



UNIVERSIDAD DE CUENCA
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales
Maestría en Género y Desarrollo

**“La conciliación de los roles productivos y de cuidado de las servidoras municipales.
Corresponsabilidad institucional como clave para su autonomía”**

Trabajo de titulación previa
a la obtención del título de
Magister en
Género y Desarrollo

Autora:
Ing. Ximena Patricia Bernal Chica
C.I. 0103365243

Directora:
Eco. Alison Vásconez Rodríguez, Phd.
C.I. 1704600590

**Cuenca-Ecuador
Marzo - 2019**



Resumen

La incorporación de las mujeres al mundo productivo, ha significado un avance importante en la consecución de sus derechos laborales; hoy en día y a pesar de que el número en comparación al de los varones aun es menor, se las encuentra desempeñando funciones administrativas, técnicas, en cargos directivos y decisión, así como también puestos políticos y de poder. Esta transición de lo privado a lo público se llevó a cabo sin desligar la responsabilidad de cuidadora que tiene la mujer, así como también, sin distribuir este trabajo con los integrantes de sus familias.

Esta investigación pretende analizar el doble rol –laboral y familiar– que cumplen las servidoras del Gobierno Municipal de Cuenca; las estrategias que utilizan para poder conciliar sus obligaciones públicas y privadas, visibilizar los efectos que el exceso de roles tiene sobre su vida como: la reducción de su tiempo de ocio y esparcimiento, la limitación en su desarrollo personal y profesional, así como también, los impactos negativos en su salud física y emocional.

Finalmente, considerando que en la Constitución 2008 se reconocen todas las modalidades de trabajo, entre ellas el cuidado, así como también la obligatoriedad de formular políticas para alcanzar la igualdad de hombres y mujeres, la investigación busca conocer la respuesta del GAD como corresponsable del cuidado.

Palabras clave: Feminismo. Roles de género. Trabajo de cuidado. Conciliación. Corresponabilidad. Autonomía.



Abstract

The inclusion of women into the productive world has meant an important progress in order to get their labor rights. Despite the fact that their number is shorter if compared to men, they can be found working in administrative functions, in directive and decisive positions, as well as power and political positions. This transition from private to public was held without leaving the responsibility of careers that women have, and even more, without distributing this work between their family members.

This research tries to analyze this double role, labor and familiar, carried out by the female workers at the City Government of Cuenca, the strategies they use in order to deal with their work as well as private obligations, visualize the effects that the excess of roles have on their lives, such as: decrease of their free and leisure time, personal and professional development limitations, as well as the negative impact on their physical and emotional health.

Finally, considering that in our 2008 Constitution, all kinds of labor are recognized, such as general care, as well as the obligation of creating policies to finally reach equality of men and women. This research is seeking answers from GAD as co-responsible of such a care.

Key Words: Feminism. Gender roles. Care Work. Conciliation, Co-responsability, Autonomy.



Índice de Contenidos

Resumen.....	2
Abstract.....	3
Dedicatoria.....	9
Agradecimiento	10
Introducción	11
Capítulo 1.....	15
Contexto sobre el Trabajo de Cuidado en Cuenca	15
1.1 Situación demográfica de las mujeres y de las personas que necesitan cuidado	15
1.1.1 Niños, niñas y adolescentes.....	17
1.1.2 Adultas y adultos mayores.	18
1.1.3 Personas con Discapacidad.	20
1.1.4 Personas que padecen enfermedades catastróficas.....	21
1.2 La Autonomía Económica de las mujeres, la vinculación entre Trabajo Productivo y Reproductivo	23
1.2.1 El Trabajo Productivo de las mujeres de Cuenca.....	23
1.2.2 El Trabajo Reproductivo de las mujeres.	26
1.3 La provisión de cuidados: Niñez, Personas Adultas y Adultos Mayores, Personas con Discapacidad, Personas con Enfermedades Catastróficas	29
1.3.1 Política Pública de Desarrollo Infantil Integral.	29
1.3.2 Política Pública de Discapacidades.....	32
1.3.3 Política Pública para Población Adulta Mayor.....	34
1.4 El uso del tiempo entre mujeres y hombres en Ecuador	36
1.5 Las Políticas de Igualdad como medio para reivindicar los derechos de las mujeres	40
Capítulo 2.....	46
Marco Teórico	46
2.1 El Feminismo, herramienta cuestionadora para el cambio	46
2.2 La construcción social de los sexos. El Género y los Roles de Género	48
2.3 Del Trabajo Doméstico a la Economía del Cuidado	50
2.4 Conciliación y Corresponsabilidad la solución a la invisibilización del cuidado	54
2.5 Las Autonomías de las mujeres.	57
2.5.1 Autonomía Física.....	57
2.5.2 Autonomía Económica.....	59
2.5.3 Autonomía en la Toma de Decisión.....	60



Universidad de Cuenca

Capítulo 3.....	62
Metodología aplicada en la investigación	62
3.1 Metodología de la investigación	63
3.1.1 Tipo de investigación.	64
3.1.2 Población participante y selección del grupo de investigación.	65
3.1.3 Técnicas de recolección de información.	65
3.1.4 Dimensiones del análisis.	68
Capítulo 4.....	73
Resultados de la investigación.....	73
4.1. Contexto institucional.....	73
4.2 La vida familiar de las servidoras municipales. Esfera Privada	76
4.2.1 ¿A quiénes y cómo cuidan las servidoras municipales?	76
4.2.2 El reloj de actividades de las servidoras municipales.	80
4.2.3 Distribución de roles en los hogares de las servidoras municipales.	82
4.2.4 Tiempo de Ocio y Recreación.	84
4.2.5 Participación Política y Comunitaria de las mujeres.....	87
4.3 La vida laboral de las servidoras municipales. Esfera Pública.....	88
4.3.1 Los ingresos y la autonomía de las servidoras municipales.	88
4.3.2 El desarrollo profesional de las servidoras municipales.....	91
4.3.3 Las mujeres municipales y los Techos de Cristal.....	94
4.4. El doble rol y los efectos sobre la vida de las servidoras municipales	97
4.4.1 El exceso de roles y la salud de las servidoras municipales.....	98
4.5 Respuesta institucional ante las necesidades de cuidado	102
4.6 Expectativas y necesidades de las servidoras municipales	107
4.6.1 Reconocimiento de la diversidad.	107
4.6.2 Cuidado para las cuidadoras.	108
4.6.3 Promoción de los derechos para las servidoras municipales.....	110
4.6.4 Horarios flexibles.	112
4.6.5 ¿Qué servicios de cuidado necesitan las mujeres?	112
4.7 Tipologías de las servidoras municipales.....	117
Capítulo 5.....	121
Conclusiones y Recomendaciones.....	121
5.1 Conclusiones	121
5.2 Recomendaciones	126
Referencias Bibliográficas.....	132



Gráfico 1. Población por Edad en Cuenca.....	16
Gráfico 2. Índice de Envejecimiento en Cuenca Urbana y Rural	19
Gráfico 3. Tipos de Discapacidad en Cuenca Urbana y Rural.....	21
Gráfico 4. Flujo Circular de la Renta.....	27
Gráfico 5. Flujo Circular de la Renta Ampliada	28
Gráfico 6. Diagrama de Abordaje Analítico	64
Gráfico 7 Organigrama por Procesos GAD Municipal de Cuenca	74

Matriz 1. Tipologías de las servidoras municipales.....	117
---	-----

Anexo 1. Boleta para Entrevista	139
Anexo 2. Boleta para Grupo Focal	142
Anexo 3. Consentimiento Informado.....	144



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Ximena Patricia Bernal Chica, en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación “La conciliación de los roles productivos y de cuidado de las servidoras municipales. Corresponsabilidad institucional como clave para su autonomía” de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 29 de enero de 2019.

Ximena Patricia Bernal Chica

C.I. 010336524-3



Universidad de Cuenca

Cláusula de Propiedad Intelectual

Ximena Patricia Bernal Chica, autora del trabajo de titulación “La conciliación de los roles productivos y de cuidado de las servidoras municipales. Corresponsabilidad institucional como clave para su autonomía”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, 29 de enero de 2019

Ximena Patricia Bernal Chica

C.I: 010336524-3



Universidad de Cuenca

Dedicatoria

Para lo más real en este mundo, mi familia.



Agradecimiento

A mi Directora de Tesis, Alison por su guía y apoyo.

A todas las maestras y maestros que compartieron su pasión y conocimientos con nosotras, en especial a Catalina por su militancia y esfuerzo.

A María Isabel por su cordialidad y eficiencia en su trabajo.

A Lourdes, por inyectarme las ganas de continuar, por soñar conmigo.

A Diana y Alex, por estar ahí, incondicionales, soportando mis ansiedades.

A todas las voces de servidoras municipales que confiaron en mí y me permitieron llevar a cabo esta investigación

A Adrián y Andrés por comprender y generosamente permitir usar nuestro tiempo en el desarrollo de la tesis.



Introducción

La presente investigación centra su atención en el estudio del concepto ‘trabajo de cuidado’, entendido como el conjunto de actividades destinadas a satisfacer necesidades esenciales para la vida de las personas que conforman un hogar.

La sociedad, su estructura y el Sistema Patriarcal imperante, han marcado una división de responsabilidades entre las personas de acuerdo a su sexo y al mismo tiempo, ha asignado y naturalizado formas de comportamiento, roles y esferas de actuación para cada una; los hombres en el espacio productivo y las mujeres relegadas al hogar, encargadas de la atención de las familias; precisamente, ésta es la característica principal del cuidado.

Los grandes hitos en la historia de la humanidad marcaron cambios en los modelos tradicionales de vida. Con la Revolución Industrial, por ejemplo, el mercado requirió para su funcionamiento una cantidad mayor de mano de obra, situación que abrió la puerta para el ingreso de las mujeres al mundo de lo público.

A simple vista este cambio debía ser positivo, pues, permitió a las mujeres, conocer e involucrarse laboralmente en la esfera productiva; no obstante, su ingreso fue abrupto, no existió un proceso que les permita desligar todas las responsabilidades del hogar que estaban a su cargo, la mujer fue admitida en la esfera pública, pero, la sociedad, el Estado y los hombres no participaron en la misma medida en el espacio reproductivo.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC (2012), en su encuesta del Uso del Tiempo, para trabajos remunerados, no remunerados y de tiempo libre, muestra las diferencias en el tiempo consignado por las personas para realizar actividades laborales remuneradas y no remuneradas. Los datos del documento, ubican a las mujeres en una posición de desventaja en todos los ámbitos analizados.



Universidad de Cuenca

El interés de esta investigación es conocer cómo se vive esta situación dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca, en cuya nómina de personal existen mujeres que son parte de la estadística nacional, pues, viven una doble presencia -están en el hogar y en la institución- que les genera una acumulación de obligaciones que traen consigo efectos sobre sus vidas, razón por la cual, es necesaria la intervención de la institución como corresponsable en la garantía de derechos.

El estudio además quiere plantear a través de sus conclusiones, construidas con base en las expectativas de las servidoras municipales que participaron en la investigación, con elementos que aporten a la construcción de políticas públicas institucionales de cuidado y que además sirvan de sustento para la construcción de políticas públicas para el cantón.

En tal sentido, el objetivo general de este trabajo, es describir la conciliación de los roles productivos y de cuidado de las servidoras municipales y la corresponsabilidad institucional como clave para su autonomía.

Para esto se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- Identificar los roles y actividades que realizan las servidoras municipales para el cumplimiento de sus obligaciones laborales y de cuidado.
- Conocer los efectos del ejercicio del doble rol en la vida de las servidoras municipales.
- Determinar la existencia de mecanismos institucionales que atiendan las demandas de las servidoras municipales, orientadas a conciliar sus roles de cuidado y laborales.

Para la realización del presente trabajo se tuvo como base un enfoque feminista por lo tanto político y de derechos humanos como herramienta de análisis, con el fin de realizar una investigación con un diseño descriptivo que permita hacer visible la situación en la que se encuentran las servidoras municipales con relación a su autonomía y sus obligaciones de cuidado.



Universidad de Cuenca

La investigación se ha organizado en cinco capítulos. Se consideró de suma importancia iniciar con la revisión del contexto del cuidado en la ciudad de Cuenca, pues, si bien las inequidades y brechas existentes entre hombres y mujeres a nivel mundial son las mismas, cada espacio y lugar tiene sus características especiales.

Se examinó la situación demográfica de Cuenca, las condiciones de trabajo y empleo para las mujeres, la existencia de servicios de cuidado públicos en la ciudad para niñez, adultos/as mayores, para personas con discapacidad, enfermedades catastróficas. Lo que se pretendió con este capítulo fue contar con una radiografía de la situación de cuidado en la ciudad.

En el capítulo 2, se desarrolló con mayor profundidad el marco teórico, con el fin de ampliar los contenidos de los conceptos que marcaron el camino para la realización del trabajo: feminismo y el tipo de feminismo que analiza el tema de esta tesis, el trabajo de cuidado y su evolución, la conciliación y corresponsabilidad, la autonomía de la mujer y sus pilares fundamentales: físico, económico y de participación.

En el capítulo 3 se explica el porqué de la selección del método utilizado para la investigación –cuantitativo-; se describe las técnicas de recolección de información, la forma en la que se realizó el análisis, planteando además el uso de tipologías.

En el capítulo 4 se presentan los resultados de la investigación. Se inicia con un breve contexto institucional con el fin de ubicar al lector dentro de la dinámica municipal, luego se describen aspectos relacionados con la vida familiar de las mujeres municipales, posteriormente se muestra información sobre la vida laboral de las servidoras, se conocen cuáles son los servicios que actualmente la institución tiene con relación al cuidado, se detallan también las expectativas y necesidades que sobre el cuidado tienen las mujeres que laboran en el GAD. Finalmente, se muestra la matriz de las tipologías de mujeres encontradas dentro de la institución con relación al trabajo de cuidado que realizan.



Universidad de Cuenca

En el capítulo 5, se detallan las conclusiones o hallazgos del trabajo de investigación, así como también las recomendaciones que podrían ser aplicadas dentro de la institución.



Contexto sobre el Trabajo de Cuidado en Cuenca

1.1 Situación demográfica de las mujeres y de las personas que necesitan cuidado

Santa Ana de los Ríos de Cuenca es una ciudad que está ubicada en la parte meridional de la Cordillera de los Andes, es la capital de la provincia de Azuay, la tercera ciudad más grande del país. Políticamente está dividida en 15 parroquias urbanas y 21 parroquias rurales.

De acuerdo a la información proporcionada por el último Censo de Población y Vivienda realizado en el año 2010, Cuenca tiene 505.585 habitantes, de los cuales el 66% reside en la zona urbana (333.686) y el 34% en el sector rural (171.899 personas).

Del total de la población, la mayoría está constituida por mujeres (264.218), que corresponde al 52,26%, a diferencia de los varones que representan un 47,74%, por este motivo es importante que durante la planificación y la presupuestación, la construcción de políticas, normativa para la ciudad, en suma la intervención pública se deje de lado la supuesta neutralidad, pues, si tenemos una mayoría ciudadana conformada por mujeres es indispensable pensar que este importante grupo poblacional tiene necesidades e intereses específicos.

Si se analiza la composición de la población de la ciudad por grupos etarios, se puede afirmar que el cantón tiene una población joven, pues, los rangos más representativos están entre los 15-20 y 20-24 años (103.184 personas), donde el 50,44% lo constituyen mujeres.

Las mujeres en edad reproductiva (15-49años) triplican la población de jóvenes, (143.425), de este grupo el 67,44% reside en la Cuenca urbana, y el resto en el sector rural donde el mayor porcentaje lo tiene Ricaurte 3,87%, seguido por Baños con un 3,25%, datos que se deben tomar en consideración pues todas estas mujeres, y si es ésta su voluntad, podrían constituir potenciales candidatas a la maternidad, por lo tanto, demandantes de servicios especiales que cubran sus requerimientos particulares.

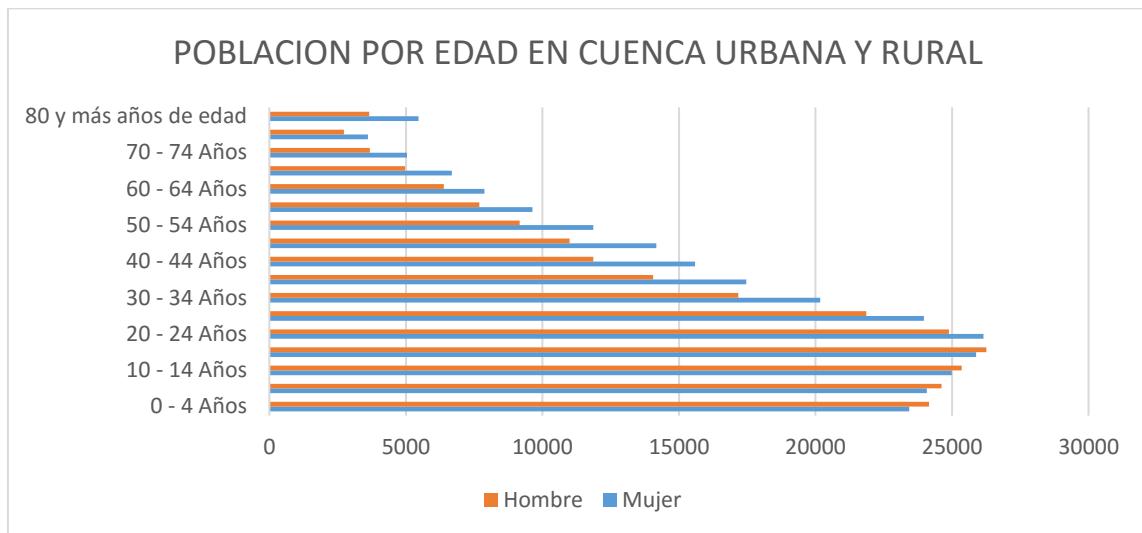


Gráfico 1. Población por Edad en Cuenca.

Fuente: Censo Población y Vivienda 2010 INEC

Autoría Propia

En el cantón existen 133.857 jefes y jefas de hogar, de las cuales, un 35,97% son mujeres.

De este porcentaje la mayoría está concentrado en la zona urbana (65.40%), precisamente porque tiene más habitantes; no obstante, si se analizan los datos del sector rural y tomando en consideración su población, existen algunos que sobresalen, como es el caso de las parroquias El Valle (4,59%), Sinincay (3,56%) y Ricaurte (3,44%) (INEC, 2010).

Si bien estos valores pueden tener algún vínculo con la migración, significa también la presencia de mujeres que están asumiendo totalmente la responsabilidad del cuidado de sus hijos, hijas y demás integrantes de sus hogares y si a lo anotado, le sumamos que el promedio de escolaridad de los jefes/as de hogar es de 6,80%, probablemente resulte que su capacidad para generar ingresos sea limitada debido a la escasa posibilidad de formación que les permita ubicarse en condiciones óptimas en el mercado laboral.



Universidad de Cuenca

1.1.1 Niños, niñas y adolescentes.

De acuerdo a lo establecido en el Código de la Niñez y Adolescencia (2003) “Niño o niña es la persona que no ha cumplido doce años de edad. Adolescente es la persona de ambos sexos entre doce y dieciocho años de edad” (Art. 4).

En nuestra ciudad, los niños y niñas entre 0-9 años son 96.290; esta cantidad de personas representa un 19,04% de la población del cantón. El porcentaje que reside en la zona urbana es de 61,33%, y el del sector rural un 38,66% (INEC, 2010).

Con relación a la población adolescente, el cantón cuenta con 102.486, de los cuales un 61.93% reside en la zona urbana y un 38.06% en el sector rural; la tasa de asistencia a educación básica del cantón es de 94,80%; para la primaria es del 95,30%, de secundaria es del 72,98%, del bachillerato es de 60,04% (INEC, 2010).

Esta información evidencia una realidad, cada dato no es sólo un número, representa niños/as y adolescentes demandantes de servicios.

De acuerdo a las Normas Técnicas de Desarrollo Infantil del Ministerio de Inclusión Social y Económico (2014), la atención gubernamental está dirigida principalmente a las poblaciones infantiles. La educación institucionalizada en los primeros años de niños y niñas buscan contrarrestar deficiencias de estimulación, educación, tiempo de cuidado y hasta nutrición que pueda haber en los hogares.

Las jornadas estudiantiles en promedio culminan sus actividades entre 12h30 y 14h00. La mayoría de niños, niñas y adolescentes, retornan a sus hogares donde, en diferente medida pueden beneficiarse de alimentación y resguardo que probablemente lo reciben de sus madres; empero, se debe tomar en consideración que muchas de estas mujeres no estarán presentes para recibir y atender a sus hijos por encontrarse laborando en el espacio productivo, lo que demanda la creación de una política pública que rebase el horario institucional y que atienda estas



Universidad de Cuenca

necesidades; la implementación de comedores, especialmente para niños/as y adolescentes de comunidades alejadas a las cabeceras parroquiales en el sector rural, puede ser una solución.

Es necesario también reflexionar sobre si todos los niños, niñas, los y las adolescentes del cantón tienen la oportunidad de realizar actividades extracurriculares artísticas, deportivas, académicas o de otra índole por la tarde, sobre todo cuando no tienen un familiar en casa que les pueda brindar apoyo, guía o simplemente solventar las necesidades propias de su edad, evitando así que dediquen su tiempo a actividades que puedan atentar contra su derecho a un desarrollo normal y sano.

La oferta insuficiente, afecta a las niñas, niños, adolescentes, pero también a las personas que los cuidan. Pensemos en una mujer encargada de la jefatura de hogar, quien, cumple su doble rol pero que además asume el peso moral de su ausencia, por lo tanto, del éxito o fracaso de sus hijos/as, cuando por justicia, resolver esta situación es responsabilidad de varios de actores.

La relación entre las políticas de educación y el tiempo de trabajo no remunerado de las mujeres es directa, pues de lo que no se hacen cargo el Estado o el mercado -cuando los ingresos lo permiten- tienen que hacerse cargo las mujeres (Marco, 2013, p.181).

1.1.2 Adultas y adultos mayores.

La Convención Interamericana sobre Derechos Humanos de las Personas Mayores (2015) define como persona mayor a:

Aquella de sesenta años o más, salvo que la ley interna determine una edad base menor o mayor, siempre que ésta no sea superior a los sesenta y cinco años. Este concepto incluye, entre otros, el de persona adulta mayor (Art.2).



Universidad de Cuenca

En el cantón Cuenca, de acuerdo al INEC (2010) este grupo poblacional constituye un 7.08% del total de habitantes; no obstante, de estas personas aquellas que tienen 80 años y más representan 9.111, grupo demandante de un cuidado especial.

Si este último dato es desglosado por territorio, tenemos 5.630 personas adultos/as mayores en la Cuenca urbana y 3.481 adultos/as mayores en el sector rural, donde las parroquias con mayores índices de envejecimiento son Octavio Cordero Palacios con un 51,93%, seguida por Sidcay con 50,46% y Checa con un 37.03%; estas parroquias están sobre la media cantonal que es 27,49%, lo que muestra la importancia de desconcentrar la ubicación de centros geriátricos y otros servicios que atiendan esta problemática en la zona urbana y ubicarlos o dirigirlos hacia la zona rural pues, en el caso de no existir estos servicios, este cuidado recae sobre esposas, hijas, nietas, hermanas, sobrinas.

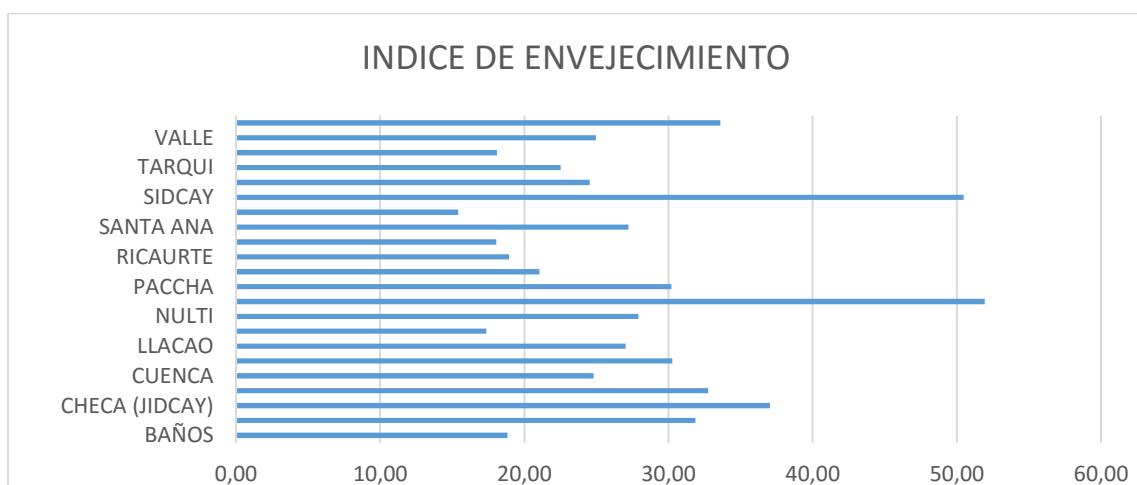


Gráfico 2. Índice de Envejecimiento en Cuenca Urbana y Rural

Fuente: Censo Población y Vivienda 2010

Autoría Propia

Las personas adultas mayores, a más de ser requirentes de cuidado, son además cuidadoras, precisamente por la inserción de la mujer en el ámbito laboral o por la migración. Muñoz y Valdivieso (2015) afirman en su análisis de la Encuesta de Uso de Tiempo 2012, que más de



Universidad de Cuenca

la mitad de las mujeres adultas mayores dedican en promedio de tres a cuatro horas por día al trabajo no remunerado.

1.1.3 Personas con Discapacidad.

La Organización Mundial de la Salud (2001) estableció una segunda Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Salud, en la cual la discapacidad es definida como:

Término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales) (p.227).

En nuestro cantón, las personas con discapacidad representan un grupo poblacional importante. De acuerdo al censo 2010, son 22.530 habitantes. Los porcentajes más altos se encuentran en las parroquias rurales de Chaucha, con un 10,33% y Octavio Cordero Palacios, con un 9,20%. Cuenca urbana tiene apenas un 4,34%, el porcentaje más bajo de todo el cantón.

De los tipos de discapacidad, la que mayor porcentaje presenta en los datos estadísticos del censo, es la discapacidad física, es decir, existe un número considerable de personas con esta condición especial con alta demanda de cuidado.

En algunos casos a más de la discapacidad de una persona, están presentes otros factores que pueden agravar su situación, un ejemplo, la ubicación de su residencia en la zona rural, distante a los servicios; en estos casos nuevamente es necesario preguntarse ¿sobre quién recae la responsabilidad de su cuidado?

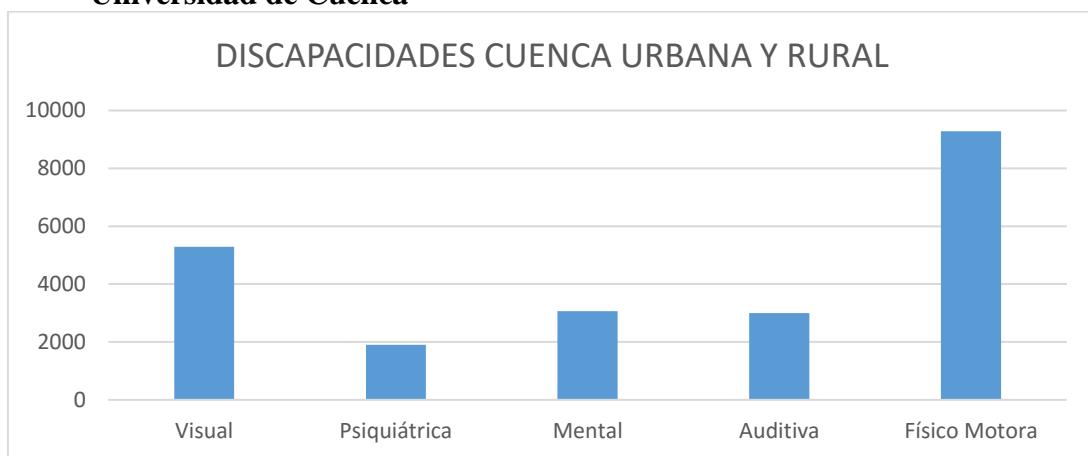


Gráfico 3. Tipos de Discapacidad en Cuenca Urbana y Rural

Fuente: Censo Población y Vivienda 2010.

Autoría Propia

1.1.4 Personas que padecen enfermedades catastróficas.

De Acuerdo al Instructivo para el Registro de Consultas y Atenciones del Ministerio de Salud de Ecuador (2013) las enfermedades catastróficas:

Son aquellas patologías de curso crónico que suponen un alto riesgo para la vida de la persona, cuyo tratamiento es de alto costo económico e impacto social y que por ser de carácter prolongado o permanente pueda ser susceptible de programación; generalmente cuentan con escasa o nula cobertura por parte de las aseguradoras (p.27).

Entre estas encontramos: las Malformaciones congénitas del corazón, todo tipo de Cáncer, Insuficiencia Renal, Malformaciones Arterio Venosas Cerebrales, Síndrome de Klippel Trenaunay, Aneurisma Toraco Abdominal.

Con relación al cáncer, por ejemplo, de acuerdo a la información del Registro Hospitalario de Tumores de Solca Cuenca (2016) entre los años 2012-2016 se registraron 6.491 casos, de los cuales el 59,9% corresponde a la provincial del Azuay.

Muchas de estas enfermedades tienen etapas que requieren de cuidado permanente que no es asumido dentro del servicio de salud –convalecencia luego de una sesión de quimioterapia,



Universidad de Cuenca

por ejemplo-, en estos casos los/las pacientes son remitidas a sus domicilios para su recuperación donde la atención generalmente es asumida por las mujeres de la familia.

