

**ALIGN INFORME**

# **Transformando las normas de género a través del Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay**



Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo  
(CIEDUR)

Guadalupe Goyeneche, Cecilia Lara, Isabel Pérez de Sierra  
y Belén Villegas Plá

Enero 2025

# Sobre CIEDUR



El Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, Uruguay (CIEDUR) es una organización no gubernamental (ONG) sin fines de lucro, guiada por los principios de independencia, pluralismo, democracia y libertad. Fundado en 1977 por un núcleo interdisciplinario de profesionales, pretende contribuir a la construcción de alternativas para el desarrollo sostenible del país. Buscando caminos hacia el desarrollo, promueve la adquisición de conocimientos y la participación responsable e igualitaria de los sujetos sociales, base indispensable para el fortalecimiento de la democracia.

Desde su área de trabajo en Desarrollo y Género, lleva adelante programas de investigación y capacitación, así como acciones de incidencia en el ámbito nacional, regional e internacional. Sus principales campos de trabajo son el mercado laboral, la economía del cuidado y el trabajo no remunerado, el desarrollo sostenible y el comercio internacional.

## Agradecimientos

Agradecemos especialmente a todas las personas que nos brindaron generosamente sus testimonios para conocer de primera mano el trabajo que llevan adelante los Centros SIEMPRE, en especial a los equipos de trabajo y de gestión de los centros de Maldonado y Paysandú, así como a las familias que participaron en los grupos de discusión.

Agradecemos la lectura crítica y atenta de Martina Querejeta, especialista lectora de este reporte.

Agradecemos especialmente el trabajo de corrección de estilo en español a la Malena Luján. Nos gustaría agradecer también a Juliana Marin por la edición y corrección del informe final, a Garth Stewart por la composición tipográfica, a Emily Subden por su apoyo en la producción y, finalmente, a Carmen Leon-Himmelstine y Aatif Somji por su apoyo y orientación durante todo el proceso.

# Contenido

Sobre CIEDUR	2
Agradecimientos	2
Siglas y abreviaciones	5
Resumen	6
1 Introducción	8
2 Marco analítico	11
3 Estrategia metodológica	14
4 Resultados: el rol de los Centros SIEMPRE en la organización social del cuidado	19
5 Conclusiones	41
6 Recomendaciones y lecciones aprendidas	44
Referencias	46
Anexos	48

## Figuras

Figura 1 Evolución de la tasa de actividad según sexo. Años 1986 - 2024	14
Figura 2 Hombres como líderes políticos	36
Figura 3 Hombres como ejecutivos de empresas	37

**Tablas**

Tabla 1 Los cuidados como motor de la autonomía de las mujeres	15
Tabla 2 Tipología de hogares con parejas	20
Tabla 3 Porcentaje de respuestas según sean no igualitarias o igualitarias, por sexo, 2011 y 2022	21
Tabla 4 Porcentaje de respuestas según sean no igualitarias o igualitarias, por sexo, 2021	22
Tabla 5 Porcentaje de respuestas según sean no igualitarias o igualitarias, por tipo de pareja, 2021	23
Tabla 6 Interrogantes sobre justificación de la violencia, Uruguay 2011	34
Tabla 7 Interrogantes sobre justificación de la violencia, Uruguay 2022	34

# Siglas y abreviaciones

<b>CEPAL</b>	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
<b>CIEDUR</b>	Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, Uruguay
<b>ECH</b>	Encuesta Continua de Hogares
<b>EUT</b>	Encuesta de Uso del Tiempo
<b>INAU</b>	Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay
<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estadística
<b>MIDES</b>	Ministerio de Desarrollo Social
<b>MTSS</b>	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>ONU Mujeres</b>	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
<b>SIEMPRE</b>	Sindicatos y Empresas
<b>SNIC</b>	Sistema Nacional Integrado de Cuidados
<b>SUNCA</b>	Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos
<b>TNR</b>	Trabajo no remunerado
<b>WVS</b>	World Values Survey (Encuesta Mundial de Valores)

# Resumen

Este trabajo estudia el impacto de los Centros SIEMPRE en las normas de género y la organización social del cuidado en Uruguay. Para ello, se combina un análisis cuantitativo basado en las encuestas de hogares disponibles con un análisis cualitativo que releva información a partir de entrevistas en profundidad con actores sindicales y empresariales, equipos educativos y de gestión, y grupos focales con referentes familiares masculinos y femeninos de dos centros del interior del país, donde las normas de género están más marcadas.

Los Centros SIEMPRE son servicios de educación y cuidados que funcionan en el marco del Sistema Nacional de Cuidados de Uruguay. Tienen carácter interinstitucional y están destinados a la infancia y las familias, a partir de un acuerdo de corresponsabilidad entre el sector privado (empresas, sindicatos o centros educativos), la comunidad y el Estado. Su objetivo es promover el desarrollo integral de los niños y niñas y el ejercicio de sus derechos, al tiempo que se adaptan a la situación laboral y de estudio de las familias, ofreciendo atención de hasta 12 horas diarias. Sin embargo, los niños y niñas pueden permanecer un máximo de 8 horas.

El estudio indaga en qué medida los Centros SIEMPRE han contribuido a modificar las normas de género relativas a la división sexual del trabajo y la organización social del cuidado, asignada principalmente a las mujeres en Uruguay (INMUJERES e INE, 2022). Adicionalmente, se busca identificar los efectos que los centros han tenido sobre el reconocimiento, la redistribución y la reducción del trabajo de cuidados, así como la manera en que estos cambios impactan en la autonomía de las mujeres.

El documento identifica cuatro hallazgos centrales. En primer lugar, los Centros SIEMPRE contribuyen efectivamente a reducir la distribución desigual del trabajo de cuidados en las mujeres y sus familias al «desfamiliarizar» los cuidados. En segundo lugar, los centros contribuyen parcialmente al reconocimiento del trabajo de cuidados, visibilizando la importancia de políticas públicas de corresponsabilidad, como los Centros SIEMPRE, en el bienestar de las familias. Además, al liberar tiempo, los centros generan impactos en materia de representación, promoviendo condiciones más propicias para que las mujeres puedan involucrarse en esferas de participación colectiva. Sin embargo, esto no implica necesariamente que las mujeres tengan una mayor representación o un rol de liderazgo en espacios de toma de decisiones.

En tercer lugar, los centros no tienen impacto en la redistribución del cuidado al interior de las familias ni en el reconocimiento del trabajo no remunerado de cuidados que desarrollan mayormente las mujeres en los hogares, lo que se evidencia tanto en las encuestas analizadas como en las fuentes testimoniales. No obstante, es posible afirmar que la modalidad de estos centros, adaptada a las necesidades de doble ingreso de las familias, propicia algunos cambios en las prácticas cotidianas de crianza y cuidado, según lo reportan algunos relatos. Sería relevante valorar si dichos cambios en las prácticas propician también la transformación de las ideas o normas de género que sostienen la desigualdad, cuestión que no es abordada en este estudio.

Si bien desde la política pública existen algunas intervenciones clave en materia de corresponsabilidad de género, tales como el Proyecto Parentalidades Comprometidas con la Primera Infancia, es necesario profundizar los esfuerzos en esta línea. En efecto, al no contar con suficientes herramientas y acciones concretas que promuevan la corresponsabilidad de género en las familias, ni con capacitaciones específicas en estos temas para funcionarios, existe una tendencia a reforzar el rol de las mujeres como principales cuidadoras en el hogar. Un instrumento de política que busca incidir en este aspecto en los centros de cuidado infantil es el Sello Cuidando con Igualdad. No obstante, durante el último período de Gobierno (2020-2025), el programa no fue aplicado.

Si bien en general se reconoce la existencia de una norma que asigna por igual el trabajo de cuidados a hombres y mujeres, en la práctica son las mujeres (madres, pero también tías o abuelas) quienes, en gran medida, realizan –y a quienes se les asigna– el trabajo de cuidados (INMUJERES e INE, 2022).

Finalmente, los centros tienen impactos significativos en la autonomía de las mujeres. Al liberar tiempo de cuidados, los centros promueven su autonomía económica al incrementar su disponibilidad para la formación profesional o el trabajo remunerado, así como su autonomía para la toma de decisiones. Asimismo, al contar con mecanismos de actuación y mantener una relación cercana con las familias, los Centros SIEMPRE contribuyen a la detección y abordaje de situaciones de violencia, impactando en la autonomía física. Este es un hallazgo prometedor del componente cualitativo de este estudio.

No obstante, y pese a estos avances, aún existen barreras para la participación igualitaria de las mujeres en las diversas esferas económicas, sociales y políticas. En Uruguay, estas barreras no se explican por la existencia de normas restrictivas de carácter legal, sino más bien por normas de género implícitas que continúan asignando a las mujeres un lugar preponderante en el cuidado y un rol secundario o subsidiario en los espacios de decisión y liderazgo.

# 1 Introducción

A diferencia de otras regiones en desarrollo, en América Latina prácticamente han desaparecido las barreras legales que impedían a las mujeres participar en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres (Arza y Martínez Franzoni, 2018). Aun así, una de cada tres mujeres en edad laboral está fuera del mercado laboral en esta región (CEPAL, 2024). La literatura especializada da cuenta de una expansión de las políticas sociales en la primera década del siglo XXI en la región latinoamericana, que, sin embargo, mantuvo resultados segmentados en materia de igualdad (Arza et al., 2024).

La precaria, interrumpida o nula inserción de las mujeres en el mercado laboral se explica, en gran medida, por la falta de políticas de cuidado que «desfamiliaricen» ese trabajo. El término «desfamiliarizar» se refiere a la construcción de una oferta pública que reduzca el trabajo de cuidados, proveído principalmente por las familias, desplazándolo de la responsabilidad exclusiva depositada tradicionalmente en las familias hacia el Estado o el mercado, al tiempo que promuevan su redistribución entre hombres y mujeres (Lister, 2003; Martínez Franzoni y Blofield, 2014; ONU Mujeres y CEPAL, 2021).

Por estas razones, varios países de la región están diseñando e implementando sistemas de cuidados. Los sistemas de cuidados son respuestas de política pública que atienden a la expansión de servicios disponibles para el cuidado, al tiempo que promueven medidas legales para la redistribución del tiempo de trabajo remunerado y no remunerado, así como la regulación de las condiciones y calidad de los servicios y del trabajo remunerado de cuidados.

En noviembre de 2015, con la promulgación de la Ley N.º 19.353, Uruguay creó el primer sistema nacional de cuidados a nivel global con características integrales. Este hito ubicó al país a la vanguardia en materia de regulación en esta novedosa arena de políticas públicas. El Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), que surgió con un objetivo transformador de la actual división sexual del trabajo, cuenta hoy con ocho años de implementación e implicó cambios institucionales y normativos que se reflejaron tanto en el cuidado infantil como en las articulaciones entre la institucionalidad de género y las políticas de educación e infancia en Uruguay.

La organización del cuidado en Uruguay, al igual que en la región latinoamericana, mantiene como característica principal una distribución desigual de su provisión, tanto en su dimensión social (Estado-mercado-familia) como en el marco de las relaciones de género. A pesar de la puesta en marcha de una política de cuidados que lo reconoce como un derecho e impulsa su redistribución, la Encuesta de Uso del Tiempo 2021 evidencia la persistencia de un reparto en el que las familias, y en particular las mujeres dentro de ellas, continúan siendo las principales proveedoras de cuidados (INMUJERES e INE, 2022), lo que obstaculiza su autonomía.

Estas desigualdades persistentes se deben tanto a normas de género sobre el trabajo de cuidados no remunerado, que limitan el desarrollo de la autonomía de las mujeres, como a la insuficiencia de políticas públicas que aborden de manera efectiva la división sexual del trabajo. Por ello, analizar el papel que ha jugado el desarrollo del Sistema de Cuidados en este escenario es relevante tanto para el caso de Uruguay como para aportar evidencia a escala global sobre los posibles efectos de estas políticas en la transformación de las normas de género imperantes.

