil llegar a algún tipo de acuerdo con el padre de su hijo?]. No es fácil, porque siempre hay discusiones y preferiblemente las evito, y cómo ya le conozco cómo es, trato de eludirlas. Ya por suerte, mi hijo entiende porque el papá no está presente, por qué no le va a ver. ¿Por qué cree que sucede esta situación? porque no le interesa, y estarle exigiendo a una persona que no quiere estar con su hijo, no vale la pena. Y para no estar discutiendo mejor es preferible evitarlo (Mercedes, 50 años, divorciada, auxiliar, área de servicios mantenimiento, entrevista, 19 de febrero del 2020).

Lo que pasa es que el padre de mi hijo es mal genio y no es cariñoso. Entonces para no tener conflictos mejor me he retirado, porque no es paciente, es una persona furiosa, y eso le hace daño a mi hijo. Y yo le he dicho a él, que si cambia él puede regresar, las puertas están abiertas. [Cuándo se pregunta porque cree que se da este comportamiento?] Yo, creo que es porque sufrió mucho cuando era niño, porque no recibió lo que necesitaba de sus padres, el cariño y el amor, él siente eso hasta hoy. Yo sé que le quiere, pero no tiene la preocupación, ni el carisma para ocuparse de su hijo (Soledad, 40 años, soltera, auxiliar, área de servicios de mantenimiento, entrevista, 20 de febrero del 2020).

En Ecuador, 1'069.988 mujeres son jefas de hogar<sup>47</sup> en su mayoría madres solteras. Sin determinar con claridad cuáles son las razones que se dan en las dinámicas familiares para que las mujeres lleguen a asumir esta mono parentalidad, sin embargo, no podemos descartar una razón la violencia intrafamiliar que viven. Con el fin de evitar conflictos de cualquier índole con sus ex parejas, optan o se ven abocadas a no exigir el cumplimiento de las responsabilidades legales; como el pago de la pensión alimenticia y se normaliza el hecho de que los varones permanezcan ausentes en el trabajo de cuidado. Como resulta el caso de Mercedes;

---

<sup>46</sup> “77 de cada 100 mujeres separadas, han experimentado por lo menos un hecho de algún tipo de violencia en algún ámbito a lo largo de la vida” (INEC 2019).

<sup>47</sup> INEC, Infografía de la mujer (2013)

El papá de mi hijo, si me ayuda para la educación, el transporte, la colación, ¿y algunas veces para la comida [Con respecto a la pregunta si le gustaría tener más apoyo del padre en el cuidado de su hijo?]. Yo creo que la ayuda que me da es poca (refiriéndose al tema económico), pero averigüé en el tribunal y dijeron que podría ser menos. A mi hijo le cuido solo yo, y mi hermana que me ayuda. [ A la pregunta, ¿Cree que el padre debería estar más vinculado en el cuidado de su hijo?] Si debería, pero no lo está, entonces, me dedico a cuidar sola a mi hijo (Mercedes, 50 años, divorciada, auxiliar, área de servicios, entrevista, 19 de febrero del 2020).

La naturalización de la ausencia paterna de acuerdo a Dupret (2003) se presenta como contraparte a la descalificación del padre, y resulta común en países latinoamericanos como parte de los patrones culturales. La autora destaca que en países como Ecuador esto explicaría en parte porqué las trabajadoras asumen el cuidado sin la participación del padre y tratan de cumplir las funciones tanto de cuidado y de proveeduría en el hogar, que se traduce muchas veces en una sobrecarga mental y física por cumplir con estos roles.

Hasta el momento y según muchas de las respuestas proporcionadas, la sensación de igualdad no concuerda con la realidad en la que viven las parejas al interior de los hogares. Para algunas personas, lo que parece una repartición equitativa de las labores del hogar, en la práctica resulta ser una división sexual de las tareas al interior del hogar. Esta preeminencia de los roles y estereotipos genéricos parecen casi inamovibles, a tal punto que se presentan como parte de la naturaleza de los varones y mujeres a menudo justificados por las expectativas sociales. No obstante, como se vuelve a señalar, para las mujeres con trabajo asalariado la sobrecarga global de trabajo aun cuando muchas no lo manifiestan abiertamente, les causa malestar e inconformidad e influye negativamente en su estado emocional y personal.

Esto en especial porque se espera que cada uno cumpla a la par con sus obligaciones en estos dos ámbitos, sin embargo, en el grupo de estudio muy pocos varones se muestran dispuestos a organizar su tiempo para colaborar con las tareas del hogar y de cuidado. Incluso, si la corresponsabilidad familiar de acuerdo a varios estudios (Gómez y Jiménez 2015, Serrano 2016) resulta ser la estrategia que permite a las familias tener una mayor autonomía y mejores relaciones entre los padres y éstos con sus hijos.

## **5. FLACSO y su aporte a la conciliación de sus trabajadores**

En el Ecuador, el marco jurídico ha tenido un rol fundamental al obligar a que las IES cumplan con principios de equidad y de no discriminación en la elección de su personal y en la incorporación de las mujeres en puestos de liderazgo y dirección. Como se observó en el capítulo tres, FLACSO acoge en su gestión institucional tanto las políticas internacionales, así como la legislación nacional establecida en la LOES. Estas normativas contemplan medidas de compatibilidad orientadas al cuidado infantil a través del subsidio de pago de guardería y otorgar licencias por maternidad y paternidad como parte del cumplimiento de lo estipulado en el Código de Trabajo y la LOES.

A pesar de esto, se debe considerar que los espacios laborales son portadores de imaginarios colectivos que son difundidos por los discursos hegemónicos que priman en cada contexto. En efecto, en las universidades al igual que muchos otros espacios, se reproducen desigualdades en base al género, y llegan a ser espacios en los que existe un marcado dominio masculino que se esconde tras la vocación, el prestigio y la productividad propia de las universidades de excelencia. Al constituirse FLACSO en un espacio con un cúmulo de significados donde convergen lo histórico, lo cultural y los imaginarios que la propia comunidad educativa construye y deconstruye, se debe tomar en cuenta, que allí convergen emociones y deseos personales con las contradicciones y afirmaciones sociales en torno a la familia y el trabajo.

En los apartados anteriores se observó que las y los trabajadores acuden a apoyos formales e informales para el cuidado de sus hijos y la realización de tareas domésticas. En el presente apartado se intenta determinar si la esta institución juega un papel importante en la conciliación de la vida familiar y del hogar de sus trabajadores debido a que el apoyo social que llegan a brindar las instituciones laborales al sujeto ya sea de “manera instrumental o emocional, representan un apoyo significativo ante posibles dificultades” (E. Rodríguez 2011, 111).

Sobre el particular, en el presente acápite del capítulo se analiza los discursos de las y los trabajadores de FLACSO para identificar sus percepciones sobre el apoyo institucional a la conciliación de su vida laboral y familiar.

### **5.1 La percepción de los trabajadores sobre el aporte de FLACSO a su vida familiar**

En los hallazgos de este grupo de estudio se identificó que las y los trabajadores de estratos medio y bajo tienen desconfianza de los servicios extrafamiliares, debido a la falta de referentes de estos servicios y porque para la mayoría de ellos resultan ser servicios que no garantizan el cuidado y protección de sus hijos. Por lo que además las personas optan por familiarizar el cuidado, debido a la legitimidad que se otorga a la familia como el actor legítimo para ejercerlo. Mientras que las personas con mayores ingresos económicos tienen una mayor disposición a servicios externos, principalmente porque dentro de sus entornos las personas han tenido acceso a servicios remunerados.

Otro aspecto importante que se evidencia en las entrevistas es no considerar a la corresponsabilidad del cuidado como un asunto de la sociedad, o de otros actores, sino más bien como un asunto personal o que debe ser solventado desde la propia familia. De esta forma, casi todas las madres y los padres se perciben como los únicos responsables de buscar la forma de conciliar la vida del hogar y la vida laboral. Para Elena, por ejemplo, la sociedad en general no está obligada a solventar las necesidades de cuidado, que se puede presentar a una madre trabajadora, para ella lo que les permite a las personas continuar con sus labores asalariadas es el apoyo directo de las familias, como lo menciona;

Yo no creo que la sociedad tenga que apoyar o ayudar en la obligación que me compete, no espero nada. No creo que sea así. He vivido en varios países y lo que noto en el Ecuador es que hay el apoyo de la familia, entonces ves a la abuela o a los abuelos que cuidan a los nietos y eso te permite trabajar (Elena, 42 años, divorciada, docente de maestría) (Entrevista, 26 de marzo del 2020).