De todo lo descrito, en la dimensión del cuidado se puede identificar claramente cuáles son los actores que intervienen en esta relación: quienes lo proveen y quienes lo reciben.

Muñoz y Valdivieso (2015) en su análisis a los resultados de la Encuesta de Uso de Tiempo, manifiestan que la familia sigue siendo el espacio intermedio entre el ciudadano o ciudadana y el sistema sanitario; que, en las casas, las mujeres solucionan necesidades de curación, rehabilitación, de prevención y actúan también en el caso del cuidado de personas enfermas dependientes. Esta realidad implica que ellas están asumiendo desproporcionadamente un costo económico, físico, social que no les corresponde.

La población municipal es parte de estas estadísticas; dentro de su planta de servidoras y servidores, existe un personal que brinda cuidado a sus dependientes, por este motivo, el cuidado como un derecho universal exige la intervención activa del Estado, el mismo que si bien ha generado políticas en salud, educación, seguridad social, debe hacerlo también con el cuidado de las personas que lo necesiten, no sólo como una excepción cuando no existe familia que lo haga, sino como parte de su accionar general.

Es decir, cuando se habla de este derecho se debe tener presente a las personas cuidadas, pero también a aquellas que cuidan.

Battyani (2015) plantea el cuidado como un derecho, afirmando que actualmente ha sido reconocido e incorporado en varios tratados internacionales, donde desde el punto de vista de su exigibilidad debe considerar varios aspectos:

- Recibir los cuidados necesarios en diferentes circunstancias y momentos de la vida.



Universidad de Cuenca

- Decidir si se desea o no cuidar dentro del marco familiar no remunerado, lo que no significa desconocer obligaciones que se determinan en leyes civiles; sino que esta responsabilidad pueda ser asumida por el Estado.
- Reconocer y valorar a los y las profesionales que se desempeñan en la esfera productiva en el sector de cuidados, de igual manera, velar por que se lo realice en condiciones dignas.

1.2 La Autonomía Económica de las mujeres, la vinculación entre Trabajo Productivo y Reproductivo

1.2.1 El Trabajo Productivo de las mujeres de Cuenca.

La población en edad de trabajar (PET) en la ciudad de Cuenca es de 409.295 habitantes (80.9% de la población total); de este grupo poblacional, 231.072 habitantes representan la población económicamente activa (PEA), por lo tanto 178.223 personas (43,6%) representan la población económicamente inactiva (PEI) (INEC, 2010).

De la población económicamente activa del cantón, un 44.39% está representado por mujeres y un 55,61% por hombres. La población ocupada del cantón está constituida por 223.232 personas, de las cuales un 44,32% son mujeres y un 55,67% son hombres.

Si este mismo dato se desagrega por zona urbana y rural tendremos que las mujeres ocupadas en el sector urbano representan un 31,13% y en el rural un 13,19%. En el caso de los hombres en el sector urbano son 36,65% y en el rural 18,01%.

Las estadísticas muestran cómo los varones están presentes mayoritariamente en la esfera productiva, generando ingresos, ellos son los proveedores y el espacio público es su territorio; al contrario, las mujeres concurren en porcentajes menores.

Esta situación es consecuencia de la división sexual del trabajo que aún en nuestros días las ubica como cuidadoras y su espacio la esfera privada.



Universidad de Cuenca

Dentro de las ramas de actividad propuesta por el INEC (2010) correspondiente a la clasificación para la población económicamente activa, la presencia de mujeres en Cuenca constituye un 27,27%, mientras que los varones representan un 72,73%; las mujeres están ubicadas en mayor número en actividades vinculadas con su rol reproductivo: comercio al por mayor y menor, alojamiento y servicio de comidas, enseñanza, actividades de la atención de la salud humana, otras actividades de servicios, actividad de los hogares como empleadores. Esta constante se repite en cada una de las parroquias rurales incorporándose en esta zona actividades relativas a agricultura, ganadería y pesca.

Al contrario, los hombres desempeñan funciones para cuyo cumplimiento requieren de formación, conocimiento y experiencia, motivo por el cual la brecha con las mujeres es considerable, especialmente en la industria manufacturera, construcción, actividades científicas, servicios administrativos, defensa pública.

Como podemos observar, muchas mujeres están presentes en trabajos independientes o por cuenta propia, en actividades a tiempo parcial como un medio que les permite conciliar todas sus responsabilidades; sin embargo, estos trabajos suelen tener ingresos menores, son temporales, informales, de menor calidad y sin seguridad social.

Aquellas que incursionan en trabajos con relación de dependencia, deben antes de ser contratadas enfrentar políticas de selección de personal que constituyen verdaderas barreras pues, los perfiles para los cargos exigen características de edad, formación superior, experiencia, estado civil, disponibilidad de tiempo.

En el caso de contratar a mujeres adultas casadas, se lo hace sabiendo que estas personas al contar con familia y responsabilidades, están dispuestas a trabajar por sueldos más bajos y no en tan buenas condiciones. “Esta estrategia convierte el cuidado como función social en un



Universidad de Cuenca

instrumento de discriminación y de control de la remuneración de la mano de obra". (Lupica, 2015, p.13)

Las mujeres con relación de dependencia, contratadas en condiciones de desventaja, si bien tienen por ley acceso a la seguridad social, corren el riesgo a futuro de obtener una jubilación muy baja o simplemente ninguna pensión.

Para intervenir en el ámbito del empleo se debe partir asumiendo que el trabajo remunerado y no remunerado tienen un vínculo directo, debido a que el tiempo que necesitan para desarrollar el primero es inversamente proporcional al que se requiere para cumplir con el segundo (Marco, 2013).

Se deben desarrollar políticas laborales que tomen en cuenta esta relación, no con el fin de promover empleos temporales, de tiempo parcial o de media jornada; al contrario, políticas que busquen formas de coordinación con otros sectores incentivando la redistribución del trabajo de cuidado, así como también impulsando prácticas laborales que permitan un uso distinto del tiempo.

Cuando hablamos de políticas laborales que beneficien a este grupo poblacional, se debe diferenciar entre políticas públicas dirigidas a mujeres y políticas públicas que tengan el enfoque de género, pues, las primeras tienen una intención asistencialista, de auxilio que solo constituye un paliativo para mitigar determinada situación.

Al contrario, las políticas laborales con enfoque de género, son instrumentos con un sentido más amplio que buscan hacer cambios estructurales, atacar el origen del problema para cambiarlo, en este caso, la posición de subordinación y desventaja que hoy en día tienen las mujeres frente a los hombres dentro del mercado laboral.



Universidad de Cuenca

1.2.2 El Trabajo Reproductivo de las mujeres.

Como se estableció al inicio de este apartado, la población económicamente inactiva en Cuenca, la constituyen 205.726 ciudadanos y ciudadanas, de esta cantidad el 97,96% está formada por mujeres y el 2.04% por hombres. Dentro de esta clasificación están consideradas las personas rentistas, jubiladas, pensionistas, estudiantes, amas de casa, entre otros.

El término ama de casa de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2014) es entendido como la “persona que se dedica con exclusividad a los quehaceres domésticos, no estudia, no trabaja, no busca trabajo, ni percibe rentas o pensiones”. (p.14). En el cantón existen 30.921 mujeres amas de casa.

El significado que plantea el INEC para este término es excluyente pues, considera a las mujeres que desempeñan este rol como un grupo poblacional inactivo económicamente, improductivo, que no aporta en lo absoluto a la dinámica del mercado.

Además, desconoce al cuidado como fuente de la reproducción social, de la vida a más de todos los recursos que para su realización requiere: tiempo, conocimientos, recursos físicos, desgaste de energía.

Precisamente, la economía feminista para reivindicar su reconocimiento, analiza todas las esferas económicas: “la monetizada, en torno a la cual ha girado hasta ahora el análisis, y la no monetizada, que, hasta que llegó el feminismo, había permanecido oculta”. (Pérez, 2006, p. 119). La intención de estos estudios es eliminar la dicotomía, trabajo productivo sobre el reproductivo, mediante una igual valoración de los dos.

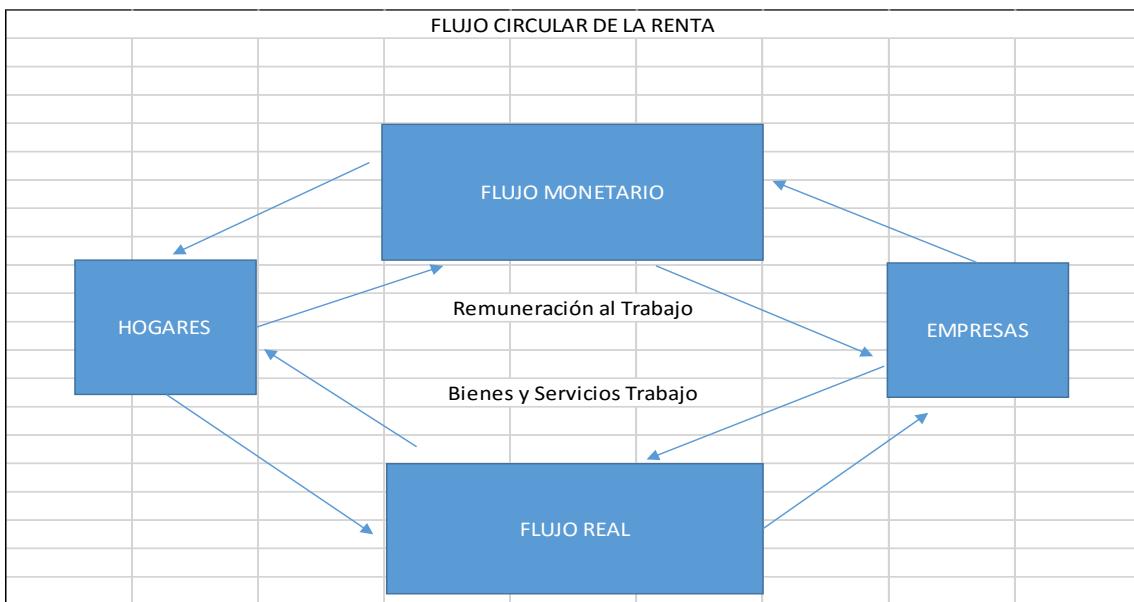


Gráfico 4. Flujo Circular de la Renta

Fuente: Pichio, 2011, citado en La cuestión del cuidado: ¿el eslabón perdido del análisis económico? De Corina Rodríguez 2012.

Reelaborado por la autora

Picchio (como se citó en Rodríguez, 2010) propone un cambio de la economía tradicional (gráfico 4) a través de la ampliación del esquema tradicional del flujo circular de la renta, donde se integra el espacio de la reproducción, identificando además las funciones que se realizan en su interior:

- i) Ampliación o extensión de la renta monetaria, es decir, considerar que, si bien con el salario se adquieren mercancías, estos en el hogar son transformados para el consumo a través del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.
- ii) Expansión del nivel de vida ampliado o la posibilidad de disfrutar de la asistencia que se da en el hogar a través del cuidado de todo lo relacionado con educación, salud y vida social.
- iii) Reducción o selección de los segmentos de población y de las capacidades individuales, para ser usadas como factor en el proceso de producción de mercancías, es decir, que el



Universidad de Cuenca

trabajo doméstico provee al mercado de mano de obra sana físicamente, estable psicológica y emocionalmente que les permite adaptarse a las actividades mercantiles.

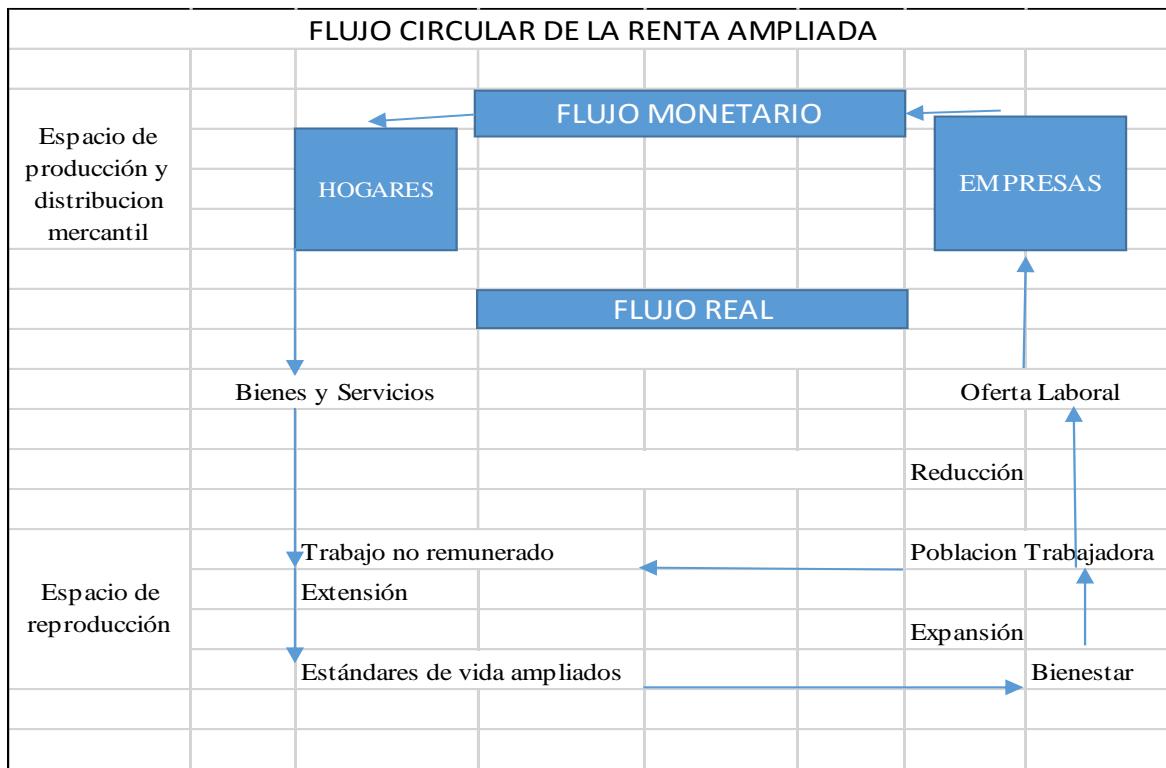


Gráfico 5. Flujo Circular de la Renta Ampliada

Fuente: Pichio, 2011, citado en La cuestión del cuidado: ¿el eslabón perdido del análisis económico? De Corina Rodríguez 2012. Reelaborado por la autora.

El funcionamiento de los mercados depende de todo el trabajo que se realiza dentro del hogar, el mismo que de acuerdo al gráfico no es sencillo, implica también un proceso de modificación que demanda diferentes recursos, es decir, la vida familiar no solo depende de un salario, puesto que todo lo que al hogar ingresa se somete a una transformación -alimento, educación, salud- que tiene como resultado el bienestar de sus integrantes lo que a su vez favorecerá también al mercado, es decir, que el trabajo del hogar es uno de los principales engranajes que mueve a la economía. Por este motivo,

(...) es necesaria la mirada de la economía como un sistema integrado, en donde las necesidades de sostenimiento y reproducción se cubren en varios espacios y procesos,



Universidad de Cuenca

además del mercado, y se puedan identificar las influencias de doble vía entre la acumulación y la reproducción, y sus consecuencias para la vida de las personas, mujeres y hombres, y del entorno del cual forman parte (Vásconez, 2016, p.13).

1.3 La provisión de cuidados: Niñez, Personas Adultas y Adultos Mayores, Personas con Discapacidad, Personas con Enfermedades Catastróficas

Por diferentes factores como el incremento de los niveles educativos en las mujeres –aunque aún no estén en las condiciones óptimas- o el aumento de su actividad económica en especial de las madres en el espacio productivo, se ha generado que en nuestro país cada vez existan más personas que cuidar y menos personas dispuestas a dedicarse de manera exclusiva al cuidado, es decir, la demanda no siempre podrá ser cubierta al interior de las familias.

En Ecuador, el Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES, es el responsable de la política relacionada con el cuidado directo para los grupos de atención prioritaria: los niños y las niñas, la población adulta mayor, las personas con discapacidad y aquellas cuyos derechos han sido vulnerados; dentro de su agenda consta la formación de un Sistema de Cuidados cuya finalidad es proteger a las poblaciones con mayores necesidades; sin embargo, en la realidad, la provisión de los servicios no se ha organizado de esta forma, más bien lo que existe es un conjunto de políticas y servicios enfocados en poblaciones específicas, los mismos que se detallan a continuación.

1.3.1 Política Pública de Desarrollo Infantil Integral.

El objetivo principal de esta política, es asegurar el desarrollo integral de las niñas y los niños en corresponsabilidad con la familia, la comunidad y otras instancias a nivel central y descentrado, de conformidad con lo dispuesto en la ley. Esta estrategia organiza a los servicios de desarrollo infantil públicos y privados con el fin de que niñas y niños menores de



Universidad de Cuenca

tres años tengan acceso, cobertura y calidad en los servicios de salud, educación e inclusión económica, social, promoviendo la responsabilidad de la familia y comunidad (MIES, 2014).

En este contexto, son dos las modalidades de atención impulsadas como parte de esta política, la primera se llama Creciendo con Nuestros Hijos (CNH), servicio no institucionalizado para el desarrollo de niños y niñas entre los 0 a 36 meses de edad que se brinda a través de la formación de grupos de 60, los mismos que están bajo la responsabilidad de una educadora, quien desarrolla procesos participativos de sensibilización y capacitación en salud preventiva, alimentación saludable y educación a las familias y comunidad, brindándoles herramientas técnicas que les permitan aportar para el mejor desarrollo de las niñas y niños. Todo el servicio se presta tomando en consideración un enfoque de derechos, interculturalidad, inclusión e intergeneracional (MIES, 2014).

La atención se da durante todo el año, excepto por 15 días que corresponden al período vacacional; no obstante, en áreas dispersas o vulnerables se puede dar una atención especial previa autorización (MIES, 2014).

El servicio CNH, está formado por cinco componentes: Participación Familiar y Comunitaria; Procesos Socio – Educativo; Salud Preventiva, Alimentación y Nutrición; Talento Humano; Infraestructura; Administración y Gestión.

La segunda modalidad de atención existente, ha sido denominada Atención de los Centros de Desarrollo Infantil Integral, la misma que a su vez tiene dos tipos:

Los Centros Infantiles del Buen Vivir (CIBV) ejecutados directamente por el MIES o a través de convenios. Su cobertura mínima es de 40 niñas y niños, de entre 12 a 36 meses, funcionan durante todo el año excepto 15 por período vacacional. El centro brinda además del servicio de cuidado, acciones de salud preventiva, alimentación saludable y educación, en corresponsabilidad con la familia y la comunidad y en articulación intersectorial (MIES, 2014).



Universidad de Cuenca

El siguiente tipo es el denominado Centros de Desarrollo Infantil (CDI), ejecutados por organizaciones, privadas y públicas, sin dependencia económica del MIES, su población objetivo son niñas y niños desde los 45 días hasta los 36 meses de edad, priorizando la población en condiciones de pobreza y/o vulnerabilidad y beneficiarios del Bono de Desarrollo Humano (MIES, 2014).

Al igual que el servicio CNH, estas dos formas de atención descritas, utilizan para su gestión los mismos principios, así como también se organizan con la misma estructura de funcionamiento.

Muñoz y Valdivieso (2015) manifiestan que el 30% de la población infantil menor a cinco años que asiste a estos servicios, mayoritariamente son del sector rural, posiblemente porque sus madres participan en una proporción más alta en el mercado de trabajo. Si bien los programas que el Ministerio tienen para niñez son interesantes, valdría la pena a manera de evaluación preguntarse qué tan accesible, disponible, asequible es el servicio.

Una forma de medir su accesibilidad, es a través del análisis de los horarios de atención que tienen los centros, si bien laboran durante casi todo el año, quince días de cierre -por vacaciones- significa para las mujeres la posibilidad de perder su empleo o dejar de generar ingresos por que muchas veces las madres de los y las usuarias del servicio, especialmente de recursos económicos bajos, no tienen familiares que puedan cuidar a sus hijos/as mientras trabajan.

Otro elemento interesante para la accesibilidad del servicio, es lo que se plantea en el informe sobre la Encuesta de Uso de Tiempo del año 2012, donde, al averiguar los motivos de la inasistencia a centros infantiles y si bien la razón más fuerte era la preferencia de cuidar a los hijos e hijas en el hogar; el hecho de que el servicio esté distante o sea de mala calidad pesó



Universidad de Cuenca

mucho en las decisiones de los hogares, el 22% no lleva a sus hijos e hijas al servicio por esta razón (Muñoz y Valdiviezo, 2015).

El informe además indica que la mala calidad y la distancia del servicio, son más intensos en los quintiles 1 y 2 lo que ratifica que la carga de cuidado es mayor en las mujeres de hogares más pobres.

Es verdad que la población objetivo de estos servicios son las personas con recursos económicos escasos, pero, no se puede dejar de pensar también en toda la demanda insatisfecha de sectores poblacionales medios y medio bajos que tienen niños/niñas que requieren de cuidados, los cuales, si bien pueden tener mejores ingresos, no cuentan con la suficiente solvencia económica para beneficiarse de un servicio privado

1.3.2 Política Pública de Discapacidades.

La Ley Orgánica de Discapacidades (como se citó en MIES, 2014), determina que el Ministerio de Inclusión Económica y Social, en coordinación con los Gobiernos Autónomos Descentralizados, tienen la obligación de “garantizar la inclusión social de las personas con discapacidad (...) el desarrollo de su personalidad, fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia”. (p.7)

En este sentido, la política pública plantea la Modalidad Centros Diurnos de Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad, servicio constituido por equipos interdisciplinarios, quienes a más de trabajar con el/la beneficiaria del servicio, lo hacen con las familias y comunidad –grupos de 15 personas- para desarrollar capacidades que permitan la inclusión de la persona con discapacidad; estas actividades se realizan considerando siempre las necesidades e intereses específicos de las y los usuarios y sus familias. El servicio se brinda en jornadas diarias durante la semana (MIES, 2014).



Universidad de Cuenca

Otra modalidad son los Centros de Referencia y Acogida Inclusivos, los mismos que están formados con equipos multidisciplinarios que atienden a personas con discapacidad en condiciones de abandono y/o carentes de referente familiar, en situación de riesgo, que requieran acogimiento institucional, de forma emergente, temporal o permanente.

Finalmente, la modalidad Atención en el Hogar y la Comunidad, dirigida a personas que, por el lugar de residencia, no pueden acceder a los servicios de atención diurna u otros servicios. Está organizado con equipos profesionales interdisciplinarios de aproximadamente diez personas, quienes realizan dos visitas domiciliarias al mes. Durante este tiempo, se desarrollan actividades que aporten al mejoramiento de las habilidades de las personas con discapacidad, además de proporcionar a las familias, información y técnicas simplificadas para la atención a la persona con discapacidad. Son usuarias de este servicio personas con discapacidad en condición de pobreza y pobreza extrema, se prioriza a las/os beneficiarias/os de pensiones no contributivas (MIES, 2014).

Los estándares de calidad del servicio están organizados en los siguientes componentes: Participación Familiar y Comunitaria; Procesos Socio – Educativo; Salud Preventiva, Alimentación y Nutrición; Talento Humano; Infraestructura; Administración y Gestión.

Desde el año 2009 con el Programa Misión Solidaria Manuela Espejo se apoya a las familias pobres en las que residen personas con discapacidad, a través de la entrega del Bono Joaquín Gallegos Lara a la persona encargada del cuidado con la condición de que permanezca en el hogar para cuidar a quien tiene discapacidad severa (Muñoz y Valdiviezo, 2015). Esta política no considera la intervención de más integrantes de la familia, por lo que, si el cuidado es realizado por una madre adulta mayor, no se prevé los riesgos que este arduo trabajo representa en su salud.



Universidad de Cuenca

Estos autores en el mismo informe, también afirman que, del total nacional de personas con discapacidad, el 14% asiste a programas de cuidados, que la zona urbana tiene mayor cobertura sobre esta población 16,5% a diferencia de un 10,4% en las áreas rurales y que las personas con discapacidad del quintil uno son las que menos acceden, situación preocupante puesto que la mayor incidencia de discapacidad se da en este quintil (Muñoz y Valdiviezo, 2015).

1.3.3 Política Pública para Población Adulta Mayor.

Esta política pública está basada en un enfoque de derechos que tiene en cuenta al envejecimiento como una alternativa de ciudadanía activa y envejecimiento positivo, como un ciclo en la existencia humana que merece una vida digna y saludable (MIES, 2014).

La primera modalidad se denomina Centro Gerontológico Residencial, dirigido a personas de 65 años o más con necesidades de atención temporal o definitiva, que no pueden ser atendidos por sus familiares o que no cuenten con un lugar donde residir, que estén en situación de abandono, sin referentes familiares, en condiciones de pobreza y pobreza extrema (MIES, 2014).

Existe también la modalidad Centro Gerontológico de Atención Diurna que brinda una atención integral sin internamiento a personas adultas mayores con dependencia leve, intermedia o moderada; el centro ofrece actividades que contribuyan al mantenimiento de las facultades físicas y mentales para prevenir su deterioro, de igual manera se busca promover la convivencia, participación, solidaridad y relación con el medio social.

Los estándares de calidad están definidos en función de los ámbitos establecidos para la población adulta mayor: Familia, Comunidad y Redes Sociales, Procesos Socio – Educativos, Salud Preventiva, Alimentación y Nutrición, Talento Humano, Ambientes Seguros y Protectores, finalmente la Administración y Gestión.



Universidad de Cuenca

De acuerdo al informe de la Encuesta del Uso del Tiempo 2012, se indica que un 5,4% de la población adulta mayor asiste a programas de cuidado; de este, el 83% afirma utilizar el servicio público, sin embargo, con relación a servicios privados, en la zona urbana un 13,10% de la población tiene acceso frente a un 4,4% del sector rural, principalmente por el factor económico, de aquí la necesidad de contar con la oferta suficiente que pueda cubrir las necesidades de la población de los primeros quintiles (Muñoz y Valdivieso, 2015).

Por otra parte, Sarraceno y Sainsbury (como se cita en Aguirre, 2008) afirman que las analistas feministas de los regímenes de cuidado presentan dos escenarios polares con respecto al cuidado: el familista, donde la responsabilidad principal del bienestar está a cargo de los hogares y mujeres, y el régimen desfamiliarizador, modelo que cuestiona la separación privado–público, donde el cuidado es responsabilidad de instituciones públicas y el mercado.

Martínez (como se cita en Muñoz y Valdivieso, 2015) considera que nuestro país tiene un régimen tipo semi-familiarista informal "(...) un Estado con crecientes pero limitadas capacidades de provisión de servicios, que cubre parcialmente estas necesidades; y las familias toman a cargo el bienestar y los cuidados en forma gratuita a través de redes informales o comunitarias". (p.32)

Como se pudo observar en los estándares de los servicios de las diferentes políticas, se da mucho énfasis a la intervención de las familias y su capacitación, haciéndolas parte de la atención, pero, como sabemos las mujeres que están mayoritariamente en sus casas, son las que reciben esta información, es decir, se está reforzando su rol de cuidadora mientras que el Estado está delegando su responsabilidad y también evitando la asignación de un presupuesto mayor.

Además, estos servicios no apoyan a la gente que cuida, están exclusivamente enfocados a las personas que lo reciben, es decir, se cumple solo con una parte del derecho al cuidado.



Universidad de Cuenca

Con relación al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca, si bien no es su competencia directa, tiene en la ciudad Centros de Desarrollo Infantil, Centros Geriátricos denominados Casa de los Abuelos y mantiene además convenios con organizaciones que prestan servicios a otras poblaciones en situación de vulnerabilidad. De igual manera, la población a la que va dirigida el beneficio está constituida por personas de escasos recursos económicos.

1.4 El uso del tiempo entre mujeres y hombres en Ecuador

El Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), de acuerdo a lo que establece el Banco Central del Ecuador, es aquel que “registra sistemáticamente las transacciones económicas realizadas por los diferentes agentes en un período determinado”.

Claramente, este concepto se refiere a las actividades productivas, realizadas por la población económicamente activa, o aquellas que se dan en el mercado, a través de la venta de bienes y de servicios, cuyos resultados se registran en el SCN y son medidos por medio de agregados macroeconómicos como el Producto Interno Bruto¹.

Todas las actividades que están fuera de la frontera de producción del SCN, como aquel realizado por mujeres dentro de los hogares, no se registra y carece de importancia para los encargados del manejo económico del país.

Aguirre (2008) recalca que la complacencia de las necesidades de las personas mediante la adquisición de bienes y servicios que ofrece el mercado laboral, además del mantenimiento u obtención de un empleo, no es suficiente para alcanzar el bienestar social. El acceso a políticas sociales y la realización de actividades de reproducción social en el ámbito doméstico también son necesarios para lograrlo.

¹ Conjunto de bienes y servicios que un país produce durante un período de tiempo, generalmente en un año.



Universidad de Cuenca

Con el fin de hacer evidente la contribución al desarrollo de la sociedad por parte de las mujeres a través del cuidado, surgen las encuestas del uso del tiempo, aproximadamente en los años 80; estas “llenan un importante vacío como instrumento técnico dirigido a apoyar una reivindicación política de ejercicio de derechos”. (Marco, 2013, p.173) en vista de que la vida de las personas está también constituida por tiempo y cualquier desigualdad o diferencia que exista con respecto a él, se transformará en otras formas de atropellos.

Fue necesario a más de la encuesta que reconoce el tiempo invertido en el trabajo que se realiza en el hogar, lograr una medición del mismo y su comparación con otros agregados macroeconómicos.