El presente reporte tiene como objetivo analizar uno de los componentes novedosos del sistema de cuidados en Uruguay: los centros de cuidado infantil SIEMPRE. El estudio buscó responder hasta qué punto el SNIC, a través de los Centros SIEMPRE, ha cambiado las normas de género en torno al cuidado y ha contribuido a un mayor empoderamiento económico de las mujeres en el país mediante su inserción en el mercado laboral, tomando como unidad de observación dichos dispositivos.



## 1.1 El Sistema Nacional Integrado de Cuidados y los Centros SIEMPRE

El Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), creado en 2015 en Uruguay, es el resultado de un largo proceso de debate social y político entre diversos actores de la sociedad (académicos, representantes de la sociedad civil organizada y funcionarios estatales). Asimismo, su diseño responde a un proceso de trabajo colectivo en el que participaron actores técnicos y políticos de diversos sectores de intervención estatal: salud, educación, seguridad social, trabajo, protección infantil e igualdad de género, bajo el liderazgo del Ministerio de Desarrollo Social (Pérez de Sierra, 2021). Su diseño es único en la materia, ya que implica el trabajo coordinado de distintas agencias estatales tanto para la provisión de servicios como para su regulación. Al mismo tiempo, reconoce como sujetos del derecho al cuidado tanto a las personas en situación de dependencia como a quienes cuidan.

Los espacios de educación y cuidados denominados Sindicatos y Empresas (SIEMPRE) son servicios destinados a la infancia y las familias. Estableciendo un acuerdo de corresponsabilidad entre el sector privado (empresas, sindicatos o centros educativos), la comunidad y el Estado, estos centros buscan promover el desarrollo integral de los niños y el ejercicio de sus derechos, adaptándose a la situación laboral y de estudio de las familias y ofreciendo atención de hasta 12 horas diarias. Sus objetivos incluyen facilitar la conciliación laboral y personal, apoyar el desarrollo de capacidades parentales y fomentar la corresponsabilidad social y de género (Sistema de Cuidados, 2020). El acuerdo implica que las entidades privadas proporcionen la infraestructura, mientras que el Estado cubre los costos de recursos humanos, supervisa el funcionamiento y apoya la capacitación del personal. La gestión diaria está a cargo de una organización de la sociedad civil que firma un convenio con el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU), entidad que forma parte del SNIC. Además, los Centros SIEMPRE, como parte del SNIC, integran estrategias específicas en materia de corresponsabilidad social y de género.

Un ejemplo de esto es la articulación con el Proyecto Parentalidades Comprometidas. El propósito de esta intervención es fortalecer las capacidades parentales en el marco de la crianza de niñas y niños, desde una perspectiva de derechos, igualdad de género y corresponsabilidad entre la familia y el Estado, con un abordaje integral que contempla cinco componentes de acción:

1. ciclo de talleres con referentes familiares
2. formación de los equipos del centro
3. actividades abiertas a la comunidad
4. campañas de sensibilización para la población en su conjunto
5. generación de conocimiento vinculante a las parentalidades

## 1.2 Acerca de este documento

Esta investigación toma los Centros SIEMPRE como punto de partida para examinar:

1. su contribución al empoderamiento económico de las mujeres a través de la mejora de sus oportunidades para el empleo
2. la posibilidad de acceder a cargos de participación política y social
3. la reducción de la violencia de género
4. su contribución a la modificación de las normas sociales de género vinculadas a los cuidados.

Para ello, combina dos enfoques analíticos ampliamente extendidos en el campo de estudios. Primero, este trabajo busca responder si los Centros SIEMPRE modifican el reconocimiento, la reducción y la redistribución en materia de cuidados (Elson, 2017). Segundo, se interroga en qué medida los Centros SIEMPRE contribuyen a promover un cambio en las normas de género y cuál es el impacto de estos cambios en la autonomía de las mujeres. En este sentido, se sostiene que el logro de la autonomía implica el acceso a una vida libre de violencia y el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos (autonomía física), la participación plena en la toma de decisiones en los distintos ámbitos de la vida pública y política (autonomía en la toma de decisiones), y el acceso a ingresos, propiedad y tiempo sobre la base de una cultura libre de patrones patriarcales y de discriminación (autonomía económica)(CEPAL, s.f.).

El estudio implementó una estrategia metodológica mixta con técnicas cualitativas y cuantitativas. En relación con la dimensión cualitativa, se desarrollaron dos estudios de caso de dos Centros SIEMPRE en Maldonado y Paysandú, dos departamentos del interior del país, donde se realizaron entrevistas en profundidad a funcionarios y funcionarias de los centros y se llevaron a cabo entrevistas y grupos focales con las familias que concurren a estas instituciones. Estas se complementaron, además, con entrevistas a sindicatos pioneros en el establecimiento de este tipo de acuerdos de corresponsabilidad en el cuidado (por ejemplo, el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos) y con técnicos de centros en Montevideo.

La dimensión cuantitativa consistió en el análisis de fuentes secundarias (Encuesta Continua de Hogares 2021, Encuestas de Uso del Tiempo 2013 y 2021, y World Values Survey 2011 y 2022) con el objetivo de identificar los factores que inciden en la participación laboral y el tipo de inserción laboral de ambos sexos, así como las diferencias en el uso del tiempo (la distribución del trabajo remunerado y no remunerado), normas de género y violencia.

El análisis desarrollado permite obtener algunas reflexiones centrales respecto a la manera en que los Centros SIEMPRE inciden en la organización social y económica del cuidado, así como en las normas de género que sostienen esta distribución. Muestra que los Centros SIEMPRE efectivamente constituyen una herramienta novedosa para promover la corresponsabilidad social entre el Estado, el mercado, las comunidades y las familias, brindando acceso a servicios de cuidado de calidad que contribuyen al bienestar general de las familias y la sociedad en su conjunto.

Asimismo, el estudio encontró que los Centros SIEMPRE tienen impactos concretos en la distribución del cuidado y la autonomía de las mujeres. En efecto, tanto los funcionarios como los participantes de los centros reconocen la importancia de esta política en la reducción del trabajo de cuidados en las familias. Esta reducción del tiempo total de cuidados fomenta una mayor autonomía económica de las mujeres y les brinda mayores oportunidades para fortalecer su autonomía en la toma de decisiones, según evidenció el componente cualitativo del estudio.

Así, en la medida en que la sobrecarga de trabajo de cuidados se identifica como una de las principales razones que explican la menor participación de las mujeres en el mercado laboral y en los espacios públicos (Salvador et al., 2022), los Centros SIEMPRE emergen como una política de corresponsabilidad social que impacta positivamente en la autonomía de las mujeres. Además, un hallazgo inesperado del estudio evidencia que la existencia de los centros permite identificar y abordar con mayor urgencia situaciones de violencia intrafamiliar y de violencia de género, impactando directamente en la autonomía física de las mujeres.

Sin embargo, el estudio cualitativo encontró que los centros tienen un impacto limitado en la redistribución y el reconocimiento del trabajo de cuidados al interior de los hogares. Esto se debe a que, si bien los centros contribuyen significativamente a desfamiliarizar el trabajo de cuidados, cuentan con escasas líneas de trabajo y herramientas específicas para abordar los estereotipos de género y la división sexual del trabajo. En consecuencia, los Centros SIEMPRE efectivamente permiten que las

mujeres reduzcan el tiempo de trabajo que dedican a los cuidados, pero siguen siendo las principales responsables de este trabajo. De esta manera, las normas de género y los estereotipos que asocian el cuidado como una responsabilidad de las mujeres se mantienen sin cambios, aun cuando se aprecian algunos avances en las prácticas de crianza y cuidados de las familias.

Este trabajo enfatiza la necesidad de promover talleres familiares y procesos de capacitación y sensibilización para funcionarios y familias sobre la importancia de la corresponsabilidad de género, que contribuyan a reducir la prevalencia de estereotipos y normas que asignan el cuidado mayormente a las mujeres.

## 2 Marco analítico

### 2.1 El enfoque de las autonomías

La Agenda Regional de Género construida en América Latina y el Caribe promueve diferentes tipos de derechos que es necesario garantizar:

- derechos a una vida libre de violencia y discriminación
- derechos sexuales y reproductivos
- derechos económicos, sociales y culturales
- derechos civiles y políticos
- derechos colectivos y ambientales

Estos derechos, conjugados con libertades, apelan, a su vez, a la autonomía de las mujeres en sus tres expresiones (física, económica y en la toma de decisiones), así como a sus interrelaciones, dando cuenta de la integralidad de los procesos de transformación requeridos para lograr la igualdad y el desarrollo sostenible (CEPAL, 2016).

**La autonomía económica** se refiere a la capacidad de las mujeres para acceder, generar y controlar sus propios ingresos, activos y recursos productivos, financieros y tecnológicos, así como su tiempo y propiedad. Considera la división sexual del trabajo y la organización social desigual del cuidado.

**La autonomía física** se refiere a la capacidad de las mujeres, adolescentes y niñas, en su diversidad, de vivir una vida libre de discriminación, prácticas nocivas y violencia, y de ejercer sus derechos sexuales y reproductivos en condiciones adecuadas.

**La autonomía en la toma de decisiones** se refiere a la participación plena e igualitaria de las mujeres en las diferentes esferas de la vida pública y política.

Finalmente, debe notarse que estas tres dimensiones son interdependientes y deben interpretarse con un enfoque interseccional, intercultural y situado (CEPAL, 2016). El enfoque interseccional, intercultural y situado se refiere a las múltiples posiciones que ocupan las personas en los sistemas sociales (por su género, orientación sexual, edad, condición étnico-racial, condición de discapacidad,

etc.), las cuales interactúan entre sí y, a su vez, con el contexto. De esta manera, las desigualdades deben entenderse en estas intersecciones y en función del entorno en el que se desarrollan.

## 2.2 El marco de las 3R

La construcción de políticas de cuidados busca redistribuir, reconocer y revalorizar el trabajo de cuidados entre hombres y mujeres, así como entre el Estado, las familias, las comunidades y el mercado (Razavi, 2007). Este marco analítico ha sido uno de los ejes centrales para abordar las transformaciones que deben impulsar las políticas y sistemas de cuidados.

Originalmente concebido con base en las 3R (Elson, 2017; OIT, 2018), este marco exige:

1. El reconocimiento del valor económico y social del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, así como el cuestionamiento de las normas de género imperantes que generan una responsabilidad desproporcionada de las mujeres en el trabajo de cuidados.
2. La reducción de la cantidad total de tareas domésticas y de cuidados más arduas y que requieren más tiempo en el ámbito de las familias y las comunidades.
3. La redistribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado entre mujeres y hombres, así como entre el Estado, el mercado y las familias, a través de políticas de apoyo, servicios de cuidados asequibles y de calidad, medidas de protección social y presupuestos sensibles al género.

En 2014, el Marco de las 3R fue ampliado por ONG internacionales con la adición de la **representación**, exigiendo que las y los cuidadores, así como los receptores de cuidados, estén representados de manera significativa en las políticas, los presupuestos y las decisiones a nivel de organizaciones como sindicatos y empresas. En esta línea, en 2018 se añadió la demanda por la **recompensa** a las y los cuidadores, reafirmando el concepto de cuidados en su dimensión de trabajo y promoviendo la implementación de regulaciones y condiciones laborales decentes para todas las personas trabajadoras del cuidado (OIT, 2018).

En este sentido, una posibilidad adicional es ampliar el criterio de selección de programas de las 3R a las 5R. No obstante, en el caso de este estudio, el análisis se centra en las primeras 3R.

## 2.3 Normas de género: un marco analítico integrado para estudiar los Centros SIEMPRE

En toda sociedad existen distintas expectativas y normas sociales que rigen el comportamiento y la asignación de responsabilidades en materia de cuidados para hombres y mujeres. Según Hughes y Desai (2019), una norma social es un patrón de comportamiento que las personas siguen porque:

- son importantes para ellas
- hay una expectativa por parte de otras personas de que se comporten de esa manera
- existen premios o sanciones asociados con el seguimiento o incumplimiento de la norma.