Es complejo el tema de que alguien se haga cargo de la educación de mis hijas, yo personalmente no confío en el Estado para nada, no dejo esa decisión al Estado y lo hago de manera personal, es mi criterio (Antonio, 36 años, divorciado, asistente de biblioteca) (Grupo focal, 13 de febrero).

La respuesta de Elena, precisa de que la noción de conciliar no es un asunto de la sociedad o un asunto que deba ser competencia de algún otro actor. Y para Antonio, conciliar es asunto suyo, su obligación y no lo dejaría en manos de un Estado en el que no confía. Al respecto, si bien la organización del cuidado representa un asunto que les compete a varios actores ya que beneficia a toda la sociedad, se confirma que está enmarcada bajo ciertos valores morales que

tipifican a la crianza y el cuidado de los hijos como un trabajo natural y de responsabilidad estricta de los padres y madres. Además, la falta de confianza en los servicios estatales revela la desconfianza en el Estado y por ende en sus instituciones.

En tal sentido, cabe destacar que se preguntó a cada uno de los 20 participantes del grupo de estudio si conocían sobre las políticas de conciliación y apenas seis, es decir menos de la mitad de los participantes conocen la obligatoriedad que tienen las instituciones laborales en brindar servicios de guardería a sus trabajadores. Por ende, el servicio de guardería de Pakarina es percibido como un favor que brinda FLACSO a sus trabajadores.

Por otra parte, los permisos de trabajo que son parte del ejercicio de derecho que tienen las y los trabajadores para poder atender necesidades familiares, como son enfermedad o calamidad doméstica de su núcleo cercano, son concebidos como un beneficio extraordinario que la institución les brinda, tal como lo señalan Mercedes y Patricio;

Yo he sentido mucho apoyo aquí en el trabajo, porque tenía a mi hijo cerca estudiando, yo le daba de desayunar, si él se enferma me dan permiso, si me llaman de la escuela diciéndome que tiene algo, me conceden los permisos, hay mucho beneficio y ayuda aquí (Mercedes, 50 años, soltera, auxiliar de limpieza, entrevista, 19 de febrero del 2020).

Que me den los permisos necesarios para atender alguna enfermedad o ver a mis hijos, es la gran ventaja que tengo. Eso debería ser una política de Estado de todas las instituciones, dar seguridad emocional a sus empleados. En otros lugares, en los que trabajé era muy complicado pedir un permiso y me tocaba llegar a un acuerdo de pedir un día de vacaciones. La diferencia aquí, es que sí nos dan ese tipo de garantías: emocional, económica y tranquilidad para poder trabajar seguro, sin ningún contratiempo ni apuro. Es la gran ventaja (Patricio, 47 años, casado, técnico de mantenimiento, grupo focal, 13 de febrero del 2021).

Patricio, menciona que la gran ventaja que tiene FLACSO como institución laboral son los permisos para atender emergencias o algún tipo de actividad que tenga relación con sus hijos, él menciona que esto es algo que no ha vivido en otros espacios laborales en donde trabajó. Lo descrito pone de manifiesto lo siguiente: primero, al desconocimiento de las personas sobre sus derechos laborales; y segundo, que las empresas e instituciones en el país no cumplen con las obligaciones para los empleadores impuestas en la normativa nacional. Es

así, que sumando el desconocimiento de sus derechos y el quebrantamiento de los empleadores a sus obligaciones, llevan a que los trabajadores piensen y sientan que la conciliación es un asunto que debe ser resuelto por sí mismos y con el apoyo en primera instancia de sus familiares.

Ahora bien, se destaca el hecho de que una institución cumpla con estas obligaciones, lo cual representa un beneficio a nivel emocional y material para los trabajadores. Como bien menciona Patricio, saber que cuentas con los permisos y el apoyo de tu institución para solventar emergencias “es una seguridad emocional” y “tranquilidad para trabajar”. Al igual que Patricio, Melisa siente que FLACSO es un lugar en el que se puede tener permisos de salida y menciona sentirse orgullosa de ser parte de la Institución sobre todo por la apertura que ha sentido para poder crecer profesionalmente y ver por sus hijos;

Yo veo que FLACSO, te abre las puertas para todo, si aquí pides un permiso te lo dan y no te lo niegan, me dieron la apertura de trabajar aquí, y crecí profesionalmente, tengo mi título de maestría. Aquí no te tienen presionada o dicen que se enfermó tu hijo, ¡ay qué pena!

Realmente me siento muy orgullosa de trabajar en FLACSO (Melisa, 36 años, divorciada, asistente financiera) (Entrevista, 28 de febrero del 2020).

Los permisos que otorga FLACSO no reducen las responsabilidades familiares y domésticas que asumen regularmente las mujeres. No obstante, estas medidas generan tranquilidad, satisfacción y una cultura organizacional más sólida, que en conjunto significa una mayor productividad y lealtad hacia la institución. Pero, en definitiva, según las respuestas de las personas entrevistadas la organización del cuidado se resuelve desde el ámbito privado.

Pese a las facilidades que otorga FLACSO, y aun cuando para las y los trabajadores es un espacio favorable y benéfico para las personas con hijos pequeños, se evidencia la falta de espacios organizativos para ejercer el cuidado al interior de la institución. Así lo expresa Sergio, quien es docente de maestría y ha podido llevar a sus hijos al trabajo durante el período de vacaciones escolares para que pinten o jueguen en la computadora mientras él trabaja. Sin embargo, la flexibilidad a la que hace referencia Sergio expone la falta de espacios organizativos para ejercer el cuidado al interior de la institución y la brecha de acceso a espacios que existe entre los docentes y los trabajadores no académicos;

Cuando mis hijos no tienen clases que son los meses de septiembre y octubre, son meses muy complicados para nosotros, debido a esto muchas veces los traigo a mi trabajo, aquí pintan, leen, hacen algo en la computadora. Es algo que puedo hacer, porque aquí es otro tipo de ambiente, aquí tengo la oficina, si estuviera trabajando en el sector público no podría. Mi caso no es un caso típico, es más bien atípico. Si en este momento me dicen que algo ha pasado en el colegio con mi hijo, voy, porque no hay problema en ello. Esto no lo puedes hacer en cualquier espacio, este es particularmente favorable y benéfico para las personas que somos padres o madres. Pienso que solo en una universidad se puede hacer esto, pero no en todas, porque en otras te multan, (Sergio, 47 años, casado, docente, área académica, entrevista, 19 de marzo del 2020).

En efecto, FLACSO no cuenta con un espacio adecuado para que las y los trabajadores puedan traer a sus hijos a sus trabajos en caso de algún evento extraordinario y no dispongan de la ayuda de algún familiar o una persona que pueda cuidarlos, lo cual sucede muy a menudo. Como comenta Mariana, sobre su experiencia y que destaca la han vivido igualmente otras madres trabajadoras conocidas por ella, y que debido a distintas razones o circunstancias han llevado a sus hijos a los trabajos y se vieron obligadas a ocultar a sus niños de sus jefes o compañeros;

No hay conciliación laboral. Yo me río de Yunda (alcalde de Quito), sí somos una maravilla y permiten llevar a los perritos. Debería existir en Quito una política desde el Municipio, para que las madres puedan llevar a sus hijos a los trabajos y garantizar espacios; no a los perritos, no digo que no a los derechos de los animales, pero hay muchas madres con las que he conversado por ejemplo, una amiga es relacionadora pública en un hospital del Estado, y la chica que cuida a su hijo no podía ir porque el hijo de ella se enfermó, por lo que tuvo que llevar a su bebé durante una semana al hospital. La jefa le “hacía un favor”, diciéndole no te preocupes y ella conseguía una caja de cartón para colocar al niño bajo el escritorio para que no llore. Igualmente me sucedió, a mi hijo le he tenido bajo el escritorio, en silencio. Esto no puede suceder, no puede ser (Mariana, 46 años, casada, asistente académica, entrevista, 02 de marzo del 2020).