En la 18^a Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo de la OIT (2008) se aprobó la medición del tiempo de trabajo, en la que se reconoció al trabajo no remunerado (Resolución No. 5) y, en vista de que estas consideraciones permitían ampliar el análisis, no solo económico, social ,sino también el de género, el Sistema de Cuentas Nacionales - SCN 2008 ecuatoriano, extendió la frontera de producción de las Cuentas Nacionales gracias a la incorporación de una cuenta satélite la misma que constituye “un instrumento que permite valorar las remuneraciones que los distintos sectores económicos dejaron de pagar por realizar su aportación al Trabajo No Remunerado efectuado por el hogar”. (INEC, 2013, p.12)

De acuerdo al informe de la Cuenta Satélite de Trabajo no Remunerado 2011-2013, se indica que en nuestro país el trabajo de cuidado, representa el 14.41% del PIB, es decir 3.49 puntos más de lo que representa la industria de extracción petrolera (INEC, 2013).

La última encuesta de Uso de Tiempo en Ecuador se realizó a nivel nacional en el año 2012, tomando como base el Art. 325 de la Constitución 2008, en el cual el Estado asume una posición de garante de derechos, en este caso del trabajo, reconociendo todas las modalidades,



Universidad de Cuenca

aquellas que se realizan con relación de dependencia, pero también aquellas destinadas al auto sustento y cuidado humano.

Entre los principales datos de la encuesta se encuentra que, del total del tiempo destinado a trabajar en actividades remuneradas y no remuneradas, las mujeres destinan un 46% y con relación a su tiempo personal un 54%. Los hombres al contrario destinan un 40% al trabajo remunerado y no remunerado y un 60% al tiempo personal (INEC 2013). Aquí se puede evidenciar una primera inequidad de tiempo pues, son las mujeres las que más horas trabajan en un día, sumando además el hecho de que sus condiciones son menos favorables en comparación con las que tienen los varones.

Ya específicamente dentro del trabajo remunerado las mujeres trabajan 46:15 horas a la semana, los hombres 51:36, tienen un margen de diferencia de 5:21; no obstante, las mujeres realizan actividades domésticas 24,06 horas y los hombres 6, a la semana, presentándose una brecha de 18:05 horas.

Los datos muestran que las mujeres se encuentran sobre cargadas de responsabilidades pues, diariamente juntado estas dos actividades –productiva y reproductiva- trabaja 14:04 horas, sin considerar el tiempo que le toma el cuidado de personas y las actividades ajenas y fuera del hogar.

El dato presentado anteriormente, considerando la variable etnia, muestra que las mujeres indígenas son las que más horas trabajan remuneradamente a la semana 50:50; luego van las mujeres afro con 46:16, las mestizas con 45.59 y las blancas 44:28. Los hombres de todas las etnias laboran más horas en el espacio productivo que las mujeres. Con relación al cuidado las mujeres indígenas son las que más horas dedican a esta actividad, 36:24, las montubias 34:23, mestizas, 31:28; blancas 30.02; afro 29.02. El promedio de los hombres de acuerdo a las etnias es de 9:45 horas a la semana.



Universidad de Cuenca

Realizando el mismo análisis de la variable anterior y utilizando los datos de las mujeres indígenas se puede indicar que ellas en un día trabajan 17:53 horas diarias y los hombres 12:53, tampoco se considera para este dato, el tiempo para cuidado de personas.

De acuerdo al estado civil, las mujeres divorciadas son las que más horas a la semana trabajan, 48:05, le siguen las casadas con 47:42 horas y las solteras con 46:37. Los varones continúan encabezando las categorías; sin embargo, sobresalen los casados con 53:13 horas.

Dentro de las horas de cuidado, las mujeres casadas asignan al cuidado 37:27 y las divorciadas un 31:46 horas, -dato que tiene lógica, pues estas mujeres necesariamente trabajan en el espacio productivo-, tienen una diferencia con los hombres de 27:52 y 17:22 respectivamente. En el caso de las mujeres divorciadas, con relación al trabajo productivo emplean en el día 15:90 horas y los hombres divorciados 12,92 horas.

Las mujeres realizan trabajo de cuidados durante toda su vida “(...) el trabajo de cuidados para personas enfermas y con discapacidad se eleva con la edad, siendo las mujeres adultas mayores a 45 años quienes asumen con mayor intensidad esta tarea, entre 3 a 4 horas por día”.
(Muñoz y Valdivieso, 2015, p.70)

Los datos de la encuesta muestran que las mujeres en nuestro país son pobres de tiempo, es decir, tienen una “restricción a la libertad y a las oportunidades de definir el tiempo que “(...) dedica a las actividades que valora, lo que tiene efectos negativos en el bienestar presente y futuro (...)” (Benvin, Rivera y Tromben, 2016, p.123).

La escasez de tiempo, vuelve a las personas vulnerables ya que determina la capacidad que tengan o no para reaccionar ante diferentes circunstancias, profundiza la pobreza o contribuye a su reproducción Bittman (como se cita en Benvin, Rivera y Tromben, 2016), esta autora además plantea una relación entre la carencia de tiempo y la exclusión, pues al encontrarse dedicada a una sola actividad la persona en este caso las mujeres no pueden estudiar, formarse



Universidad de Cuenca

participar en espacios políticos, disfrutar de un tiempo de ocio, entre otras, convirtiendo sus derechos en libertades reales dentro de la sociedad como es el caso de un empleo en condiciones dignas y justas que le permita salir de esta circunstancia.

La pobreza de tiempo representa entonces una dimensión de mucha importancia, que sumada al uso del tiempo y la pobreza de ingresos deberían constituir elementos que dirijan intervenciones específicas, en diferentes áreas, Gammage (como se cita en Benvin, Rivera y Tromben, 2016).

Lo expuesto muestra la importancia de redistribuir el cuidado, involucrar a otros actores familiares, sociales, estatales, que deben ser corresponsables con el mismo, no es una opción es más bien una necesidad urgente no sólo porque es prioritario modificar los imaginarios que atentan contra los derechos humanos de las mujeres que provocan inequidades sino también, porque hoy en día la realidad mundial está viviendo cambios trascendentales: el incremento del índice de envejecimiento, el aumento de la presencia de las mujeres en el ámbito público, entre otras.

1.5 Las Políticas de Igualdad como medio para reivindicar los derechos de las mujeres

Uno de los títulos precedentes de este capítulo, relacionado con la autonomía económica de las mujeres, plantea la importancia de desarrollar políticas de género, o políticas de igualdad que permitan la reducción de inequidades entre las personas.

Al respecto, es necesario mencionar que estas políticas han tenido un proceso de evolución que coincidió con el planteamiento del principio de igualdad dentro de la ley, el mismo que estaba centrado en la dimensión formal de la norma, mientras que las políticas de género, se concentraron inicialmente en hacer visible que la "igualdad formal de la ley" si bien tenía la intención de justicia para la ciudadanía, discriminaba, motivo por el cual, no era efectiva (García, 2008).



Universidad de Cuenca

Este planteamiento logró incluir en el análisis de las prioridades de los gobiernos el tema de las inequidades entre hombres y mujeres logrando de esta manera que el modelo de política planteado para lograr la igualdad de un giro completo de su sentido inicial.

El enfoque de género y sobre todo luego de la Conferencia de Beijing, una de las convenciones más importantes sobre los derechos humanos de las mujeres, toma mucha fuerza utilizándolo como una herramienta eficiente para analizar las políticas de igualdad. Se habla entonces de políticas de igualdad de género sensitivas e inclusivas, llegando más tarde al mainstreaming de género.

El inicio de políticas de igualdad de género sensitivas e inclusivas, tienen sus raíces en el GED, -Género en el Desarrollo-, pues en este enfoque se buscaba solventar las necesidades básicas y los intereses estratégicos de las mujeres, cambiar las relaciones de poder y trabajar en su empoderamiento que les permita participar en decisiones fundamentales de su vida.

Actualmente se habla de políticas de igualdad de género transformativas, las que han sumado a su concepto, un matiz político, que exige la incorporación del enfoque en todas sus fases, -diseño, formulación, adopción y ejecución-, (García, 2008) es decir, lograr que todas las políticas públicas, indistintamente del ámbito de aplicación, sean políticas de igualdad reales y no sólo utilizar esta denominación para un grupo determinado.

Evangelina García (2008) define a las políticas de igualdad de género como “conjunto de principios, normas y objetivos formulados explícitamente -a través de fórmulas legales y técnico administrativas- y sancionados por el Estado -autoridades públicas-, dirigidas a la consecución de la igualdad de hecho y de derecho de mujeres y hombres” (p. 43) y “para que una situación de organicidad tal pueda tener un adecuado punto de partida, resulta indispensable que en los países el principio de igualdad esté claramente expresado al más alto nivel, es decir, en la Constitución”. (p.44)



En nuestro país, la Carta Magna de 2008, ha sido construida tomando como referencia varias convenciones internacionales de las cuales Ecuador es suscriptor, además, su contenido explícitamente reconoce grupos de personas históricamente discriminadas, entre los cuales están las mujeres por lo que, la igualdad es un principio y también un derecho.

La igualdad es vista más allá de lo formal, puesto que, si bien es un avance interesante en cuanto a la igualdad de género, no siempre es suficiente para alcanzar su efectiva realización, por este motivo en el Art. 66 numeral cuatro, de la Constitución ecuatoriana, reconoce y garantiza a las personas el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación y a través del Art. 70, se plantea que el Estado “formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, (...), e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público”.

En este sentido, en el Ecuador se aplican acciones afirmativas, en diferentes leyes, las mismas que de acuerdo a Eliane Vogel-Polsky, (como se citó en García, 2008) "son un mecanismo para crear la igualdad sustantiva y representan un ataque frontal a la segregación vertical y horizontal, derivada de las relaciones de género inmunes a la normativa de la igualdad, en abstracto" (p.50).

En la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) con relación a la selección de personal se establece que “(...) se garantizará que los procesos de selección e incorporación al servicio público, promuevan políticas afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y, la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación”. (Art. 5)

Dentro del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior, en lo referido al ingreso a la carrera por concurso público dice que “(...) se convocará al



Universidad de Cuenca

correspondiente concurso público de merecimientos y oposición. (...) Se aplicarán acciones afirmativas de manera que las mujeres y otros grupos históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades". (Art. 31)

En la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, se instituye "mecanismos y procedimientos para la aplicación e implementación de medidas de acción afirmativas que promuevan la participación igualitaria a favor de titulares de derechos que se encuentren en situaciones de desigualdad". (Art. 3)

La ley Orgánica de Discapacidades, plantea la no discriminación a ninguna persona discapacidad o su familia "(...) la acción afirmativa será toda aquella medida necesaria, proporcional y de aplicación obligatoria cuando se manifieste la condición de desigualdad de la persona con discapacidad (...) tendrá enfoque de género, generacional e intercultural". (Art.4)

Si bien estas acciones afirmativas son temporales y actúan de manera puntual en ciertas leyes, existe además otro tipo de políticas de igualdad que se plasman en planes o en agendas como la Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2012-2017, documento que presenta un diagnóstico sobre la situación de mujeres en diferentes áreas así como también una propuesta de intervención en ejes referidos a Trabajo de Cuidado, Violencia, Empleo, Participación, Ambiente, Educación Salud, temas culturales, Reducción de la Pobreza de Tiempo.

En el Eje 1 referido a la Reproducción y Sostenibilidad de la Vida, se establece la necesidad de disminuir la carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados que realizan las mujeres, haciendo evidente que tanto el sector público y privado, sociedad y familia son corresponsables. Se plantean varias acciones como poner en funcionamiento un Sistema Nacional de Cuidados, ampliar la oferta de servicios, reconocer el trabajo doméstico y de



Universidad de Cuenca

cuidados de mujeres, especialmente aquellas en situación de pobreza y pobreza extrema; mejorar la cobertura y alcance de seguridad social para garantizar la salud y jubilación de las mujeres que cumplen con el rol de cuidadoras en sus hogares (Muñoz y Valdivieso, 2015).

En el Eje Producción y Empleo, se incorpora la Política 7, Potenciar y efectivizar la actuación de las mujeres en el desarrollo económico-productivo del país, a través de la creación y puesta en marcha de mecanismos que permitan cambiar situaciones de subempleo, desempleo y explotación laboral a través del aseguramiento y la protección social obligatorio para las mujeres trabajadoras, la ampliación la oferta laboral y su flexibilización para las mujeres vinculadas al cuidado de terceros, especialmente jefas de hogar en situaciones precarias (Muñoz y Valdivieso, 2015).

Precisamente, el mainstreaming de género, constituye una herramienta útil para la aplicación de las políticas de igualdad por que permite.

La organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas" (Consejo de Europa, 1999, p.26.).

El Gobierno actual exige que la planificación y presupuestación de los diferentes niveles gubernamentales estén articulados a la estructura nacional; de la misma manera determina la utilización de sus herramientas. En este sentido, el GAD del Cantón Cuenca, cumple con esta disposición considerando además el Plan de Ordenamiento Territorial, el Plan de Gobierno Institucional, pero también se encuentra trabajando en incorporar el enfoque de género en su gestión, rol que se realiza a través de la Coordinación de Equidad Social y de Género.

La actuación de la institución, está dirigida principalmente a las y los ciudadanos de Cuenca; no obstante es importante considerar la existencia de actores internos institucionales



Universidad de Cuenca

que a más de constituir el engranaje principal que mueve a la Municipalidad, son mujeres y hombres también sujetos de derechos que merecen una atención a sus necesidades e intereses específicos; en el caso de las mujeres por ejemplo, el tema de la promoción laboral, salud, educación, trabajo de cuidado; todos estos son intereses que permiten lograr su autonomía, por lo tanto, deben ser visibilizados, considerados como políticas de igualdad institucionales que permitan cumplir también con el mandato institucional de igualdad y no discriminación.



Marco Teórico

2.1 El Feminismo, herramienta cuestionadora para el cambio

Si bien el paradigma de la modernidad abrió la puerta para el desarrollo de la ciencia, la filosofía, el arte y otros ámbitos; su determinismo, su exceso de racionalidad, su intención homogenizadora, su concepción unitaria de la historia -construida desde el modelo “hombre europeo”, fueron refutadas por los principios propuestos por el modelo de la postmodernidad, pues, como lo expresó Lyotard (1984) no se pueden determinar bases teóricas universalistas, concebir el mundo desde un solo punto de vista, ni de la presencia de un único discurso que pueda capturar la verdad, puesto que, más allá de los límites europeos, existían sociedades y realidades diferentes.

En esta línea, el feminismo como una corriente de pensamiento político, planteó desarrollar nuevos ejemplos de crítica social que no estuvieron basados en fundamentos filosóficos tradicionales (Fraser y Nicholson, 1992) pues, las sociedades eran espacios dinámicos, de contextos y realidades diferentes, de momentos históricos cambiantes, de pensamientos distintos, donde cada ser humano tenía necesidades e intereses específicos.

Facio (2005) plantea el feminismo como:

Un movimiento social y político, es una ideología y una teoría, que parte de la toma de conciencia de las mujeres como colectivo humano subordinado, discriminado y oprimido por el colectivo de hombres en el patriarcado, para luchar por la liberación de nuestro sexo y nuestro género (p. 263).

El concepto per se, cuestiona el poderío de las estructuras sociales, además hace evidente la existencia de las mujeres y sus requerimientos diferentes como parte de la sociedad, el rechazo al Sistema Patriarcal imperante que homogeniza al mundo al ubicar al hombre como modelo



Universidad de Cuenca

universal de la experiencia humana, refuta la ubicación de subordinación de las mujeres y demanda la necesidad urgente de trabajar para conseguir un cambio.

El feminismo, sustenta su propuesta en base a principios sólidos (Facio, 2005) como el humanismo, es decir, el reconocimiento de las diferencias de las personas en términos de individualidades y en términos de colectivos, pero sin que esta diferenciación genere una mayor valoración de un grupo en desmedro de otro, “menos aun cuando se trata de diferencias que no dependen de adscripciones, sino que de condiciones del ser”. (p.64)

De este principio se desprende otro elemental, el rechazo a cualquier tipo de exclusión para lo cual se debe tomar en consideración la interseccionalidad o la estrecha vinculación del género y otras variables que hacen evidente la necesidad del reconocimiento de “una otra”, diferente, que no se adapta a los modelos establecidos como “los correctos”, pero que como ser humano tiene derechos y necesita oportunidades.

El feminismo también plantea como principio que la armonía y la felicidad deben tener una mayor valoración del que goza actualmente el crecimiento económico, rechaza el uso del poder sobre las personas y, al contrario, promulga su empoderamiento (Facio, 2005).

Por otra parte, es importante anotar que feminismo en singular no existe, pues, esta teoría ha ido avanzando, cambiando, profundizándose de acuerdo a los tiempos y contextos, desarrollándose diferentes corrientes que han permitido contar con una visión y comprensión amplia de la forma en la que el patriarcado se inserta en el conocimiento, en la forma de ser y sentir de las personas, en las sociedades y en sus instituciones.

El Feminismo Socialista por ejemplo, surgió con el movimiento obrero y se centró en el análisis de las condiciones laborales injustas hacia las mujeres; impulsó la exigencia de justicia y reivindicación como lo planteó Fraser (1996) a través de su propuesta de política de redistribución que buscó transformar las estructuras económicas para terminar con las



Universidad de Cuenca

divisiones basadas en la clase. De la misma forma, su política de reconocimiento, que intentó cambiar la baja valoración, el poco prestigio de los roles de cuidado que las obreras desempeñaban.

Una figura importante del Feminismo Socialista fue Alexandra Kollontai, quien fomentó el reconocimiento de derechos para mujeres trabajadoras, la socialización del trabajo doméstico y las labores de cuidado de los niños, camino ineludible para romper los enclaves que mantenían a las mujeres, sobre todo a las obreras lejos de su empoderamiento, en este marco, “El Estado Obrero comenzó por crear instituciones como comedores y guarderías, modelo para liberar a la mujer del trabajo doméstico”. (Carosio y Arenas, 2010, p.35)

Desde esa fecha hasta la actualidad se han ido logrando varios avances significativos para las mujeres con relación a sus derechos laborales y el reconocimiento del trabajo del cuidado.

2.2 La construcción social de los sexos. El Género y los Roles de Género

En el mundo existen diversas culturas, algunas con costumbres que se transforman en características específicas de un grupo; no obstante, una constante que se repite en todas, es la segregación de las personas por su sexo. Esta división posiciona a los hombres en la esfera productiva y a las mujeres en el ámbito privado.

Uno de los primeros espacios de socialización, es la familia, pues aquí se transmiten valores que se convierten en normas que rigen a los individuos, que definen su identidad y sus roles de género o "el conjunto de papeles y expectativas diferentes para mujeres y hombres que marcan la diferencia respecto a cómo ser, cómo sentir y cómo actuar". (Melina, 1999, p.18)

En el nacimiento, el hecho de que un bebé tenga genitales masculinos le hace acreedor a ciertas características al igual que las mujeres. “Si bien todos los hombres no necesariamente tienen que ser agresivos o todas las mujeres dulces, estas son las características que conforman el ideal de lo masculino y femenino”. (Facio, 2005, p.270)



Universidad de Cuenca

Los niños y hombres son competitivos con mayor dominio sobre el medio externo, las niñas y mujeres son destinadas a aquellas actividades relacionadas con servir, atender a otros, son responsables del mantenimiento y atención de sus integrantes, considerándose además que las mujeres debido a la característica biológica de parir a los hijos e hijas tienen una dotación natural, innata de cuidado “que puede ser realizada a toda hora, todos los días, y durante toda la vida”. (Batthyany, 2015 p. 9)

Se debe considerar también que los roles de género no se construyen de forma aislada, al contrario, tienen una estrecha relación con otras categorías como la raza, etnia, clase socioeconómica, la edad, la orientación sexual, la nacionalidad, ciclo de vida, estado civil, de las mujeres.

Por este motivo, y a pesar de que las mujeres están en una posición de subordinación, los roles referidos al cuidado no son asignados a las mujeres de igual forma, por ejemplo, hay una gran diferencia entre una mujer de clase alta, con educación formal, adinerada que puede pagar un servicio, y una mujer indígena, pobre, anciana. La variación se incrementará si se dedica únicamente al cuidado o cumple con una doble presencia y también ausencia, ya sea en el trabajo del hogar y fuera de él.

Este doble rol se cumple sin redistribuir responsabilidades entre los integrantes del hogar, por lo que, las nuevas obligaciones adquiridas constituyen una responsabilidad adicional; en este sentido, las mujeres se han convertido en malabaristas que lidian con dobles o triples roles, es decir, tratan de conciliar empleo remunerado, trabajo doméstico, cuidado de los hijos/as y también de personas dependientes, lo que constituye una grave presión que incide en los dos lados, pues al tratar de cumplir las exigencias de un rol, se corre el riesgo de descuidar el otro.



Universidad de Cuenca

Uno de los precursores del concepto de género, John Stoller (como se citó en Lamas, 1986), afirma que:

lo que determina la identidad y el comportamiento de género no es el sexo biológico, sino (...) haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidas a cierto género. La asignación y adquisición de una identidad es mayor que la carga genética hormonal y biológica" (p.188).

Es decir que "esta asignación no se desprende naturalmente de la biología, sino que es un hecho social" (Lamas, 1986, p.189) por lo tanto, susceptible de cambio.

2.3 Del Trabajo Doméstico a la Economía del Cuidado

Las discusiones sobre el trabajo doméstico se remontan a finales del siglo 18 e inicios del 19, los planteamientos de esa época buscaban reconocer al hogar como un centro de producción de mano de obra, razón suficiente para que sean estudiados por los economistas. Gilman (como se citó en Carrasco, 2006).

La autora manifiesta además que, en el hogar, las mujeres desempeñaban roles como administradoras y trabajadoras; posición compleja que obstaculizaba la dedicación mayoritaria al trabajo en el mercado, razón por la cual era necesario trasladar al espacio público varias actividades del hogar que le permitan reducir los tiempos domésticos.

Posteriormente, en los años sesenta y setenta, toma mucha más fuerza su estudio desarrollándose dos nuevos enfoques, el primero encasillado en el modelo neoclásico al que se lo denominó Nueva Economía de la Familia, que estudia la forma de actuar de los integrantes de las familias desde una mirada microeconómica, Becker (como se cita en Carrasco, 2006)

En el segundo enfoque, desarrollado tanto desde el movimiento feminista como desde la academia, el trabajo doméstico se analizaba tomando como referencia al trabajo remunerado,



Universidad de Cuenca

pues este último tenía valor y era reconocido socialmente. Este posicionamiento consideró que, para reconocer al trabajo doméstico, era necesario demostrar que era una actividad similar a la del mercado (Carrasco, 2006).

La mayoría de personas participantes de los debates tenían un pensamiento marxista por lo que no era raro que estos análisis hayan utilizado categorías marxianas y además tomando como referente un tipo de trabajo productivo que la sociedad había asignado a los varones con todo lo que esto implica.

A mediados de los setentas, los grupos de mujeres feministas llegaron incluso a pensar que el trabajo doméstico era un requerimiento del capitalismo, que debía ser abolido; incluso proclamaron no querer aprender los saberes tradicionales de madres y abuelas, la idea final fue desempeñarse en el espacio productivo en las mismas condiciones que los hombres (Amoroso, Bosch, Carrasco, et al, 2003).

Más adelante se empieza a reconocer la importancia del trabajo del hogar, puesto que la familia, no sólo era una unidad de consumo sino también de producción, es decir, si bien la vida de la gente se mantenía gracias un salario generado en el espacio público que permite la compra de insumos, era necesario que todos estos sean procesados para el consumo familiar a través del servicio producido domésticamente, por este motivo se afirmaba que la producción capitalista no es autosuficiente, sino que depende del trabajo doméstico, pues, en los hogares existen relaciones sociales de producción diferentes a las del mercado.

Después de todos estos intensos debates, se empieza a cambiar la forma mercantil de valorar el trabajo doméstico reconociendo sus virtudes como fundamentales para la sociedad. La intención fue lograr que se reconozca que este trabajo, tenía una vinculación directa con el cuidado de la vida, la reproducción de la especie, el bienestar de las personas y no solamente conseguir un beneficio monetario.



Universidad de Cuenca

En esta propuesta, las mujeres no debían ser actoras secundarias, dependientes; al contrario la intención fue convertirlas en protagonistas activas de sus propias historias, diferentes a las dispuestas por el modelo masculino.

Se empieza entonces a discutir sobre trabajo reproductivo como aquel necesario para reproducir la fuerza laboral, tanto presente como futura Benería y Pichio (como se citó en Esquivel, 2011) este concepto no está lejano al de trabajo doméstico, la diferencia estuvo en que esta nueva posición consideraba que ya no era necesario eliminarlo, sino entender su distribución desigual, donde las mujeres están en una posición de subordinación y en su ingreso desigual a la esfera pública. "El énfasis, entonces, estaba puesto sobre todo en visibilizar los costos para las mujeres que la provisión de este trabajo reproductivo traía aparejados". (Esquivel, 2011, p.12)

Esta nueva postura pretendió mostrar cómo el trabajo reproductivo no era en lo absoluto visible para la sociedad, así como también en los análisis económicos, de aquí su poca valoración e importancia y es precisamente ésta la razón como se mencionó en el capítulo uno, que impulsa a incluirlo en las cuentas nacionales y medirlo mediante la aplicación de las encuestas de uso del tiempo.

En los últimos años se ha avanzado del concepto trabajo doméstico y reproductivo al cuidado, término cuyo contenido le da mucha relevancia al aspecto "relacional", es decir, todos los vínculos afectivos, sentimientos, apegos que se desarrollan entre las personas, cuidadora-cuidado, que aseguran la estabilidad emocional de la gente, que no tiene sustitutos en el mercado y también el aporte económico que brinda para el crecimiento de la sociedad, pudiéndoselo definir como:

La acción de ayudar a un niño o a una persona dependiente en el desarrollo y el bienestar de su vida cotidiana. Engloba, por tanto, hacerse cargo del cuidado material que implica un



Universidad de Cuenca

“trabajo”, del cuidado económico que implica un “costo”, y del cuidado psicológico que implica un “vínculo afectivo, emotivo, sentimental” (Batthyany, 2004, p. 49).

El cuidado ha estado y estará presente siempre, pues todo ser humano necesita ser cuidado, desde su nacimiento hasta su muerte; en la actualidad la demanda es muy amplia debido a los nacimientos, el aumento de la longevidad mundial, personas con enfermedades catastróficas, discapacidades, entre otras.

Carrasco y Tello (como se citó en CEPAL, 2016), afirman que la sostenibilidad de la vida humana se asemeja a una “cadena de sostén” formado por cinco eslabones: los sistemas naturales, el espacio doméstico del cuidado, las comunidades, la administración pública del Estado y los mercados, lo que demuestra que los actores de la economía no son sólo el Estado y el mercado sino también las mujeres, cuyo papel a pesar de ser importante lamentablemente es totalmente invisibilizado.

Por este motivo los grupos feministas durante la década de los años ochenta fueron actoras fundamentales para el nacimiento de la economía feminista, la misma que planteó una serie de críticas a la economía tradicional que coloca como centro de atención el crecimiento económico y no al ser humano.

Cuestiona también la participación y discriminación laboral de las mujeres, el impacto que tienen sobre ellas las políticas económicas, pero sobre todo la invisibilidad de las mujeres en la economía tradicional; específicamente por la exclusión del trabajo de cuidado (Carrasco, 2006).

Para explicar lo que antecede se puede emplear lo que se conoce como la economía del iceberg, al respecto Pérez (2006), afirma que esta se constituye en dos partes, una visible que representa el ámbito público y otra bajo el agua, invisible y que lo forma la dimensión no monetizada, relacionada con lo privado, donde se localiza el trabajo de cuidado. Estas



Universidad de Cuenca

actividades a las que no se les asigna valor alguno, contienen una fuerte carga subjetiva, emocional y están directamente ligadas con el sostenimiento de la vida humana.

El principal aporte de la economía feminista radica ahí, en comprender que el centro del sistema son las personas y por lo tanto son el motivo para la generación de condiciones para el bienestar y la subsistencia de la humanidad.

Se enfatizan sobre que los sistemas socioeconómicos han dependido de la esfera doméstica, pues siempre les ha provisto de fuerza laboral; no obstante, los sistemas económicos han sido planteados como autónomos, ocultando la actividad doméstica. Pichhio (como se cinta en Amoroso, Bosch, Carrasco, et al, 2003), afirma que lo que a los sistemas les interesa es mantenerlo oculto:

No es tanto el trabajo doméstico en sí mismo, sino la relación que mantiene con la producción capitalista (...) de ahí que sea importante que este nexo permanezca oculto, porque facilita el desplazamiento de costes desde la producción capitalista hacia la esfera doméstica (p. 21).

Por este motivo, el cuidado debe ser considerado como un articulador de los procesos de producción y reproducción, y su reconocimiento y redistribución son fundamentales para lograr la igualdad de género y la igualdad socioeconómica en los países (Cepal, 2016).

2.4 Conciliación y Corresponsabilidad la solución a la invisibilización del cuidado

Amoroso, Bosch, Carrasco, et.al (2003) en su estudio sobre conciliación y corresponsabilidad, afirman que la participación masculina en la esfera productiva, tiene la forma de U invertida, ellos se incorporan en la edad laboral y se mantienen en el mercado hasta cuando cumplen los años necesarios y se jubilan; es interesante destacar que este modelo no ha tenido ninguna variación con relación al ingreso de la mujer en el mercado laboral.



Universidad de Cuenca

Al contrario, el modelo femenino, ha tenido diferentes formas conforme la situación socio histórica y cultural de cada país. Se podría hablar de una M que se inicia con la integración de las mujeres al trabajo hasta cuando nace su primer hijo/a, pues, en este momento sale para dedicarse a su cuidado, más adelante, si las condiciones son favorables vuelve a entrar en el ámbito productivo y se retira luego con su jubilación; en otros casos existe un solo pico, pues muchas mujeres luego del nacimiento de su prole no regresan al espacio laboral.