De acuerdo con Marcus (2018, citado en Hughes y Desai, 2019), las normas de género son un subconjunto de las normas sociales que expresan el comportamiento esperado de las personas de

un género particular en un contexto social dado. Considerando este concepto, Hughes y Desai (2019) proponen una categorización de las normas de género a medir:

1. comportamientos individuales
2. actitudes individuales (qué creo que debo hacer)
3. expectativas empíricas (qué pienso que los otros hacen)
4. expectativas normativas (qué pienso que otros esperan de mí)
5. premios y sanciones por parte de la sociedad

Marcus y Somji (2024) realizaron una revisión de la literatura sobre las normas de género vinculadas al empoderamiento económico de las mujeres a nivel mundial y encontraron cómo estas normas moldean el comportamiento de varones y mujeres a partir de la división sexual del trabajo, frecuentemente relegando a las mujeres al rol reproductivo y limitando su empoderamiento. Tomando el concepto de desarrollo como posibilidad, argumentamos que las oportunidades de las mujeres se ven limitadas por ideas, creencias y estereotipos de género respecto a lo que una mujer es capaz de hacer.

Para este estudio, y desde una perspectiva feminista, consideramos más acertado referirnos a la noción de «posibilidades» en lugar de «capacidades», tomando como punto de partida a Amartya Sen, en tanto que hablar de posibilidades toma en cuenta no solo un enfoque individual, sino también social y estructural de las oportunidades que tienen las mujeres para su desarrollo pleno.

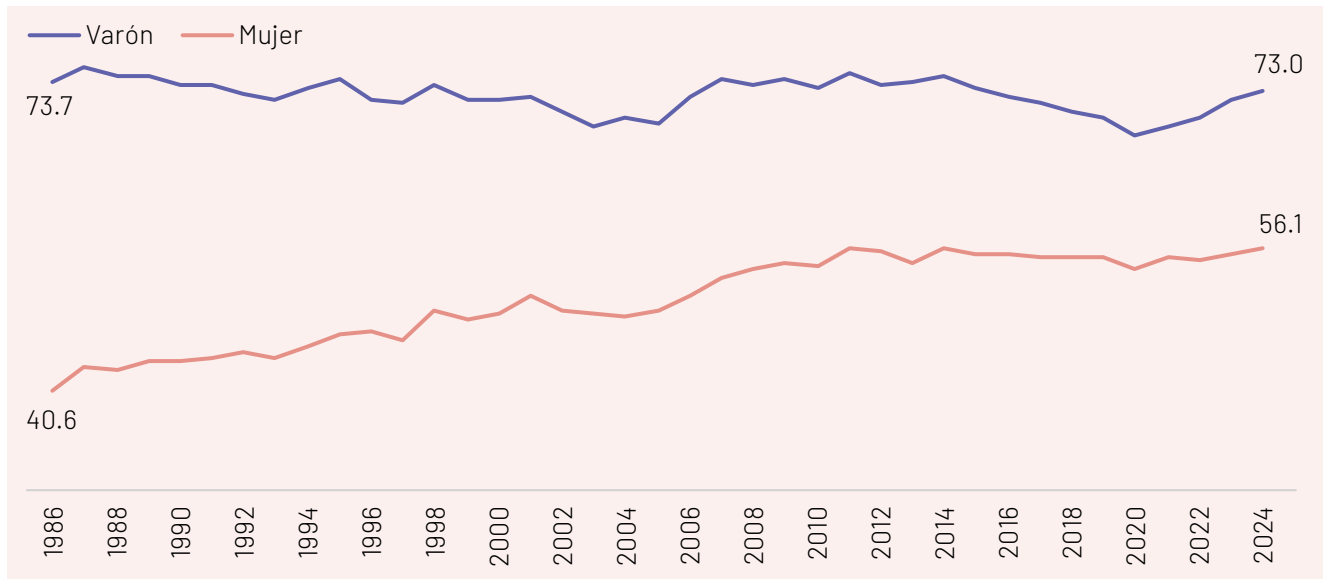
Asimismo, este análisis incorpora una perspectiva sobre las condiciones de posibilidad para alcanzar una autonomía efectiva en un contexto regional marcado por la desigualdad social. En este sentido, las autonomías de las mujeres estarían permeadas y condicionadas por estas ideas, percepciones y creencias, que no les permiten su desarrollo pleno.

Aunque la normativa legal uruguaya aún impone algunas restricciones al acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a los cargos de representación política, se puede afirmar que en Uruguay existen muy pocas leyes que efectivamente limiten el ejercicio de la autonomía económica, física y en la toma de decisiones de las mujeres. Por lo tanto, los factores que obstaculizan su concreción refieren, en gran medida, a la prevalencia de normas de género.

Se sostiene que la división sexual del trabajo genera percepciones e ideas sobre los roles de género asociados al cuidado que afectan la obtención de la autonomía económica, pues incrementan las brechas de género en el mercado laboral (menor inserción de las mujeres y brechas salariales); de la autonomía en la toma de decisiones, ya que aumentan las desigualdades de género en la participación en espacios colectivos y roles de liderazgo (sindicatos, espacios políticos, otras asociaciones barriales/cooperativas, etc.); y de la autonomía física, en tanto incrementan la exposición de las mujeres a situaciones de violencia de género (tanto en el hogar como en espacios públicos).

Por ejemplo, en Uruguay, en términos legales, no existen normas que limiten el trabajo de las mujeres en el mercado laboral; sin embargo, su tasa de actividad ha sido sistemáticamente más baja que la de los hombres (Mapa de Género de Uruguay, s.f.). Tanto la tasa de actividad como la tasa de empleo en Uruguay en los últimos 35 años se han mantenido con escasa variabilidad para los hombres, mientras que la participación de las mujeres ha experimentado un incremento significativo. Sin embargo, la brecha de participación por género continúa siendo mayor a 15 puntos porcentuales, al tiempo que es posible hablar de un estancamiento en el proceso de ingreso de las mujeres al mercado laboral durante las primeras décadas del siglo XXI (MTSS, 2024).

Figura 1 Evolución de la tasa de actividad según sexo. Años 1986 - 2024



Fuente: Unidad de estadística. MTSS

Asimismo, múltiples estudios han mostrado que esta brecha se basa, en gran medida, en una desigual distribución del trabajo de cuidados, sustentada en la idea de que las mujeres son las principales responsables de este (Arza y Martínez Franzoni, 2018; CEPAL, 2016; Espino et al., 2014). Esta injusta organización social del cuidado dificulta tanto la incorporación como la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, limitando su autonomía económica, su autonomía en la toma de decisiones y su autonomía física.

En efecto, al realizar mayoritariamente el trabajo de cuidados, las mujeres suelen tener trayectorias laborales más precarias e interrumpidas, lo que afecta su futuro aseguramiento social en la vejez (Gallo y Sanguinetti, 2021), tienen dificultades para participar en ámbitos de decisión y liderazgo, y se ven más expuestas a situaciones de violencia de género (ONU Mujeres y CEPAL, 2021; CEPAL, 2016). Por ello, este trabajo analiza de manera conjunta el estrecho vínculo que existe entre las normas de género, la organización del cuidado y la autonomía de las mujeres.

### 3 Estrategia metodológica

El estudio se planteó los siguientes objetivos:

1. Identificar cambios en las normas, ideas y percepciones sobre los estereotipos de género asociados al cuidado a partir de la implementación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay.
2. Determinar los impactos de la implementación de los Centros SIEMPRE en la autonomía física, la autonomía económica y la autonomía en la toma de decisiones de las mujeres en Uruguay.
3. Describir otros impactos de los Centros SIEMPRE en el bienestar de las familias y la comunidad.

En específico, se tomaron como caso de estudio los Centros SIEMPRE, analizados como una política de igualdad de género en el marco del SNIC. Se buscó indagar su impacto en las normas de género y en la autonomía de las mujeres a partir de las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Cuáles eran las normas de género imperantes antes de la instalación del centro? ¿Cómo afectaban estas normas la inserción laboral de las mujeres?
2. ¿Cuál es el papel de los Centros SIEMPRE en la reducción, redistribución y reconocimiento del trabajo de cuidados?
3. ¿En qué medida la implementación de los centros ha contribuido a cambiar las normas de género relativas a la inserción laboral de las mujeres?
4. ¿En qué medida los centros han contribuido a modificar las normas relativas a la participación política y social de las mujeres (sindical, empresarial, comunitaria, etc.)?
5. ¿En qué medida los centros afectan el abordaje de las situaciones de violencia de género?

En este sentido, el estudio planteó un conjunto de preguntas sobre el posible rol de los Centros SIEMPRE en la modificación de los roles tradicionales del cuidado en términos de género y sus impactos sobre las 3R descritas en la sección anterior. Siguiendo la perspectiva analítica de las autonomías (CEPAL, 2016), dividimos las preguntas según su tipo de impacto en materia de autonomía económica, autonomía física y autonomía en la toma de decisiones.

Tabla 1 Los cuidados como motor de la autonomía de las mujeres

Dimensiones	Percepciones	Objetivos y preguntas guía
Autonomía económica	<p>La división sexual del trabajo de cuidados genera ideas y percepciones sobre los roles de género asociados al cuidado.</p> <p>La división sexual del trabajo de cuidados genera ideas y percepciones sobre los roles de género en el mercado laboral remunerado.</p>	<p><b>Objetivo:</b> identificar cambios en las normas, percepciones e ideas, así como en la probabilidad de inserción laboral femenina a partir de la implementación del SNIC.</p> <p><b>Preguntas guía</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las normas de género relativas a la autonomía económica que limitan la posibilidad de que las mujeres trabajen?</li> <li>• ¿Han contribuido los Centros SIEMPRE a cambiar algunas de estas normas? ¿De qué manera?</li> <li>• ¿Han promovido los Centros SIEMPRE una mayor inserción de las mujeres en el trabajo remunerado? ¿Cómo?</li> <li>• ¿Se ha modificado la probabilidad de inserción laboral femenina a partir de la implementación del SNIC? ¿De qué manera?</li> </ul>

Dimensiones	Percepciones	Objetivos y preguntas guía
Autonomía en la toma de decisiones	La división sexual del trabajo de cuidados genera ideas y percepciones sobre la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones (políticas, sindicales, comunitarias).	<p><b>Objetivo:</b> explorar el papel de los Centros SIEMPRE en la promoción de la participación de las mujeres en actividades sindicales y comunitarias.</p> <p><b>Preguntas guía:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Han contribuido los Centros SIEMPRE a aumentar la participación e incidencia de las mujeres en espacios de toma de decisiones como sindicatos, negociación colectiva u otros espacios comunitarios (cooperativas, vivienda, etc.) o políticos? En caso afirmativo, ¿cómo? Si no, ¿por qué?</li> <li>• ¿Cuáles son las normas de género que limitan la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones como sindicatos, negociación colectiva u otros espacios comunitarios?</li> <li>• ¿Han contribuido los Centros SIEMPRE a cambiar las normas de género relacionadas con la participación de las mujeres? En caso afirmativo, ¿cómo? Si no, ¿por qué?</li> </ul>
Autonomía física	La división sexual del trabajo de cuidados genera ideas y percepciones sobre los roles de género que perpetúan la violencia de género.	<p><b>Objetivo:</b> indagar en el papel de los Centros SIEMPRE en la erradicación de la violencia de género.</p> <p><b>Preguntas guía:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Han contribuido los Centros SIEMPRE, directa o indirectamente, a la detección y apoyo en situaciones de violencia de género?</li> <li>• Si lo han hecho, ¿mediante qué mecanismos? Si no, ¿por qué?</li> </ul>

Fuente: elaboración propia.