Para Mariana, no se puede hablar realmente de conciliación cuando las madres ni siquiera pueden llevar a sus hijos a los trabajos. Estas experiencias ponen de relieve la estructura androcéntrica de los espacios laborales, y, además, el hecho difícil de ocultar a los hijos pequeños en los espacios laborales, revela la idea que el cuidado solo debe ser ejercido en el

hogar y como un asunto privado, que debe permanecer oculto dentro del espacio laboral para que no vaya en perjuicio del mismo.

De esta forma, al analizar la entrevista, que se realizó a una de las personas a cargo de bienestar social de la Institución, Cinthya, cuyo nombre verdadero, ha sido cambiado como parte del principio de confidencialidad, se verifica que la visión sobre el servicio de guardería que FLACSO otorga a sus trabajadores es un beneficio que mejora su productividad, como bien lo menciona Cinthya, esto representa una inversión para que las personas se sientan tranquilas mientras trabajan;

Todas las empresas se ven beneficiadas, cuando saben que los hijos de sus trabajadores están bien cuidados, y la capacidad de sus trabajadores va a ser al 100%. No es lo mismo tener a tus hijos lejos, y pues obviamente, aunque los trabajadores tratan de hacer sus labores de la mejor manera, también está la parte afectiva y eso es natural. Las empresas lo ven como un gasto y no como una inversión para el bienestar de sus trabajadores. Brindar el servicio de guardería lo que logra es que la gente trabaje más tranquila e incluso sean mucho más productivos en su trabajo (Cinthya, trabajadora en el área de bienestar académico de FLACSO) (Entrevista, 19 de febrero del 2020).

Como se puede notar en su respuesta, los beneficios de brindar estos servicios se enmarcan bajo una lógica mercantilista en la que se valora la productividad de sus trabajadores, y no una corresponsabilidad como tal. “Así, la vida queda relegada al terreno de lo invisible, donde las tensiones parecen desaparecer, porque se ocultan. Y ese ámbito de lo invisible ha estado protagonizado, en gran medida, por los trabajos de cuidados que han realizado históricamente las mujeres desde lo privado, desde lo doméstico” (Pérez Orozco 2004, 21).

Este párrafo de Amaia Pérez Orozco resume considerablemente, el modelo de cuidado que prima en el contexto ecuatoriano. Al mismo tiempo, pese a que los institutos de educación superior están llamados a generar espacios más igualitarios con las mismas oportunidades para mujeres como para varones, FLACSO se apega todavía a una lógica androcentrista y de roles tradicionales de género como sucede en el ámbito ecuatoriano. De esta forma, no existe una corresponsabilidad total de cuidado propia de la institución principalmente porque sus autoridades no han concienciado que son actores responsables de la conciliación percibida y legitimada a todo nivel como propia de la familia y en particular de las madres.

## **Recapitulando**

La conciliación es puntualizada en varios estudios como (Silva 2002, Franzoni 2008, Serrano 2016) un asunto que le compete a toda la sociedad, pero según el análisis realizado hasta el momento, las madres y padres la perciben como un asunto que debe ser resuelto desde la familia, cuya visión principal se debe a los valores y símbolos presentes en el imaginario de la maternidad y paternidad. De esta forma, en el imaginario colectivo el cuidado debe ser ejercido por las madres o las mujeres cercanas al núcleo familiar y al interior de los hogares. Por consiguiente, en el contexto ecuatoriano el cuidado se enmarca bajo la vigencia de los roles tradicionales de género y una estructura androcéntrica. Sin embargo, la no conciliación afecta el desarrollo de las mujeres e intensifica las brechas entre los géneros.

Si bien la LOES, apunta a promover espacios más igualitarios al interior de las IES a través de principios de paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad, se sabe que la normativa sólo prevé brindar los servicios de cuidado en instituciones que tengan más de 50 trabajadores y hasta que las y los hijos de los empleados cumplan cinco años. Y resultan ser medidas que no resuelven la doble carga de trabajo que asumen la mayoría de las mujeres. Principalmente porque en torno al cuidado existen múltiples percepciones y valoraciones afectivas y morales.

En tal sentido, para las madres y padres de estratos bajos y medios, la legitimidad del cuidado gira en torno a los lazos afectivos, el control y guía que socialmente “sólo puede” brindar la familia. En cambio, para las y los docentes, la autonomía en la crianza y la desfamiliarización del cuidado, resultan ser más probables, porque han tenido una mayor cercanía con la profesionalización y calidad del cuidado. En consecuencia, las políticas no llegan a ser efectivas en aquellos grupos sociales que requieren en mayor medida solventar la necesidad de cuidado, principalmente porque éstas no consideran que la elección que hacen las personas para resolver las demandas del hogar se debe a una correlación de las prácticas sociales sobre lo que es legítimo y aceptado por el grupo social al que pertenecen.

Aun así, no se puede desestimar que las redes familiares son una importante fuente de apoyo para cubrir la necesidad del cuidado y atención de los hijos. Igualmente, la familia llega a ser un soporte para que las mujeres puedan continuar en el mercado laboral. Estas redes inciden de manera positiva en reducir el estrés y la preocupación que sienten sobre todo las mujeres mientras cumplen su jornada laboral. Como ejemplo, se observa que las mujeres de estratos

medios y bajos que cuentan con redes familiares experimentan menos tensión laboral que aquellas que no.

Por otra parte, la corresponsabilidad familiar del cuidado es percibida en la mayoría de los casos como equitativa, sin embargo, uno de los hallazgos fue la existencia de división sexual en los roles al interior de los hogares. Es así, como sigue primando una feminización de ciertas actividades, mientras que los varones realizan actividades que refuerzan su masculinidad, por ejemplo; el arreglo de daños en casa o mantenimiento de electrodomésticos. Se evidencia además que las mujeres de estratos medios o altos sienten mayor disconformidad y sentido de injusticia sobre la primacía de los roles tradicionales de género, lo cual motiva a que exista una permanente negociación de las tareas del hogar con sus parejas que finalmente resulta poco fructífera.

Por otro lado, un factor que las políticas institucionales deberían considerar serían los espacios laborales como lugares inclusivos para conciliar. Ya que, existe una separación rígida entre lo privado y lo doméstico, y los sitios de empleo no han adoptado medidas eficientes que permitan a las y los trabajadores conciliar su vida laboral y familiar. De esta forma, no existe un acondicionamiento en los lugares de trabajo para que las madres y padres que no pueden dejar a sus hijos o hijas a cargo de una tercera persona, cuiden de ellos mientras trabajan. El cuidado se ejerce siempre desde un lugar externo al laboral, bien sea en el hogar o en una guardería que quede cerca, pero no dentro del trabajo.

Por ello, las tensiones y conflictos que traen consigo, conciliar la vida laboral y familiar permanecen ocultas o inexistentes, cuyo modelo socialmente aceptado afecta psicológica y materialmente la vida de muchas mujeres. Debido a lo cual, la familiarización del cuidado y el espacio doméstico se sienten como la única opción para viabilizar el cuidado diario de la vida. La construcción de una alternativa de cuidado, personal y política resulta necesaria, pero requiere también que las personas a un nivel individual reconozcan el sostenimiento de la vida como una responsabilidad colectiva.

## Conclusiones

Al mirar en conjunto esta investigación, resulta impactante descubrir que la socialización del “deber ser” que nos inculcan desde niñas y niños, cala honda en nuestro ser. Por tanto, al inicio del análisis en FLACSO, pensaba que no era posible encontrar en el grupo de estudio, personas que se replantearon sus propios roles e identidades, pero sí lo es, en especial cuando el ambiente y nosotros nos permitimos hacerlo y este logro sin lugar a dudas tiene repercusiones que se esparcen como una onda a nuestro alrededor.

Por otro lado, durante la elaboración del presente análisis vivimos la pandemia por el COVID-19 a nivel global y el trabajo de cuidado ha cobrado una especial relevancia principalmente porque muchos hogares han asumido la totalidad de los cuidados de personas adultas, de enfermos y la educación de niños, niñas y adolescentes; y cuyos servicios anteriormente eran institucionalizadas. Por lo que, durante el año 2020 y 2021 se han intensificado las tareas domésticas.