Si bien la práctica de las mujeres se han modificado hacia la U invertida, no es la totalidad incluso en los países del norte de Europa, poseedores de un proceso más antiguo de participación femenina (Amoroso, Bosch, Carrasco, et al , 2003).

Para aquellas mujeres que logran mantenerse y trabajan en los dos ámbitos, toda esta sobrecarga les genera un conflicto de intereses además de una gran tensión causada por el desplazamiento de un espacio a otro, por los tiempos reducidos y las muchas responsabilidades; sin un tiempo para el ocio puesto que las horas en el día se vuelven insuficientes y muchas de las actividades destinadas para el desarrollo personal, individual, no se cumplen y se postergan.

Krantz (como se citó en Amoroso, Bosch, Carrasco, et al, 2003) manifiesta que la alta tensión, muchas exigencias y poco control de los tiempos, dificulta la conciliación de la vida familiar y laboral para las mujeres, afectando su integridad física, pues, ellas tienen un riesgo de 6,91 veces superior de padecer un mal estado de salud en comparación a mujeres con menos cargas.

Ante esta alarmante situación es necesario conciliar los roles pero de una forma que permita compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo del hogar, sin dejar de considerar también el espacio individual de cada persona, el mismo que debido al exceso de roles casi es inexistente para las mujeres, por lo tanto, cuando se refiere al término conciliación también se debe tomar



Universidad de Cuenca

en cuenta el tiempo libre al que tiene derecho la mujer, debiéndose hablar de una conciliación de los roles de la vida personal, familiar y laboral (Zorrilla, 2015).

Como se anotó en párrafos anteriores, el trabajo de cuidado es un rol socialmente construido, que no es exclusivo de las mujeres, es necesario que otros actores familiares, sociales y públicos institucionales, el Estado, sean corresponsables, es decir, se debe lograr:

Un enfoque de vida que permita construirnos como personas capaces de compartir o realizar en forma conjunta y equitativa una tarea, la cual implica que las personas involucradas asuman responsabilidades y compromisos, así como las consecuencias de las acciones u omisiones cometidas al respecto (Instituto Nacional de Mujeres, 2011. p6).

La corresponsabilidad sobre el cuidado que se plantea, significa pasar de su consideración exclusiva de las mujeres, a un tema de responsabilidad de todos y todas como mecanismo para lograr el acceso universal a cuidados dignos. Dejar claro que no es solo un problema técnico sino fundamentalmente social y político.

Es necesario además revalorizarlo como trabajo y reconocerlo como una dimensión esencial para una vida digna, por último, es necesario reformularlo rompiendo el imaginario de su vinculación exclusiva con lo femenino (Bathyany, 2015).

En el momento en el que se habla de conciliación, se pueden enumerar dos niveles de corresponsabilidad, aquella que debe darse en el ámbito doméstico y familiar, puesto que, si bien las mujeres se han integrado en el espacio laboral, los hombres no lo han hecho dentro del espacio doméstico, es decir, no han asumido su responsabilidad familiar lo que ha generado una desigualdad profesional, política y social que afecta a las mujeres. Es de vital importancia que se repartan de forma justa las tareas en el hogar para contar con tiempos y mejorar la calidad de vida de las mujeres y sobre todo aprovechar la capacidad de cuidado de todas las personas que forman el hogar. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2011)



Universidad de Cuenca

Deben ser corresponsables también instituciones del sector público y privado, en vista de que el cambio social requiere de nuevas formas de organización en la cual deben estar presentes diferentes actores y agentes sociales, asumiendo su papel y desarrollando estrategias que atiendan los intereses y necesidades de las mujeres y hombres que al mismo tiempo permiten mejorar su productividad y sobre todo su bienestar.

En el momento que se logra esta corresponsabilidad se está colocando al ser humano como el centro de interés de la sociedad, del mercado, de las empresas, de la política entre otras y el cuidado como un tema que no les pertenece exclusivamente a las mujeres.

Estas actuaciones no deben canalizarse sólo a través del incremento de la oferta de servicios; sino también mediante la creación de políticas públicas específicas que comprendan su carácter amplio y su valor en términos de garantías que admitan la reproducción social (Aguirre, 2008).

2.5 Las Autonomías de las mujeres.

Autonomía es "la capacidad de tomar decisiones libres e informadas sobre la vida, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles". (CEPAL, 2016, p.36)

El Observatorio de Género de América Latina y el Caribe, ubicado en la CEPAL, ha establecido indicadores que permiten medir la evolución de los temas de igualdad de género, en torno a tres pilares fundamentales, autonomía física, económica y política, todas vinculadas entre sí, por lo que, limitar la una obstaculiza el avance de las otras.

2.5.1 Autonomía Física.

Que las mujeres ejerzan la autonomía física, implica lograr una reinterpretación de los significados sociales del cuerpo, llegándolo a considerar como "un territorio personal y privado, sobre el cual las mujeres deben tener la potestad y capacidad de tomar decisiones soberanas" (CEPAL, 2016, p 88.). En otras palabras, la autonomía física, les devuelve "aquellos



Universidad de Cuenca

que les ha sido sustraído históricamente y que constituye la base material de su existencia: el "cuerpo" Prado (como se citó en CEPAL, 2016, p.88).

La autonomía física de las mujeres, de acuerdo a CEPAL (2016), plantea su atención en dos dimensiones, los derechos reproductivos y derechos sexuales, así como también el derecho a una vida libre de violencia.

Los derechos sexuales y reproductivos, no se enfocan únicamente en la procreación, el objetivo es mucho más integral, está presente la sexualidad, su orientación, es la forma de sentir, expresar afectos o vincularse con la gente.

Son derechos humanos universales que se basan en la libertad, la dignidad y la igualdad propias de todos los seres humanos. Por lo tanto, tenemos derecho a disfrutar de una salud sexual plena, sin violencia. Y sin la obligación de la reproducción. (Fundación Radialistas para el Desarrollo Social, 2014, p.4)

La violencia contra la mujer, es el segundo elemento que se analiza dentro de la autonomía física, precisamente en los últimos años, se han empleado muchos esfuerzos para hacerla visible y desarrollar al mismo tiempo mecanismos para enfrentarla en el ámbito doméstico y en el ámbito público y dentro de este todas las formas en las que se manifiesta: violencia dentro de la política, acoso sexual laboral, acoso sexual en la calle y en el transporte público, en el ámbito de salud la violencia obstétrica, la trata de personas, la violencia que sufren mujeres privadas de libertad entre otras.

La carencia de autonomía física o la ausencia de control sobre sus propios cuerpos repercute en las condiciones necesarias para el logro de la autonomía económica, por ejemplo, en el caso de una mujer adolescente que es madre, tiene muchas probabilidades de abandonar sus estudios y dedicarse al cuidado de su hijo e hija, este tiempo que puede constituir años de cuidado no le



Universidad de Cuenca

permite estudiar, por lo tanto, no tiene la capacidad de ubicarse laboralmente en el espacio público y generar ingresos propios, sumiéndose en una situación de pobreza.

Otro caso, el de una mujer víctima de violencia física que tiene lesiones que limitan su movilidad, definitivamente, no puede laborar con normalidad, además, corre el riesgo de perder su plaza de trabajo y quedarse sin su ingreso.

2.5.2 Autonomía Económica.

La autonomía económica se explica como "la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía". (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, s/p.).

Contar con un ingreso propio, es un factor básico para la autonomía económica, en vista de que le provee a la mujer independencia de otras personas; le permite también tomar decisiones sobre el destino de la inversión de sus recursos; no obstante, no todas las mujeres que tienen un ingreso ejercen una autonomía plena, especialmente aquellas cuyo sueldo es insuficiente y no pueden superar el umbral de la pobreza.

Al respecto, la CEPAL (2016) informa que:

El indicador de la población sin ingresos propios da cuenta de que una de cada tres mujeres de la región carece de ellos, (...) el 26% de todas las mujeres mayores de 15 años solo perciben un monto inferior a un salario mínimo. Es decir que más de la mitad de las mujeres de la región 55%, no tienen ingresos propios o perciben montos inferiores al salario mínimo mensual de su país, el que se considera un indicador de la capacidad que tiene una persona que trabaja en el mercado de cubrir sus necesidades y las de su familia (p.51).

El mercado laboral definitivamente constituye el espacio donde se produce la mayor parte del ingreso de las personas, motivo por el cual es necesario que los gobiernos incidan en él; un



Universidad de Cuenca

mechanismo es el salario mínimo pues permite que se establezcan umbrales básicos para ordenar la pirámide salarial (CEPAL, 2016).

Un ejemplo interesante fue el ocurrido en varios países de Latinoamérica y en nuestro país cuando se normó el ingreso que debía percibir una persona ubicada en el servicio doméstico.

Si bien esta regularización tuvo efectos negativos como el despido de muchas mujeres dedicadas a esta actividad por cuanto sus empleadores en algunos casos no podían asumir el incremento, no se puede dejar de reconocer que la medida permitió proteger la capacidad adquisitiva de las personas, así como también el acceso a los beneficios de ley, bonificaciones vacaciones y seguridad social. Finalmente fue un ejercicio práctico, real que reivindicó y operativizó lo que plantea la Constitución, el reconocimiento del cuidado como un trabajo.

2.5.3 Autonomía en la Toma de Decisión.

El manejo del poder, los cargos públicos han estado siempre en manos masculinas, la asignación de las mujeres a la esfera reproductiva, las han privado de la posibilidad de aceptar y desempeñarse en una posición como lideresa dentro del ámbito político.

Esta ausencia ha generado también que las actuaciones del Estado se traduzcan en políticas que no contienen las experiencias y necesidades de la población femenina, no son políticas neutrales; al contrario, son el fiel reflejo y reproducción de valores, normas vigentes en la sociedad, incluidas las representaciones de lo femenino y lo masculino, profundizando la desigualdad que genera pobreza en las mujeres, la discriminación, que a más de afectar su bienestar constituyen un límite para el desarrollo del país (CEPAL, 2016).

Si bien en nuestros días a través de las medidas de acción positiva se ha logrado mejorar y asegurar la presencia de las mujeres en puestos de claves, de decisión política, en el continente latinoamericano todavía estamos lejos de representar apropiadamente a las mujeres.



Universidad de Cuenca

Incluso para aquellas que logran incorporarse en estos espacios sufren con frecuencia acoso político a través de acciones leves y graves. El acoso es un fuerte obstáculo aún por superar. “El único país de América Latina y el Caribe que ha aprobado una ley contra el acoso y la violencia política hacia las mujeres es el Estado Plurinacional de Bolivia (...). (CEPAL, 2016, p.138)

La participación de las mujeres no está solo restringido al ámbito político, se da también en otros espacios, la academia, empresas del sector privado; las jornadas laborables largas de una función directiva, sumado a esta la nula sensibilidad de las empresas que permitan a las mujeres conciliar las dos esferas de las que es responsable constituyen barreras que impiden aceptar oportunidades de promoción a cargos directivos o alguna capacitación importante.

Las autonomías antes descritas, tienen un vínculo estrecho entre sí, la consecución de la una incide en el logro de la otra y viceversa, por lo tanto, no es posible analizarlas por separado.



Metodología aplicada en la investigación

Recapitulando lo detallado en los apartados anteriores, la división sexual del trabajo ha definido la asignación de roles y responsabilidades a las personas de acuerdo a su sexo, siendo las mujeres ubicadas prioritariamente en la esfera reproductiva como responsables exclusivas de las actividades necesarias para la sostenibilidad de la vida -cuidado-; y los varones desenvolviéndose en lo público.

A pesar de esto, en la actualidad la situación ha variado y la mujer se encuentra también desempeñando funciones en el ámbito productivo, pero sin deshacerse o redistribuir sus responsabilidades de cuidado entre los integrantes del hogar, situación demostrada a través de evidencia estadística.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca, ente rector de la política pública del cantón, tiene en su nómina de personal aproximadamente seiscientas veinte y cuatro mujeres, quienes a más de su labor como funcionarias públicas tienen también a su cargo roles reproductivos y de cuidado en sus hogares.

Este doble rol –laboral y de cuidado-, representa más obligaciones que cubrir y menos tiempo para el descanso, el ocio, limitación en sus oportunidades para asensos en el ámbito laboral, reducción de posibilidades de capacitación, así como también efectos graves sobre su salud física y emocional.

De aquí que la intención de esta investigación es conocer cómo se desarrolla esta doble labor de las mujeres, cuáles son todas las estrategias que han debido desarrollar para poder conciliar sus roles de cuidado y del espacio público, los efectos que esta sobrecarga tiene en su vida familiar y en el trabajo institucional, los estragos en su salud física y emocional, así como también identificar cuáles son los mecanismos de corresponsabilidad con relación al trabajo de



Universidad de Cuenca

cuidado con los que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón de Cuenca cuenta y determinar si estos favorecen o no la situación de las mujeres al interior de la institución.

En la actualidad el GAD Municipal de Cuenca, cuenta con la Coordinación de Equidad Social y de Género, dependencia especializada encargada de la transversalización del enfoque de género en su gestión interna, es decir, dentro de la institución y hacia afuera a través de los servicios, que se brindan a la ciudadanía

Definitivamente esta fue una situación favorable para la realización de este trabajo de investigación por cuanto es de interés de la institución a través de la Coordinación de Género, la construcción de políticas internas con enfoque de género, en este caso, de una política de cuidado.

Con estos antecedentes se planteó el objetivo general de esta investigación:

Describir la conciliación de los roles productivos y de cuidado de las servidoras municipales y la corresponsabilidad institucional como clave para su autonomía.

Para su cumplimiento se propusieron los siguientes objetivos específicos:

- Identificar los roles y actividades que realizan las servidoras municipales para el cumplimiento de sus obligaciones laborales y de cuidado.
- Conocer los efectos del ejercicio del doble rol en la vida de las servidoras municipales.
- Determinar la existencia de mecanismos institucionales que atiendan las demandas de las servidoras municipales, orientadas a conciliar sus roles de cuidado y laborales.

3.1 Metodología de la investigación

Se plantea para este trabajo el siguiente diagrama de abordaje analítico.

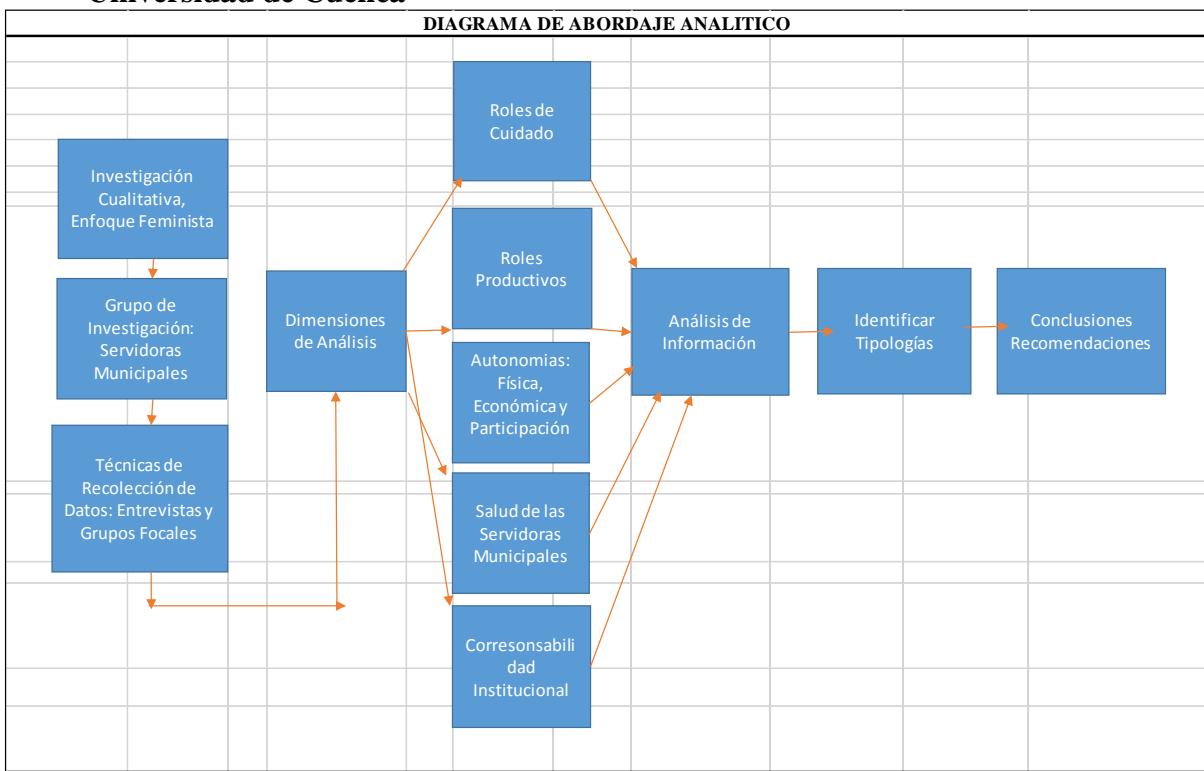


Gráfico 6. Diagrama de Abordaje Analítico
Autoría propia

3.1.1 Tipo de investigación.

Esta investigación fue de tipo cualitativo, lo cual permitió conocer a profundidad a las servidoras municipales, llegar a sus subjetividades y saber cuáles son sus sentimientos, intereses, expectativas, creencias, costumbres, así como también interpretar los significados que tienen para ellas sus roles.

Es decir, no se pretendió obtener datos generales con significación estadística, sino lograr un acercamiento con cada una de las personas entrevistadas y de allí determinar patrones que pueden servir para entender elementos destacables de la problemática del cuidado en el colectivo de las servidoras municipales.

La investigación fue inductiva pues se partió desde las particularidades de cada persona que intervino para luego llegar a conclusiones generales. En esta misma línea, la investigación cualitativa empleó un método fenomenológico, porque este permitió "centrarse en la



Universidad de Cuenca

experiencia personal, en vez de abordar el estudio de los hechos, desde perspectivas grupales o interaccionales". (Alvarez y Jungerson, 2004, p.85)

El desarrollo de este trabajo tuvo un enfoque feminista, es decir, estuvo centrado en las mujeres y su experiencia de vida. Se planteó una investigación basada en derechos humanos como herramienta de análisis, que permitió a través de un diseño descriptivo hacer visible las relaciones desiguales entre las mujeres y los hombres y su ubicación subordinada dentro de todas las estructuras sociales, en este caso, en el ámbito laboral.

3.1.2 Población participante y selección del grupo de investigación.

La muestra estuvo constituida principalmente por servidoras municipales; no obstante, fue necesario incorporar también las percepciones de servidores varones y determinadas actoras/es decisoras/es de la Institución.

El tipo de selección utilizado fue el intencional o de conveniencia, pues se seleccionaron para las entrevistas informantes calificadas, es decir, se buscó personas que, a más del aporte a la información, represente la diversidad de mujeres que trabajen en la institución.

Con estas mujeres con condiciones diferentes, se aplicó la estrategia denominada bola de nieve iniciando con una informante clave quien a su vez identificó a otra y así sucesivamente. La rigurosidad de la investigación se dio a través de la saturación de la información, es decir, se terminó la investigación una vez que los datos que se obtuvieron empezaron a ser repetitivos y no aportaban al estudio.

3.1.3 Técnicas de recolección de información.

Para la recolección de datos se utilizó una técnica individual –entrevista- y una técnica grupal –grupo focal-.



Universidad de Cuenca

3.1.3.1 Entrevistas Semiestructuradas.

Las entrevistas constituyeron una técnica útil por que permitieron dar forma a la realidad de las mujeres desde la comunicación, se precauteló que las preguntas no constituyan una limitación o forzamiento del discurso y opinión de la entrevistada, además ciertos temas para muchas servidoras fueron sensibles y necesitaron de confidencialidad por lo que abordarlos de manera individual fue acertado.

La boleta planteó preguntas abiertas y también preguntas espontáneas que se aplicaron conforme se desarrolló la entrevista, estas permitieron profundizar sobre información relevante, al mismo tiempo facilitó a la persona entrevistada construir su discurso personal –la expresión de deseos, necesidades, experiencias, limitaciones-. Si bien en un inicio se propusieron diez y ocho entrevistas, en total se realizaron veinte y dos.

Con el fin de cumplir con la voluntad de anonimato de las personas entrevistadas, en el momento en el que se utilizó parte de su testimonio, se optó por anotar como referencia, el número de entrevista y las iniciales del nombre.

3.1.3.2 Grupos Focales.

Al igual que en la técnica anterior, si bien existieron temas fáciles de tratar de forma individual, hubo datos que se consiguieron mejor a través de grupos, pues en este espacio se pudo reflejar como se producía y reproducía la información en situaciones sociales, precisamente como consecuencia de la interacción entre las personas.

La idea de esta técnica fue generar un ambiente cómodo, facilitando la expresión de ideas y una discusión fluida sobre la problemática que se investigó, permitiendo además explorar



Universidad de Cuenca

otros temas relacionados a medida que estos van surgiendo, obteniendo diversidad de puntos de vista y riqueza de la información.

Si bien durante el diseño de la tesis se había propuesto la realización de tres grupos focales considerando la edad de las servidoras municipales, en el tiempo en el que se realizaron las primeras entrevistas se pudo observar que el tema de cuidado estaba presente en todos los ciclos de vida de las mujeres, incluso no había una diferencia marcada considerando su ubicación laboral, (directoras, técnicas, administrativas). Todas, en mayor o menor medida cuidan a alguien en sus familias, motivo por el cual realizar los grupos como se había planteado, no iba a proporcionar información útil que permita identificar las tipologías.

En lugar de tres grupos, se organizaron dos, uno de mujeres servidoras municipales asegurando contar con la participación de mujeres de diversidad de edades, estado civiles, ubicaciones y condiciones laborales. El segundo grupo estuvo conformado por servidores varones, precisamente porque al igual que en las entrevistas era interesante también contar con su punto de vista.

Para cumplir con la voluntad del anonimato de las personas que participaron en los grupos, en el momento en el que se utiliza parte de su testimonio, se optó por anotar como referencia, el número de grupo focal en el que participaron.

3.1.3.3 Revisión de fuentes secundarias.

Dentro de las fuentes secundarias de información fue revisada bibliografía relacionada con la temática de la investigación, las cuales están detalladas en el apartado de las referencias, se consultó la Constitución por ser la normativa amplia de la cual se desprenden varias leyes, políticas de cuidado nacionales, locales, planes, así como también normas técnicas de servicios.



Universidad de Cuenca

3.1.4 Dimensiones del análisis.

Tanto el contenido de la boleta de entrevista semiestructurada como la utilizada en el grupo focal contaron con preguntas relacionadas con las dimensiones de interés del estudio, roles, autonomía, corresponsabilidad, agregando a estas tres, los efectos que la sobrecarga de roles puede ocasionar en la salud de las mujeres.

3.1.4.1 Roles de Cuidado.

La intención de estas preguntas, fueron conocer las responsabilidades y actividades que realizan las mujeres dentro de sus hogares, los tiempos invertidos, las experticias que tienen o que requieren, las capacidades necesarias en cada uno de sus trabajos.

Se indagó en este tema para conocer los roles de cuidado que se desarrollan en el ámbito privado, precisamente se buscó conocer qué funciones desempeñaban cada uno de los integrantes de sus familias, cómo eran distribuidas las labores del hogar, lo que me permitiría evidenciar si las mujeres entrevistadas estaban sometidas a una sobrecarga de trabajo o si existía un reparto equilibrado entre los integrantes del hogar.

No sólo fue necesario evidenciar la cantidad de roles de cuidado realizados sino también conocer cuántas de las horas de la permanencia en el hogar son dedicadas al cuidado, si tienen claro el concepto de tiempo de ocio y esparcimiento y con relación a esto que tipo de actividades realizan y cuantas horas al día le dedican.

Se consultó también sobre aspectos relacionados con las redes familiares de cuidado, es decir, quien cuida a las personas dependientes cuando ellas no estaban en sus casas, si accedían a un servicio de cuidado remunerado en sus hogares o a centros privados de cuidado.



Universidad de Cuenca

3.1.4.2 Roles Productivos.

La investigación se interesó en conocer dentro del ámbito productivo en el que se desenvuelven las funcionarias municipales, en qué posiciones laborales se encontraban, el nivel de formación que estos puestos requieren y cuál era la formación que ellas tenían, lo que definitivamente tenía una vinculación directa con los ingresos que perciben por su trabajo.

Fue importante conocer su percepción y experiencia sobre las posibilidades que brinda la institución para su profesionalización y el mejoramiento de sus capacidades, cuan pertinentes son estos procesos de formación, si son eficaces o simplemente son un mero cumplimiento presupuestario. Se consideró pertinente referirse a los techos de cristal dentro de la institución, pues en teoría las oportunidades existen, pero no se considera todas las obligaciones que las mujeres tienen y que impiden su desarrollo dentro de la institución.

3.1.4.3 Autonomía Física, Económica y de Participación.

Para introducirnos en este tema, se revisaron los niveles de ingresos que las servidoras municipales perciben en la institución, para saber si estos cubren sus necesidades prácticas, relacionadas con la subsistencia, pero también sus intereses estratégicos relacionados con el desarrollo de su vida profesional, este análisis me permitió saber en qué medida contar con un ingreso propio puede aportar a la autonomía económica de las mujeres si no se ha logrado desvincular de la responsabilidad exclusiva del cuidado.

Con relación a la participación, no se indagó en la realidad institucional porque los puestos políticos y de decisión son escasos y tienen mucha vinculación con el partido de la administración actual; lo que si interesó es conocer la experiencia personal, saber si desenvolverse en el espacio público a través de su rol como servidora municipal aporta a su



Universidad de Cuenca

empoderamiento y actuación a nivel barrial, es decir, como ciudadanas activas. De igual forma la intención al igual que en el análisis anterior fue saber si el trabajo de cuidado ha sido o no un obstáculo para participar.

Finalmente, y si bien es cierto, la autonomía física tiene mucho que ver con una vida libre de violencia, no obstante, la existencia de obstáculos en la consecución de la autonomía económica y física, las barreras que impiden un desarrollo profesional, la ausencia de una política institucional de cuidado, puede constituirse también como un tipo de violencia institucional que afecta de igual manera a las servidoras municipales.

3.1.4.4 Salud de las servidoras municipales.

Definitivamente el exceso de responsabilidades sobre una persona, cobra su cuota, por este motivo, era necesario hacer evidente que el estrés generado por la sobrecarga de roles se traduce en enfermedades.

Era necesario que se conozca como la ansiedad se somatiza en afectaciones a los cuerpos de las mujeres, algunos leves, pero otros de cierta gravedad que requieren de una intervención. Además, hacer visible la necesidad de la atención de las enfermedades psicológicas, la depresión, la ansiedad, la tristeza, como un medio de prevención para enfermedades físicas.

3.1.4.5 Corresponsabilidad Institucional.

La intención principal de estas preguntas fueron saber el grado de conocimiento que tienen los actores y responsables de las áreas que brindan atención vinculadas al cuidado de las personas, específicamente sobre lo que este concepto significa, la normativa existente; al mismo tiempo saber que canales de comunicación se han implementado para informar a las



Universidad de Cuenca

servidoras municipales sobre sus derechos y las posibilidades que tienen de acceder a los servicios.

Fue necesario conocer como miraban la corresponsabilidad institucional, si conocían los servicios que la institución tiene y cuan disponibles, accesibles, aceptable y adaptables son a los intereses de cuidado que tienen las servidoras municipales.

3.2 Análisis de la información.

La información obtenida previo consentimiento firmado, fue grabada, posteriormente transcrita y organizada en base a las variables descritas en el acápite anterior. Posteriormente se estructuró una matriz en la que se planteó tipologías de mujeres encontradas durante la investigación.

Al respecto, Roldan (1996) define la tipología como:

(...) un modelo abstracto y flexible que puede aplicarse a diversos contenidos teóricos. Constituye un instrumento de operativización conceptual, construido de forma articulada entre la teoría y la realidad empírica, y destinado a definir, estructurar y medir la complejidad multidimensional de los fenómenos sociales. Ello se traduce en la constitución de un conjunto de categorías o tipos a través de la agrupación de un universo de unidades mediante la combinación simultánea de las características o las variables que constituyen su espacio de atributos (p.15).

Si bien es cierto dentro de la institución existe una diversidad de mujeres debido a diferentes factores como la edad, estado civil, la posición laboral que ocupa, su condición como empleada



Universidad de Cuenca

de planta o contratada, que a simple vista podrían ser consideradas como tipos; no obstante, esta clasificación fue descartada cuando nos enfocamos en el tema del estudio, el cuidado.

Todas las mujeres municipales que participaron en la investigación, a pesar de las diferencias anotadas en el párrafo anterior, cumplen un rol de cuidado a familiares dependientes, lo que, si permitió definir el tipo, fue el grado de complejidad del trabajo de cuidado que realizan. En este trabajo de investigación, se encontró tres tipos bien marcados:

- Servidoras con altas responsabilidades de cuidado a personas
- Servidoras con medianas responsabilidades de cuidado a personas
- Servidoras con bajas responsabilidades de cuidado a personas

Con el fin de facilitar la lectura y el análisis de la información, se ubicó en las columnas las tipologías de las mujeres y en las filas elementos destacables de las variables propuestas para la investigación: Clases de dependientes, el estado civil de la cuidadora, el tiempo de ocio, las redes de apoyo familiar o los servicios de cuidado públicos y privados, los ingresos, los efectos en la salud y la corresponsabilidad institucional.

Armar estas tipologías, permitió

- Evidenciar que el trabajo de cuidado no es sencillo, que existen diferentes grados de complejidad.
- Permitió definir entre las servidoras municipales que cuidan una situación de mayor y menor vulnerabilidad.
- Finalmente, esta clasificación permite ordenar y priorizar la atención, es decir, en el momento en el que se cuente con una política de cuidado institucional, claramente se podrán desarrollar y direccionar acciones emergentes de acuerdo a cada caso.