Este estudio planteó un diseño de investigación con un enfoque cuantitativo. Ambas estrategias se diseñaron de forma coordinada, pero con objetivos y alcances distintos. El estudio cuantitativo tiene la finalidad de describir las normas de género prevalentes a nivel nacional antes y después de la instalación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados. En este sentido, las estadísticas descriptivas aquí presentadas buscan informar al lector sobre el caso uruguayo y los posibles cambios durante el período analizado, aunque sin atribuir necesariamente estos cambios a la instalación del SNIC.

Por otro lado, el abordaje cualitativo se basa en información recolectada de primera mano sobre los impactos de una de las políticas que integran el SNIC —los Centros SIEMPRE— en la autonomía de las mujeres y en la distribución del trabajo de cuidados, a partir del estudio de un grupo de familias que participan en esta política. A continuación, se describen ambas estrategias en mayor detalle.

### 3.1 Estudio cuantitativo

La estrategia cuantitativa se basa en la combinación de análisis descriptivos de fuentes secundarias para Uruguay – Encuesta de Uso del Tiempo (EUT), World Values Survey (WVS) y herramientas econométricas en base a la Encuesta Continua de Hogares (ECH) – , que permiten modelar los procesos de toma de decisión sobre la participación laboral y la probabilidad de estar ocupado/a.



Esto último tiene el objetivo de identificar las restricciones que pueden enfrentar las mujeres para su ingreso al mercado laboral y su importancia en los procesos de empoderamiento económico.

Se analizan los cambios en las normas de género en Uruguay en dos momentos del tiempo (2011 y 2022), en base a los resultados de dos afirmaciones realizadas en las encuestas World Values Survey: «Cuando una madre tiene un trabajo remunerado de tiempo completo, los hijos sufren» y «Ser ama de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado».

Siguiendo la literatura sobre normas de género y bajo la constatación de que la norma predominante es la no igualitaria, agrupamos las respuestas empleando el criterio de «no igualitaria» para las opciones: «totalmente de acuerdo», «de acuerdo», «no contesta» y «no sabe». Se consideran «igualitarias» las respuestas: «en desacuerdo» y «totalmente en desacuerdo».

Además, dentro del análisis cuantitativo, estudiamos la división sexual del trabajo en los hogares utilizando trabajos previos (Martínez Franzoni, 2008) y tomando como base la Encuesta de Uso del Tiempo 2021. Para ello, se establecen categorías en base a la distribución del tiempo destinado al trabajo (remunerado y no remunerado) entre los miembros de la pareja en hogares biparentales. Se clasifica el tiempo de trabajo remunerado en tiempo completo (30 horas semanales o más) y tiempo parcial (menos de 30 horas semanales).

En cuanto al trabajo no remunerado (TNR), se considera «alta dedicación» aquella que está por encima de la media. Se calcula un índice entre el trabajo no remunerado femenino y el masculino, categorizándolo de la siguiente manera:

- TNR feminizado: índice superior a 1,5
- TNR igualitario: índice entre 0,5 y 1,5
- TNR masculinizado: índice menor a 0,5

Con estos criterios, se construyó la siguiente tipología:

- 1. Tipo 1: Familia tradicional.** Compuesta por un varón (esposo o pareja) que trabaja en el mercado laboral y una mujer (esposa o pareja) dedicada a tiempo completo al trabajo no remunerado.
- 2. Tipo 2: Familia tradicional modificada.** El varón es la principal persona proveedora de ingresos y la mujer tiene una dedicación parcial al trabajo remunerado y alta dedicación al trabajo no remunerado.
- 3. Tipo 3: Familia de doble ingreso con pauta tradicional.** Ambos miembros tienen trabajo a tiempo completo o ambos a tiempo parcial, pero la mujer tiene alta dedicación al trabajo no remunerado.
- 4. Tipo 4: Familia igualitaria.** Ambos trabajan con horarios similares y dedican una cantidad equivalente de tiempo al trabajo no remunerado. También incluye a parejas sin trabajo remunerado, pero con una distribución equitativa del trabajo no remunerado.
- 5. Tipo 5: Familia con inversión de roles tradicionales en el trabajo remunerado.** La mujer trabaja a tiempo completo mientras que el hombre trabaja a tiempo parcial o no tiene empleo remunerado. También incluye casos donde la mujer trabaja a tiempo parcial y su pareja no trabaja. No se considera aquí la distribución del trabajo no remunerado.

- 6. Tipo 6: Familia con inversión de roles tradicionales en el trabajo no remunerado.** El hombre tiene alta dedicación al trabajo no remunerado y la mujer baja, sin cambios en la distribución del trabajo remunerado (se mantiene el rol tradicional en el que el varón se dedica más al empleo remunerado que la mujer).

En relación con la estrategia empírica elegida para analizar la autonomía económica a nivel nacional, se realizan estimaciones logit en base a los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares de 2021 y en función de un conjunto de variables independientes. En un primer modelo, se analiza la probabilidad de participar en el mercado laboral. En un segundo modelo, se analiza la probabilidad de estar ocupado. En ambos casos, los resultados se desagregan por sexo. En el anexo se presenta una tabla con la descripción de las variables.

### 3.2 Estudio cualitativo

Por otra parte, la estrategia cualitativa implicó el desarrollo de dos estudios de caso de Centros SIEMPRE en diferentes departamentos del interior del país. Este diseño incluyó la aplicación de las siguientes técnicas a través de tres etapas: revisión de documentación, entrevistas en profundidad con actores clave y grupos de discusión con familias que acuden a los Centros SIEMPRE, empleando métodos participativos.

En la primera etapa, se revisó la documentación oficial existente acerca de la política de los Centros SIEMPRE, como documentos de diseño del programa, indicadores de monitoreo, entre otros. En una segunda etapa, se realizaron entrevistas en profundidad con actores clave. Se llevaron a cabo un total de 29 entrevistas, con un promedio de 10 entrevistas en cada uno de los dos Centros SIEMPRE tomados como caso, con el objetivo de relevar los principales factores que impulsaron el desarrollo del centro, los acuerdos entre sindicatos y empresas, así como las percepciones sobre las normas de género que subyacen en la inserción laboral, la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión y los cambios en dichas normas. También se entrevistó a dirigentes sindicales y actores políticos clave fuera de los dos centros seleccionados como caso (ver listado de entrevistados en el anexo 1).

En una primera instancia, se entrevistó a funcionarios de nivel técnico y técnico-político de las instituciones integrantes del SNIC, rectoras en primera infancia, como el Ministerio de Desarrollo Social y el Instituto del Niño y Adolescente. Luego, se realizaron entrevistas en dos Centros SIEMPRE. Además se agregaron algunas entrevistas en un centro de Montevideo que, por razones administrativas, no pudieron realizarse con todos los integrantes de la institución.

En el primer centro se entrevistó a funcionarios del SNIC y a representantes sindicales y empresariales. En los otros dos centros, además, se incluyeron entrevistas con los funcionarios y grupos focales con las familias que participan en el centro.

Uno de ellos, el Centro SIEMPRE Jardines de Paysandú, fue inicialmente cogestionado con la Federación de Cooperativas de Vivienda por Ahorro Previo (FUCVAM); sin embargo, esta entidad luego se retiró de la gestión, quedando mayormente a cargo del Gobierno local (la Intendencia de Paysandú) y de la organización de la sociedad civil que lo administra.

El segundo centro estudiado fue el Centro SIEMPRE Los Doraditos, integrado por trabajadores y empleadores de una de las cadenas de supermercados más importantes del interior del país. Mientras que el centro ubicado en Paysandú no está asociado a sectores con predominancia de empleo masculino o femenino, en el caso de los supermercados, el empleo de las mujeres suele ser mayor que el de los hombres. En ambos centros se realizaron entrevistas en profundidad con los trabajadores, los representantes sindicales y empresariales, así como con las familias que participan en los centros en el marco de grupos de discusión.

Se llevaron a cabo tres grupos de discusión (uno en Maldonado y dos en Paysandú) con los usuarios y sus familias. En estos espacios, se abordaron temas relacionados con las normas de género que identifican en el momento de insertarse en el mercado laboral, en la realización de trabajo no remunerado y en la toma de decisiones tanto en espacios de participación como dentro del hogar. Además, se indagó sobre los impactos de los centros en la organización del cuidado en los hogares y las percepciones respecto a posibles cambios en las normas de género a raíz de la implementación del Centro SIEMPRE.

En la siguiente sección, se describen los resultados generales de este estudio, integrando los hallazgos del análisis cuantitativo y cualitativo en cinco subsecciones. Estas subsecciones abordan los cambios en las normas de género, la autonomía económica, la autonomía física, la toma de decisiones y los impactos de los centros en el bienestar general de las familias. Cada subsección se organiza en función de dimensiones específicas de análisis, siguiendo la estructura de los cuestionarios utilizados en las entrevistas en profundidad y los grupos focales.

## 4 Resultados: el rol de los Centros SIEMPRE en la organización social del cuidado

### 4.1 Cambios en las normas de género en Uruguay

En esta sección se abordan los cambios en las normas de género en dos niveles: a nivel nacional, en base a información secundaria, y específicamente a nivel de los Centros SIEMPRE.

En la tabla 2 se presenta la frecuencia de los tipos de pareja, según la tipología expuesta en la sección metodológica, para el año 2021 y su comparación con 2013. Además, se incluyen los promedios de trabajo no remunerado por sexo dentro de cada tipo de pareja para ambos años, así como las brechas relativas de trabajo no remunerado (medidas por el cociente entre el TNR femenino y el TNR masculino).

Se observa una disminución en la participación de las familias tradicionales (tipo 1), que pasan del 30 % al 25 % entre 2013 y 2021, ubicándose en segundo lugar en ambos años, después de las familias de doble ingreso (las cuales ocupan el primer lugar). A su vez, en ambos años los promedios diarios de trabajo no remunerado por sexo y las brechas relativas son similares, siendo los más elevados de todos los tipos de familia (alrededor de 7 horas diarias para las mujeres y menos de 2 horas para los varones, con una brecha relativa de entre 4 y 5).

Por otro lado, entre 2013 y 2021 las familias de doble ingreso (tipo 3) se mantienen en un nivel estable y continúan siendo el tipo de familia con mayor peso (alrededor del 30 %). Al analizar la distribución del trabajo no remunerado, se observa que las mujeres dedican alrededor de 6 horas, y la brecha relativa se ubica por debajo de la hallada en las familias tradicionales (4,23 en 2021).

En el caso de las parejas con una división sexual del trabajo tradicional modificada (tipo 2), su peso relativo se mantiene estable en ambos años (alrededor del 14 %), y los promedios de TNR prácticamente no varían (6 horas para las mujeres y 2 para los varones), con una brecha relativa menor que en los casos anteriores (alrededor de 3). De todas maneras, en estos tres tipos de familia (que representan alrededor del 70 % de las parejas clasificadas) persisten brechas significativas, evidenciando la alta proporción de trabajo no remunerado que recae sobre las mujeres en comparación con sus parejas, incluso cuando tienen una inserción parcial o plena en el mercado laboral.

Por otro lado, las familias igualitarias (tipo 4) representaban un 10 % en 2013, aumentando al 16 % en 2021. Sin embargo, las horas promedio de TNR para varones y mujeres se mantienen estables entre ambos años (alrededor de 4 horas diarias), lo que implica que la brecha relativa no varía. Así, aunque hay más familias igualitarias en 2021, su distribución del trabajo no remunerado sigue siendo similar a la de 2013.

En cuanto a las familias con roles invertidos (tipos 5 y 6), su participación es significativa cuando se invierten los roles en el trabajo remunerado. Para 2021, en este tipo de parejas las brechas relativas también son muy bajas.

En resumen, al analizar las brechas según tipo de pareja (ver tabla 2), se observa que en las familias tradicionales, tradicional modificada y de doble ingreso, las mujeres dedican entre 3 y 4 veces más tiempo al trabajo no remunerado que los varones. En cambio, en las familias igualitarias, invertidas en trabajo remunerado e invertidas en trabajo no remunerado, las mujeres realizan la misma cantidad de trabajo no remunerado que los varones o incluso menos.