En este sentido esta investigación posibilita la apertura de plantearse nuevas hipótesis sobre las dinámicas de conciliación laboral y familiar a partir de los cambios sociales y económicos que ha traído la pandemia por el COVID-19. En especial porque la frontera que separaba el ámbito público y privado se vive en un solo espacio a modo de una convivencia forzosa, situación que en el pasado en el Ecuador no se visualizaba como posible. Este es un asunto de importancia porque la conciliación de la vida familiar y laboral tienen implicaciones en la vida material de las personas y es un conflicto que agrava las persistentes desigualdades sociales.

En relación a lo mencionado, las conclusiones que expongo a continuación llegan a ser particularidades de un grupo de estudio específico en una de las IES más importantes del país como es FLACSO Ecuador, la misma que resulta ser un espacio particular porque es una institución con avances importantes en la transversalización del género, y en la implementación de servicios para apoyo estudiantil y laboral, motivada principalmente por la demanda de las y los estudiantes, coordinadoras y el apoyo del profesorado de FLACSO. Es decir, una transversalización desde abajo que ha tenido varios efectos como son: docentes que han podido ocupar cargos relevantes en la institución, la consolidación para ser un referente

en estudios de género en el país y aportar con nuevas acciones en favor de la igualdad de género.

Por otro lado, la propuesta de análisis en este trabajo de investigación resulta ser un aporte para futuras investigaciones que integren perspectivas sociológicas y de estudios de género a un nivel macro y micro social. Lo cual permite en última instancia identificar las ideas y percepciones sobre el trabajo del cuidado y el trabajo asalariado que se manifiestan en el colectivo social (instituidas en forma de valores institucionales y normas regulatorias) y las manifestaciones a nivel individual. En este sentido, la articulación de la perspectiva de género y clase me permitió determinar las múltiples configuraciones subjetivas que hacen los sujetos en torno a su responsabilidad de cuidado y sus responsabilidades laborales.

Es así como, al centrar mi estudio en estas dos variables, confirmé que los imaginarios sociales están cargados de significaciones y valoraciones que varían de acuerdo a las condiciones materiales y simbólicas a las que las personas han sido expuestas. De esta forma, se identificó como las personas llegan a utilizar los recursos disponibles a su alcance con el fin de llegar a cumplir con los ideales y mandatos genéricos imperantes, cuyo fin puede llegar a ser para las mujeres el cuidado de los hijos y la presencia en el hogar; y en el caso de los varones, la proveeduría y la ausencia muchas veces justificada del hogar y ser la autoridad ante sus hijos; mandatos que se basan en las visiones tradicionales sobre los roles que deben cumplir las mujeres y varones en la sociedad.

A este respecto se puede decir que el género y la clase social determinan la forma cómo se llega a cumplir las obligaciones adjudicadas a los roles del padre y madre. Por ejemplo, identificamos que el imaginario de la buena madre para algunas mujeres varía según lo que es legítimo en su entorno, así, para las trabajadoras de FLACSO con menores ingresos este mandato se relaciona con la nutrición y provisión de alimentos, mientras que, para las madres con mejores ingresos lo importante es otorgar tiempo de calidad.

Otro aspecto importante obtenido en esta investigación es la articulación conceptual del imaginario de la paternidad con el de la maternidad; de lo cual se pudo constatar el carácter opuesto y relacional estrechamente vinculados en los dos imaginarios (Scott 1996). Como sucede con la paternidad hegemónica, que se construye en oposición binaria a la maternidad, llegando a ser esta paternidad ausente y poco afectiva, ocurriendo lo inverso con las madres

del grupo de estudio quienes se identifican con una maternidad presente y afectiva. De hecho, resultó muy interesante encontrar en el nicho de estudio, un caso particular donde se revela la existencia de una “nueva paternidad” como una analogía de las características de la maternidad, es decir, a partir de la incorporación de elementos propios de la madre e históricamente asignadas a las mujeres.

Esto resulta una entrada interesante para futuros estudios de nuevas paternidades, considerando los elementos particulares identificamos en esta investigación, ante lo cual me refiero al capital cultural (nivel de educación superior y nuevos referentes culturales); en conjunto con dos elementos que no han sido tomados en cuenta en anteriores análisis sobre este tema; y que a mi modo de ver resultan ser fundamentales en la deconstrucción identitaria, los cuales son: el incursionar en estudios de género y sesiones de psicoterapia, presentes en los casos mencionados. Esto de acuerdo a varios estudios (Herrera 2014, Troya 2014, Vega 2018), se debe a que estas herramientas de conocimiento permiten la deconstrucción de conceptos y creencias que recrean patrones de desigualdad y discriminación socialmente naturalizadas.

Estas reflexiones conducen a un segundo punto en la observación, discutida en el capítulo tres, y es destacar el papel que tienen las IES y el papel que ha tenido FLACSO al instaurar los estudios de género en el país, ya que este campo del saber cómo lo menciona Gioconda Herrera (2014) favorece la formación crítica e integral para un enfoque que es imprescindible en la deliberación y el debate hacia otros espacios sociales. Este hecho ha logrado frutos a un nivel individual en algunos estudiantes, como se menciona en el capítulo cuatro, lo cual posibilita que las personas se replanteen su propia construcción identitaria. Por tanto, las IES son actores claves en la formación de profesionales e individuos con pensamiento de igualdad de género, que busquen y se comprometan con espacios más justos y equitativos (Troya 2014).

Un tercer punto en mi análisis está relacionado a la articulación de las estrategias de conciliación que utilizan los trabajadores de FLACSO junto con las políticas de conciliación existentes. En el estudio se evidencia que la mayoría de trabajadores y trabajadoras utilizan sus redes familiares, cuya elección se encuentra motivada por varios factores; primero, pueden extrapolar con sus familiares sus funciones parentales, de tal forma que consideran “como si ellos mismos cuidasen a sus hijos”, segundo es la estrategia que les brinda mayor

flexibilidad para cumplir con sus jornadas de trabajo a tiempo completo y tercero se relaciona con legitimidad que las personas le dan al cuidado, y es la familia el actor de cuidado que tiene mayor legitimidad en los entornos de los trabajadores pertenecientes a los estratos bajos y medios del estudio.

Además, al articular estas percepciones con la estructura organizacional y las políticas de conciliación, me permitió identificar que las y los trabajadores de FLACSO de estratos bajos y medios no consideran el servicio privado de Pakarina o servicios extra domésticos, principalmente porque no ha existido una correcta socialización, ni tienen referentes de las garantías y la calidad que pueden brindar servicios privados y estatales. Por estas razones, algunos trabajadores califican a los mismos como: “espacios en los que sus hijos pueden ser abusados o maltratados”, “en los que no se puede confiar”. Mientras tanto, el grupo de las y los docentes son quienes en algún momento han accedido a servicios extrafamiliares de cuidado de calidad, ya sea empleadas remuneradas del hogar o servicios infantiles, porque en sus entornos resultan ser opciones conocidas y factibles en términos económicos y culturales. Sobre este particular, se concluyó que las estrategias de conciliación están principalmente motivadas por lo que es legítimo y conocido en el entorno de las y los trabajadores, más allá de las ofertas de servicios de cuidado que FLACSO o el mercado ofertan.

Un tema que se entrelaza de manera significativa con las estrategias de conciliación es la repartición de tareas del hogar entre los géneros. Dado que se espera de las mujeres dedicación, tiempo y esfuerzo en el hogar, sin importar que deban cumplir otro tipo de funciones, las trabajadoras sienten que la conciliación es un problema que deben resolver casi unilateralmente y a través de la familia, por tanto, no existe una repartición equitativa de las tareas en el hogar, ellas por lo general asumen las tareas del cuidado después de cumplir con su jornada laboral. Y aun cuando se observa que el trabajo doméstico y de cuidado ya no resultan ser tareas ajenas para algunos varones, su colaboración al interior de los hogares aún es mínima, la misma que se justifica bajo la imagen normativa del rol de proveedor.