Resultados de la investigación

4.1. Contexto institucional

El Edificio del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca, se encuentra ubicado en el Centro Histórico de la ciudad, en la calle Mariscal Sucre entre Benigno Malo y Luis Cordero; no obstante, todas las dependencias que lo conforman no están incluidas en este espacio, al contrario, funcionan en otros puntos de la ciudad unos cercanos al centro y otros en su periferia.

La Municipalidad de Cuenca, así como otros GAD del país cumplen sus roles en base a las competencias determinadas en el Código Orgánico de Organización Territorial Autonomías y Descentralización, COOTAD. En el artículo 5 por ejemplo, referido al principio de autonomía tanto política, administrativa y financiera, se otorga a la institución “el derecho y la capacidad efectiva (...) para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales (...)”.

En tal sentido y en base a otras consideraciones más, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca, ha desarrollado y publicado para su gestión específicamente en el año 2016, un Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, documento que plantea una estructura formada por cinco niveles jerárquicos cada uno con sus respectivos procesos:

- Directivo
- Asesor
- Apoyo
- Operativo



Universidad de Cuenca

- Desconcentrado

Organigrama Estructural por Procesos del GAD Municipal del Cantón Cuenca

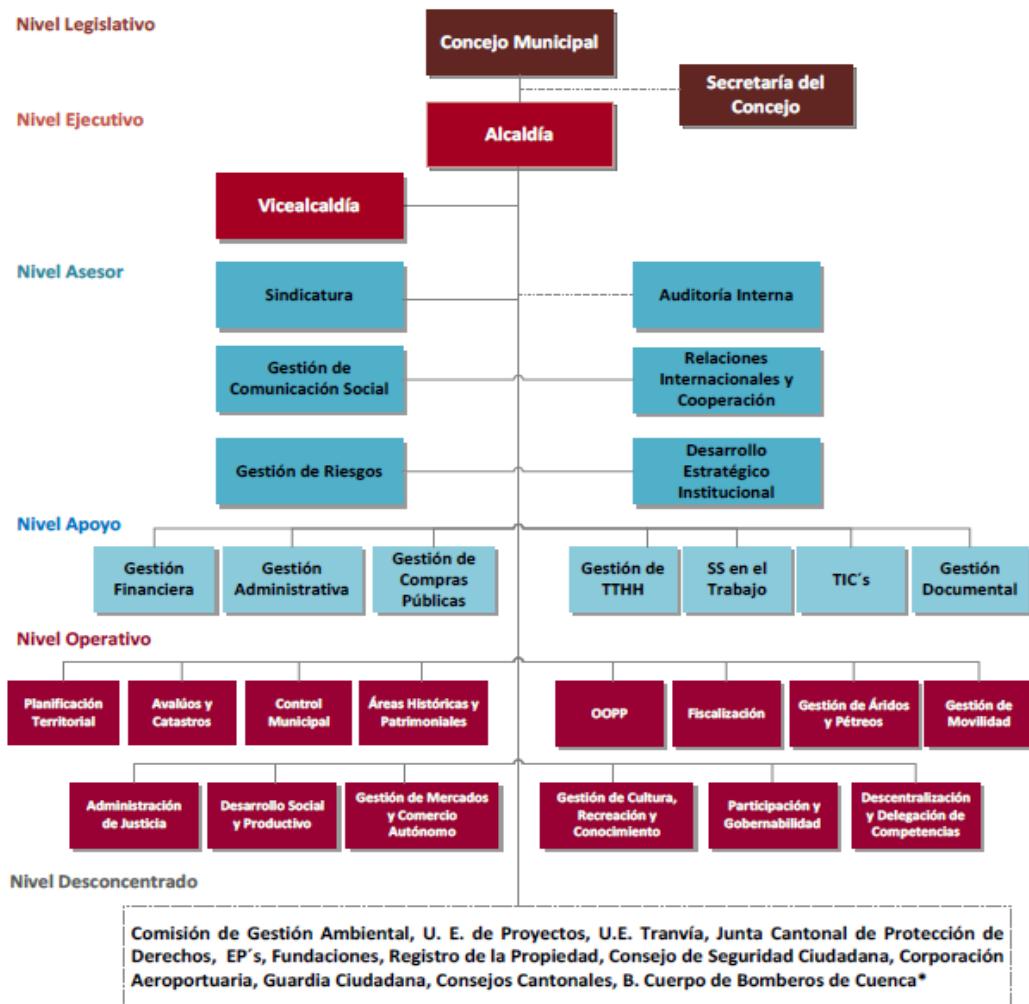


Gráfico 7 Organigrama por Procesos GAD Municipal de Cuenca
Elaboración y Fuente: Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por procesos

Actualmente, se encuentran laborando dentro de la institución seiscientas veinte y cuatro mujeres – información a mayo 2018-; quienes están presentes en todos los niveles de la estructura organizacional, en el Nivel Legislativo que está representado por el Concejo Cantonal, el 60% de los escaños están ocupados por mujeres; en el Nivel Ejecutivo específicamente la vice Alcaldía, está también ocupada por una mujer.



Universidad de Cuenca

Dentro de los otros niveles: Asesor, Apoyo, Operativo y Desconcentrado encontramos también funcionarias mujeres en puestos de dirección desempeñándose como directoras, jefas y coordinadoras; el siguiente nivel es el Técnico, dentro del cual existen profesionales abogadas, ingenieras, arquitectas, entre otras y finalmente en el nivel administrativo están presentes mujeres laborando como secretarias, ayudantes, analistas entre otras.

De las servidoras municipales, 119 que representa un 19,10% están en un rango de edad comprendido entre los 20 a 30 años; un 39,96% es decir, 249 mujeres, están entre los 31 a 40 años; 141 servidoras están entre los 41 a 50 años representando un 22,63%; en el rango 51 a 60 años están 98 mujeres las que representan el 15,89% y finalmente, el rango de 60 a 70 años está representado por un 2,40%, es decir 16 servidoras.

De acuerdo a las áreas donde están ubicadas, se encuentra que, en los ámbitos sociales el porcentaje de servidoras es del 32,25% -201-; en las áreas administrativas y financieras están presentes 213 servidoras, es decir un 34,18% y en las áreas vinculadas al diseño y construcción de obra física, están 209 mujeres, es decir un 33,54%.

Si se suma el porcentaje de lo social más el administrativo financiero, tenemos que un 66,43% de mujeres, se encuentran en áreas cuyas actividades representan una extensión de las labores de cuidado o están vinculadas con la supuesta cualidad innata de las mujeres de la organización, situación que, a más de evidenciarse en la estructura institucional, lo está también en los imaginarios de los servidores.

“mi criterio es que en cambio cuando son de cosas minuciosas, presentación, labores de oficina, preferiría una mujer” (E9, DO).



Universidad de Cuenca

4.2 La vida familiar de las servidoras municipales. Esfera Privada

4.2.1 ¿A quiénes y cómo cuidan las servidoras municipales? .

La vida familiar y de cuidado de las servidoras municipales tanto de aquellas que cumplen roles directivos, técnicos y administrativos, no tienen mayor diferencia, pues, todas ellas en mayor o menor medida, efectúan roles de cuidado y domésticos.

Cuando hablamos de cuidado, en el imaginario de la mayoría de las personas, se da mucho énfasis a la asistencia que se presta a los niños y niñas; sin embargo, es importante hacer evidente la existencia de varios tipos de personas que demandan atención, es decir, al interior de una familia están bajo responsabilidad de las mujeres, personas con diferentes grados de consanguinidad y afinidad, - padres, madres, tíos- y otras que requieren un cuidado especial, por ejemplo, aquellas que sufren algún tipo de discapacidad o enfermedades catastróficas.

“Creo que, a todos, si, o sea tenemos eso de preocuparnos de absolutamente todos, cuando tienes mascota, desde la mascota, hasta tu marido pasando por los hijos, o sea siempre estamos cuidando, Yo no sé si es que es algo que nos enseñan, pero creo que la vida nos obliga, Yo cuando era adolescente y desde niña, siempre cuide de mi hermano (...)” (Grupo Focal 1).

En el caso del GAD de Cuenca, dentro de la planta de servidoras municipales existen mujeres que tienen a su cargo el cuidado de personas con discapacidad.

“(...) falleció mi primer hijo que tenía discapacidad que tenía los veinte y tres años, entonces ahora me quedé con mi hija que tiene veinte, otro varón que tiene discapacidad que tiene diez y seis años (...)” (E18, MC).



Universidad de Cuenca

Otras servidoras también han atendido a familiares con enfermedades catastróficas, y terminales.

“(...) cuando mi mamá estaba enferma las que le cuidábamos a mi mama éramos mi hermana y Yo, las mujeres de la casa (...)” (Grupo Focal 1).

Se encuentran también presentes, casos de servidoras que tienen a su cargo el cuidado de sus progenitores.

“Mi mami tiene 89 años, entonces prácticamente esa situación de vivir sólo enferma me tocó a mí asumir, es decir, ser la mamá de ella prácticamente (...)” (E17, MM).

Batthyany, Genta y Perotta (2013) en una de sus investigaciones sobre cuidado de personas adultas mayores, consideran imprescindible la formación y especialización de los cuidadores, precisamente porque esta población tiene ciertas necesidades en el ámbito de la nutrición, salud, aspectos psicológicos y sociales que definitivamente son muy diferentes a los requerimientos de otros grupos poblacionales.

En el caso de la servidora municipal cuyo testimonio se incluyó en el párrafo anterior, la adulta mayor a la que cuida, requiere terapia física permanentemente, situación que representa un gasto oneroso, sobre todo cuando no dispone de seguridad social.

“Bueno he tenido que pagar un profesional, pero la terapista un día me dijo: veo que Usted gasta mucha plata con su mamá Yo le voy a enseñar; entonces ella me enseñó a hacer las terapias (...)” (E 17, MM).

Carecer de un servicio gratuito, obliga a las servidoras municipales a asumir responsabilidades y al mismo tiempo desarrollar ciertas habilidades que no necesariamente van a satisfacer las necesidades de las personas dependientes, afectando de esta forma el ejercicio del derecho a recibir un cuidado adecuado y de calidad.



Universidad de Cuenca

Por otro lado, el trabajo de cuidado que realizan las servidoras municipales, no sólo se circumscribe a su propio hogar, en algunos casos, hacen otros recorridos por la ciudad antes de llegar a la institución a laborar. Desde muy temprano, se mueven para cumplir con sus roles de cuidado, trasladándose desde sus hogares hacia la vivienda de sus familiares dependientes.

“Donde mi mamá llego, tengo igualmente que ponerme a hacer las cosas, hacer algo póngase algo quedó de noche, limpiado entonces Yo tengo que llegar a limpiar, arreglar por decirle, la comida, desayuno para mi mamá”(E14, JO).

“(…) para mí se me hace tan difícil irme sola y por la noche Yo regreso siete ocho de la noche, para mí también si es difícil, no quisiera decir ni difícil porque al final es mi madre (...)” (Grupo Focal 1).

En otros casos, hay una participación de las servidoras municipales en casas de las personas que les aportan en el cuidado de hijos e hijas, pero, que al mismo tiempo se convierten también en dependientes, es decir, se crea una especie de contraprestación por la ayuda que reciben.

“(…) Yo les pido a ellos que en este caso antes cuando estaban de vacaciones ayuden a la abuelita, (...)” (E20, PG).

“(…) llego a la casa, ella a veces esta acostada entonces le sirvo la merienda, le dejo su agüita en el termo igual dejo alzando todos los trastes y Yo me retiro ocho, (...), entonces vuelta voy a mi casa (...)” (E20, PG).

La mayoría de las entrevistadas no tienen un servicio doméstico contratado, la razón que se repite es el tema económico.

“(…) este rato no, económicamente se hace súper complicado por aparte de que hay que pagarle seguro, es el básico realmente si es complicado” (E 22, XB).

Otras servidoras, han optado por pagar un servicio doméstico eventual, cada cierto tiempo en el mes.



Universidad de Cuenca

“(...) tengo una chica que va cada quince días, (...) eso sí puedo pagar, pero, ya un poco más seguido ya no” (E11, DP).

En la mayoría de casos existe una red de apoyo familiar, constituido por otras mujeres cercanas o integrantes de sus familias -madres, hermanas, tías, abuelas-.

“Yo tengo mis papas que viven muy cerca (...) ellos son quienes le cuidan a mi nena y de alguna manera también le trasladan a algunas actividades que ella desempeña en la tarde” (E 13, GC).

Vale la pena mencionar que esta red familiar de cuidado, constituye un elemento clave para que las mujeres se desenvuelvan en el espacio público, este apoyo les permite laborar de forma tranquila con la certeza de que sus hijos e hijas están en buenas manos y sobre todo porque constituye un ahorro económico, pues, por lo general no existe un pago por esta labor.

Pero existen también otras servidoras municipales que por diferentes circunstancias no tienen una red familiar, ni tampoco los recursos que cubra un servicio privado que pueda asistirles con el cuidado, por lo que se ven obligadas a tomar diversas decisiones.

“(...) donde le dejo porque Yo soy divorciada (...) y me toca ir con la niña en la oficina (...)” (Grupo Focal 1).

Otra opción es dejarlos solos en las casas.

“(...) solos, solitos ellos se quedan solos en la tarde, ellos se cuidan solos, de tarde hacen sus tareas” (E7, CR).

“Ahorita nadie, ellos se tienen que atender, afortunadamente ya son un poco mayores digamos así, (...)” (E21, SA).

Possiblemente dejar solos a los hijos e hijas sea para algunas una situación eventual, para otras una práctica común; no obstante, se debe reflexionar sobre cuán independientes pueden ser niños y niñas pequeños que se quedan solos, especialmente si les toca actuar sobre alguna



Universidad de Cuenca

eventualidad, algún accidente, cuando alguien toca el timbre y deben salir a atender, incluso ahora en época de redes y tecnología sin control sobre lo que miran.

Otro elemento importante a considerar para el análisis de la forma en que las servidoras municipales cuidan, es su estado civil, pues, este incide en el nivel de carga y responsabilidad de trabajo de cuidado; al respecto, se encontraron algunos ejemplos de mujeres a cargo de la jefatura de hogar.

“(...) Yo soy una persona viuda, tengo a mi cuidado tres hijos de diez y ocho años, quince años, de ocho años (...)” (E 13,GC).

Cualquiera podría pensar que una mujer soltera no tiene mayores cargas de cuidado; pero, en nuestra realidad, cumplen en muchos casos con el mandato social de cuidar a los padres cuando están en una edad mayor, incluso sacrificando sus intereses personales y proyectos de vida.

“(...) y es lo que no me permitió (...) llegar a formalizar, Yo tener un hogar, porque Yo decía si algún rato me caso ¿y mi mamá con quién se queda? porque Yo era la única hija mujer (...)” (E17, MM).

4.2.2 El reloj de actividades de las servidoras municipales.

Con relación al trabajo de cuidado, existe un patrón similar en las actividades diarias realizadas por las servidoras municipales; inician aproximadamente a las cinco de la mañana con la preparación de los primeros alimentos para sus dependientes, el arreglo de los hijos, de la casa, el tiempo que dedican a acicalarse, trasladados de la casa al trabajo y viceversa pues, en la institución se labora en doble jornada con un tiempo de dos horas al medio día para tomar el almuerzo -08h00 a 13h00 y de 15h00 a 18h00-.

Finalmente, en la noche las actividades continúan en la casa, preparación de la merienda, arreglo de la cocina, lavado de ropa, revisión de tareas, dejar listos alimentos para el siguiente



Universidad de Cuenca

día, todo esto más o menos hasta las once, es decir, las mujeres se mantienen en movimiento continuo durante el día aproximadamente diez y ocho horas con un tiempo de sueño y descanso de seis.

Existe una constante entre las mujeres municipales referida al almuerzo que vale la pena mencionar, pues, a pesar de que la intención institucional es brindar un espacio para descanso y recuperación de energías; el horario que mantiene la institución es pensado en masculino, en otras palabras, se continua aún con el formato de aquellos tiempos cuando mayoritariamente los hombres eran los únicos proveedores y llegaban a sus casas a tomar su almuerzo con una esposa que les esperaba con todo listo y servido, incluso con la posibilidad de tomar una siesta.

La realidad para las mujeres es totalmente diferente, nos encontramos con mujeres laborando en una institución pública en la cual a pesar de tener dos horas libres al medio día, invierten un tiempo considerable en su movilización por medio público o privado, aproximadamente una hora entre ir y venir, luego, ya en sus casas llegan a terminar de preparar alimentos, atender a la familia sin mayor oportunidad a una pausa, debiendo apresuradamente regresar a cumplir con el horario laboral.

“(...) salimos al almuerzo, igual llego al almuerzo casi media hora cuando hay tráfico, (...) igual almorzamos hasta las dos, lo mismo un ratito me quedo con mi guagua y dos y media ya salgo porque vengo en bus, (...)” (E4, CH).

En otros casos muchas mujeres prefieren evitar este traslado y se acomodan para tomar su almuerzo en lugares cercanos a sus oficinas, incluso acomodando el tiempo y el espacio con hijos, hijas y otros dependientes.



Universidad de Cuenca

“Yo soy una persona viuda, tengo a mi cuidado tres hijos, bueno cada quien estudia, y cada uno sale en distintos horarios de estudio entonces no tengo el tiempo suficiente para regresarme a la casa a almorzar” (E 13, GC).

4.2.3 Distribución de roles en los hogares de las servidoras municipales.

En este punto, es necesario partir considerando que la distribución de los roles no es una tarea sencilla, por el mismo hecho de que los imaginarios de las personas están cruzados por una construcción social que delega a las mujeres las actividades del hogar. Esta situación hace que las mismas servidoras presenten algún tipo de resistencias y no consideren a sus dependientes idóneos para cumplir o desarrollar acciones con cierta complejidad.

“(...) considero que Yo hago mejor las cosas y a veces Yo mismo soy la que no dejo hacer esas cosas, porque digo, como que me dejen mal hecho mejor hago Yo misma (...)” (Grupo Focal 1).

“(...) es poquito lo que distribuyo (...), o sea no es mucho la mayoría de actividades tengo que hacer Yo por que igual todavía mis hijos son pequeños, por decir el mayor me ayuda a barrer el patio, el chiquito lava los platos, pero no, el resto de actividades hago Yo” (E 21, SA).

Por otro lado, está el rechazo de los mismos integrantes del hogar, especialmente los varones, porque ellos piensan que estas actividades las debe cumplir una mujer y que más bien ellos “ayudan” con las actividades de la casa.

“(...) si Yo le digo, es tu responsabilidad, me da con el tomate en la cabeza (...) a ratos como que, sí le digo la palabra responsabilidad, pero a ratos ya no le digo nada porque si le digo algo, dice, no, ahí queda (...)” (Grupo Focal 1).



Universidad de Cuenca

En los relatos de las servidoras municipales muchas dicen distribuir roles con parejas, hermanos, hermanas, hijos o hijas; no obstante, cuando detallan todo lo que hacen, siempre están hablando en primera persona. La mayoría de actividades mencionadas son realizadas por ellas, son las que madrugar, no sus hijos e hijas o parejas; son las que preparan alimentos y de igual forma las últimas en acostarse luego de cumplir sus obligaciones; la intervención de parejas, excepto algunos casos, es solamente para situaciones eventuales, de muy poca responsabilidad o inversión de tiempo.

“(...) si, no en todo, pero si, hay cosas que a veces él hace a las niñas, les lava los dientes, pero Yo les peino, hay veces que él se encarga de todo lo que es escuela, deberes, el hace todo lo que son deberes, Yo no me encargo de eso, solo cuando él viaja a veces, él viaja mucho y ahí sí me toca a mí, pero el tema de deberes él se encarga” (E 10, DC).

“(...) en este caso soy Yo y mi marido, pero, a veces prefiero hacerlo Yo y no mi marido, porque, porque tengo mucha más acumulación de trabajo, de lavar más platos y un montón de cosas(..)” (Grupo Focal 1).

Para afirmar que, si existe una distribución de roles, es necesario saber cuan equitativa es esta división, sobre todo si en el imaginario de las personas se considera que la intervención de los integrantes de un hogar puede constituir una “ayuda” a las responsabilidades que tienen las mujeres en la esfera reproductiva.

El asignar funciones entre los miembros en un hogar, debe estar acompañado por la internalización del rol en cada persona que lleve luego al hecho espontáneo, automático de cumplir con una responsabilidad dentro del hogar, es decir, que no necesite ser solicitado o recordado.



Universidad de Cuenca

No se niega la existencia de hogares “democráticos” de las servidoras municipales, donde realmente cada persona tiene funciones definidas en el hogar; sin embargo, no es una constante.

La jefatura de hogar femenina tiene aún más complicaciones para distribuir roles. Existen por ejemplo mujeres solteras encargadas de cuidar a sus progenitores y a pesar de contar con familia, son ellas quienes asumen este cuidado.

“Si tengo un hermano, pero ya tiene su familia, ellos hacen ya su vida y realmente es bastante difícil tratarles de hacer que vayan asumiendo, claro que asumen cositas puntuales cuando Yo así les pido de auxilio, pero no es la misma responsabilidad de la persona que cuando vive con la persona que requiere” (E 17, MM).

4.2.4 Tiempo de Ocio y Recreación.

El ocio, es el tiempo de esparcimiento que puede tener una persona para sí misma, no tiene que ver con imposiciones, al contrario, es aquel que puede ser organizado y utilizado a voluntad, no significa inactividad total o de aburrimiento; es más bien el tiempo en el que se puede cubrir necesidades intelectuales, culturales, gimnasia, practicar algún deporte, es la actividad cuya realización le brinda bienestar personal, y al mismo tiempo, aporta al mejoramiento de la condición de vida de la persona que lo practica.

El dormir por ejemplo podría ser considerado como un momento de ocio, siempre y cuando se haya cumplido con las horas que el cuerpo requiere para su subsistencia.

“Yo quisiera tener ese tiempo, pero como llego cansada, es, busco dar de comer rapidísimo para ir a la cama, me encantaría tener este espacio, me encanta tanto el gimnasio, pero, las ganas se van por ahí (...)" (Grupo Focal 1).



Universidad de Cuenca

En el caso de las servidoras municipales la oportunidad de disfrutar horas en el día que les permita un espacio de esparcimiento es muy reducido o nulo.

“Prácticamente no, no ni así sea sábado domingos no, porque todos los días estoy pendiente de todo. No hay descanso” (E14, JO).

Las compañeras que participaron de las entrevistas, no tienen claro el concepto de ocio, pues el espacio que debería ser personal, continúa para muchas siendo parte de las actividades de cuidado.

“Si tengo o sea no me quejo porque en todo ese lapso mientras se lava la ropa, mientras se seca, estoy acostadita con mi guagua entonces ahí estamos jugando, estamos viendo lo que está haciendo” (E4, CH).

“Yo creo también que el tiempo que suelo tener libre, aprovechamos para compartir, al menos en mi caso compartir por ejemplo con mis hijos, (...) pero propio, propio... Yo a veces en mi trabajo trato medio de desestresarme (...)” (Grupo Focal 1).

No se puede limitar o condicionar la necesidad y el derecho de las familias a compartir espacios juntos, precisamente por el conjunto de emociones que se involucran y lazos fuertes que se forman entre madres y sus hijos e hijas, entre pareja, pero, no se puede confundir lo uno y lo otro, el tiempo de cuidado representa responsabilidad, el ocio es esparcimiento personal, tiempo personal, individual.

Estas acciones más bien pueden constituir una forma inconsciente de reparar el hecho de la ausencia del hogar, sin importar que esta decisión implique sacrificar sus propios espacios.

“Bueno, Yo ahorita más que esparcimiento que busque es compartir con mis hijas (...) así tenemos tengo Yo mi espacio ” (E 20, PG).

La carga social del cuidado, genera en las mujeres una serie de remordimientos, si ellas están disfrutando algún momento o espacio, este sentimiento se ve interrumpido por una



Universidad de Cuenca

sombra que recuerda su falta en el hogar, lo que obliga a forzar los lugares donde están presentes e inmiscuir en actividades personales a la familia para sentirse mejor; lamentablemente, estas acciones no siempre son efectivas; al contrario, resultan incómodas para cuidadores y cuidados.

“(...) de hecho en algún momento intente en un gimnasio porque realmente estaba saturada de cosas, nos íbamos con mis hijos, nos íbamos al gimnasio y salíamos muy tarde del gimnasio, entonces no o sea me estresé, en lugar de realmente aliviarme me estresé” (E 13, GC).

Por otro lado, existen también mujeres que tienen clara la limitación de su tiempo de esparcimiento y que han buscado algún tipo de alternativa para compensarlo; sin embargo, estos mecanismos desarrollados no necesariamente cumplen con las expectativas requeridas.

“Yo no puedo tener una vida social, no tengo a más de que tengo un grupito de amigos que más bien viéndome que Yo tengo esta situación ellos vienen a mi casa todos los fines de semana a hacer música (...)” (E17, MM).

Entre las personas entrevistadas, se indicó que el acceso a un mayor o menor tiempo de ocio, tiene también mucho que ver con el ciclo de vida en el que se encuentran, es muy diferente por ejemplo cuando son padres y madres con hijos pequeños que cuando estos son más independientes.

“Cuando mi hijo estaba pequeño Yo no descansaba ni un minuto” (Grupo Focal 1).

“Yo estoy viviendo un ciclo de vida con niños pequeños, entonces si es una carga bastante puntual hacia ellos y la rutina de vida que se tiene (...) ni para el uno ni para el otro (...)” (Grupo Focal 2).



Universidad de Cuenca

4.2.5 Participación Política y Comunitaria de las mujeres.

La normativa actual del país ha desarrollado acciones afirmativas y leyes específicas que buscan impulsar la participación de las mujeres en las decisiones que definen el destino del país, sin embargo, son varias las barreras que deben sortear aún para que su presencia sea equitativa.

En el caso del GAD de Cuenca, las entrevistas realizadas muestran dos posiciones entre las servidoras, aquellas a quienes el tema les llama la atención y muestran cierto interés por participar.

“(...) más joven y me gustaba, como decir participar con la gente, estar en las comunidades viendo las necesidades, (...)” (E 14, JO).

Sin embargo, aquellas que han estado presentes en ciertos ambientes políticos, han sentido mucha presión ejercida principalmente por los compañeros, precisamente porque la política socialmente esta vista aún como masculina siendo reprochable la presencia de mujeres en reuniones realizadas en horas avanzadas de la noche.

“(...) Yo creo que, si tiene mucho la carga social, ¿qué haces aquí?, ya estas hasta noche, ¿acaso en tu casa no te espera nadie? (...) entonces como que te cargan de esos estereotipos entonces, ese es uno de los impedimentos para tu avanzar (...)” (Grupo Focal 1).

Por otro lado, están aquellas a quienes la idea de participación, de ser una actora que tome decisiones, les es lejana, ajena a su vida cotidiana.

“No, no me ha llamado la atención nunca, nunca me ha gustado esas cosas” (E3, CP).

Su presencia en reuniones barriales, es pasiva, es decir, están presentes en la asamblea, pero sin comprometerse en su representación.

“Siempre estoy Yo sí sí en las reuniones siempre estoy Yo, ahí estamos que opinamos que esto que lo otro” (E3, CP).



Universidad de Cuenca

El mayor obstáculo para concurrir, es tener o no a cargo responsabilidades de cuidado, si estas existen o la carga es muy grande, las expectativas por asistir son bajas.

“Muy poco, muy poco, justo porque no tengo tiempo. (...) Yo prefiero muchas veces dedicarme más a las cosas en mi casa porque ya no tengo tiempo para eso como para encima colaborar en el barrio, es bien difícil” (E11, DP).

Al contrario, cuando la carga de cuidado disminuye, la posibilidad de participar se incrementa.

“(...) talvez después de unos años ya cuando me jubile” (E6, CaP).

“Bueno mi situación es particular, si lo he pensado y no afectaría otras personas porque, porque Yo ya soy una persona de sesenta años, (...) me quedaría el tiempo y el espacio y si, si he pensado” (E16, LV).

4.3 La vida laboral de las servidoras municipales. Esfera Pública

4.3.1 Los ingresos y la autonomía de las servidoras municipales.

Dentro del GAD de Cuenca, los ingresos que perciben las servidoras municipales se distribuyen así: el 0,17% de mujeres perciben un sueldo entre los U.S.\$400 a U.S.\$500; el 28,73% de servidoras, están en un rango de ingreso entre U.S.\$501 a U.S.\$1.000; el 59,87% se ubican en el rango U.S.\$1.001 a U.S.\$1.500; un 6,26% de las mujeres que trabajan en la institución, están en el rango de remuneración entre U.S.\$1.501 a U.S.\$2.000; un 3,37% está dentro del rango de U.S.\$2.001 a U.S.\$2.500 y finalmente, el 1,60% gana entre U.S.\$3.000 a U.S.\$3.500.

En la actualidad, el sueldo básico que perciben las personas en el país hasta finales del año 2018, fue de U.S.\$386,00²; “El valor de la Canasta Familiar Básica en la región Sierra fue de

² Definido por el Ministerio de Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial MDT-2017-0195.



Universidad de Cuenca

720,41 dólares, la de la Costa es 696,03 dólares, siendo Cuenca la ciudad más cara con una canasta básica de 734,64 dólares”. (INEC, 2018, p.10)

Como se puede observar, la institución mantiene mayoritariamente niveles de salarios que en teoría permitirían satisfactoriamente cubrir costos de supervivencia; más de la mitad de las servidoras municipales que se encuentran desempeñando puestos técnicos tienen un ingreso que sobrepasa los mil dólares; no obstante, no se puede dejar de analizar la situación de las mujeres con sueldos más bajos.