**Tabla 2** Tipología de hogares con parejas

	Distribución en %		TNR mujer (horas diarias)		TNR varón (horas diarias)		Brecha relativa TNR	
	2013	2021	2013	2021	2013	2021	2013	2021
1. Tradicional	29,9	25,4	7,9	7,6	2,0	1,6	4,0	4,9
2. Tradicional modificada	14,6	13,6	6,5	6,4	2,1	2,1	3,1	3,1
3. Doble ingreso	33,4	31,2	5,6	6,1	1,8	1,4	3,0	4,2
4. Igualitaria	10,3	16,0	4,4	4,2	4,3	4,2	1,0	1,0
5. Invertida en trabajo remunerado	10,4	12,4	4,7	4,1	2,9	3,6	1,6	1,1
6. Invertida en trabajo no remunerado	1,4	1,3	0,5	1,1	3,3	4,4	0,2	0,2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>						

*Nota: en el caso de la pareja invertida en trabajo no remunerado, hubo solo 24 personas en pareja en 2021 y 40 en 2013. Para hacer comparables los resultados de la EUT 2013 con la EUT 2021, se reestimaron los datos de 2013 considerando únicamente a las personas de 15 años y más. Además, no se incluye el tiempo destinado al cuidado de personas dependientes por discapacidad. Las brechas relativas se calculan como el cociente entre el TNR de las mujeres y el TNR de los varones.*

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las Encuestas de Uso del Tiempo 2013 y 2021.*

Siguiendo con el conjunto de preguntas sobre normas de género incluidas en las World Values Survey de 2011 y 2022, en relación con el sexo, se observa una disminución en la percepción de igualdad en la afirmación «Ser ama de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado», lo que se explica, en parte, por la caída en el desacuerdo de los varones con dicha afirmación. Por otro lado, en la afirmación «Cuando una madre tiene un trabajo remunerado a tiempo completo, los hijos sufren», aumentaron las respuestas que desaprueban esta afirmación, tanto entre varones como entre mujeres (más fuertemente en ellas), lo que indica un cambio positivo en las normas de género en el país (ver tabla 3). Estas diferencias por sexo no son estadísticamente significativas, con excepción de la afirmación «Ser ama de casa...» en el año 2011.

Tabla 3 Porcentaje de respuestas según sean no igualitarias o igualitarias, por sexo, 2011 y 2022

	«Ser ama de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado»						«Cuando una madre tiene un trabajo remunerado tiempo completo, los hijos sufren»					
	2011			2022			2011			2022		
	V	M	T	V	M	T	V	M	T	V	M	T
No igualitaria	62,9	65,9	64,5	66,7	65,9	66,3	40,9	45,9	43,5	39,8	34	36,8
Igualitaria	37,1	34,1	35,5	33,3	34,1	33,7	59,1	54,1	56,5	60,2	66	63,2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Nota: se consideran respuestas «no igualitarias» las opciones: «totalmente de acuerdo», «de acuerdo», «no contesta» y «no sabe». Se consideran respuestas «igualitarias» las opciones: «en desacuerdo» y «totalmente en desacuerdo».

Fuente: World Values Survey, 2011 y 2022, Uruguay

Por otro lado, también es posible analizar los cambios en las normas de género a partir de la última Encuesta de Uso del Tiempo 2021 de Uruguay. Con base en esta encuesta, se estudian las creencias y percepciones a través de las siguientes afirmaciones, organizadas en una escala del 1 al 5, con opciones adicionales de «no sabe» y «no contesta». Dado que la norma predominante determina la división sexual del trabajo, se consideró que quienes respondieron «no sabe» o «no contesta» adherirían a normas no igualitarias basadas en esa división.

Las respuestas se agrupan como «no igualitarias» («totalmente de acuerdo», «de acuerdo», «no contesta» y «no sabe»), e «igualitarias» («en desacuerdo» y «totalmente en desacuerdo»), con excepción de la última afirmación, donde una mayor cantidad de respuestas «de acuerdo» indica una mayor igualdad.

1. Cuando una madre tiene un trabajo remunerado a tiempo completo, los hijos sufren.
2. Ser ama de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado.
3. Si una mujer gana más que su marido, es casi seguro que se generarán problemas.
4. Si los padres se divorcian, es mejor que los niños vivan de manera permanente con la madre antes que con el padre.
5. Los padres son tan buenos cuidando a los niños pequeños como las madres (por ejemplo, cocinando, bañando al niño, cambiando pañales, etc.).

Primero se analizan las respuestas según el sexo y luego en relación con los tipos de familia definidos por la división sexual del trabajo. Mientras que las afirmaciones 1 y 2 reflejan opiniones predominantemente estereotipadas tanto en varones como en mujeres, en las afirmaciones 3 y 5 las respuestas mayoritarias favorecen una mayor igualdad de género. Por otro lado, la afirmación 4 presenta una distribución equilibrada entre ambas posturas (ver tabla 4).

Tabla 4 Porcentaje de respuestas según sean no igualitarias o igualitarias, por sexo, 2021

		Varones	Mujeres	Total
1. «Cuando una madre tiene un trabajo remunerado a tiempo completo, los hijos sufren».	No igualitaria	72,5	73,2	72,9
	Igualitaria	27,5	26,8	27,1
2. «Ser ama de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado».	No igualitaria	64,8	58,6	61,3
	Igualitaria	35,2	41,4	38,7
3. «Si una mujer gana más que su marido, es casi seguro que se generarán problemas».	No igualitaria	30,4	38,0	34,6
	Igualitaria	69,6	62,0	65,4
4. «Si los padres se divorcian, es mejor que los niños vivan de manera permanente con la madre antes que con el padre».	No igualitaria	50,3	54,2	52,5
	Igualitaria	49,7	45,8	47,5
5. «Los padres son tan buenos cuidando a los niños pequeños como las madres».	No igualitaria	32,0	31,6	31,7
	Igualitaria	68,0	68,5	68,3

*Nota: se consideran respuestas «no igualitarias» las opciones: «totalmente de acuerdo», «de acuerdo», «no contesta» y «no sabe». Se consideran respuestas «igualitarias» las opciones: «en desacuerdo» y «totalmente en desacuerdo».*

*Nota: en todas las preguntas, las diferencias por sexo resultaron significativas con  $p\text{-value}=0,000$ .*

*Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Uso del Tiempo 2021 del Instituto Nacional de Estadística (INE), Uruguay.*

Si se analiza según el tipo de familia (ver tabla 5), nuevamente se registran en las afirmaciones 1 y 2 un predominio de respuestas que validan la inequidad de género, siendo mayores las respuestas estereotipadas entre las parejas que distribuyen el trabajo de forma tradicional y de inversión de roles, mientras que por el contrario entre las parejas de doble ingreso e igualitarias estos porcentajes de respuesta son menores.

En las afirmaciones 3, 4, y 5, los porcentajes más altos de respuesta se encuentran en las que validan la creencia de la igualdad de género, y especialmente en las parejas de doble ingreso, las igualitarias y la de inversión de roles de trabajo remunerado. Por lo tanto, las familias igualitarias, así como las familias de doble ingreso, sostienen normas de género menos tradicionales.

Tabla 5 Porcentaje de respuestas según sean no igualitarias o igualitarias, por tipo de pareja, 2021

		Tradicional	Tradicional modificada	Doble ingreso	Igualitaria	Inversión roles TR	Inversión roles TNR	Total
1. «Cuando una madre tiene un trabajo remunerado a tiempo completo, los hijos sufren».	No igualitaria	76,6	79,3	63,0	67,7	74,6	66,8	70,9
	Igualitaria	23,4	20,7	37,0	32,4	25,5	33,2	29,1
2. «Ser ama de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado».	No igualitaria	67,5	58,1	54,5	54,0	56,9	73,6	58,7
	Igualitaria	32,5	41,9	45,5	46,0	43,1	26,4	41,3
3. «Si una mujer gana más que su marido, es casi seguro que se generarán problemas».	No igualitaria	30,8	32,7	22,2	23,0	26,5	32,7	26,6
	Igualitaria	69,2	67,3	77,8	77,0	73,5	67,3	73,4
4. «Si los padres se divorcian, es mejor que los niños vivan de manera permanente con la madre antes que con el padre».	No igualitaria	56,1	53,5	44,1	42,6	39,6	58,5	47,8
	Igualitaria	43,9	46,5	55,9	57,4	60,4	41,5	52,2
5. «Los padres son tan buenos cuidando a los niños pequeños como las madres».	No igualitaria	32,4	33,5	25,4	24,9	26,8	47,9	28,7
	Igualitaria	67,6	66,5	74,6	75,1	73,2	52,1	71,3

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Uso del Tiempo 2021, Uruguay

## Percepciones sobre normas de género y el rol de los Centros SIEMPRE

El abordaje cuantitativo realizado previamente se complementa con un análisis cualitativo en relación con la manera en que los centros contribuyen a combatir o perpetuar las normas y estereotipos de género. Para poder observar posibles cambios en los roles de género, se analizarán las prácticas que los Centros SIEMPRE llevan adelante con relación con el género y la percepción de resultados de dichas actividades, así como las percepciones e ideas de funcionarios, actores sindicales, empresas y familias respecto a la distribución de roles en el interior de los hogares.

### Ideas y percepciones de las personas entrevistadas sobre los Centros SIEMPRE en torno a los roles de género

En relación con las ideas y percepciones sobre roles de género, se encontraron algunas diferencias entre lo que los entrevistados clave piensan (ideas generalmente relacionadas con la igualdad de género) y las ideas que los entrevistados identifican como prevalecientes en la sociedad. En este sentido, cuando se consulta por ideas propias, algunos entrevistados tienden a responder «de acuerdo» con lo que consideran el «deber ser», mientras que, cuando se consulta por lo que la sociedad piensa, se encuentran ideas más relacionadas con estereotipos de género.

Así, frecuentemente mencionan que las mujeres y los varones deberían ser igualmente responsables de los cuidados, pero en la práctica quienes suelen asumir estas tareas son las mujeres, por ejemplo, a la hora de contactar a un familiar sobre algo relacionado con su hijo o hija.

Los siguientes fragmentos de entrevistas ilustran percepciones por parte de los funcionarios y funcionarias del centro respecto a madres que creen que son mejores cuidando, centros que tienen la práctica de comunicarse con la madre ante cualquier eventualidad y cuestionamientos de los equipos sobre con quién comunicarse para no sobrecargar siempre el cuidado en el referente femenino:

**Creo que se adjudican muchas veces los roles maternos a la madre; la misma madre piensa a veces que mejor que ellas no los hace el padre u otro referente familiar.**

Funcionaria, mujer, Centro Los Doraditos, Maldonado

**Tenemos una tendencia que estamos intentando cambiar por este cuestionamiento que tenemos como equipo de contactar a la madre, porque siempre ha sido la madre la que se ha hecho visible en el centro y, en la gran mayoría de los casos, no conocemos al padre, solo a la madre. En los [casos en] que conocemos al padre y tiene una actitud presente, tenemos como desafío permanente al momento de llamar, intentar llamar al padre. [...] Pero ha habido más de una familia que se enoja por esa actitud, teniendo como tendencia que deberíamos siempre contactar a la madre.**

Funcionaria, mujer, Centro Los Doraditos, Maldonado

**Sí, a veces pasa que a un niño le falta algo, trae poca comida o se olvida de un material y uno, aunque no quiera, responsabiliza a la madre.**

Funcionaria, mujer, Centro Los Doraditos, Maldonado

Estos fragmentos de entrevistas muestran que, pese a la prevalencia de normas de género que asignan el trabajo de cuidados a las madres, quienes trabajan en los centros tienen conciencia e intención de cambio con respecto a estas normas.