En efecto, el significado que las mujeres y varones otorgan al trabajo doméstico y de cuidado reflejan la prevalencia de los patrones tradicionales de género que inclusive permean el sistema de creencias materializados en discursos sobre las madres trabajadoras, como “negligentes-ausentes” por no dedicar su tiempo por completo al rol de cuidadoras. Discursos que son asumidos por ellas, lo que deriva en doble carga de trabajo y también en una

permanente doble presencia, es decir una presencia subjetiva en el espacio doméstico mientras se encuentra en el espacio laboral, lo cual representa un riesgo psicosocial, estrés e insatisfacción constante (Carrasquer 2009), bastante común entre las madres asalariadas y que dentro de los espacios laborales no son abiertamente manifestados.

Además, se identificó en este grupo la sobrecarga mental que viven sobre todo las mujeres; y que se debe principalmente a la dicotomía entre lo público y lo privado y a que la estructura de los trabajos administrativos y de servicios en FLACSO no son flexibles ante las demandas de cuidado y familiares existentes. La separación de los espacios sociales y la falta de espacios físicos para conciliar (por ejemplo, para que acudan con sus hijos a sus trabajos en determinadas ocasiones o en casos fortuitos), también conduce a que las madres y padres resuelvan los conflictos de la conciliación al interior de los hogares, permaneciendo invisibles y ocultos.

En este punto me gustaría hacer una consideración sobre el rol de los diferentes actores sociales en la transformación de la organización social del cuidado en el contexto ecuatoriano. Retomando las propuestas de Franzoni (1998), Armas et al. (2009) Minteguiaga y Ubasart-González (2014) sobre la consideración de los cambios en la organización del trabajo no remunerado a través de instrumentos de intervención estatal que logren traspasar la responsabilidad del cuidado a otros actores sociales, como el mercado laboral y los servicios estatales, los hallazgos de mi investigación revelan que esto se podría alcanzar si se logra una correcta socialización de los servicios estatales y costos de servicios privados más accesibles para los hogares con menos ingresos económicos. Ya que la realidad vivida en las familias influye para que estas, y sobre todo las mujeres no logren desligarse de la idea de que el trabajo de cuidado sólo debe ser ejercido por ellas o sus familiares cercanos; y es aún más evidente y profundo en los grupos sociales con menores ingresos.

Desfamiliarizar el cuidado no es suficiente solo con promover medidas desde las políticas públicas, debido a que las personas en todos los niveles juegan un papel fundamental a través de sus elecciones y toma de conciencia sobre la corresponsabilidad ante el cuidado y así hacer posible una nueva forma de organización social. Sin lugar a dudas, esto representa un reto, porque la maternidad y paternidad son construcciones sociales sobrecargadas de significados y valores que constituyen una parte medular de la identidad de género de cualquier persona (Chodorow 1984, Connell 1995), y que son legitimados y reproducidos en el mercado laboral

y las políticas públicas, por tanto, estos imaginarios enmarcan también límites y fronteras que rigen la toma de decisiones cotidianas.

Considero en base a mi análisis, que los cambios reales se pueden dar cuando se logra articular esfuerzos de los distintos actores con enfoques claros y específicos, como por ejemplo, una mejor socialización por parte del Estado de los servicios de cuidado existentes y una mayor cobertura de los mismos, además se necesita mejorar la educación en derechos civiles y laborales, ya que incluso identificamos en este grupo de estudio que las y los trabajadores no conocen los derechos con lo que cuentan para conciliar, incluso tratándose de docentes con altos grados de formación educativa.

Además, resulta importante que se promueva al interior de la organización un ambiente físico más aptos para el ejercicio del cuidado, y mecanismos que posibiliten horarios más flexibles para atender necesidades extraordinarias, ya que se identificó que las trabajadoras sienten que deben ocultar esta parte tan fundamental de la vida humana, lo cual incluso acarrea problemas psicosociales. Estas fronteras tan claras y tan profundas entre ambos ámbitos, sólo puede reducirse si dejamos de considerar al cuidado como un asunto privado, que se encuentra fuera de los ambientes públicos. Esto a mi modo de ver resulta ser una forma mucho más eficiente de que exista una transformación de las relaciones intrafamiliares e intralaborales, entrelazadas y no separadas la una de la otra como se ha observado a lo largo de mi investigación.

Además, considero que FLACSO juega un papel primordial para fomentar una conciencia de género y herramientas que permitan la autorreflexión y los cuestionamientos sociales, mediante la ampliación de los estudios de género en otros espacios y áreas académicas. Adicionalmente llegan a ser un ámbito organizativo en el que la transversalización del género pueda potenciar nuevos prototipos de liderazgo, y lograr ser una estructura laboral pionera en hacer del trabajo de cuidado un asunto visible y próximo a través de espacios físicos más aptos para ejercer el cuidado. Todas estas acciones pueden lograr un cambio en los roles para mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores, logrando un equilibrio emocional en todos los aspectos.

## Lista de referencias

- Agudelo, Pedro. 2011. *(Des)hilvanar el sentido de los juegos de Penélope. Una revisión del concepto imaginario y sus implicaciones sociales*. Colombia: Universidad de Antioquía. Edición PDF
- Aguirre, Rosario. 2005. *Los cuidados familiares como problema público y objeto de políticas*. Montevideo: CEPAL.
- Almeida, Sandra, y María de la O Barroso. 2020. “Equidad de género en docentes líderes de la Universidad Central del Ecuador, en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5.” *Estudios de la Gestión* 8: 101-129,  
<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/2412>
- Alvarez, Gerardo, Andrea Alvarez, y Marisol Facuse. 2002. La construcción del discurso de los imaginarios sociales: El caso de la medicina popular chilena. Santiago de Chile, *Onomazein*: 145-160.
- Anzorena, Claudia. 2008. “Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral”. *Revista Scielo*: 1-35.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27904103>
- Arango, Gabriela. 201. *El trabajo de cuidado: ¿servidumbre, profesión o ingeniería emocional?* En *El trabajo y la ética del cuidado*, editado por Gabriela Arango y Pascal Molinier, 91-109. Medellín: Universidad de Colombia.
- Arias, Mireya. 2018. “Las pruebas de la maternidad: análisis interseccional de la construcción social de la maternidad en Cuenca”. Tesis de maestría de investigación en Sociología, Quito: FLACSO, Ecuador.
- Armas, Amparo, Jacqueline Contreras y Alison Vásconez. 2009. “La economía del cuidado, el trabajo no remunerado y remunerado en Ecuador”. Primera edición. Documento de Trabajo, INEC, Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres e Igualdad de Género.
- Armijos, Lorena. Los discursos de legitimación de los padres trabajadores chilenos sobre la reproducción de cuidados. *Polis Revista Latinoamericana*, 2018.
- Badinter, Elizabeth. 1981. *¿Existe el amor maternal?* Barcelona: Paidós
- Balbo, Laura. 1994. *La doble presencia*. En *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, compilado por Cristina Borderías Mondejar, 503-514. España: Icaria
- Baripedia. 2018. Habitus. [https://baripedia.org/wiki/De\\_Durkheim\\_a\\_Bourdieu#El\\_Concepto](https://baripedia.org/wiki/De_Durkheim_a_Bourdieu#El_Concepto)

- Batthyany, Karina, Natalia Genta, y Valentina Perrota. 2014. “Las representaciones sociales del cuidado infantil desde una perspectiva de género. Principales resultados de la Encuesta Nacional sobre Representaciones Sociales del Cuidado”. Colombia: Universidad de la República.
- Benería, Lourdes, Berik Günseli, y María Floro. 2018 [2016]. *Género, Desarrollo y globalización*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- Benge, Patricia. 2011. “Acción afirmativa: una vía para reducir la desigualdad.” *Universidad de Guanajuato*. Edición en PDF
- Berger, P, y T Luckmann. 2008. *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Bourdieu, P. 2011. *Las estrategias de reproducción social*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Bourdieu, Pierre. 1991. *Language and Symbolic Power*. Cambridge: Harvard University Press.
- Charvet, Erika. 2014. “¿Qué tiene que ver el género con la calidad de la Educación Superior?” En *Calidad de la Educación Superior y Género en América Latina*, 9-24. Quito, Pichincha: FLACSO Ecuador.
- Cano, Tomás. 2018. Los cuidados en la práctica. Clase social y estrategias familiares en el cuidado a mayores con dependencias severas. *Revista Internacional de Sociología* (Universitat Pompeu Fabra) 76: 76-103.
- Carrasco, Cristina. 2003. “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?”. En *Colección Flexibilidad Laboral; Mercado de Trabajo; Trabajadoras; Mujeres; Género*; Argentina: CLACSO.
- Carrasquer, Pilar. 2009. *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Tesis doctoral, Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Carrasquer, P., N. Moreno y S. Moncada. 2010. Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: Espacios y tiempos. *New Solutions* 20. Edición en PDF
- Casique, Irene. 2008. Participación en el trabajo doméstico de hombres y mujeres en México. *Revista Scielo*.
- Castoriadis, Cornelius. 1975. *La institución imaginaria de la sociedad*. Editado por Editions de Seuil. Vol. 2do volumen. 2 vols. Buenos Aires: Ensayo Tusquets.
- . 1997. Imaginario Social Constituyente. *Zona Erógena*.
- Charvet, Erika. 2014. “¿Qué tiene que ver el género con la calidad de la Educación Superior?” En *Calidad de la Educación Superior y Género en América Latina*, 9-24. Quito, Pichincha: FLACSO Ecuador.