“Bueno nunca nada cubre todo, siempre falta, siempre, mi marido es jubilado, siempre estamos ahícito, al tope” (E 3, CP).

Nuevamente en el análisis es necesario también mirar la presencia de mujeres jefas de hogar, pues con un solo ingreso, tratar de cubrir todos los gastos y necesidades que el mantenimiento de la casa demanda es difícil.

“Bendito sea Dios diría salgo, salgo, así como saben decir a rajatablas” (E 17, MM).

“No es suficiente, no hay como ahorrar nada” (E 5, CD).

Además, ser el sostén de una familia, al mismo tiempo reduce las posibilidades de mejoras personales, llena de mucho temor e incertidumbre, el hecho de perder su posición laboral, es una posibilidad que aterra a las mujeres y es también un motivo en extremo fuerte que incide en sus decisiones.

“(…) Yo entre mis aspiraciones que he tenido, es estudiar, de hecho una maestría también pero, el asunto es de que están costosas las maestría por un lado y por otro lado el tiempo y la carga que tengo en mi hogar entonces para mí al ser digamos que el pilar de mi casa, hoy



Universidad de Cuenca

en día inclusive me da mucho temor molestar acá en caso de que sea dentro de horario de trabajo porque a veces no siempre, no siempre están dispuesto a ayudarnos entonces a veces me da hasta miedo poner en riesgo mi trabajo, es mi sustento para mí para mis hijos" (E 13, GC).

En algunos casos, el ingreso percibido en la institución esta direccionado también al pago de insumos y medicinas para las personas dependientes. En la investigación se entrevistó a una funcionaria que tiene un hijo con discapacidad intelectual profunda, quien manifestó que además de la medicación, ella paga en pañales un valor considerable y que este es un gasto del que no puede prescindir.

"(...), es muy importante que nos ayude con la medicación y pañales en mi caso que es en lo que más invierto. Yo gasto como trescientos dólares mensuales solo en eso" (E 18, MC).

No solo los hijos e hijas de las servidoras municipales son beneficiarios de los ingresos, existen casos de mujeres que asumen los gastos de sus padres, madres, especialmente en el tema de salud.

"(...) mi mamá no tiene seguro y cada vez que se enferma son dos mil, tres mil que se tiene que sacar ese rato para pagar (...) tengo que tener un dinerito que guardando, guardando, (...) cuando mami se enferma esa platita se coge y enseguidita se paga" (E 17, MM).

La formación académica de las servidoras municipales, es también otro elemento que se deja pendiente por la limitación en los recursos, las mujeres municipales priorizan los gastos, invierten más en su familia que en su desarrollo personal.

"Mi principal, mi principal motivo fue económico, fue económico todo el tiempo (...) Yo ingresé a la a la Universidad de Loja estuve tres ciclos, pero lamentablemente igual por



Universidad de Cuenca

factor económico me tuve que retirar siempre mi limitante ha sido el factor económico" (E 12, FJ).

4.3.2 El desarrollo profesional de las servidoras municipales.

La institución, precisamente por el tipo de servicio que requiere la ciudad y principalmente su población, demanda perfiles diversos de personas profesionales y no profesionales.

En el caso de las servidoras, el GAD, al facilitar una plaza laboral a una mujer en niveles técnicos y administrativos, está aportando a su desarrollo personal, porque le permite poner en práctica sus conocimientos y experticias; sin embargo, esta posición no define el final de las aspiraciones profesionales que cada servidora desee lograr.

Es decir, el proyecto de vida de cada persona tiene diferentes niveles o metas a cumplir, probablemente la oportunidad de laborar es una de ellas; no obstante, muchas aspirarán a profesionalizarse más, iniciar una carrera, continuar con estudios de posgrado, ascensos y ocupación de puestos directivos entre otros. En este sentido y desde la corresponsabilidad institucional con el logro de la autonomía de las mujeres, el GAD de Cuenca, tiene una actoría importante.

Durante las entrevistas realizadas, la percepción sobre las oportunidades de capacitación no fue muy satisfactoria, pues, si bien es necesario fortalecer los conocimientos para un eficiente desenvolvimiento en el puesto, las servidoras hacen evidente la carencia de cursos que sean de su interés.

“Bueno últimamente que se han dado algunas reformas en las leyes y en las normas hemos asistido a un curso de talleres de capacitación, no de manera personal sino más bien esos cursos que tenemos que tener conocimiento todos de la ley, no en una capacitación que, a mí como profesional, una realización personal” (E 13, GC).



Universidad de Cuenca

“(...) unas capacitaciones que aquí nos dan son de atención al público, cosas que a veces uno ya mismo como persona ya sí sabe, cómo comportarse, pero de ahí sí otros cursos de desarrollo cómo decirle no” (E14, JO).

“(...) no hay una política definida para apoyar y decir, queremos que nuestros servidores públicos se desarrolle (...), cuando se trata de procesos grandes de estudios profesionales digamos ya de tercer nivel, tampoco hay ese apoyo explícito, tal vez las dos horas en el mejor de los casos (...)” (Grupo Focal 1).

Desde la institución, se plantea la existencia de un plan de capacitación cuyo objetivo es recoger las necesidades de las servidoras. Una vez que Talento Humano recoge los requerimientos, se arma el documento asumiendo que la información enviada desde cada dependencia, es lo que realmente necesitan las servidoras.

“Desde el rol de Talento Humano se supone que el plan de capacitación surge desde las necesidades propuestas de los servidores, servidoras (...)” (Grupo Focal 2).

Al comparar estos dos puntos de vista, parece ser, que no se realiza un sondeo o diagnóstico de necesidades de capacitación directamente con las mismas servidoras, solamente a nivel de dirección, lo que, no necesariamente asegura la realidad de los intereses profesionales de la gente.

Además, la capacitación institucional, implica la consideración de un presupuesto que permite invertir en el personal para mejorar sus habilidades, conocimientos, actitudes con el fin de lograr su satisfacción, así como también beneficiar a la institución. Lamentablemente, en las entrevistas se conoció la posición de algunas servidoras quienes se sienten desmotivadas precisamente cuando la institución no valora el esfuerzo y menos aún la formación adquirida en el momento de finir su ubicación laboral.



Universidad de Cuenca

“(...) Yo saqué una autorización para asistir a un seminario y justamente si me auspicio el Municipio me pagó y todo (...) regresó y llego y me encuentro con el traslado administrativo, (...) es una frustración, es una frustración (...) , cuando se trata de un cambio algo a Usted no le ven sus competencias simplemente buscan un espacio donde que Usted pueda ir y sentarse (...)” (E 12, FJ).

Otras, por el contrario, debido al tipo de servicio que desempeñan, sobre todo la atención a la ciudadanía, tienen muy limitada la posibilidad de participar en los talleres de capacitación; casos de este tipo, se dan en las áreas de atención en salud, por ejemplo.

“No he recibido muchos cursos, pero no, siempre ha sido por el trabajo, de pronto no hay cómo dejar el lugar, el lugar no puede estar solo, siempre ha sido por el lugar, el espacio de trabajo” (E 3, CP).

Un elemento que también inhibe la intención de estudiar y formarse, es la inexistencia de políticas internas de promoción institucional, el GAD no tiene niveles o categorías intermedias, tampoco existen reconocimientos o bonificaciones especiales en el caso de que alguna servidora culmine algún tipo de estudios de pregrado y posgrado.

“Bueno o sea cuando estás como empleado y no como director realmente (...) no tienes tantas aspiraciones porque realmente si no tiene un escalafón de que suba a director realmente los puestos son iguales siempre y uno así se siente frustrado porque no, no, no crece nada (...)” (E 22, XB).

Una afirmación que se repite es también el hecho de que los puestos de decisión, son de libre remoción y que el tema político incide en la selección de las personas, no existen concursos para lograr estos espacios y en el caso de que se tuviera una propuesta para



Universidad de Cuenca

desempeñarlo se debe necesariamente renunciar a la posición como técnico y asumir la jefatura o desenvolverse como encargado, estas oportunidades crean un poco de incertidumbre y sensación de inestabilidad.

“(...) al tener el título de licenciada que pude acceder a tener ya un nivel de acuerdo al título que tengo, si, por ese lado sí, pero, de ahí en general todos los puestos a mi manera de pensar, todos los puestos de jefatura, de dirección y todos se manejan más en un tema político que meritorio” (E 11, DP).

“(...) estoy convencida de que, puestos de poder no es que uno accede por meritocracia, si no se accede en base a los allegados que se tenga, eso es lo que te lleva a puestos de poder en la mayoría de los casos (...)” (Grupo Focal 1).

4.3.3 Las mujeres municipales y los Techos de Cristal.

Dentro de los estudios feministas, las barreras que impiden mejorar las condiciones laborales de las mujeres en el espacio público, se las conoce como “techo de cristal”.

Mabel Burin (como se citó en Salmerón, 2014), manifiesta que el Techo de Cristal es: “La limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones (...)” (p.4).

La autora, hace una descripción acertada cuando indica que es un techo invisible, pues, en ninguna empresa o institución explícitamente se dice que las mujeres no pueden avanzar, las oportunidades existen, el discurso de la participación femenina en puestos de poder está presente, no hay leyes que impidan o limiten la carrera laboral de las mujeres.



Universidad de Cuenca

Esta afirmación coincide con las opiniones de varios de los servidores varones que trabajan en la institución, sus respuestas afirmaron con total convicción que efectivamente los tiempos han cambiado, que en la actualidad las mujeres tienen más oportunidades.

“(...) libres accesos a la educación, tienen libres accesos a todo, (...)” (E2, CC).

Otros, utilizan como evidencia la situación institucional, las posiciones en las que se ubican las mujeres y su desenvolvimiento en puestos políticos y de poder.

“(...) están en puestos altos, directivos, como decirle aquí en la institución están directoras, están coordinadores, jefes, están ocupando cargos importantes y es de notar también dentro de lo que es la, el Concejo Cantonal también hay varias mujeres que representan a la ciudad, entonces las mujeres, la participación de las mujeres ha sido muy activa y está tomando bastante fuerza (...)” (E9, DO).

Para ellos no existen limitaciones, prácticamente es sólo un tema de decidir si se desea progresar o no en la institución, pues las mujeres tienen ciertas habilidades “naturales” que les permite desempeñarse eficientemente.

“(...) la mujer tiene la cualidad de ser trabajadora múltiple, puede estar haciendo varias cosas a la vez y más bien cuando no tiene mucho que hacer se atormenta y se comienza a preocupar de las cosas (...)” (E1, AS).

No obstante, la realidad es otra, los roles de cuidado y vida familiar a los que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres constituyen un obstáculo para su desarrollo profesional, definitivamente de forma explícita o implícita, existe presión ya sea con la pareja,



Universidad de Cuenca

los hijos, la sociedad, quienes hacen creer a las mujeres que son responsables exclusivas de su cuidado.

“(...) la maternidad juega un rol así grande, pero también juega las tradiciones familiares de al ser mujer tienes que hacerte cargo también de los papas si están en un ciclo de vida donde necesitan cuidados (...) asumiendo un rol que culturalmente se les ha puesto a ellas que es el rol de cuidado y de encargarse de quehaceres del hogar” (Grupo Focal 2).

“Alguna vez, alguien cuando estuvo de jefe, una amiga me dice, ven (...) Yo te ofrezco tal nivel y ven para que trabajes, tuve que decirle que no porque realmente ese puesto necesita más del tiempo de las ocho horas y Yo no puedo dar, así es que Yo me he conformado con quedarme donde estoy porque en realidad este espacio es el que me permite Yo también poderme dedicar al tiempo que requiere mi mami” (E 17, MM).

“(...) Yo estuve en la universidad, pero cuando tenía clases mi marido me decía y las guaguas con quien quedan, entonces ya no podía Yo hacerlo (...) no podía salir a la universidad (...) él no me dejó terminar una carrera, cada vez que me iba o asistía a un curso de inglés o algo, ese día mismo venía tomado (...)” (Grupo Focal 1).

Las mujeres municipales reconocen que por sí solas no pueden asumir grandes responsabilidades laborales y en caso de que alguna lo hiciera, con certeza, se anticipan al hecho de que su desempeño no será eficiente en ninguno de los espacios en los que actúe.

“Yo admiraría si es que alguna mujer pudiera hacer eso en realidad, es complicado, no solas no y así dedicándose al cien por ciento (...) como se debe, no, de pronto descuidando a la guagua dejándole sucio o enfermo o votado por ahí a medias a medias podría ser, pero dedicándose como se debe no” (E 21, SA).



Universidad de Cuenca

“(...) me parece a mí imposible, por qué imposible, porque tendría que el trabajo de dirección requiere horas extras, requiere esfuerzos extras y sí las ocho horas de trabajo que tenemos más una hora poniéndole de promedio de movilización nueve horas, más todo el tiempo para la preparación, el cuidado de la casa, ¿a qué hora esta persona dedicaría si no tuviera una persona que le reemplaza en sus acciones? (...)” (E 16, LV).

4.4. El doble rol y los efectos sobre la vida de las servidoras municipales

Como en cualquier otra institución del sector público, las mujeres contratadas en el GAD de Cuenca, deben ser responsables con las funciones que se les encomienda, así como también, someterse a todas las exigencias que establezca: cumplimiento de la jornada laboral, tiempo adicional de ser necesario, puntualidad, desempeño eficiente, entre otras; no obstante, como se ha podido observar en los apartados anteriores, las servidoras municipales no sólo cumplen su rol productivo, pues tienen además una serie de obligaciones familiares.

Este doble rol que las agota y al que se le debe sumar la sanción social que las estigmatiza por su ausencia en los hogares, genera en ellas culpa, con efectos sobre su calidad de vida, sobre su estabilidad emocional.

Cuando les consultamos a las entrevistadas, qué sentimientos les genera, o les generó en algún momento de su vida dejar a sus hijos e hijas en las casas, escuchamos expresiones como:

“(...) tenía una carga de culpa increíble, o sea Yo me sentía súper mal, dejarle que le cuide otra persona porque sentía que tenía que hacerlo Yo misma, entonces, es una carga de culpa que quizás mi esposo no sentía, el si se preocupaba, debió haber tenido miedo de que le pase algo, pero la culpa que Yo sentía, dudo que el la haya sentido” (Grupo Focal 1).



Universidad de Cuenca

“Mucho tristeza y ahora mucha más preocupación desde que falleció mi otro hijo, porque fue un golpe duro cuando falleció mi primer hijo, mi empleada estuvo sola, no hubo quien le salve (...)” (E18, MC).

Las labores de la casa, los remordimientos y culpas, el trajín de la movilización, los problemas económicos, las responsabilidades laborales, las expectativas no cumplidas, cobran su cuota con la salud de las mujeres.

4.4.1 El exceso de roles y la salud de las servidoras municipales.

La Organización Mundial de la Salud (2014), en su Constitución celebrada en New York en el año 1946, establece principios fundamentales básicos para lograr “la felicidad, las relaciones armoniosas y la seguridad de los pueblos” (p.1); el primero y quizás el más conocido, plantea el concepto de salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p.1). Este concepto presenta a la salud como un tema amplio, integral que rebasa el hecho físico.

El segundo y no menos importante “el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social” (p.1).

El Sistema de Salud en nuestro país considera estos postulados y los ha incorporado también en su gestión, por lo tanto, velar por la salud del recurso humano de una institución, es el deber de un Estado, garante de derechos.

La mayoría de las servidoras municipales que participaron en las entrevistas, comentaron sufrir de alguna enfermedad atribuida al estrés. Los problemas de salud mencionados podrían clasificarse entre leves y fuertes.



Universidad de Cuenca

“(...) ellas tienen más presión que nosotros, hay que admitirlo, entonces si ella llega con sus cargas de trabajo, con sus problemas y llega a la casa y tiene problemas en la casa, para mí, aparte de ser el causante, muchas veces es el detonante de todo esto (...)” (Grupo Focal 2).

Dentro del primer grupo –enfermedades leves- se encuentran dolencias de tipo muscular.

“Si, si tengo he tenido problemas en mi espalda, por esto tengo esta silla medio para discapacitados, si, si realmente tengo mucho estrés (...)” (E 6, CaP).

Están presentes también jaquecas, problemas estomacales.

“Yo tengo ahorita migraña, me afecta mucho porque Yo sufro de migraña y me afecta la migraña a veces creo que hasta el estómago (...)” (E 10, DC).

“Si, Yo tengo problemas intestinales bastante, bastante complicados que ya se están volviendo graves porque y todo me dicen que es fruto (...) del estrés de la parte emocional que uno tiene entonces sí (...)” (E12, FJ).

Por otro lado, están las servidoras municipales que presentan mayores complicaciones de salud, -hipertensión, tumores, fibromialgias- que pueden requerir dependiendo el caso de tratamientos prolongados o permanentes.

“Claro, estuve pasando incluso ahora no es mucho tiempo por un tema personal y todo ese tema de estrés y todo resultó en una hipertensión, en una hipertensión emotiva, entonces sí o sea el tema de estrés obviamente le causa problemas de salud” (E 11, DP).



Universidad de Cuenca

“Yo ando así también un poco como enferma (...) me detectaron que estoy con una hormona altísima, me hice me mandaron hacer una resonancia y he estado con un tumor y ahora estoy en tratamiento de eso” (E 14, JO).

“(...) ahora por ejemplo Yo llevo siquiera unos tres meses con dolor de la rodilla, estaba súper coja y no hasta el momento no me pueden, me han hecho solo una radiografía de la rodilla, no está bien, pero de ahí y Yo ya no puedo caminar ya casi, las gradas no puedo subir, me duele mucho entonces tengo que ir de una en una, de aquí por ventaja el ascensor” (E18, MC).

El exceso de trabajo de cuidado, puede a más de afectar la salud de las personas, poner en riesgo la vida de las funcionarias municipales.

“Me he estado quedando dormida en el carro, entonces me tuve que ir porque pensé que algo me estaba pasando en la cabeza, me hice atender con una psiquiatra, es decir, con una neuróloga neuropsiquiatra, entonces ella me dijo no, que eso era problema del cansancio se llama dice Síndrome de Cansancio de la persona que ayuda a una persona discapacitada” (E 17, MM).

La salud emocional también se ve afectada por el estrés generado por la sobrecarga de cuidado, en muchos de los casos estos efectos se recrudecen cuando existen de por medio condiciones difíciles en sus dependientes, -discapacidades, adultos y adultas mayores, enfermedades catastróficas-, calando muy profundo en los sentimientos de las mujeres, en su estabilidad emocional.

“(...) Yo también tuve que entrar en una etapa de medicación, pero logré superar entonces, pero hay cosas que los medicamentos ayudan sí pero no cura, sobre todo los problemas de dolores del alma” (E17, MM).



Universidad de Cuenca

“(...) lo que si siento es cansancio, mucho cansancio, antes sentía como que tenía un poco más de fuerzas y aguantaba, estaba con más energía, ahora siento que a veces ya no doy más, pero es cansancio, como cuestión de salud, no me he visto todavía afectada, no, tal vez triste” (E 13, GC).

Durante las entrevistas, también se tuvo la oportunidad de conversar con algunos profesionales que trabajan en el Centro de Salud Municipal, precisamente sobre aquellas enfermedades que se pueden atribuir al tema del estrés. Los diagnósticos de salud coinciden con los testimonios de las servidoras municipales.

“Yo les he notado muchas de las trabajadoras que aquejan cervicaljias, lumbalgias, lesiones neuromusculares también, pero es debido a que muchas por la presión emocional por su doble función, hace que se pongan más tensas en el aparato esquelético y muscular, entonces aquejan los dolores (...)” (E 1, AS).

El tema del estrés, se lo puede percibir con mayor facilidad por aquellos servidores del área de la salud y entre estos aquellos cuya atención tienen un acercamiento con la parte subjetiva de las servidoras, en la entrevista realizada a uno de los psicólogos se pudo conocer que, de los casos de depresión de las servidoras atendidos, por lo menos un cuarenta por ciento se debe a un exceso de responsabilidades en sus hogares.

“Es bastante, es bastante alto y haciendo la comparación de los casos atendidos entre hombres y mujeres, claro en los hombres el porcentaje es cero, nulo, cuanto, a exigencia de otros roles, pero en mujeres es un porcentaje alto, un cuarenta por ciento aproximadamente” (E19, PT).

“(..) las personas que aumentan las patologías musculares, es porque no solo tienen estrés solo aquí sino también en casa (...), no es solo vengan y me digan en el trabajo me siento



Universidad de Cuenca

mal y en la casa estoy bien, porque, si regularmente estas bien en tu casa, regularmente estas bien en el trabajo (...)" (Grupo Focal 2).

4.5 Respuesta institucional ante las necesidades de cuidado

Durante el proceso de recolección de información, se entrevistó a servidores de ciertas áreas municipales vinculadas con el tema de esta investigación. En el caso de Talento Humano por ejemplo se consultó sobre los mecanismos que se han desarrollado para facilitar el acceso de las mujeres para desempeñarse como servidoras del GAD, precisamente para conocer cómo estas acciones estarían aportando o no a la autonomía de la mujer.

Al respecto se informó que el procedimiento se da a través de concursos de oposición y mérito, precisamente porque la intención es brindar oportunidades y equidad en los procesos de admisión.

"(...) Yo creo que la institución ha implementado desde hace unos dos o tres años atrás fuertemente lo que es concursos de oposición y méritos y eso me parece fundamental" (E2, CC).

No obstante, cuando se consulta sobre la aplicación de acciones afirmativas, la posición cambia, pesa más el tipo de labor a desempeñar que las habilidades que puedan tener las o los postulantes.

"Dependería prácticamente del puesto, digámoslo así, si es el trabajo directo con personas de campo como es de cuadrillas preferiría un hombre" (E9, DO).

El argumento base para este posicionamiento, fue el hecho de que las mujeres no representan autoridad o no pueden dirigir a ciertos grupos. Incluso se sostenía que en algunos casos donde



Universidad de Cuenca

mujeres se encuentran en posiciones no tradicionales, ellas por sí mismas, no aplican con frecuencia o tratan de buscar otro espacio.

“(...) algunos cargos que parecen de fuerza algunas mujeres se corren, digámoslo así o no aplican a ese tipo de trabajo pero hay muchos casos, aquí tenemos creo que son cinco mujeres que están dentro de obras públicas dentro de la parte de equipo camionero pesado, dos de ellas son operadoras, una es ayudante de máquina y dos más que están por ahí como choferes, pero justamente ellas se arriesgaron a entrar en esa parte de ahí porque muchas mujeres se les ha pasado a esas áreas y salen por que dicen, es el trato con hombres, no nos es fácil y les piden que salgan de ahí” (E9, DO).

Analizando luego la ubicación de las mujeres en la institución, se pudo constatar que existen algunas dependencias municipales en las que prevalece la presencia de mujeres, especialmente en aquellas donde se prestan servicios sociales para la ciudadanía.

“(...) se asume que la afinidad social tiene que ver con la presencia de las mujeres, mucho más que ser una estrategia para vincular a mujeres, digamos así, es una situación que ya ha venido históricamente (...)” (E8, CM).

Como lo indica el entrevistado, la presencia mayoritaria de mujeres en estos espacios no tiene la intención expresa de permitir poner en práctica su formación y capacidades, más bien en su selección pesa el hecho de ser buenas cuidadoras.

Cuando se consulta sobre la existencia de una política de cuidado al interior de la institución, en primera instancia se mencionan los servicios existentes de cuidado infantil, para adultas y adultos mayores; sin embargo, de todos ellos, solo el Centro Infantil Sol de Talentos está dirigido a la atención de hijas e hijos de los servidores y servidoras del GAD; obviamente este servicio no cubre toda la demanda y tampoco existe ninguna concesión especial para obtener un cupo en el resto de centros que funcionan en la ciudad.



Universidad de Cuenca

“Cómo preferencia, preferencia, no creo que exista porque todos somos iguales independientemente de si somos del municipio o no somos del municipio; sin embargo, tengo entendido que hay por ejemplo un CDI del que se benefician los servidores municipales y que son de uso específico para ellos (...)" (E2, CC).

Otra acción que se ha implementado, son los permisos establecidos en la ley, referidos a la disminución de la jornada laboral para aquellas servidoras o servidores que tienen a su cargo personas con un alto grado de dependencia.

“Bueno, dependiendo de la situación, bueno nosotros aplicamos lo que la ley nos permite prácticamente, digámosle que Usted tiene una persona con discapacidad en la casa, la ley nos permite que nosotros le redujamos la jornada o le demos facilidades para que pueda atender a esta persona con discapacidad en la casa, hay casos en que solo labora seis horas que la ley permite" (E 9, DO).

Esta respuesta trajo consigo una nueva pregunta relacionada con la promoción de la ley o el nivel de conocimiento que tiene la misma entre las servidoras y servidores municipales, al respecto se nos manifestó:

“Lo que nosotros hemos hecho es en algunos frentes, no hemos logrado copar todos los frentes en promulgar un poco de leyes (...)" (E 9, DO).

La atención institucional, está dirigida para la ciudadanía y esto está correctísimo; no obstante, esto muestra también que, al interior del GAD, las necesidades de cuidado que tienen en este caso las servidoras, no se consideran efectivamente dentro de su gestión, quedando más bien a discreción de las autoridades apoyar o no a las mujeres con sus intereses específicos de cuidado.

“No como una política general, más bien ciertas personas que formamos parte de los equipos siempre estamos promoviendo de que existan más que permisos más que consideraciones



Universidad de Cuenca

especiales, que pueda tenerse una lectura de la persona, del ser humano en este caso de la mujer y que pueda considerarse esto para las salidas, para los permisos para sus actividades extras que tienen a parte de lo laboral, pero como una política general no, no existe esto" (E 8, CM).

Con relación al tema de salud, la institución cuenta con el Centro de Salud Ocupacional Municipal constituido por equipos multidisciplinarios -trabajadores sociales, psicólogos clínicos, psicólogos laborales, médicos ocupacionales, médicos generales, odontólogos, fisiatras- el centro tiene instalaciones nuevas, cuenta con equipos modernos y está ubicado a pocas cuadras del edificio principal de la institución, este centro es anexo al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social lo que permite a los y las usuarias lograr atención de salud en otros niveles de especialidad.

Se podría decir que la salud para las servidoras municipales es accesible; no obstante, no está disponible ni se adapta a todas sus necesidades pues la atención está limitada por cuanto solamente brindan atención a la o el servidor, sus hijos menores de edad y en algunos casos complejos a padres y madres.

"(...) si el empleado también puede hacer atender a sus hijos a su esposo, digámoslo así si es una mujer que está afiliada y hasta los 18 a los hijos y nada más y dependiendo de pronto si el empleado o empleada vive solo y tiene a su cargo los padres también le puede hacer atender a los padres. Pero eso si nos tiene que demostrar con los trámites legales, que le hacen declaración juramentada y todo" (E9, DO).

Esta decisión resulta excluyente porque existen servidoras municipales que son jefas de hogar, que tienen padres y madres no siempre con enfermedades catastróficas pero si delicados de salud, con hijos e hijas mayores de diez y ocho años pero que aún siguen siendo dependientes, -estudiantes- cuya inatención obliga a las servidoras a buscar otras alternativas.



Universidad de Cuenca

En el tema de ocio y esparcimiento el GAD implementó un programa de caminatas saludables, cuya intención fue lograr un tiempo de relajamiento para las y los servidores municipales sin embargo desde la dirección de Talento Humano, se manifestó el poco interés que el recurso humano de la institución le dio.

“(...) no tuvimos acogida, viene de cultura, es cultura (...) de cuarenta personas, diez, quince, (...), piden y cuando se les da, que pasa (...)” (Grupo Focal 2).

Al parecer, existe dentro de la institución, el imaginario entre las personas de que estos momentos son sólo para perder trabajo, no como la oportunidad de contar con un espacio de distracción que es también un derecho de la persona trabajadora.

“toman la situación de cuidado personal y todo lo que es personal como actividades de relleno (...)” (Grupo Focal 2).

También se comentó sobre el desarrollo de procesos de profilaxis mental en los CDIs en los que se generaron talleres para formular estrategias para el manejo de emociones que permiten identificar problemáticas de las servidoras que ahí trabajan.

“(...) en el caso de detectarse algún caso (...) vienen acá a un proceso (...)” (Grupo Focal 2).

El GAD de Cuenca, tiene una Coordinación de Género, cuyo objetivo principal es transversalizar el enfoque en la gestión municipal, lo que implica no sólo en el tipo de servicio que presta la institución a la ciudadanía, sino también en la dinámica interna de la misma; al respecto, se entrevistó a la persona encargada de este espacio quien considera que si bien se han logrado avances importantes en el tema, la institución no cuenta aún con una política específica de cuidado que busque mejorar la condición laboral de las servidoras municipales; no obstante, desde el punto de vista de la corresponsabilidad institucional, mencionó una propuesta de proyecto para la implementación de un Lactario Municipal en el siguiente año.



Universidad de Cuenca

“(...) estamos trabajando en este momento, es una ordenanza sobre el tema de los lactarios, las mujeres todavía estamos siendo únicas responsables sobre el tema de la protección de niñas y niños en edad temprana y el Estado a pesar de que existe ya un reglamento sobre la implementación de uso de lactarios, (...) para que la institución asuma esta responsabilidad sin que eso signifique un descuento de tiempo a las compañeras sino que más bien esta sea una corresponsabilidad del Estado, la protección de las niñas niños en épocas de lactancia” (E 15, JO).

La persona que dirige la Coordinación del departamento en su entrevista manifestó además que aún persiste la necesidad de continuar haciendo cambios, iniciando con un levantamiento de necesidades de cuidado de las servidoras municipales, así como también el mejoramiento de las características de los servicios.