## Prácticas de los Centros SIEMPRE en torno a las normas de género

En relación con las prácticas desarrolladas por los centros en torno a las normas de género, algunos de los funcionarios entrevistados mencionaron el Proyecto Parentalidades Comprometidas como un programa complementario a los Centros SIEMPRE en el trabajo con la corresponsabilidad de género en los cuidados. Este programa tiene por objetivo promover parentalidades comprometidas con el desarrollo integral de niñas y niños desde una perspectiva de derechos, igualdad de género y corresponsabilidad familias-Estado. Se lleva adelante a través de un total de ocho talleres durante seis meses con referentes familiares, en los cuales se trabajan temáticas relacionadas con prácticas de crianza, así como la responsabilidad compartida entre varones y mujeres. Al respecto, una de las entrevistadas menciona:

**Y bueno, el Proyecto de Parentalidades tiene mucho foco en lo que son las masculinidades y en deconstruir un montón de cosas, y tuvimos una buena participación de varones este año. Siempre, el año pasado también tuvimos pareja la participación.**

Funcionaria, mujer, Guichón

Si bien el Proyecto de Parentalidades Comprometidas no tiene como único foco la equidad de género, ya que también trabaja fundamentalmente con prácticas de crianza, cuidados y buenos tratos, es



mencionado por varios funcionarios cuando se indaga respecto a prácticas de corresponsabilidad de género. También se consultó a los equipos sobre la comunicación con la familia y quién es el referente familiar con quien se comunican. Mientras algunos equipos mencionan que tienen como práctica comunicarse con ambos referentes familiares o incluso contactar al padre antes que a la madre, en otros casos los equipos mencionan que aún tienen arraigada la práctica de dirigirse directamente a la madre:

**En el centro lo que tratamos es que sean ambos referentes. [...] Siempre tratamos de tener contacto con la figura masculina porque, en general, es la mamá la que siempre es llamada, la que siempre es buscada. [...] Pero siempre se trata de llamar al papá, y cuando hacemos clases abiertas también, y hacemos exposiciones, talleres y demás, ¿no? En esto de parentalidad, nosotros trabajamos mucho y es constante.**

Funcionaria, mujer, Centro Jardines del Hipódromo, Paysandú

Adicionalmente, en uno de los casos se menciona que, dado que el centro está asociado a una rama de actividad muy masculinizada, algunas veces el referente masculino es el principal referente familiar:

**Los referentes masculinos están muy presentes porque entendemos que es la impronta del centro, es como propio de la construcción. Entonces, en realidad, también esto de tener las líneas de comunicación como WhatsApp y eso, convocar a ambas familias o a veces al referente masculino y no a la mamá, o sea, a veces se prioriza llamar al papá y no a la mamá, esas cosas porque es el que más viene.**

Funcionaria, mujer, Centro COOPINTARE, Montevideo

En uno de los centros, varias personas integrantes del equipo indican que los grupos de comunicación con las familias están integrados tanto por referentes familiares masculinos como femeninos, y que tienen como política reintegrar al grupo a los varones que se desvinculan tras explicarles la importancia de estar al tanto de las comunicaciones del centro relativas a sus hijos.

Una de las funcionarias menciona, además, trabajar con un librito de indicadores de género en el proyecto del centro, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en las acciones que el centro lleva adelante. Dado el alto componente feminizado del personal de los centros, algunos equipos integran hombres en los equipos como forma de deconstruir roles de género en la primera infancia.

## Ideas en torno al trabajo de cuidados

En este punto, se consultó a técnicos y referentes sindicales sobre las siguientes ideas:

1. Las mujeres deberían dedicarse mayormente al trabajo doméstico.
2. Ser ama de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado.

Respecto a la primera idea, tanto entre los técnicos de los centros como entre los representantes sindicales y empresariales se comparte la opinión de que varones y mujeres deben hacerse cargo de las tareas domésticas y tienen capacidad para realizarlas de manera eficiente. Como se mencionaba anteriormente, estas respuestas refieren más al «deber ser». Además, algunos han enfatizado que las mujeres deberían tener la oportunidad de desarrollarse en cualquier aspecto de la vida, incluso si eligen el trabajo doméstico o los cuidados como área en la que se sienten a gusto:

Yo considero que la mujer, o cualquier persona, tiene que tratar de buscar qué es lo que quiere, qué es lo que le gusta, en qué se siente mejor. [Si a] la persona le gusta estar en la casa y es feliz estando en la casa y criando a los hijos, [...] me parece bien. Si es así que la persona se siente satisfecha, me parece que uno no tendría que estar en esa crítica de lo que siente o no el otro, sino valorar eso.

Mujer, Funcionaria, Paysandú

Sin embargo, en la práctica, más allá del deber ser, la mayoría de las personas entrevistadas reconoce que los cuidados suelen recaer en la responsabilidad de las madres o, en muchos casos, de otras mujeres de la familia antes que en el padre:

Sí, son las mujeres las que más cuidamos. Yo soy la abuela, y a mí me criaron mi abuela y mi madre [...] y si venís acá a la puerta, vas a ver que la mayoría son mujeres las que vienen a buscar a los chiquilines.

Mujer, información extraída del grupo focal, Centro Los Doraditos, Maldonado

Sí, en la práctica queda en manos de nosotras. Yo trato de que mi hija grande no sea responsable del cuidado de la chica, pero a veces se da así. Sé que no es justo, trato de evitarlo [...]

Mujer, información extraída del grupo focal, Centro Los Doraditos, Maldonado

Se indagó, además, sobre las siguientes ideas:

1. Las mujeres ponen a sus hijos como prioridad.
2. Los varones ponen a sus hijos como prioridad.
3. Los padres son tan buenos cuidando a los niños pequeños como las madres (por ejemplo, cocinando, bañando al niño, cambiando pañales, etc.).

Respecto a las dos primeras ideas, se encontraron opiniones diversas. Entre los entrevistados de centros en localidades del interior del país, se identifican percepciones menos igualitarias, señalando que es la madre quien está más presente o quien prioriza los cuidados. Existen algunas excepciones en las que se menciona a ambos progenitores como igualmente responsables, pero, en general, tanto los funcionarios como las familias reconocen que son las mujeres quienes tienen una mayor carga en el cuidado de sus hijos, como se expone en las siguientes citas:

Una vez pasó que una madre separada del padre vivía faltando [al trabajo] porque siempre que pasaba algo la llamaban a ella. Un día se enojó y le llevó al hijo al padre al trabajo. Los dos eran empleados de la empresa. Y ella tenía razón, pero bueno, el gerente se enojó con el padre y la madre quedó como una loca con todo el mundo.

Funcionaria, mujer, Centro Los Doraditos, Maldonado

La madre lo hace mejor, pero porque se dedica más.

Funcionaria, mujer, Centro Los Doraditos, Maldonado

Es importante señalar también que en estos centros varias trabajadoras son madres solteras. Asimismo, se encuentran casos de padres separados que comparten los días de cuidado de los niños, como se expone en la siguiente cita:

**Yo, por ejemplo, estoy separado [de] la madre de mis hijos hace un buen tiempo y los dos trabajamos lo mismo. [...] Nos repartimos el tiempo: ella está trabajando, los niños están conmigo; yo me voy a trabajar, los niños están con ella, y repartimos el rol. [...] Inclusive, si hay que llevarlos al médico o algo y el que esté [disponible] en ese horario lo lleva. Pero sí, la sociedad sigue viendo que la que debe ocuparse más de los hijos es la mujer.**

Sindicalista, hombre, Guichón

Sin embargo, también es cierto que en algunos casos se encuentran percepciones de una distribución más equitativa de los cuidados entre varones y mujeres, o incluso padres solteros que se hacen cargo del cuidado de sus hijos, como se menciona en los siguientes fragmentos de entrevista:

**Tenemos varios papás a cargo de la crianza, exclusivo a cargo de la crianza de los nenes, y no es de un solo nene, más de uno. También el traer a los [niños] ahora se ve que no es solamente exclusivo de la mamá, porque a veces vienen la mamá y el papá también.**

Funcionaria, mujer, Paysandú

**Yo soy maestra hace muchos años y creo que, por eso te digo, veo que sí, que en realidad muchos varones están teniendo la prioridad del cuidado de sus hijos.**

Funcionaria, mujer, Montevideo

También se encuentran percepciones de casos extremos. Por ejemplo, en algunos casos, las madres interiorizan tan profundamente las normas de género en torno al cuidado que contribuyen a obstaculizar la corresponsabilidad parental. Además, en algunas ocasiones, las mujeres sienten que su tiempo de ocio es menos prioritario o que no pueden conciliar la responsabilidad materna con su derecho al esparcimiento:

**Antes tenías un hijo y tenías que criar a ese hijo y sacrificarte; no podías salir a ningún lado porque tenías ese hijo, el compromiso y todo eso. Y por otro lado, hoy en día, bueno, yo tengo derecho a salir, tengo derecho a esto. Sí, tenés derecho a todo eso, pero también tenés la obligación de que si tenés un hijo, tenés la responsabilidad y el compromiso.**

Funcionaria, mujer, Paysandú

En cuanto a la valoración del trabajo doméstico no remunerado en relación con el trabajo remunerado, se observan opiniones encontradas. Por un lado, algunos entrevistados mencionan que valoran tanto el trabajo no remunerado como el trabajo remunerado. Por otro, algunas entrevistadas destacan que la diferencia radica en que el trabajo remunerado implica un salario, lo cual es una necesidad para los hogares. A su vez, en términos de reconocimiento social, uno de los actores sindicales señala que la sociedad valora más el trabajo remunerado que el trabajo no remunerado:

**Pero ahí, a nivel de reconocimiento social, es más reconocido tener un trabajo remunerado que ser ama de casa.**

Sindicalista, varón, Guichón

## Impacto de los Centros SIEMPRE en la redistribución de la carga de trabajo de cuidados al interior del hogar

Si bien los centros, debido a la oferta de este servicio, permiten la reducción de la carga de cuidados dentro de los hogares, especialmente para las mujeres, no tienen un rol explícito en la redistribución de los cuidados entre varones y mujeres en el ámbito doméstico. A través del programa de Parentalidades Comprometidas, los centros han realizado avances mínimos en términos de sensibilización mediante talleres dirigidos a padres y madres. En este sentido, los técnicos consideran haber generado cambios en la concientización sobre los cuidados y el trabajo no remunerado en las familias que asisten al centro. Sin embargo, esto no implica haber producido transformaciones a nivel de estructura social, sino únicamente en algunas familias vinculadas al centro:

**Qué importante que es la presencia también de los padres en esto del compromiso con la crianza de sus hijos e hijas. En ese sentido, sí creemos que eso pudo haber modificado cosas, más allá de lo que estructuralmente la sociedad establece. Que vuelvo a lo mismo, un sistema que ofrece mayores garantías de trabajo a los varones, los varones tienen que proveer, esa cuestión de proveer a la familia del varón. Entonces ahí no podemos incidir, la estructura es muy difícil de cambiar.**

Funcionaria, mujer, Montevideo

Por otro lado, algunas funcionarias también comentan haber actuado como mediadoras y facilitadoras en la corresponsabilidad entre padres y madres separados:

**Otra cosa que nos está pasando es que, como centro, estamos siendo muchos mediadores entre papá y mamá separados porque se ha cortado esto de la comunicación, esto tan básico que hablamos, ¿no? Y el papá y la mamá no se comunican, entonces después quedan en un punto medio en el que no se sabe quién va a venir a buscar al nene, por ejemplo.**

Funcionaria, mujer, Paysandú

En cuanto a la distribución de roles vinculados al cuidado dentro de las familias, algunas madres manifiestan que, dado que el centro les permitió comenzar a trabajar de forma remunerada, se han producido cambios en las dinámicas familiares:

**Antes estaba un poco más yo, porque como estudiaba, solo estudiaba, no estaba trabajando todavía, entonces estaba un poquito más tiempo yo. Ahora sí, sí o sí nos tenemos que repartir.**

SIEMPRE Centre Jardines, Paysandú

En otros casos, los padres expresan que la dinámica de estos centros acompaña los horarios laborales móviles de muchas familias del interior del país con doble ingreso. Por ejemplo, en una familia en la que él es transportista de ganado y ella docente en otro departamento, la dinámica intrafamiliar se distribuye de manera más equitativa, ya que una parte importante del tiempo de cuidado es cubierta por el centro:

**Sí, y el que está en casa... No hay vuelta, claro. Es variado, porque ella a veces sale a las 10 de la noche, a las 11 de la noche. Y yo llego y... hay que**

cargar todo. Hay que bañar al nene, hacerle comida, todo. Igual, cuando ella está, le toca hacer lo mismo. No es que un día vos lo hacés y yo lo hago al otro. [...] Y lo disfrutás, vos disfrutás de estar presente con el niño.