- CEPAL. 2016. “XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.” Conferencia Mujer, CEPAL, Habana. <https://www.cepal.org/es/organos-subsidiarios/conferencia-regional-la-mujer-america-latina-caribe>
- CEPALSTAT. 2019. *Ocupados urbanos en sectores de baja productividad (sector informal) del mercado del trabajo, según sexo* (base primaria). <https://cepalstat-prod.cepal.org/cepalstat/tabulador/ConsultaIntegrada.asp?idIndicador=2465&idioma=e>
- Chodorow, Nancy. 1984. *El ejercicio de la maternidad*. Barcelona: Editorial Gedisa S.A.
- Código del Trabajo. 2012. “Código del Trabajo.” <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>.
- Combes, D, y M Haicault. 1994. “*Producción y reproducción, relaciones sociales de sexo y de clase*”.
- Connell, R.W. 1997. *La Organización Social de las Masculinidades*. Barcelona.
- Criado, Martín. 2009. *Habitus*. Barcelona: *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales*. (OTRI Complutense). Doi:° ISSN 1578-6730
- Del Valle, Alejandro. 2010. Comparando regímenes de bienestar en América Latina. *European Review of Latin American and Caribbean Studies*: 61-76.
- Dupret, Marie-Astrid. Exceso de maternidad y descalificación paterna. En *Ecuador Debate. La Construcción de lo femenino*, Quito: CAAP, (no. 59, agosto 2003): pp. 49-64. ISSN: 1012-1498
- Ecuador en Cifras. 2020. Encuesta del uso del tiempo. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec//documentos/web-inec/Uso\\_Tiempo/Presentacion\\_%20Principales\\_Resultados.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec//documentos/web-inec/Uso_Tiempo/Presentacion_%20Principales_Resultados.pdf).
- Esping-Andersen, Gosta. 1993. *Los tres mundos de Estado de Bienestar*. Valencia: Generalitat Valenciana.
- Esquivel, Valeria. 2012. Cuidado, economía y agendas políticas: Una mirada conceptual sobre la ‘organización social del cuidado’ en América Latina. En *La economía feminista desde América Latina*, editado por Valeria Esquivel. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres: 141-189.
- Federicci, Silvia. 2013. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. En *Revolución en punto cero*. Madrid: Traficantes de Sueños.

- Figuroa, Juan Guillermo. 2016. Algunas reflexiones para dialogar sobre el patriarcado desde el estudio y el trabajo con varones y masculinidades. *Sexualidad, Salud y Sociedad*: 221-248.
- Figuroa, Juan Guillermo, y Natalia Flores Garrido. 2012. Prácticas de cuidado y modelos emergentes en las relaciones de género. *Revista de Estudios de Género La Ventana*: 7-56.
- Filgueira, Fernando. 1998. El nuevo modelo de prestaciones sociales en América Latina: Residualismo y Ciudadanía Estratificada. En *Ciudadanía y política social*, compilado por Brian Roberts, 71-116. San José: FLACSO Costa Rica.
- FLACSO. 2006. *Reglamento del Personal de FLACSO*. Ciudad de México.
- . 2019. *Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad en FLACSO Ecuador*. Vol. 1. Quito: FLACSO Ecuador.
- FLACSO Internacional. 2007. Código de Ética de FLACSO. Edición en PDF
- . 2016. Reglamento del personal de FLACSO. Edición en PDF.
- Foucault, Michel. 2010. (1983). *El coraje de la verdad, el gobierno de sí y de los otros*. College de France.
- Fuller, Norma. 1995. En torno a la polaridad marianismo-machismo. En *Género e identidad, ensayos sobre lo femenino y lo masculino*, Editado por Gabriela Arango, 243-264. Bogotá: Tercer Mundo.
- Fuller, Norma. 2000. Significados y prácticas de paternidad en varones urbanos del Perú. En *Paternidades en América Latina*, de Norma Fuller, 35-95. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Gamboa, Flor de María, y Mario Orozco. 2012. De madres e hijas y nuevas maternidades. *La Ventana* 36.
- García Sainz, Cristina, Cristina Carrasco, y Rosario Aguirre. 2005. *El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad*. Informe de la Comisión Económica de la CEPAL, Santiago de Chile: CEPAL, 7-27.
- García, Leonardo. 2013. *Nuevas masculinidades: Discursos y prácticas de resistencia al patriarcado*. Tesis de maestría, Quito: FLACSO Ecuador.
- García, Muñiz, y Ayala Milián. 2011. El trabajo, una perspectiva desde la sociología del conocimiento. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*.  
<http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/cu/2011/>

- Garrido, Natalia. 2010. *Cambios en la dinámica identitaria de género y en la división del trabajo de hombres y mujeres migrantes de retorno*. Tesis para Maestría en Ciencias Sociales, Ciudad de México: FLACSO México
- Gestión Digital. 2020. Las mujeres tienen más educación pero ganan menos. <https://www.revistagestion.ec/>
- Gilligan, C. 1982. *La moral y la teoría, psicología del desarrollo femenino*. México: Fondo de Cultura Económica
- Gómez, Verónica, y Andrés Jiménez. 2015. “Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género” *Revista Polis*. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000100018>
- Gutmann, Matthew. 1999. *Traficando con hombres: La antropología de la masculinidad*. Estados Unidos: Horizontes Antropológicos.
- Hernández, Jessica. 2019. La construcción social de la maternidad en mujeres que no quieren ser madres en México. *Femeris*: 33-44.
- Herrera, Sandra. 2006. Sobre las formas de clasificación en Durkheim y Bourdieu. [https://baripedia.org/wiki/De\\_Durkheim\\_a\\_Bourdieu#El\\_Concepto\\_De\\_Habitus](https://baripedia.org/wiki/De_Durkheim_a_Bourdieu#El_Concepto_De_Habitus)
- INEC. 2011. *Encuesta de Estratificación del Nivel Socioeconómico NSE 2011* (base primaria). [https://www.ecuadorencifras.gob.ec//documentos/web-inec/Estadisticas\\_Sociales/Encuesta\\_Estratificacion\\_Nivel\\_Socioeconomico/111220\\_NSE\\_Presentacion.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec//documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Encuesta_Estratificacion_Nivel_Socioeconomico/111220_NSE_Presentacion.pdf)
- . 2012. *Primeras estadísticas oficiales sobre filiación religiosa en el Ecuador*. Reporte de estadísticas y censos, Quito: Ecuador en cifras.
- . 2018. *Hablando de mujeres y estadísticas* (base primaria). Edición en PDF. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/camas/web-inec/Infografias/mujer-info001.pdf>.
- . 2019. *Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres - ENVIGMU*. (base primaria). Edición en PDF. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Sociales/Violencia\\_de\\_genero\\_2019/Principales%20resultados%20ENVIGMU%202019.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Principales%20resultados%20ENVIGMU%202019.pdf).
- . 2020. *Registro Estadístico de Matrimonios y Divorcios 2019*. (base primaria). Edición en PDF. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Poblacion\\_y\\_Demografia/Matrimonios\\_Divorcios/2019/Principales\\_resultados\\_MYD\\_2019.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Poblacion_y_Demografia/Matrimonios_Divorcios/2019/Principales_resultados_MYD_2019.pdf).