Un elemento interesante de esta entrevista es el planteamiento de la democratización del cuidado para de-construir en el imaginario de las personas, la exclusividad de las mujeres en el cuidado, la Coordinadora de Género, propone campañas que faciliten el trabajo de las mujeres, piensa que se han desarrollado muchas medidas hacia fuera de la institución pero que falta mucho por trabajar casa adentro.

“(...) replantear el tema de las responsabilidades del cuidado, no como una ayuda de la otra parte sino más bien como un tema de construcción colectiva de ese espacio de crecimiento y de protección” (E 15, JO).

4.6 Expectativas y necesidades de las servidoras municipales

4.6.1 Reconocimiento de la diversidad.

Linda Nicholson (como se citó en La Barbera, 2010) se refiere a las mujeres como un “mapa de similitudes y diferencias que se interseccionan”. (p.59) Esto quiere decir que, a pesar de que



Universidad de Cuenca

en general las mujeres están en una posición de subordinación, la situación de todas no es la misma, no se puede hablar de mujer sino de tipos de mujeres y esto ocurre exactamente en el GAD; hay muchas diferencias entre las servidoras municipales, distintos intereses, sobre todo, si se analiza desde el punto de vista del cuidado.

Durante las entrevistas, ellas plantean la importancia de que la institución reconozca su realidad particular.

“(...) creo que la institución en ese sentido debería no sé, estudiar a fondo cada caso, cada situación, todas las personas tenemos diferentes historias de vida y no creo que a todas nos tengan que tratar de la misma manera (...)” (E 13, GC).

“(...) mirar con más integralidad, como seres humanos que va más allá de la institución, debería generarse una investigación para conocer como le decía hay una ausencia de conocimiento ¿Con quienes trabajamos? ¿Quiénes somos? ¿Cómo somos? ¿Cómo vive?” (E 16, LV).

Esto significa que, no se puede homogenizar a todas las empleadas municipales pues, debido al mayor o menor trabajo de cuidado que realicen o responsabilidades que cumplan, las hace seres humanos diferentes. Es necesario mirar a las servidoras utilizando un enfoque de género interseccional por su conexión con otras condiciones que inciden en las identidades y en las vidas de las mujeres, por lo tanto, no actuar de este modo generaría un acto de discriminación.

En varios de los apartados anteriores se ha tomado como ejemplo el caso de las servidoras jefas de hogar, cuya responsabilidad de ser el único sustento de sus hogares la ubica en una posición totalmente diferente de aquella en la que tiene un hogar con dos ingresos.

4.6.2 Cuidado para las cuidadoras.

La Ley Orgánica de Discapacidades, en el art. 52, referido al derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación dice:



Universidad de Cuenca

“Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho horas diarias, que tuvieran bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano”.

Varias de las servidoras municipales que participaron de las entrevistas manifestaron haber utilizado o estar en uso de estas dos horas, permiso que definitivamente les ha permitido velar por el bienestar de sus familiares.

Sin embargo, mirar día tras día como la enfermedad consume a un ser querido, cuando a pesar del cuidado su condición de dependencia nunca cambiará, cuando se piensa que no es suficiente, genera en las servidoras municipales un desgaste, una afectación emocional la que en algún momento traerá repercusiones.

La ley busca precautelar el derecho al cuidado que tienen las personas; no obstante, no está pensada en mejorar las condiciones de vida de aquellas que se encargan del cuidado.

Es común en los equipos que atienden a personas víctimas de violencia de género, la asistencia a talleres de autocuidado, pues, atender diariamente casos complejos, llega a tocar la parte emocional, la sensibilidad de los profesionales. La misma situación la viven las personas que cuidan de otros y otras y más complejo aún por que de por medio existe un vínculo afectivo, son personas a quienes aman y son parte de su vida.

Hay mujeres municipales cuya situación de cuidado es excesivamente demandante y muchas de las veces estas dos horas no son suficientes.

“Yo algunas veces he conversado aquí con el trabajador social y me dicen (...) es que las terapias no le podemos hacer, porque lo que pasa es que eso requiere más tiempo del tiempo de las dos horas que ya le está dando la institución” (E17, MM).



Universidad de Cuenca

Algunas servidoras municipales, consideraban positiva la práctica de las caminatas saludables, más les apenaba el hecho de que la gente no busque estos espacios y no asistan; no obstante, se manifestó que a más de esto es necesario espacios o talleres de autosanación.

“(..) nos falta el autocuidado, son espacios propios para nosotras para hombres y mujeres, porque en el trabajo todos nos estresamos; en donde nos enseñan a relajarnos, nos enseñan a movernos, nos enseñan a querernos un ratito más (...)” (Grupo Focal 1).

Desde la institución, el trabajo de cuidado debe ser reconocido como importante, hacerlo visible, valorarlo económico, no se debería pensar cuánto le cuesta en tiempo o en recursos al GAD dar la atención a una persona; al contrario, se debe pensar en cómo la institución invierte en el bienestar de la gente, es necesario ir más allá, desarrollar políticas transformadoras que garanticen los derechos, la autonomía de las cuidadoras.

4.6.3 Promoción de los derechos para las servidoras municipales.

Los Derechos Humanos pertenecen a las personas desde su nacimiento, en igualdad absoluta, tanto para hombres y mujeres sin importar la condición social, religión, ideas políticas, sexo, edad, entre otras, por lo tanto, deben ser estrictamente respetados.

La Constitución ecuatoriana ha consagrado en su texto todos los derechos, así como también expresa su cumplimiento a través del Estado mediante Leyes, reglamentos y demás ordenamientos jurídicos. Conocer nuestros derechos, es importante, pues permite exigir su cumplimiento y denunciar cualquier abuso.

En este trabajo de investigación, las personas participantes mostraron desconocimiento acerca de las normas referidas al tema de cuidados e incluso varias que han sido beneficiarias de la ley con relación al permiso para cuidar a personas dependientes manifestaron enterarse de este derecho no a través de un canal oficial sino por otras servidoras municipales.



Universidad de Cuenca

"ese permiso si me concedieron, pero no fue que Yo, que la institución se acercó a mí a decirme su mamá está enferma podríamos ayudarle con eso, fue realmente una casualidad, una compañera que estuvo trabajando por un tiempo en la oficina y ella me comentó (...)" (E 11, DP).

Si bien es cierto, la institucionalidad pública para asegurar su adecuado funcionamiento, tiene la potestad de exigir un rendimiento eficiente a su recurso humano, pero, al mismo tiempo debe velar por el cumplimiento de sus derechos que permitan su bienestar laboral y personal, para lo cual, es necesario que realice una difusión y promoción permanente de los mismos, acompañado de la práctica institucional.

"(...) mi sugerencia para la institución es potencializar muchísimo más esa área que es de cuidado de salud ocupacional y difundir más, hacernos conocer realmente que existen esos derechos y beneficios para los funcionarios porque si bien existe y no se difunde si desconocemos no podemos hacer uso de eso" (E12, FJ).

"(...) nadie te dice que vos tienes derecho a esto (...) ni a todos los servicios a los que vos puedes acceder como funcionaria" (Grupo Focal 1).

Las servidoras municipales también plantean la necesidad de una política institucional, tomando como referencia lo que determina la ley, pero, también construida con las personas que laboran en la institución, con el fin de no tener servicios por coyunturas políticas sino más bien que sean permanentes y que consideren todos los factores que inciden en la vida de las servidoras.

"el tema de la recreación, el tema de la salud, el tema de los horarios y sustentada en el trabajo de cuidado" (Grupo Focal 1).



4.6.4 Horarios flexibles.

A inicios del siglo anterior, las luchas de los grupos de obreros consiguieron una reducción de la jornada laboral conquista que tuvo efectos positivos tanto en la salud y bienestar de las personas como en el incremento de la producción. En el caso que se estudia, lograr una reducción de la jornada sería una estrategia interesante que permitiría a las mujeres reducir su pobreza de tiempo y un incentivo para mejorar su rendimiento.

“(...) a mi parecer desde mi punto de vista el horario para las mujeres debería ser menor o debería acomodarse de alguna manera al horario para compartir un poco más de tiempo con los niños, con los hijos pequeños” (E 21, SA).

Para otras mujeres la solución no está en la reducción de las labores sino más bien en la continuidad de la jornada.

“cuando Yo me quede viuda Yo trabajaba en una jornada única, eso a mí me servía un montón porque tenía tiempo para apoyar a mis hijos, pero ya no (...)” (E 13, GC).

“Yo creería que tal vez la sola jornada sería una opción porque nosotras como madres ahí podemos estar más tiempo y la carga no sería ... en mi caso Yo me acuesto diez, diez y media, pero si Yo trabajara en una sola jornada probablemente nueve y media Yo ya estuviera libre de todos lados (...)” (E 10, DC).

“(...) Yo sí quisiera hacer una pequeña recomendación que, si fuera conveniente un horario un horario continuo una jornada única que llamamos porque al salir un poco más pronto de la oficina si tendríamos espacio para realmente organizarnos mejor y en ese tiempo aprovechar para tomar un relax que consideró muy necesario” (E 12, FJ).

4.6.5 ¿Qué servicios de cuidado necesitan las mujeres?

Es evidente que la necesidad de servicios de cuidado para las servidoras municipales debe ser diverso, en la institución se ha privilegiado la atención de hijos e hijas, situación totalmente



Universidad de Cuenca

correcta; no obstante, existe un solo centro que no necesariamente cubre la demanda real que tiene las y los servidores de la institución.

Con relación a este mismo centro, es necesario considerar su accesibilidad; al respecto, desde el punto de vista económico, el Sol de Talentos cumpliría por ser un servicio gratuito, pero, desde la accesibilidad física se debe considerar su ubicación en el Centro Histórico, es decir, la existencia de lugares de parqueo para vehículos, recorridos de bus cercanos y sobre todo la distancia con las viviendas de las servidoras municipales que no poseen vehículo privado y que residen en zonas periféricas.

“No, no, no he tenido porque se me hacía super lejos, si donde estaban ubicados los locales se me hacían lejos y se me complicaba” (E 6, Catalina).

Por otro lado, el centro de cuidado infantil recibe niños en un rango de edad determinado.

“(...) sé también es que no les aceptan desde muy chiquitos entonces cómo le dejó a una bebé de cinco meses si no le aceptan desde tan pequeña (...)” (E21, XB).

“(...) mi hijo no me acuerdo muy bien, pero puede ser que estuvo ahí tal vez desde los ocho años, sería un poco más hasta los doce años que era el tope de la edad” (E11, DP).

Esta situación nuevamente pone en conflicto a las servidoras municipales con hijos e hijas que tienen otras edades, por este motivo ellas plantean la creación de otro tipo de espacios.

“(...) algún centro donde les den algún taller, alguna actividad, algunas clases no sé, de guitarra, de música, de danza alguna cosa así” (E13, GC).

“En las tardes una actividad que sea de arte de deporte, según la edad para los niños (...) que los chicos ya no pasen toda la tarde solos y si ya terminan de hacer las tareas que no se dediquen a ver la televisión” (E7, CR).



Universidad de Cuenca

En el caso de personas adultas y adultos mayores, el GAD actualmente cuenta con dos centros geriátricos en la ciudad, es verdad que algunas compañeras municipales tienen un cupo, pero esto no garantiza la accesibilidad de todas.

“(...) y hay otra cosa, vera si en las instituciones por ejemplo tienen las madres la posibilidad de tener guarderías que exige por cierto número de personas las guarderías para los hijos, porque también en instituciones grandes no se exige que se hagan los centros geriátricos para los padres de los empleados que ven a sus padres” (E17, MM).

Es necesario mirar además si es que los servicios se adaptan a las necesidades de las servidoras municipales, pues no es suficiente que este exista, que sea accesible y le den un cupo, es muy importante que se ajuste a los intereses de sus usuarios y usuarias. Un ejemplo claro es el tema de los horarios, como lo mencionó también la Coordinadora de Equidad de Género, pues en algunos casos cuando el centro cierra, las servidoras no pueden asistir a la institución.

“(...) cierra a más que cuando ellos tienen que preparar las actividades para el año hacer las evaluaciones para cosas puntuales que será unos cuatro o cinco veces al año

-Y en esas ocasiones ¿cómo hace Usted?

-En estas ocasiones tengo que pedir permiso con cargo a vacaciones (...)” (E17, MM).

Las servidoras municipales que tienen dependientes a su cargo que sufren de discapacidad, también ansían ser beneficiarias de un centro que les brinde atención de calidad a sus hijos e hijas.

“Fuera espectacular un centro donde que les reciban y les den las terapias. Yo en la escuela de mi hijo pago trescientos dólares mensuales en la fundación, que sume Usted son seiscientos solo en esos gastos que Yo tengo con él y falta todavía tanto, entonces si aquí en



Universidad de Cuenca

el municipio nos dieran un centro donde que así mismo le reciban en la mañana y nos entreguen en la tarde, sería tan diferente" (E18, MC).

La lactancia es un período muy importante dentro de la vida de las mujeres, no sólo por el aporte nutricional para el niño o niña lactante sino también por los beneficios en el tema de salud para las mujeres, tanto física, pero sobre todo emocional, por este motivo contar con salas de lactancia o un espacio digno para extraer la leche es un requerimiento de las servidoras municipales.

"(...) crear algún espacio de pronto para los pequeñitos, para donde Usted pueda acceder, de pronto que le digo, rapidito se vaya a la sala y le da de lactar a su guagua, o se va y le veo un ratito o sea algo así para que la mamá también trabaje tranquila" (E 22, XB).

En una de las entrevistas realizadas, se mencionó la existencia hace varios años de comedores municipales que atendían a niños de escasos recursos, en este espacio a más de brindar una nutrición adecuada, se tomaba en cuenta también su salud física, oral, así como también el apoyo en las tareas, por lo que se considera una buena opción la implementación de algún servicio similar para los hijos e hijas de las servidoras municipales.

"aquí les daban en los comedores, les daban a todos los niños, aquí habían como 160 niños y venían al almuerzo esos guaguas, almorzaban y se iban, (...)" (E3, CP).

"pero, de ahí como póngase para el personal del municipio, no era tan así, o sea eso sería bueno más bien para los hijos de los empleados y trabajadores, porque era una ayuda grande" (E3, CP).

Algunas de las mujeres entrevistadas en el momento de hacer esta pregunta, vieron más allá de su responsabilidad como cuidadoras, pensaron en su bienestar personal, planteando la generación de un espacio propio donde no se tengan responsabilidades con otros, sino solamente donde cada mujer sea la protagonista.



Universidad de Cuenca

“tal vez algo para como dice para desesterarse, gimnasio Yo no sé, algo que nos ayude para estar en horario, algo tal vez saliendo para irnos, para estar en actividad porque eso también es importante” (E 14, JO).

La atención en salud, es un servicio institucional muy utilizado por las servidoras municipales, no se puede negar que contar con un centro de salud municipal es importante, sobre todo porque el que existe en la institución está bien equipado, tiene profesionales que forman equipos multidisciplinarios; sin embargo, es válido preguntarse el grado de aceptabilidad que este tiene o dicho de otra forma, el grado de satisfacción que este brinda.

Durante las entrevistas, fue un clamor de varias, la necesidad de una atención integral, que no se atienda solo el síntoma físico sino también la parte subjetiva que sienten también afectada.

“No, no se preocupan en lo absoluto eso Yo pienso que no se preocupan porque Usted llega le preguntan si le duele algo y si Usted dice que sí, le agarran le dan una pastilla, pero realmente Yo no he tenido la suerte de que alguien diga vamos a ver porque el ¿por qué? le molesta esto, buscar una razón, (...) si le atienden le hago un examen de sangre, no no tiene nada, entonces ellos deducen, debe ser emocional pero no se preocupan en decir qué emoción está causando este problema sino simplemente, “no, tiene que poner de su parte”, no es nada, entonces es como que uno más se deprime bueno porque dice no me paran bola o sea como que uno piensa, no les importo o sea ellos dicen ya ponga de su parte, pero no hay esa preocupación de que digan por qué está así” (E 12FJ).

Algo que también constituye un requerimiento de las servidoras municipales y que de alguna manera incide en el tema de salud fue contar con un entorno laboral adecuado.

“(...) instalaciones adecuadas, es todo el ambiente, es la silla adecuada, el pad mouse adecuado con el asiento manos(..) no es el escritorio por el escritorio tiene que ser lo



Universidad de Cuenca

suficientemente cómodo (...) las oficinas muy frías tienen que haber un pedazo de alfombra o calefacción, todo eso porque pasamos ocho horas en una oficina (...)” (Grupo Focal 1).

4.7 Tipologías de las servidoras municipales.

Durante el análisis de la información se ha encontrado que todas las servidoras municipales, tienen a su cargo actividades de cuidado, no obstante, si se puede identificar tres grupos o tipos de servidoras tomando en consideración la complejidad del trabajo que realizan, es decir, aquellas que tienen altas, medias y bajas responsabilidades de cuidado.

Esta mayor o menor carga de responsabilidad genera también diferencias cuando se analizan otras variables, como el ocio, la salud, las redes de apoyo entre otras.

Matriz 1. Tipologías de las servidoras municipales

Servidoras con altas responsabilidades de trabajo de cuidado a personas	Servidoras con medianas responsabilidades de trabajo de cuidado a personas	Servidoras con bajas responsabilidades de trabajo de cuidado a personas
Tipos de Dependientes Dentro de este grupo se encuentran mujeres que cuidan a hijos o hijas que tienen alguna discapacidad física, está presente también el cuidado de padres o madres adultas mayores, el cuidado de familiares que padecen algún tipo de enfermedad permanente y catastróficas. La complejidad del cuidado de estas personas, ha llevado a las servidoras municipales a aprender o desarrollar habilidades para satisfacer necesidades de salud de las personas dependientes.	Tipos de Dependientes En este grupo de mujeres se encuentran aquellas mujeres cuyos dependientes se encuentran en una situación común, si necesidad de atención especializada, que requiere de tiempo sí, pero no de una atención permanente de veinte y cuatro horas. Principalmente son hijos e hijas de las servidoras municipales en edad escolar o adolescentes de colegio.	Tipos de Dependientes En este grupo se ubica a aquellas servidoras municipales cuyo trabajo de cuidado es menor. En este caso tenemos mujeres de edades adultas, que laboran varios años en la institución, que no tienen hijos e hijas pequeñas que necesiten atención. En este grupo están también mujeres que si bien realizan algún tipo de cuidado a familiares que dependen de ellas, no representa un tiempo diario fijo, es eventual o espaciado en la semana, como la atención a nietos nietas y también padres y madres.
Estado Civil Definitivamente la condición civil en la que se encuentren las servidoras municipales, tiene mucho que ver con la existencia o no de una carga de roles de cuidado.	Estado Civil El ser o no jefa de hogar también incide en este grupo, pero, definitivamente mucho menos que el grupo anterior.	Edad Más que el estado civil, la coincidencia en este grupo está en el sentido de que a mayor edad las responsabilidades bajan, no es un factor para el análisis el estado civil,



Universidad de Cuenca

<p>En este grupo por ejemplo se han encontrado personas divorciadas, viudas y solteras, que están asumiendo la jefatura de hogar encontrándose realmente saturadas.</p>		<p>pues en este grupo existen mujeres casadas y también divorciadas.</p>
<p>Ocio El tiempo de atención que demandan los dependientes de las mujeres de este grupo es casi permanente, precisamente esta alta responsabilidad hace que su tiempo de ocio sea nulo.</p> <p>En varias de las entrevistas se pudo observar que incluso dentro del período de vacaciones al que tienen derecho este tipo de mujeres, en ocasiones utilizan estos días para cuidar, especialmente cuando los servicios a los que asisten sus familiares por alguna situación cierran o cuando el familiar dependiente se afecta en su salud.</p>	<p>Ocio Las mujeres de este grupo, tampoco gozan de un tiempo de ocio y esparcimiento; sin embargo, en comparación al grupo de altas necesidades de cuidado, se puede decir que estas mujeres se encuentran más liberadas y en algún momento del día o entre la semana pueden dedicar un poco de su tiempo para atender necesidades personales.</p>	<p>Ocio El tiempo de ocio de este tipo de mujeres como el del resto es reducido; sin embargo, al tener una carga de responsabilidades de cuidado menor que aquellas mujeres con responsabilidades medianas de cuidado, abre opciones para dedicar tiempo a algunas actividades de esparcimiento.</p>
<p>Redes de apoyo/Servicio de cuidado externo En este grupo la existencia para el cuidado de un servicio especializado es fundamental, pues se necesita que cubra la mayor cantidad de horas que la servidora municipal se encuentra trabajando, no es muy común que para las necesidades de cuidado de los dependientes de las mujeres de este grupo se cuente con el apoyo permanente de la familia.</p>	<p>Redes de apoyo/Servicio de cuidado externo En este grupo de servidoras, al contrario, el servicio pagado de cuidado, sea a través de un centro de cuidado infantil o servicio doméstico es menor, mayoritariamente las servidoras se apoyan mucho en redes familiares, las principales cuidadoras son las madres, tías, hermanas entre otras.</p> <p>Las personas de estas redes, es decir las que sustituyen a las servidoras municipales, además de proporcionar afecto y cuidado, están encargadas de aspectos relacionados con educación, salud, alimentación, actividades extracurriculares de las personas dependientes.</p>	<p>Redes de apoyo/Servicio de cuidado externo Las servidoras de este grupo a diferencia de los otros grupos se convierten en tiempos libres en parte de redes de apoyo, pues se encargan del cuidado de nietos y nietas.</p> <p>Para aquellas que están a cargo del cuidado de padres o madres, ésta no es una responsabilidad absoluta, también se comparte con otros familiares.</p>



Universidad de Cuenca

Ingreso Las servidoras que tienen familiares con altas necesidades de dependencia se apoyan en servicios externos y debido a la especialidad de los mismos su costo mensual es alto. Las servidoras del grupo que se benefician de servicios públicos, deben prever que mensualmente una parte de su rol se destinará siempre al pago de medicación que no se obtiene de la seguridad social, de igual forma insumos médicos, terapias, movilización. Los promedios mensuales que desembolsan en el pago de medicinas e insumos, están entre los U.S.\$300,00. Si bien el promedio de sueldos municipal es bueno, existen en este grupo mujeres que se encuentran en posiciones administrativas bajas, por lo que sus ingresos no son suficientes, esto les obliga a vivir en constantes privaciones y ahorros forzados para poder cubrir eventualidades. Esta situación además se agrava si le añadimos ser o no jefa de hogar o contar con un solo ingreso.	Ingreso De acuerdo a las entrevistas el ingreso que perciben las servidoras municipales en la mayoría de los casos les permite vivir cómodamente; no obstante, la presencia de las redes de apoyo familiar como factor predominante en este grupo, hace que exista un ahorro considerable pues esta ayuda en el cuidado no tiene un costo para las servidoras.	Ingreso En este grupo el cuidado no es una necesidad práctica, es importante si, pero al no ser de su responsabilidad absoluta no constituye el destino principal de los ingresos.
Salud Las mujeres con mayores responsabilidades de cuidado, presentan mayores problemas de salud. De las entrevistas realizadas se pudo constatar que las mujeres de este grupo tienen un alto desgaste emocional precisamente por lo complejo que significan sus roles de cuidado; no obstante, ninguna de ellas mencionó haber recibido dentro de la institución un tratamiento psicológico de soporte o contención específicamente por los roles de cuidado y lo que esto significa en sus vidas. En el caso de manifestaciones de enfermedad físicas, este tipo de	Salud Las mujeres de este grupo presentan de igual forma pocas complicaciones de salud, si bien sufren de estrés por la acumulación de tareas, las manifestaciones físicas son leves, gastritis, problemas musculares. No obstante, tampoco este grupo manifestó atención psicológica que les permita combatir el estrés.	Salud Igual que las mujeres con responsabilidades intermedias de cuidado, las que conforman este grupo no manifiestan mayores complicaciones por la sobrecarga de cuidado; más bien, es probable que las enfermedades que se presenten en estas mujeres tengan que ver más con la edad u otros factores.



Universidad de Cuenca

<p>mujeres padecen también enfermedades más complejas, en este grupo se han podido identificar servidoras que sufren de fibromialgias, síndromes de cansancio, hipertensión, tumores.</p>		
<p>Corresponsabilidad institucional Con relación a este tema, las servidoras municipales en algunos casos son beneficiarias de los servicios que presta la institución. (Casa de los Abuelos).</p> <p>En el caso de discapacidades, no existe una respuesta institucional, por lo que se debe buscar y pagar servicios privados.</p> <p>Otras se acogen al beneficio que establece la Ley, es decir tomar dos horas diarias de la jornada laboral para dedicarla al cuidado de sus familiares.</p> <p>No obstante, en este grupo existen también compañeras que prefieren no tomar este permiso por temor a ser mal vistas por las autoridades del GAD.</p> <p>Una constante en todas es que el conocimiento de la ley y de los derechos no tuvo como fuente la Dirección de Talento Humano sino a través de las experiencias de otras servidoras.</p>	<p>Corresponsabilidad institucional De las entrevistas realizadas en este grupo pocas personas han utilizado los servicios municipales, el mayor apoyo ha sido a través de las redes de apoyo.</p>	<p>Corresponsabilidad institucional Igual que en el grupo anterior no se utilizan los servicios de cuidado que proporciona la institución.</p>

Autoría propia



Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

- Se ha podido con esta investigación corroborar los datos de las encuestas nacionales de uso de tiempo; al igual que el resto de mujeres del país, las servidoras municipales tienen un exceso de roles a su cargo, traducido en horas de trabajo dentro y fuera de su casa con un escaso y casi nulo tiempo de esparcimiento, es decir, no logran conciliar las diferentes facetas de su vida, familiar, laboral, personal. Las servidoras municipales no tienen las mismas oportunidades de organizar sus tiempos, ocupar su derecho a un tiempo libre para emprender actividades que puedan aportar a su desarrollo personal.

Muñoz y Valdiviezo, 2015, consideran que el bienestar no solo debe ser evaluado económicamente o con lo que se pueda o no consumir, tiene que ver también con la posibilidad o no de usar el tiempo en actividades de interés personal y que su peso sea similar al utilizado en el trabajo y en el cuidado; de las entrevistas realizadas, las servidoras municipales ocupan los dos tercios del tiempo en trabajo sea en la esfera pública o privada y el resto en la reposición de energías a través del sueño, es decir, tienen en general una pobreza de tiempo.

- Se ha identificado que las servidoras municipales tienen a su cargo una diversidad de personas dependientes, hijos e hijas, padres y madres, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas.
- Con relación a la complejidad del trabajo de cuidado que realizan las servidoras municipales, se identifican tres tipos de mujeres, aquellas que tienen altas, medias y bajas responsabilidades de cuidado, cuya situación varía además cuando se analizan otras variables como el ocio, la salud, las redes de apoyo entre otras.



Universidad de Cuenca

- Una de las principales estrategias que las servidoras municipales utilizan para poder desarrollar sus actividades dentro del Municipio con las de sus hogares, son las redes familiares de apoyo, es decir, la responsabilidad de cuidar, se la entrega a las abuelas, madres, hermanas tías, suegras, mayoritariamente son las mujeres de sus familias, no es generalizado que sus parejas varones asuman la parte de tareas que les corresponde.

Las motivaciones se fundamentan principalmente en el tema económico pues no les representa ninguna inversión, por otro lado, está el factor confianza, es decir, las servidoras municipales tienen la certeza que sus dependientes van a estar seguros o seguras en manos de sus familiares. Este apoyo les permite desempeñar sus roles públicos con tranquilidad.

Vale la pena analizar la condición que tienen las personas que conforman estas redes familiares, sobre todo desde el punto de vista del derecho, es decir, si deseo o no cuidar, es posible que estas tías, hermanas tengan una presión social familiar y por este motivo decidan apoyar en el cuidado, pero no porque esa haya sido su opción.

Por otro lado, el derecho a recibir un cuidado de calidad; al respecto puedo decir que varias de las cuidadoras mencionadas en las redes de apoyo, abuelas, abuelos por ejemplo son personas de edad avanzada, algunas de ellas padecen cierto tipo de enfermedad, por lo que sumar una actividad de cuidado a esta condición de las personas que cuidan, puede generar estragos en sus vidas y en la de las personas que cuidan.

Finalmente puedo decir que cada población que necesita cuidado, requiere de cierto conocimiento profesional que no necesariamente estas personas que cuidan lo poseen.

- A pesar de que las redes familiares constituyen un gran apoyo para las mujeres municipales, es importante mencionar que aquellas mujeres con altas y complejas necesidades



Universidad de Cuenca

de cuidado en sus dependientes, no pueden lograr un soporte con la familia, al contrario, para este grupo de mujeres, es indispensable la posibilidad de un acceso a un centro especializado.

-discapacidades-

- No existe un entendimiento claro sobre el concepto de ocio entre algunas de las servidoras municipales, en muchos de los casos, es confundido con trabajo de cuidado, no lo reconocen como un espacio personal y propio, tampoco lo consideran como un derecho. La oportunidad de realizar actividades deportivas, musicales, culturales, sociales, no es prioritario en la cotidianidad de las mujeres entrevistadas, se ve como algo lejano, como algo que quisiera ejercer pero que por el momento esta diferido a futuro.

Es necesario en este aspecto considerar el aspecto cultural, de las y los servidores municipales, conversando con las personas entrevistadas al parecer cuando se toca el tema del ocio para muchas personas es un sinónimo de haraganería, vagancia, no es considerado como un derecho, como un elemento que puede brindar bienestar y precisamente esta forma de pensar de las y los servidores, puede estar obstaculizando el desarrollo exitoso y la continuidad de las iniciativas que al respecto se han iniciado en la institución.

- Los servicios que el GAD tiene, no están al alcance de todas las servidoras que tienen dependientes que requieren de cuidado. Es verdad que el objetivo de la institución es el servicio a la ciudadanía; no obstante, no se puede dejar de lado a la gente que también es ciudadana y trabaja en la institución. Además, en el caso de que el acceso a estos servicios se diese, no significa tampoco la existencia de una política de cuidado dentro del GAD.