Familia, varón, Paysandú

## 4.2 Autonomía económica: indicadores, percepciones y cambios con los Centros SIEMPRE

### Indicadores de la autonomía económica de las mujeres

En esta sección se abordará la autonomía económica a través de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del año 2021. Adicionalmente, se analizará en qué medida y de qué manera se reconoce que los centros contribuyen a una mayor inserción económica de las familias y, en especial, de las mujeres. Diversos estudios han señalado que la sobrecarga de trabajo de cuidados en las mujeres tiende a afectar su inserción laboral y educativa, así como el acceso a recursos y a posiciones laborales estables que les permitan lograr autonomía económica (Espino et al., 2014; Salvador et al., 2022). Por ello, en esta sección se analiza la participación laboral por sexo en Uruguay en el año 2021, para luego profundizar en el rol de las ideas y percepciones en torno al cuidado.

Desde la estrategia cuantitativa, se presentan los resultados de la estimación logit. En la primera tabla del anexo 1 se muestran los efectos marginales que tiene cada variable explicativa sobre la variable a explicar; esto se interpreta como el cambio en la probabilidad de participar en el mercado laboral o de estar ocupado debido a la modificación en una unidad de las variables independientes.

Tomando en cuenta únicamente las variables que resultaron significativas, se observa que la edad afecta positivamente tanto la probabilidad de participar en el mercado laboral como la de estar ocupado; mientras que, cuando se toma la edad al cuadrado, el impacto es negativo en ambos casos. Estos dos resultados se observan tanto en varones como en mujeres, y lo mismo se constató en un análisis realizado con información del año 2013 (Espino et al., 2014).

En relación con las variables de educación, el hecho de que tanto varones como mujeres asistan a un centro educativo reduce la probabilidad de participar en el mercado laboral y de estar ocupados. Por otro lado, las variables relacionadas con el nivel educativo alcanzado no resultan significativas en todos los casos. En el caso de los varones, casi todas ellas tienen un efecto positivo en la probabilidad de participar en el mercado laboral, aumentando su impacto a mayor nivel educativo. Para las mujeres, el impacto es negativo, con excepción de aquellas con educación terciaria completa (universitaria o centros educativos terciarios no universitarios). Esto se asocia a que la participación laboral de las mujeres con formación terciaria completa es elevada y similar a la de los varones.

En cuanto a la probabilidad de estar ocupado, solo se observa un impacto negativo significativo en los varones con educación terciaria incompleta. En el caso de las mujeres, es significativo y positivo el efecto de haber alcanzado secundaria completa o terciaria completa. Por lo tanto, un nivel educativo elevado sigue siendo un factor relevante para la inserción laboral de las mujeres.

Respecto a las variables vinculadas al hogar, estar casado o en unión marital impacta positivamente en los varones en la probabilidad de participar en el mercado laboral y de estar ocupados, mientras que en las mujeres tiene el efecto contrario, disminuyendo su probabilidad de participación laboral, probablemente debido a los estereotipos de género asociados a la división sexual del trabajo. De manera similar, ser cabeza de hogar aumenta en ambos sexos la probabilidad de participar en el mercado laboral y de estar ocupado.

Además, se consideran dos variables sobre la presencia de menores en el hogar (de 0 a 5 años y de 6 a 14 años), las cuales tienen un efecto negativo en la probabilidad de que las mujeres formen parte de la oferta laboral y, en el caso de los varones, un efecto positivo. En cuanto a la probabilidad de estar ocupado, el impacto es positivo en ambas variables para varones y mujeres. Esto significa que, una vez que las mujeres deciden participar en el mercado laboral, la probabilidad de estar ocupadas no se ve afectada por la presencia o ausencia de menores en el hogar. En concordancia con esto, la presencia de servicio doméstico aumenta la probabilidad de que tanto varones como mujeres estén ocupados.

La asistencia de los menores a un centro educativo es un factor significativo para que las mujeres participen en el mercado laboral, pero no tiene relevancia para los varones. Cabe señalar que esta variable solo pudo construirse para menores de 3 a 5 años. Por su parte, pertenecer a un hogar biparental, en comparación con otros tipos de hogares, disminuye la probabilidad de participar en el mercado laboral y de estar ocupado en ambos sexos, con una mayor incidencia en las mujeres.

Por otro lado, al considerar la variable de residencia (Montevideo vs. interior del país), se observa que vivir en la capital disminuye la probabilidad de participación en el mercado laboral de los varones, mientras que la aumenta en el caso de las mujeres.

Finalmente, las variables vinculadas a los ingresos muestran que, a mayor quintil de ingresos del hogar, aumenta la magnitud del efecto positivo sobre la probabilidad de participar en el mercado laboral y de estar ocupado en ambos sexos. Esto podría explicarse por el hecho de que los hogares con mayores ingresos tienen más oportunidades de contratar servicios de cuidado, ya sea dentro o fuera del hogar.

En cuanto a las transferencias, se observa un impacto negativo significativo sobre la participación y la ocupación tanto en varones como en mujeres. Algo similar ocurre con la variable de otros ingresos laborales en el hogar, con la excepción de la probabilidad de participar en el mercado laboral en el caso de las mujeres, donde se registra un efecto positivo.

En suma, las variables más significativas que favorecen la autonomía económica de las mujeres, medida por su mayor probabilidad de participación en el mercado laboral, son: contar con un nivel educativo alto (terciaria completa), ser jefa de hogar y pertenecer a hogares con ingresos más altos. En contraste, la presencia de niños de 0 a 5 años en el hogar y la pertenencia a un hogar biparental reducen dicha participación.

Si se considera la probabilidad de que una mujer tenga un empleo (lo que marca una mayor autonomía), las variables más relevantes para explicarla son: contar con un nivel educativo alto (terciaria completa), ser jefa de hogar, disponer de servicio doméstico y pertenecer a un hogar con mayores ingresos.

## Percepciones en torno a la autonomía económica a partir de la intervención de los Centros SIEMPRE

Desde el punto de vista cualitativo, se analizaron:

1. las ideas y percepciones en torno a la autonomía económica
2. los impactos en la inserción laboral y educativa de las mujeres
3. la relación con la negociación colectiva.

**Ideas y percepciones en torno a la autonomía económica.** Con relación a la autonomía económica, aún se mantienen algunas ideas respecto a los trabajos para los que mujeres o varones son más adecuados según características personales. A modo de ejemplo, persiste la percepción de que los trabajos que requieren esfuerzo físico, como la construcción o el uso de maquinaria, son más apropiados para varones, mientras que los trabajos de cuidado son considerados más adecuados para mujeres. Estas ideas están basadas en estereotipos de género. Los entrevistados mencionan que, en el caso del sector forestal, las mujeres son más prolijas para trabajar en viveros, lo que lleva a que las empresas prioricen la contratación de mujeres para esta tarea en específico:

Yo creo que sí, yo creo que sí, que para la cosecha de plantines, saca, creo que la mujer tiene más... no sé cómo decirlo, pero es más delicada para trabajar con las plantas, o más cuidadosa, no sé cómo llamarlo, pero creo que viene por ese lado.

Sindicato, varón, Guichón

Por otro lado, otros entrevistados señalan que las mujeres también podrían insertarse, y de hecho se están insertando, en sectores más masculinizados, como la cosecha mecanizada o la construcción.

**Impactos en la inserción laboral y educativa de las mujeres.** En este punto, tanto los técnicos de los centros como los actores sindicales y las propias madres señalan que la apertura de los centros les ha permitido a las mujeres no solo ingresar al mercado laboral o a la formación educativa, sino también sostener el trabajo o el estudio, ya que, ante el nacimiento de un hijo, las mujeres suelen priorizar los cuidados:

El hecho de poder tener un lugar donde tener a sus hijos, ya digo, con cuidados de calidad, de permitir ingresar a trabajar como un nuevo operario, pero también de mantenerse en ese trabajo, porque había situaciones donde trabajadores o trabajadoras tenían que dejar su trabajo para priorizar el tema de cuidar a sus hijos.

Sindicato, varón, Guichón

Justo empezaban las prácticas de magisterio. Entonces necesitaba un lugar donde dejar a mi nena, que es la que empezó acá. Luego vino mi segundo hijo. Y con total confianza los dejábamos. Ahora ya terminé la carrera y estoy trabajando.

Familias, mujer, Paysandú

Otra de las ventajas de los Centros SIEMPRE, señalada por actores sindicales, es la reducción del costo de cuidados. Anteriormente, los trabajadores debían pagar por el cuidado infantil en caso de que las mujeres ingresaran al mercado laboral, mientras que los Centros SIEMPRE son gratuitos. En este sentido, algunos entrevistados señalan que, para ciertos sectores de trabajadores, sobre todo mujeres, la decisión entre ingresar a trabajar o encargarse de los cuidados solía inclinarse hacia los cuidados, ya que pagar por ellos implicaba una porción mayoritaria del salario:

Pero sí, mejoró la disponibilidad para poder trabajar, para poder cumplir con un horario porque, viste, si tenían un niño que iba a la escuela de tarde, toda

la mañana tenían que dejarlo con algún familiar o pagar alguna niñera. Y ya si vos te pones a sacar cuentas, el salario con pagar una niñera, como que no te dan los números.

Sindicato, varón, Guichón

El que no tenga costo [es fundamental], porque nosotros en el comercio y los servicios lo que tenemos son sueldos relativamente bajos, y donde tú pagues un alquiler, obviamente entre el alquiler y la comida, la parte de los cuidados es la que queda más relegada.

Sindicato, mujer, Maldonado

En este sentido, los Centros SIEMPRE contribuyen significativamente a la promoción de la corresponsabilidad social, impactando en una mejor redistribución de los cuidados entre el Estado, la familia y la comunidad. El Estado asume los costos vinculados al funcionamiento del centro; la comunidad, a través de organizaciones de la sociedad civil, aporta tiempo; y la familia puede reducir su carga de cuidados en términos de tiempo y costos.

Según personas entrevistadas, la instalación de los centros también ha permitido a las madres continuar o terminar sus estudios, así como dedicar horas a la construcción de su vivienda:

Muchas de las cooperativas se iban haciendo con las mujeres, porque el hombre a veces era el que tenía que estar como proveedor y las mujeres éramos las que trabajábamos; cumplíamos las horas en las cooperativas. Por ejemplo, yo tenía un bebé cuando empecé a hacer mi casa y me hubiera venido bárbaro, porque tuve que pagar colegio privado para que me lo tomaran al nene más de cuatro horas, porque también trabajé y también hice la casa.

Familia, mujer, Paysandú

**Relación con la negociación colectiva.** Por último, en la mayoría de los casos estudiados, los actores sindicales mencionan que la apertura de los Centros SIEMPRE no tuvo relación con la negociación colectiva en los Consejos de Salarios, sino con una iniciativa del Sistema de Cuidados, que se acercó a actores sindicales y empresariales para generar sinergias en la distribución de los cuidados.