- .2020. Estadísticas vitales. (base primaria). Edición en PDF.  
[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Poblacion\\_y\\_Demografia/Nacimientos\\_Defunciones/2019/Principales\\_resultados\\_ENV\\_EDF\\_2019.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Poblacion_y_Demografia/Nacimientos_Defunciones/2019/Principales_resultados_ENV_EDF_2019.pdf).
- INEC y ONU Mujeres. 2018. *Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III*. Editado por INEC y ONU Mujeres (base primaria). Edición en PDF.
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa. 2018. “La educación en Ecuador: logros alcanzados y nuevos desafíos. Resultados educativos 2017-2018”. Documento de Trabajo. [https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/02/CIE\\_Resultados\\_Educativos18\\_20190109.pdf](https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/02/CIE_Resultados_Educativos18_20190109.pdf)
- Jiménez, María Lucero, y Olivia Tena. 2007. Acerca de las reflexiones sobre masculinidades y empleo. *Revista Scielo* 23, n° ISSN 0187-5795.
- Leiva Gómez, Sandra, y Andrea Comelin. 2015. Conciliación entre la vida familiar y laboral: Evaluación del programa IGUALA en una empresa minera en la región de Tarapacá. *Revista Polis* 42, n° ISSN: 0718-6568.
- Lewis, Jane. 1997. Género, política familiar y trabajo remunerado y no remunerado. *Revista d'Estudis Feministes*: 25-51.
- Llamas, José Luis. 2015. La identidad étnica mapuche en Chile en el contexto de la globalización: más allá del territorio. En *Antropología e identidad*, editado por Charles David y Tilley Bilbao, 36. Valladolid: Fundación para la Investigación y Formación en Interculturalidad y Educación para el Desarrollo.
- LOES. 2010. “Ley Orgánica de Educación Superior”. Edición en PDF
- Lomelí, Enrique. 2010. Los debates sobre los regímenes de bienestar en América Latina y en el Este de Asia. Los casos de México y Corea del Sur. *Revista Scielo*.
- Macías, María Amarís, Rosa Camacho Puentes, e Inmaculada Fernández. 2000. El rol del padre en las familias con madres que trabajan fuera del hogar. *Psicología desde el Caribe* 5, n° ISSN 0123-417X.
- Maganto, Juana, Juan Etxeberrería, y Ana Procel. 2010. La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación. Universidad del País Vasco. *Educatio Siglo XXI*: 69-84.
- Mancero, Mónica. 2017. “¿Feminismo estatal o feminismo instrumental?: Mujer y política en la Revolución Ciudadana.” En *Desafíos del Pensamiento Crítico en Ecuador*, 133-154. Quito, Ecuador: Universidad Central.

- [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20170824054817/Desafios\\_del\\_Pensamiento\\_Critico\\_tomoI.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20170824054817/Desafios_del_Pensamiento_Critico_tomoI.pdf).
- Marcús, Juliana. 2006. Ser madre en los sectores populares: una aproximación al sentido que las mujeres le otorgan a la maternidad. *Revista Redalyc*: 100-119.
- Marinho, María Luisa y Verónica Quiroz (2018). *Estratificación social: una propuesta metodológica multidimensional para la subregión norte de América Latina y el Caribe*. Ciudad de México: CEPAL.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44328/1/S1801180\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44328/1/S1801180_es.pdf)
- Martín, M. Pilar. 2009. La cuestión de la conciliación en España. En *Género y conciliación de la vida familiar y laboral: un análisis psicosocial*, compilado por María del Carmen Martínez Martínez, 45-76. Murcia: Editum.
- Martínez Franzoni, Juliana. 2008. Bienestar y regímenes de bienestar, ¿qué son y por qué abordarlos? En *Arañando bienestar? Trabajo remunerado, protección social y familias en América Central*, 23-45. Buenos Aires: CLACSO.
- Martínez, Manuel. 2007. La construcción de la feminidad: la mujer como sujeto de la historia y como sujeto de deseo. *Actualidades en Psicología*: 79-95.
- Matamala, José. 2012. *Significado del rol paterno desde los imaginarios sociales de los hombres de la octava región de Chile*. Tesis de maestría, Concepción: Universidad del Bío Bío.
- Mier, Iratxe, et al. 2007. “Interpretando el cuidado. Por qué cuidan sólo las mujeres y qué podemos hacer para evitarlo.” *Dialnet*, 2007. Edición en PDF.
- Minteguiaga, Analía, y Gemma Ubarsat-González. 2014. «Menos mercado, igual familia: Bienestar y cuidados en el Ecuador de la Revolución Ciudadana.» *Íconos* 50: 77-96.
- Miranda, Emérito. 2014. *El imaginario social bajo la perspectiva de Cornelius Castoriadis y su proyección en las representaciones culturales de Cartagena de Indias*. Tesis de Maestría en Filosofía, Cartagena de Indias: Universidad de Cartagena.
- Molinier, Pascal. 2011. Antes que todo, el cuidado es un trabajo. En *El trabajo y la ética del cuidado*, 45-64. Medellín: Universidad Nacional de Colombia.
- Molinier, Pascale, y Gabriela Arango. 2011. El trabajo y la ética del cuidado. Reseña. En *El trabajo y la ética del cuidado*, compilado por Pascale Molinier y Gabriela Arango, 221-224. Medellín: La Carreta Social.
- Montecino, Sonia. 2007. *Madres y huachos. Alegorías del mestizaje chileno*. Vol. Cuarta edición. Santiago de Chile: Catalonia.

- Naciones Unidas. 2019. Igualdad de género, una tarea inacabada.  
<https://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html>
- Navarro, Mario Alfredo. 2006. Modelos y regímenes de bienestar social en una perspectiva comparativa: Europa, Estados Unidos y América Latina. *Revista Scielo*, n° ISSN 1607-050X
- Nieto, Paula. 2019. La conciliación de la vida laboral y familiar de los hombres. ¿Cuál es la realidad? *International Welfare Policies and Social Work Journal* 11, n° ISSN 2386-4915: 202-235.
- OIT. 2009. *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Informe internacional, Chile: OIT y PNUD
- ONU Mujeres y CEPAL. 2020. “Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID.19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación”. *CEPAL*.
- Orellana, María Fernanda. 2018. *Mujer y conciliación de la vida laboral y familiar: El sector público en Ecuador a partir de la Constitución del 2008*. Quito, Pichincha: Universidad Central del Ecuador.
- Papí, Natalia. 2005. La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *RES*, 2005: 91-107.
- Peña, Andrea. 2019. “Limitaciones prácticas en la obligación del empleador de contar con el servicio de guarderías.” <https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/771552/limitaciones-prcticas-en-la-obligacin-del-empleador-de-contar-con-el-servicio-de-guarderas>.
- Pérez Orozco, Amaia. 2004. “Hacia un derecho universal de ciudadanía (Si, de ciudadanía).” [https://www.formacaocaleidos.com.br/files/Mauricio-derecho\\_universal\\_cidadania.pdf](https://www.formacaocaleidos.com.br/files/Mauricio-derecho_universal_cidadania.pdf).
- . 2006. Amenaza tormenta: La crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista de Economía Crítica* N.5, n° ISSN: 1696-086:7-37.
- . 2006. *Perspectivas feministas en torno a la economía: El caso de los cuidados*. Madrid: Consejo Económico Social.
- Pina, Guadalupe. 2006. La literatura como espacio resistencia. Mujer y maternidad: la falacia del espacio privado. *Revista de crítica literaria latinoamericana*: 125-142.
- Quintana, Yina. 2014. “Género y Educación Superior, un reto en camino. Criterios para la Transversalización de Género en el Sistema de Educación Superior Ecuatoriano.” En

*Calidad de la Educación Superior y Género en América Latina*, 343-366. Quito:  
FLACSO Ecuador