Desde este punto de vista, el GAD de Cuenca, no está siendo corresponsable con los roles de cuidado de las servidoras que trabajan en la institución, pues una política de cuidado, o una



Universidad de Cuenca

política de cuidado para las cuidadoras representa el reconocimiento de la posición de las mujeres frente a la de los hombres con relación a las responsabilidades de cuidado, es evidenciar las barreras que este representa para el desarrollo y la autonomía económica y física de las mujeres para en base a esto formular estrategias y permitir su desenvolvimiento en el espacio público con mejores condiciones.

- Un elemento necesario para formular políticas de cuidado es reconocer la diversidad de las mujeres, pues como se ha planteado en esta investigación, hay diferencias; no se puede negar que las mujeres que cumplen un rol de jefatura de hogar, tienen más complicaciones y barreras en el tema económico, en el cuidado mismo y en las posibilidades de desarrollo personal y profesional.
- En esta investigación se ha podido encontrar afecciones en la salud física y emocional de las servidoras municipales debido al estrés que genera la sobrecarga de trabajo. El 40% de casos de depresión registrados este año, tiene su origen en el exceso de responsabilidades en los hogares de las servidoras municipales.

La atención de salud ofertada en el centro de salud municipal, carece de una mirada de género, es decir, el profesional en la consulta no tiene la intención expresa de identificar las necesidades específicas que tienen las mujeres, los roles que ellas cumplen y que determinan su forma de vida. Si la atención del síntoma físico prima sobre el emocional, se corre el riesgo de que la atención sea de tipo paliativa.

Por otro lado, no se puede negar el entusiasmo de las y los profesionales, las iniciativas que desde el centro se han emprendido; el asunto está en la posibilidad de la continuidad de los programas en los POAs, en su fortalecimiento, en la capacitación sobre género y economía de cuidado de los equipos, en la ampliación de la cobertura para llegar a más dependencias,



Universidad de Cuenca

mejorar la articulación de acciones entre coordinaciones, así como también, el fortalecimiento de las estrategias de promoción y difusión, todo esto acompañado de voluntad política y presupuesto.

- Otro efecto de la invisibilización del cuidado como un trabajo y de la equivocada asignación de este rol a las mujeres, ha hecho que al interior del GAD, se continúe ubicando a las mujeres en posiciones vinculadas al área social.
- El trabajo de cuidado realizado por las servidoras municipales, constituyen la principal barrera para emprender nuevos proyectos en sus vidas, si bien existe una cantidad importante de mujeres profesionales, existen otras que no lo son y además pocas en comparación a los varones están ocupando puestos de decisión.

La responsabilidad de hijos, hijas y otros dependientes representan para todas las funcionarias una prioridad y para cubrirla sacrifican sus sueños, su tiempo, difieren su formación y el destino de los recursos.

- Si bien los niveles de ingresos del GAD de Cuenca, en la mayoría de posiciones cubren el valor de la canasta básica y vital, es pertinente revisar aquellos sueldos que no están cubriendo las necesidades prácticas de las mujeres, sobre todo de aquellas que tiene a su cargo personas con discapacidad y enfermedades catastróficas, precisamente por los altos gastos que esto implica y la dependencia de un servicio especializado.

Carecer de dinero para cubrir las necesidades de los dependientes ha obligado a las mujeres municipales en algunos casos a desarrollar habilidades, situación que genera algunas preguntas: ¿las servidoras están capacitadas para dar la atención que le corresponde a un profesional?, ¿Es



Universidad de Cuenca

justo que la cuidadora asuma esa responsabilidad?, ¿Es justo que el Estado ahorre recursos a costo del esfuerzo de las cuidadoras?

- La autonomía de las mujeres -física, económica y participación- están estrechamente vinculadas, entre sí. En el GAD de Cuenca, el trabajo que se realiza dentro de la Coordinación de Equidad Social y de Género, es muy importante, en el caso de violencia por ejemplo existe todo un proceso de varios años, estrategias e iniciativas reconocidas a nivel nacional.

Con relación al trabajo de cuidado, si bien se están realizando algunas acciones como es la implementación de los Lactarios para las servidoras municipales, considero que es necesario emprender nuevos proyectos que lleven a la autonomía económica y dentro de estos el reconocimiento del cuidado dentro de la institución.

Trabajadas la autonomía física y la económica, es más sencillo fortalecer la autonomía de participación de las mujeres tanto dentro como fuera de la institución.

5.2 Recomendaciones

- Es necesario partir del hecho que cualquier organización es un organismo vivo, flexible, por lo tanto, que puede reinventar sus comportamientos, cambiar significados de actuación y de sus modelos mentales y considerando además que esta institución a diferencia de otras en el país, posee una instancia experta en el tema de género, donde la transversalización del enfoque en la institución es uno de sus ejes de acción, considero que es necesario fortalecer su gestión e incrementar su actuación al interior del GAD.

Para esto, requiere una real voluntad para mejorar la condición de las servidoras municipales, traducida a través de presupuesto, recurso humano y sobre todo una articulación de acciones, específicamente con la Dirección de Talento Humano y Desarrollo Social.



Universidad de Cuenca

El primer paso debe ser la construcción de un diagnóstico con enfoque de género sobre la gestión de Talento Humano, precisamente porque este espacio es el que puede generar políticas específicas de cuidado. De la misma manera con Desarrollo Social por que bajo su responsabilidad está el funcionamiento de los servicios sociales que presta la institución.

Otra acción simultánea es basarse en lo establecido en el artículo 3 del Reglamento Orgánico de la Institución, acerca de la existencia de un Comité de Gestión de Calidad de Servicio y Desarrollo Institucional, encargado de “Desarrollar, controlar y evaluar políticas y normas, relativas al desarrollo institucional, coordinar la planificación estratégica, controlar la ejecución de proyectos de diseño o reestructuración, conocer el plan de fortalecimiento institucional previo su aprobación”, es primordial que dentro de sus acciones esté contemplado el cuidado como un tema importante, pues, de esto depende que las servidoras municipales realmente tengan una autonomía económica, pues no es suficiente contar con un ingreso por su desempeño en el espacio público sino que las condiciones en el que este se dé, sean las mejores.

- Es necesario hacer visible el trabajo de cuidado, su importancia, su aporte al desarrollo de la ciudad, la sobrecarga de roles que las mujeres tienen, pero sobre todo el hecho de que la mujer no tiene la exclusiva responsabilidad de su cumplimiento.
- Son necesarias campañas internas de sensibilización sobre el trabajo de cuidado, cuyo objetivo principal sería evidenciar la importancia de este rol, los costos económicos y sociales que tiene.

Por otro lado, la concepción de la campaña debe mostrar que el rol del cuidado asignado a la mujer no es exclusivo ni natural, que es un deber el involucramiento de la familia, del Estado y la sociedad, con el fin de generar reflexión, cuestionamientos, entre las y los servidores



Universidad de Cuenca

municipales, que impulsen cambios, que permitan modificar la condición laboral de las servidoras.

Las campañas incluso deberían extenderse hasta la ciudadanía en general, pues es importante también hacer visible otro ámbito en el que la mujer se encuentra en desventaja.

- Cualquier intervención, servicios o propuesta de política institucional de cuidado, debe partir de un diagnóstico completo sobre las realidades y necesidades que con relación al trabajo de cuidado tiene las servidoras municipales, la misma que aportará y fortalecerá la información que el Centro de Salud ha recopilado a través de las fichas ocupacionales y que al mismo tiempo permitirá obtener directrices claras para su intervención integral.
- A partir de las tipologías de mujeres encontradas entre las servidoras municipales que participaron de la investigación, se sugiere tomar medidas inmediatas, sobre todo en aquellas cuyo nivel de cuidado es complejo.
- Las entrevistas muestran la necesidad de una diversidad de servicios de cuidado para las personas que dependen de las servidoras municipales, en este sentido y si bien el GAD de Cuenca, presta la atención a la ciudadanía en general, sin hacer distinciones, se deben hacer concesiones especiales y otorgar cupos a casos prioritarios de servidoras municipales, considerando que una política eficiente es aquella que garantiza la accesibilidad, disponibilidad y la adaptabilidad a las necesidades de las personas.
- Es necesario que los horarios de los servicios de cuidado, se adapten a los tiempos de las mujeres, un horario que no sea compatible con el de ellas, pone en conflicto a las servidoras pues no les es posible hacerse cargo de sus dependientes, de igual forma, es necesario buscar mecanismos para que en los meses de vacaciones los servicios no cierren en su totalidad.



Universidad de Cuenca

- De la mano de estos servicios es necesario firmar convenios con otras organizaciones externas, fundaciones que presten los servicios que el GAD no cubre, para generar precios accesibles que puedan ser cubiertos por las servidoras municipales.
 - Se deben generar procesos de autocuidado y también de fortalecimiento del área de psicología, que permitan ir solucionando la carga emocional y el desgaste que genera el trabajo de cuidado de personas con necesidades complejas.
 - En otros casos se pueden implementar nuevos servicios de cuidado, donde se amplíen los rangos de edad de atención –niños menores a un año-, control de tareas, comedores, espacios culturales y de esparcimiento para niños, niñas, adolescentes, que si bien puede representar una inversión municipal que no se había considerado en el presupuesto, puede al contrario generar un mejor rendimiento e incremento en la productividad de las servidoras municipales, incluso dentro de las entrevistas se abría la posibilidad de un aporte desde las mismas servidoras por servicios que cumplan sus expectativas. La institución posee una asociación de empleados, esta instancia podría actuar como intermediario para el financiamiento de estos espacios.
- La decisión de una madre de dejar a sus hijos en algún centro, tiene mucho que ver con la seguridad y calidad que el servicio le demuestre, por este motivo es importante garantizar la presencia de profesionales aptos, garantizar la calidez del servicio e incluso buscar mecanismos que les permitan involucrarse más a las servidoras municipales en la dinámica de estos centros, -Sol de Talentos-.
- Si bien se está impulsando la implementación de un lactario municipal, el mismo que de acuerdo a la ley se considera cuando existe por lo menos veinte mujeres en edad reproductiva, es necesario tomar en consideración aquellas instancias municipales un poco



Universidad de Cuenca

alejadas del edificio central donde funcionaría el lactario y ver de qué manera estas mujeres pueden hacer realidad este derecho.

Nuevamente en este tema la compatibilidad de horarios, pues existen servidoras que por el servicio que presta la dependencia en la que laboran hacen turnos –EMOV-.

- Todo servicio de cuidado que se implemente en beneficio de las servidoras municipales, debe estar considerado como política institucional con el fin de que durante cambios de administración no corra riesgo su funcionamiento, así como también la reducción de su presupuesto.
- La institución cuenta con una planta considerable de servidores y servidoras, motivo por el cual, a más de buscar medios adecuados y permanentes de promoción de obligaciones y responsabilidades, es necesario que lo hagan también de sus derechos; la socialización de servicios existentes debe ser constante; de igual manera, la difusión de leyes, en este caso las de cuidado que benefician a las mujeres, considerando el nivel de rotación que tiene el personal de la institución. Además, este espacio debe brindar la oportunidad de recibir sugerencias desde la planta de empleadas con el fin de ir mejorando el funcionamiento de los servicios.
- Promover y promocionar más espacios de esparcimiento, eliminando el estigma de la haraganería y reivindicando al ocio como un derecho humano, como un medio de para despejar tensiones e involucrar y comprometer a las servidoras municipales como sujetos importantes para el desarrollo de la institución.
- El tema de los horarios ha sido una constante entre las mujeres entrevistadas, muchas de ellas sugieren la continuidad de la jornada, pues invierten mucho tiempo en su movilización al medio día, casi en promedio una hora, lo que constituye un tiempo muerto que no les permite hacer ninguna actividad; al contrario, el horario continuo les permitiría dedicarse más tiempo



Universidad de Cuenca

a su familia e incluso quizás a desarrollar alguna actividad personal que favorezca su crecimiento personal, su actividad física, la incursión en la política entre otras.

- Dentro del centro de salud es necesario incorporar una variable referida al trabajo de cuidado dentro de las estadísticas y datos que generen, pues de esta forma, se puede tener los argumentos necesarios para la toma de decisiones, para el mejoramiento del servicio, para la generación de políticas, para el incremento del presupuesto de inversión para el ahorro o el uso eficiente de recursos.
- Para la construcción del plan de capacitación anual elaborada por la Dirección de Talento Humano, es necesario involucrar a la mayor parte de servidores, esto con el afán de que los cursos que se programen a más de fortalecer sus capacidades, cumplan con sus intereses personales.

En este mismo ámbito, es necesario desarrollar estrategias que permitan la participación de la mayor parte de servidores municipales en procesos de formación, especialmente aquellas que se encuentran en atención al cliente.



- Aguirre, R. (2008). El futuro del cuidado. En I. Arriagada. (Ed.), *Futuro de las familias y desafíos para las políticas* (pp. 23-34). Santiago: Naciones Unidas.
- Alvarez, J., y Jurgenson G. (2004). *Cómo hacer investigación cualitativa: fundamentos y metodología*. México: Editorial Paidós.
- Amoroso, M. I., Bosch, A., Carrasco, C., Fernández, H., & Moreno, N. (2003). *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*. Barcelona: Icaria.
- Asamblea Constituyente de Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador 2008*. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Asamblea Constituyente de Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización*. Registro Oficial Suplemento 303 de 19-oct.-2010.
- Asamblea Nacional de Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial 796, 25-IX-204. Asamblea Nacional del Ecuador
- Asamblea Nacional del Ecuador (2010). *Ley Orgánica de Participación Ciudadana*. Registro Oficial Suplemento 175 de 20-abr.-2010. Asamblea Nacional del Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010. Asamblea Nacional del Ecuador.
- Banco Central del Ecuador. Cuentas Nacionales. Recuperado de <https://www.bce.fin.ec/index.php/cuentas-nacionales>
- Batthyany, K. (2004). Cuidado infantil y trabajo ¿un desafío exclusivamente femenino?: Una mirada desde el género y la ciudadanía social. *Trazos de la formación*, (vol.20). Montevideo: Cinterfor.



Universidad de Cuenca

Batthyany, K., Genta, N., & Perrotta, V. (2013). El cuidado de calidad desde el saber experto y su impacto de género. *Asuntos de Género*. (vol.123). (pp.5-41). Santiago: Naciones Unidas.

Batthyany, K. (2015). Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales. *Asuntos de Género*. (vol.124). (pp.5-48). Santiago: Naciones Unidas.

Benvin, E., Rivera, E., & Tromben, V. (2016). Propuesta de un indicador de bienestar multidimensional de uso del tiempo y condiciones de vida aplicado a Colombia, el Ecuador, México y el Uruguay. *Revista CEPAL*, (vol.118). (pp.122-145).

Carrasco, C. (2006). La economía feminista: Una apuesta por otra economía. En M. Vara, (Coord.), Estudios sobre género y economía. *Colección Economía Actual*. (pp. 29-53). Madrid: Akal.

Carosio, A., & Arenas, I. V. (2010). *Feminismo y socialismo*. Caracas: Fundación Editorial El Perro y la Rana.

CEPAL. (2016). Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. Santiago: CEPAL.

Congreso Nacional del Ecuador. (2003). *Código de la Niñez y la Adolescencia*. Ley 100 del 3 de enero de 2003. Congreso Nacional del Ecuador.

Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres. (2014). *Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017*. Quito: El Telégrafo.

Consejo de Educación Superior. (2014). *Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior*. Recuperado de http://www.ces.gob.ec/doc/gaceta_ces/reglamento/reglamento%20de%20carrera%20y



Universidad de Cuenca

[%20escalafn%20del%20profesor%20e%20investigador%20del%20sistema%20de%20educacion%20superior-codificada.pdf](#)

Consejo de Europa. (1999). Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. *Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming*, (vol.28). (pp. 5-55). Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Esquivel, V. (2011). La Economía del Cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. *Atando Cabos, deshaciendo nudos*, (vol.2). (pp.9-39). El Salvador: Procesos Gráficos.

Facio, A., & Fries, L. (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Academia*. (vol.6). (pp.259-294). Buenos Aires: Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires.

Fraser, N., & Nicholson, L. (1992). Crítica social sin filosofía: un encuentro entre el feminismo y el posmodernismo. En L. Nicholson (Comp). *Feminismo/Posmodernismo* (pp.7-27). Buenos Aires: C.C.402.

Fraser, N. (1996). Redistribución y reconocimiento hacia una visión integrada de justicia del género. *Revista Internacional de la Filosofía Política*, (vol.8). (pp.18-40). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/198746>

Fundación Radialistas para el Desarrollo Social. (2014). Mi cuerpo: territorio de mis derechos. *Colección Producciones Radiofónicas en Derechos y Ciudadanía*. (vol. 2). (pp.1-30). Quito: Creative Commons.

García, P. E. (2008). Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿ De qué estamos hablando?: *Marco conceptual*. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca. (2016). *Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos*. Cuenca: GAD Cuenca



Universidad de Cuenca

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2010). *Base de Datos, Censo de Población y Vivienda*. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/base-de-datos-censo-de-poblacion-y-vivienda/>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2013). *Cuentas Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de Ecuador 2011 -2013*. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/cuenta-satelite-de-trabajo-no-remunerado/>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2013). *Encuesta del Uso del Tiempo*. Quito, Ecuador. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2014). *Metodología para la medición del empleo en Ecuador*. Quito, Ecuador. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018). *Boletín Técnico IPC No. 06-2018*. Recuperado de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/.../webinec/.../2018/...2018/boletin_tecnico_06-2018.p

Instituto Nacional de las Mujeres. (2011). Corresponsabilidad social en el cuidado. *Colección Aprendo con igualdad y equidad*, (vol.7). (pp. 3-16). San José: Instituto Nacional de las Mujeres.

Instructivo para el llenado del Registro Diario Automatizado de Consultas y Atenciones Ambulatorias (RDACAA). (2013). Quito: Ministerio de Salud Pública.

La Barbera, M. C. (2010). Género y diversidad entre mujeres. En R. Orsi. (Ed.), *El Género en Controversia*, (vol.1). (pp. 55-72). Madrid: Grupo Koré de Estudios de Género.

Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría género. *Nueva Antropología*, (vol.8). (pp.173-198). Distrito Federal México: Asociación Nueva Antropología.



Universidad de Cuenca

Lyotard, J. F. (1984). *La condición postmoderna: informe sobre el saber*. Madrid: Ediciones Cátedra.

Lupica, C. (2015). Instituciones laborales y políticas de empleo. Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres. *Asuntos de Género*, (vol.125). Santiago: Naciones Unidas.

Marco, F. (2013). La utilización de las encuestas de uso del tiempo en las políticas públicas. En C. Calderón. *Redistribuir el cuidado: el desafío de las políticas*. (pp.171-204). Santiago: CEPAL.

Mellina, M. J. M., Agirregomezkorta, R. B., y Cuadrado, M. (1999). *Manual para la introducción de la perspectiva de género y juventud al desarrollo rural*. Junta de Andalucía, Consejería de Agricultura y Pesca.

Ministerio de Inclusión Social y Económica. (2014). *Norma Técnica de Desarrollo Infantil Integral Servicios de Desarrollo Infantil Modalidad Institucional CBV-CDI*. Quito, Ecuador. Recuperado de www.inclusion.gob.ec/.../Vista-Previa-Norma-Técnica-CIBV-15x21-32-pag-Final-05

Ministerio de Inclusión Social y Económica. (2014). *Norma Técnica de Desarrollo Infantil Integral Servicios de Desarrollo Infantil Modalidad Domiciliaria*. Quito, Ecuador. Recuperado de www.inclusion.gob.ec/.../Vista-Previa-Norma-Técnica-de-Desarrollo-Infantil-Integral-

Ministerio de Inclusión Social y Económica. (2014). *Norma Técnica de Discapacidades. Servicios para personas con discapacidad*. Recuperado de www.inclusion.gob.ec/wp-content/.../Norma-Tecnica-discapacidades-24-02-14.pdf

Ministerio de Inclusión Social y Económica. (2014). *Norma Técnica Población Adulta Mayor Centros y Servicios Gerontológicos Modalidad Residencia, Diurno, Espacios Alternativos y Atención domiciliaria*. Recuperado de www.inclusion.gob.ec/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id



Universidad de Cuenca

Muñoz, F., & Valdivieso, C. (2015). Investigación Economía del Cuidado, Trabajo Remunerado y No Remunerado. *En base al análisis de los resultados de la Encuesta Específica del Uso del Tiempo* 2012. Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Género.

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. *Autonomía Económica*. Recuperado de <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>.

Organización de Estados Americanos. (2015). *Convención interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores*. Recuperado de http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A70_derechos_humanos_personas_mayores_firmas.asp

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Informe de la Conferencia Decimocuarta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo Ginebra, 24 de noviembre – 5 de diciembre de 2008*. Recuperado de http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS_092026/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Ginebra, Suiza.

Organización Mundial de la Salud. (2014). Documentos Básicos. Recuperado de <http://www.who.int/about/mission/es/>

Pérez, A. (2006). *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. s.l. Consejo Económico y Social.

Rodríguez, C. (2010). Análisis económico para la equidad: Los aportes de la economía feminista. *Saberes*, (vol.2). (pp.3-22). Rosario: Facultad de Ciencias Económicas y Estadísticas. Universidad de Rosario.



Universidad de Cuenca

Rodríguez, C. (2012). La cuestión del cuidado: ¿el eslabón perdido del análisis económico?.

Revista de la CEPAL, (vol.106). (pp. 23-36). Santiago: CEPAL.

Roldán, P. L. (1996). La construcción de tipologías: metodología de análisis. *Papers: Revista de Sociología*, (vol.48). (pp.9-29). Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Sociología.

Salmeron, D. (2014). *El Techo de Cristal*, (Tesis de Pregarado). Universidad Almeriense, Provincia de Almeria, España.

Sociedad Oncológica de Lucha contra el Cáncer. (2016). Registro Hospitalario de Tumores de Solca Cuenca.

Vásconez, A. (2016). *Mujeres ecuatorianas dos décadas de cambios 1995-2015 - Resumen Ejecutivo*. Quito: Grupo Impresor.

Zorilla, B., (2015). La conciliación como alternativa a los conflictos de roles de género. *Generando Igualdad*. Recuperado de <http://www.generandoigualdad.com/la-conciliacion-como-alternativa-a-los-conflictos-de-roles-de-genero-2/>



7. Anexos

Anexo 1. Boleta para Entrevista

Buenos días/tardes, mi nombre es Ximena Bernal, soy estudiante de la Maestría en Género y Desarrollo y me encuentro realizado mi trabajo de tesis al que se le ha titulado “La conciliación de los roles productivos y de cuidado de las servidoras municipales. Corresponsabilidad institucional como clave para su autonomía.”

El objetivo de la investigación es describir la conciliación de los roles productivos y de cuidado de las servidoras municipales y la corresponsabilidad institucional como clave para su autonomía.

Es importante que usted conozca que toda la información que Usted proporcione es confidencial y será utilizada únicamente con fines académicos. Adicionalmente solicito a Usted la autorización para poder grabar esta entrevista.

Datos generales:

Nombre:

Dirección en la que labora:

ROLES

¿Cómo está integrada su familia? ¿Tiene personas dependientes que necesitan de cuidado?

¿Quiénes son? ¿Quién los cuida?

¿Cuenta con servicio doméstico? ¿Cuál es la limitación?

¿Brevemente me puede indicar las actividades que realiza en un día común de la semana?

¿Aproximadamente cuantas horas les dedica a las actividades que menciono?

¿Qué tiempo le toma cuidar a la persona con discapacidad, adulto/a mayor, enfermedad crónica?

¿Qué tiempo tiene para tomar su almuerzo? ¿Es suficiente?

¿Qué otras actividades independientes de las de su hogar están a su cargo?



Universidad de Cuenca

¿Cuántas horas duerme al día? ¿Cuáles son las actividades de esparcimiento que usted realiza?

¿Cuantas horas al día dedica a estas actividades?

¿Considera que se puede distribuir las labores del hogar con el resto de los integrantes de su familia o preferiría contratar servicios privados?

AUTONOMIA

¿Cuántos años trabaja en la institución? ¿Brevemente cuál ha sido su recorrido institucional?

¿En qué posición se encuentra laborando dentro de la Municipalidad?

¿Qué nivel de formación tiene? ¿Por qué no estudio la universidad? ¿Piensa en un futuro hacer un posgrado?

¿Su ingreso le permite cubrir todas sus necesidades? ¿Puede con su ingreso cubrir servicios de cuidado en el mercado?

¿Considera que la institución le ha permitido acceder a oportunidades de progreso y desarrollo?

¿Cuáles serían las limitaciones? ¿Considera parte de estas limitaciones su rol como cuidadora en el hogar? ¿Ha sido más fácil para su esposo o pareja?

¿Tiene remordimientos cuando por trabajo está ausente del hogar y de las personas dependientes a su cargo?

¿En que invierte el dinero que obtiene por su trabajo en la institución?

¿Ha pensado invertir en su capacitación?

¿Cree que todas las mujeres que tienen dependientes a su cargo pueden acceder a cargos de dirección?

¿Ha considerado incursionar o mantenerse en la política?

¿Participa Usted de espacios comunitarios o barriales?, incide en esta actividad sus responsabilidades en el hogar?



Universidad de Cuenca SALUD

¿Considera que su vida está sometida a mucho estrés?

¿Considera que el estrés influye en su salud?

¿Considera usted que el exceso de roles le genera el estrés y que puede influenciar en su Salud?

¿Qué enfermedades atribuiría usted al exceso de responsabilidades?

¿Considera que la atención médica que recibe considera su situación de vida para hacer un diagnóstico?

CORRESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

¿De acuerdo a sus necesidades de salud considera usted que la institución le provee de los servicios necesarios?

¿Conoce la normativa nacional y los derechos que como ciudadana tiene con relación al trabajo de cuidado?

¿Accede Usted a los servicios de cuidado que tiene la institución? ¿Los horarios de estos servicios están acordes a sus necesidades, con quien deja a sus hijos/hijas en vacaciones?

¿Considera que la institución provee los servicios de cuidado que atiendan las diferentes necesidades de cuidado que tienen sus dependientes? –niños/niñas, adultos/as mayores, discapacidades, enfermedades catastróficas?

¿Considera que los horarios de trabajo se ajustan a las necesidades de cuidado de los y las servidoras municipales?

¿Qué alternativas propondría Usted?



Anexo 2. Boleta para Grupo Focal

Buenos días/tardes, mi nombre es Ximena Bernal, soy estudiante de la Maestría en Género y Desarrollo y me encuentro realizado mi trabajo de tesis al que se le ha titulado “La conciliación de los roles productivos y de cuidado de las servidoras municipales. Corresponsabilidad institucional como clave para su autonomía.”

El objetivo de la investigación es describir la conciliación de los roles productivos y de cuidado de las servidoras municipales y la corresponsabilidad institucional como clave para su autonomía.

Es importante que usted conozca que toda la información que Usted proporcione es confidencial y será utilizada únicamente con fines académicos. Adicionalmente solicito a Usted la autorización para poder grabar esta entrevista.

ROLES

¿Quién consideran ustedes que realiza principalmente labores de cuidado dentro de sus hogares?

¿Qué personas requieren cuidado dentro de sus hogares?

¿Consideran que el servicio doméstico es una opción que tienen todas las servidoras municipales? ¿Cuál es la limitación?

Durante el día, ¿cuáles son las actividades de ocio que Usted realiza? ¿Cuáles son las que realiza su pareja? ¿Cuántas horas al día dedica a estas actividades?

¿Considera que se puede distribuir las labores del hogar con el resto de los integrantes de la familia?

AUTONOMIA

¿Por qué creen que muchas servidoras municipales, no estudiaron la universidad?

¿Considera que la institución le ha permitido acceder a oportunidades de progreso y desarrollo?



Universidad de Cuenca

¿En que invierte el dinero que obtiene por su trabajo en la institución?

¿Cree que todas las servidoras que tienen dependientes a su cargo pueden acceder a cargos de dirección?

SALUD

¿Considera usted que el exceso de roles le genera el estrés y que puede influenciar en su Salud?

¿Qué enfermedades atribuiría usted al exceso de responsabilidades?

CORRESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

¿Conoce la normativa nacional y los derechos que como ciudadana tiene con relación al trabajo de cuidado?

¿Accede Usted a los servicios de cuidado que tiene la institución? ¿Los horarios de estos servicios están acordes a sus necesidades, con quien deja a sus hijos/hijas en vacaciones?

¿Qué alternativas propondría Usted?



Universidad de Cuenca
Anexo 3. Consentimiento Informado

UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

MAESTRIA EN GÉNERO Y DESARROLLO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

En...a los días del mes de de 2018.

Nombres y apellidos de la persona entrevistada/encuestada

Número de Cédula o Pasaporte.

Desde la Maestría en Género y Desarrollo ejecutada por la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, y dentro del Trabajo de Titulación del/la maestrante: **Ximena Patricia Bernal Chica**, se lleva a cabo la investigación denominada “La conciliación de los roles productivos y de cuidado de las servidoras municipales. Corresponsabilidad institucional como clave para su autonomía” en este proceso Usted ha sido seleccionado/a por procedimientos aleatorios al azar para participar en este proyecto. Las respuestas que proporcione a este cuestionario serán tratadas de forma anónima, de acuerdo con la legislación vigente en materia de protección de datos, y serán utilizados únicamente con fines estadísticos.

La entrevista durará aproximadamente 20 a 25 minutos

La encuesta durará aproximadamente.....

Agradecemos su disponibilidad para desarrollar esta actividad que tiene fines académicos.

FIRMA DEL/LA MAESTRANTE

FIRMA DEL/LA ENTREVISTADO/A



Universidad de Cuenca