- Ramírez, Juan Carlos. 2020. “Me da mucho miedo esto”. Hombres, (des)empleo y familia: un acercamiento al vocabulario emocional. *Revista Scielo*, N° ISSN 2395-9185.
- Randazzo, Francesca. 2014. Los imaginarios como herramienta. *Imagonautas*, 2012: 77-96. Edición en PDF.
- Reca, Inés et al. 2013. Las mujeres en la economía digital. Documento de Trabajo. CEPAL
- Rodríguez, Corina. 2015. Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*. <https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>
- Rodríguez, Corina y ONU Mujeres. 2012. Políticas de atención a la pobreza y las desigualdades en América Latina: una revisión crítica desde la economía feminista. En *La economía feminista desde América Latina*, editado por Valeria Esquivel. *ONU Mujeres*: 390-427.
- Rodríguez, Elisa. 2011. *Imaginarios de feminidad y maternidad y su vinculación con las emociones que experimentan las académicas de alto rendimiento de universidades públicas estatales*. Tesis Doctoral, Nueva León-México: Universidad de Nueva León.
- Román, Patricia, Mauricio Padrón, y Telesforo Ramírez. 2012. “Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación?” *Revista Scielo* 19.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-14352012000300008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352012000300008).
- Royo Pietro, Raquel. 2011. *Maternidad, paternidad y desigualdad de género: los dilemas de la conciliación*. Universidad de Deusto: Dialnet.
- Ruiz, Paulina, Paúl Pullas, Chistian Parra, y Ruth Sánchez. 2018. La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista Redalyc*.
- Saavedra, María Guadalupe. 2003. Rupturas y permanencias en los roles de género: cuando las mujeres trabajan. *EUDENE, Editorial Universitaria CES-UNNE, Centro de Estudios Sociales-Universidad Nacional del Nordeste*: 89-97.
- Salguero, María Alejandra. 2007. El significado del trabajo en las identidades masculinas. En *Reflexiones sobre masculinidades y empleo Título*, editado por Lucero Jiménez, 429-448. Morelos: CLACSO.

- Salvador, Soledad. 2007. *Estudio comparativo de la "economía del cuidado" en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay*. Documento de Trabajo, Red Internacional de Género y Comercio.
- Sanchis, Enric. 2011. Trabajo y paro en la sociedad postindustrial. *Tirant Lo Blanch*, n° ISBN 978-84-9004-105-5.
- Scott, Joan W. 1996. *El género, una categoría útil para el análisis histórico*. Editado por M. Lamas. México: PUEG.
- Serrano, Alexandra. 2016. *Entre el sacrificio y la trascendencia: Análisis sobre la construcción social de paternidades y maternidades*. Tesis de Maestría en Sociología, Quito: FLACSO Ecuador.
- Silva, Patricia. 2002. “Conciliación, vida laboral y familiar, un desafío para las políticas públicas.” Trabajo y familia: ¿Conciliación?, 109-118. Santiago de Chile: FLACSO Chile. Edición en PDF.
- Sotomayor, Natalia. 2012. “Memoria del XVII Foro de estudiantes latinoamericanos de antropología y arqueología”. Documento de trabajo, Universidad Politécnica Salesiana,  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/10801/1/La%20perspectiva%20de%20genero%20en%20la%20Antropologia.pdf>
- Sundaresan, Shobha. 2014. Work life balance implications for working women. *ResearchGate*.[https://papers.ssrn.com/sol3/JELJOUR\\_Results.cfm?form\\_name=journalbrowse&journal\\_id=1650801](https://papers.ssrn.com/sol3/JELJOUR_Results.cfm?form_name=journalbrowse&journal_id=1650801)
- Téllez, Anastasia. 2001. Trabajo y representaciones ideológicas de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural. *Gazeta de Antropología*.  
<https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/ECONOMIA/article/view/2088/2033>.
- . 2001. Trabajo y representaciones ideológicas de género.  
[https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/7477/G17\\_17Anastasia\\_Tellez\\_Infantes.pdf?sequence=10&isAllowed=y](https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/7477/G17_17Anastasia_Tellez_Infantes.pdf?sequence=10&isAllowed=y).
- Tinisaray, Daysi, Luz Castro, y Ana Verdú. 2019. “Jefatura de hogar femenina y mercado laboral ecuatoriano.” *Revista Economía* 71 (abril): 29-43.
- Tobio, Constanza. 2005 *Madres que trabajan:dilemas y estrategias*. Valencia: Universitat de Valencia.
- . 2012. Estado y familia en el cuidado de las personas: Sustitución o complemento. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 31, n° ISSN: 1131-8635: 17-38.

- Troya, María del Pilar. 2014. “Políticas de igualdad de género en educación superior: el caso de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación del Ecuador.” En *Calidad de la Educación Superior y Género en América Latina*, 426-445. Quito: FLACSO Ecuador.
- Ubasart-González, Gemma, y Analía Minteguiaga. 2017. Esping-Andersen en América Latina: El estudio de los regímenes de bienestar\*. *Revista Política y Gobierno*: 213-236.
- UNESCO.1997. *Igualdad de género* . Manual, Estocolmo: Dos dimensiones constitutivas del régimen de bienestar: el género y la clase social.
- UTPL.2016. *Familia en cifras 2016*.  
[https://www.utpl.edu.ec/sites/default/files/2017/folleto\\_familia\\_en\\_cifras\\_2016\\_enero\\_2017\\_digital.pdf](https://www.utpl.edu.ec/sites/default/files/2017/folleto_familia_en_cifras_2016_enero_2017_digital.pdf)
- Varela, Nuria. 2013. *Economía, igualdad y ética de cuidado*. Edición en PDF.
- Vázquez, Ivonne. 2015. “Ecuador: Revolución Ciudadana e ¿Igualdad de Género?” Voces Visibles. <https://www.vocesvisibles.com/ecuador-revolucion-ciudadana-e-igualdad-de-genero/>.
- Vega, Cristina, y Encarnación Gutiérrez. 2014. Nuevas aproximaciones a la organización social del cuidado. Debates latinoamericanos Presentación del Dossier. *Íconos* 50, n° ISSN: 1390-1249: 9-26.
- Villamediana, Virginia. 2014. Representaciones del cuidado infantil como problema de políticas públicas en el Estado ecuatoriano: ambivalencias y cambios potenciales. *Íconos* 50, n° ISSN: 1390-1249.
- Viveros, Mara. 2002. *De quebradores y cumplidores: sobre hombres, masculinidades y relaciones de género en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

## Entrevistas

Para preservar la confidencialidad de los participantes se utilizaron seudónimos

- “Patricio” entrevista por Regalado, Gabriela, 13 de febrero de 2020, grabación, Quito.
- “Cristian” entrevista por Regalado, Gabriela, 13 de febrero de 2020, grabación, Quito.
- “Martha” entrevista por Regalado, Gabriela, 18 de febrero de 2020, grabación, Quito.
- “Mercedes” entrevista por Regalado, Gabriela, 19 de febrero de 2020, grabación, Quito.
- “Soledad” entrevista por Regalado, Gabriela, 20 de febrero de 2020, grabación, Quito.
- “Soraya” entrevista por Regalado, Gabriela, 19 de febrero de 2020, grabación, Quito.
- “Antonio” entrevista por Regalado, Gabriela, 27 de febrero de 2020, grabación, Quito.
- “Edison” entrevista por Regalado, Gabriela, 28 de febrero de 2020, grabación, Quito.
- “Belén” entrevista por Regalado, Gabriela, 28 de febrero de 2020, grabación, Quito.
- “Damaris” entrevista por Regalado, Gabriela, 28 de febrero de 2020, grabación, Quito.
- “Melisa” entrevista por Regalado, Gabriela, 28 de febrero de 2020, grabación, Quito.
- “Georgina” entrevista por Regalado, Gabriela, 02 de marzo de 2020, grabación, Quito.
- “Juliana” entrevista por Regalado, Gabriela, 02 de marzo de 2020, grabación, Quito.
- “Jaime” entrevista por Regalado, Gabriela, 02 de marzo de 2020, grabación, Quito.
- “Denise” entrevista por Regalado, Gabriela, 02 de marzo de 2020, grabación, Quito.
- “Mariana” entrevista por Regalado, Gabriela, 03 de marzo de 2020, grabación, Quito.
- “Sergio” entrevista por Regalado, Gabriela, 06 de marzo de 2020, grabación, Quito.
- “Carlos” entrevista por Regalado, Gabriela, 25 de marzo de 2020, grabación, Quito.
- “Elena” entrevista por Regalado, Gabriela, 26 de marzo de 2020, grabación, Quito.
- “Hugo” entrevista por Regalado, Gabriela, 26 de marzo de 2020, grabación, Quito.