Sin embargo, en el caso del sector de la construcción (uno de los sectores con mayores avances en materia de corresponsabilidad en el cuidado), las personas entrevistadas mencionan que la implementación del centro fue parte de la negociación del Consejo de Salarios de 2018. El Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA) es el único caso que cuenta con cuatro Centros SIEMPRE (dos en el departamento de Montevideo y dos en el departamento de Canelones), los cuales fueron creados a partir de negociaciones colectivas entre el sindicato, las empresas y el Estado, con el apoyo del Fondo de Vivienda y el Fondo Social de la Construcción. Estos fondos fueron creados con anterioridad a la implementación de los Centros SIEMPRE, pero son utilizados para la construcción de centros y para cubrir los gastos de alimentación:

Bueno, el centro se empezó a trabajar en el 2018, luego de una ronda de Consejo de Salario del Sindicato SUNCA, que de alguna manera acuerda con las patronales, con los empresarios, esta creación de los centros de primera infancia para hijos e hijas, mayoritariamente de trabajadores de la construcción. Ellos tienen cinco fondos. El sindicato, con las patronales,



**genera cinco fondos de la construcción, y uno de ellos es el fondo de vivienda, que es el que arranca con todo eso, con todo esto de la compra local y demás.**

Funcionaria, mujer, Montevideo

**El fondo de vivienda construye los Centros SIEMPRE y, después, el fondo social es el que atiende la alimentación y toda la parte de gestión, sabiendo que el programa SIEMPRE tiene coparticipación del Estado en el sentido de que paga a los docentes, los profesionales, y nosotros nos ocupamos del resto.**

Sindicalista, varón, Montevideo

El caso del SUNCA es paradigmático por la cantidad de afiliados, la capacidad de organización y la historia de este sindicato. En este sentido, ha logrado crear fondos sociales que utiliza para abordar diferentes problemáticas identificadas por los trabajadores, como es el caso de los cuidados. La existencia de estos fondos sociales permite solventar los gastos de construcción de centros que, en otros casos, son locales obtenidos a través del Estado.

En el caso del sector forestal, los entrevistados mencionan que, si bien el sindicato ha intentado incluir el tema en las rondas de negociación colectiva, no ha tenido buena respuesta por parte de la Sociedad de Productores Forestales:

**No va junto con la negociación colectiva. Los Centros SIEMPRE fueron creados por un plan del Gobierno de turno, que generó estos centros, y una de las partes que tenía que estar para esos centros era la parte social. Ahí es donde encajó el sindicato acá, en este caso, en Guichón. Pero no viene por la parte de negociación colectiva. Es más, nosotros hemos tratado, en la negociación colectiva, de meter otras cosas más para la parte social, y es medio difícil. Ya te digo, becas de estudio para los trabajadores y eso, y ha sido muy complejo con la Sociedad de Productores Forestales específicamente, que son medio reacios a estos temas.**

Sindicato, varón, Guichón

Por su parte, en el caso del centro asociado al sector de los servicios, se menciona que la voluntad de negociación de la empresa y la tradición en la generación de este tipo de políticas por parte de sus propietarios, junto con la organización del sindicato, han sido los factores clave que explican la concreción del centro:

**Esta idea está hace años [...] la empresa siempre se ha interesado por estos temas, hay una tradición en este sentido [...] se concreta porque había un espacio y el sindicato estaba muy interesado.**

Empresa, mujer, Maldonado

### 4.3 Autonomía física

En esta sección se abordarán los cambios en las normas de género en autonomía física a través de WVS 2011 y 2022. Asimismo, analizaremos de qué manera los centros contribuyen a promover, por ejemplo, la detección de casos de violencia de género y otro tipo de violencia intrafamiliar.

En relación con la World Values Survey, se seleccionaron dos preguntas para 2011 y 2022. Se consultó sobre las siguientes afirmaciones que aparecen en la tabla y se preguntó si creen que siempre pueden justificarse, nunca pueden justificarse o si su opinión está en algún punto intermedio, donde 1 significa «nunca se justifica» y 10 «siempre se justifica».

En 2011, y en mayor medida en 2022, se observa un alto porcentaje de respuestas que indican que «nunca se justifica» que un hombre le pegue a una mujer (aunque esta respuesta es más frecuente entre las mujeres). Sin embargo, respecto a la pregunta sobre si se justifica que un hombre golpee a sus hijos, el porcentaje de respuestas «nunca se justifica» es de aproximadamente un 70 % en 2011 y un 65 % en 2022 (más alto en mujeres que en varones). Por último, en relación con la afirmación sobre si se justifica «la violencia contra otras personas», la opción «nunca se justifica» alcanza aproximadamente un 81-82 % en ambos años, aunque se presenta una mayor brecha por género, siendo las mujeres quienes en mayor proporción rechazan justificarla.

Tabla 6 Interrogantes sobre justificación de la violencia, Uruguay 2011

	Que un hombre le pegue a su mujer			Que un hombre le pegue a sus hijos			La violencia contra otras personas		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
No contesta	0,21	0,38	0,30	0,42	0,38	0,40	0,21	0,57	0,40
No sabe				0,00	0,57	0,30	2,12	0,76	1,40
Nunca se justifica	86,23	91,10	88,80	69,92	71,02	70,50	78,39	86,17	82,50
2	5,93	3,79	4,80	6,36	7,39	6,90	6,99	6,63	6,80
3	1,27	0,76	1,00	5,93	4,55	5,20	2,75	0,76	1,70
4	0,64	0,38	0,50	4,03	3,60	3,80	2,12	1,14	1,60
5	1,91	1,33	1,60	8,47	8,33	8,40	4,66	2,46	3,50
6	0,42	0,38	0,40	2,12	1,14	1,60	0,21	0,19	0,20
7	0,42	0,19	0,30	0,85	0,95	0,90			
8	0,42	0,19	0,30	0,42	0,38	0,40	1,06	0,57	0,80
9	0,00	0,38	0,20	0,21	0,19	0,20	0,64	0,19	0,40
10	2,54	1,14	1,80	1,27	1,52	1,40	0,85	0,57	0,70
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: World Values Survey 2011

Tabla 7 Interrogantes sobre justificación de la violencia, Uruguay 2022

	Que un hombre le pegue a su mujer			Que un hombre le pegue a sus hijos			La violencia contra otras personas		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
Nunca se justifica	90,58	92,27	91,47	62,79	67,20	65,10	76,97	83,87	80,59
2	2,23	1,05	1,61	7,79	4,88	6,27	4,80	3,05	3,88
3	0,67	0,77	0,72	6,70	6,20	6,44	4,06	2,38	3,18

4	0,00	0,07	0,04	2,02	3,49	2,79	2,90	1,45	2,14
5	0,66	1,32	1,00	10,67	8,13	9,34	5,68	2,07	3,79
6	0,82	0,36	0,58	2,68	2,27	2,47	0,56	0,70	0,63
7	1,26	0,19	0,70	1,08	1,75	1,43	0,86	0,62	0,73
8	0,00	0,13	0,07	0,74	1,77	1,28	0,35	1,15	0,77
9	0,57	1,08	0,84	0,78	1,03	0,91	0,78	0,76	0,77
10	3,22	2,76	2,98	4,74	3,27	3,97	3,03	3,96	3,51
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: World Values Survey 2022

## Abordajes en torno a la autonomía física que realizan los Centros SIEMPRE: detección y abordaje de casos de violencia basada en género

La detección y el abordaje de casos de violencia basada en género no es una función explícita de los Centros SIEMPRE; sin embargo, los técnicos intervienen en estas situaciones a través de la comunicación y articulación con dispositivos que atienden estas problemáticas en territorio. En este sentido, los funcionarios han señalado su percepción sobre el efecto significativo que tienen los centros en la detección y el abordaje de situaciones de violencia intrafamiliar y violencia de género. Destacan haber brindado asesoramiento a las víctimas y haber contribuido a apoyar a las familias en la canalización institucional de estas problemáticas. Asimismo, se ha acompañado y apoyado a las víctimas, y en los casos de violencia contra niños y niñas se ha logrado activar rápidamente procesos de detección y derivación a las instituciones correspondientes:

**Cada situación ha sido distinta. Si es una situación de violencia, se denuncia, o en algunos casos se intenta primero problematizar con la persona que está implicada como víctima e intentar brindarle nuestro apoyo de todos los tipos, de coordinar para poder acompañar ese proceso.**

Funcionaria, mujer, Montevideo

**Entonces, cuando se detectan estas cosas, lo que se intenta es resguardar a ese menor que está en el medio, a veces de situaciones muy complejas. Nosotros tenemos casos de niñas y niños que son derivados del propio juzgado, porque, como el centro hace como un seguimiento mucho más exhaustivo en lo que tiene que ver con las situaciones, hay un montón de casos que vienen desde ese lugar.**

Sindicato, mujer, Maldonado

Asimismo, se evidencia que las acciones de coordinación y acompañamiento en estos casos continúan más allá de la vinculación con el centro y se desarrollan en conjunto con otras instituciones gubernamentales. En uno de los centros, una madre adolescente migró de departamento con su hijo ante una situación de extrema vulnerabilidad: no contaba con ingresos propios ni vivienda y había vivido reiteradas experiencias de abuso con familiares cercanos que le brindaban alojamiento. La adolescente continúa en contacto con el equipo del centro, lo que permitió el envío de un informe sobre su situación a un equipo que gestiona un programa de acceso a la vivienda para personas en extrema vulnerabilidad en el nuevo departamento donde reside.

## 4.4 Autonomía en la toma de decisiones

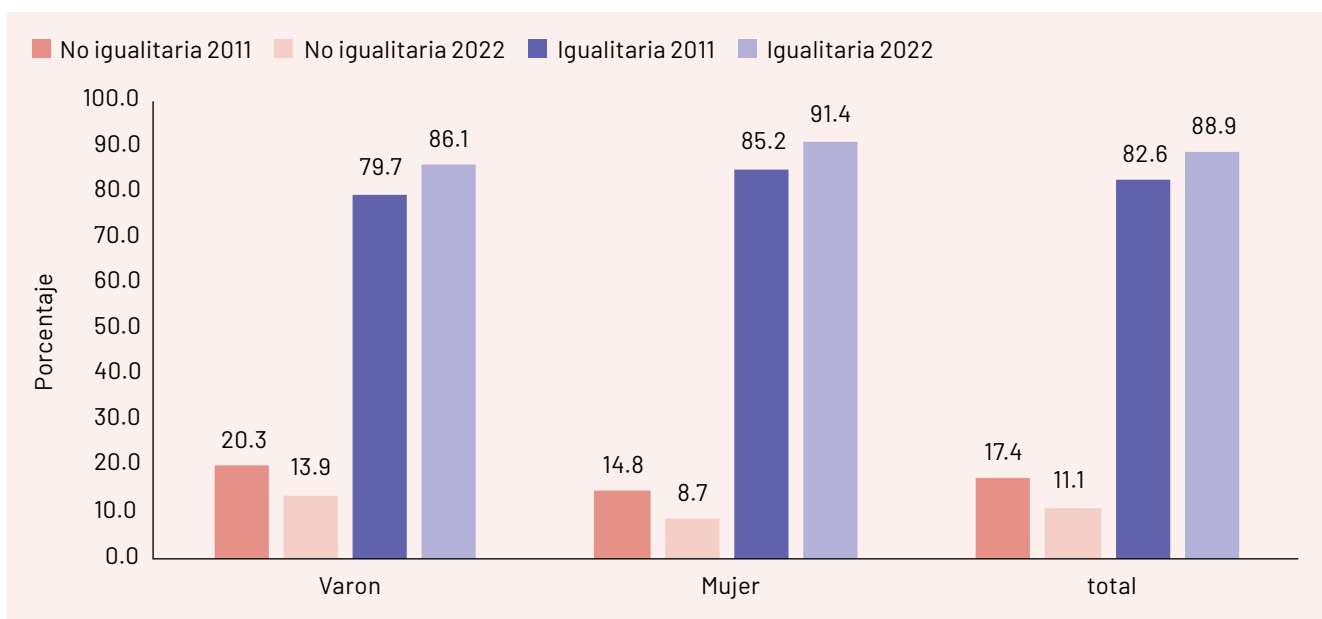
En esta sección, se abordarán los cambios en las normas de género relativos a la autonomía en la toma de decisiones. Para ello, se recurrirá a la información disponible en la WVS 2011 y 2022 sobre la participación de las mujeres en espacios de decisión.

Nuevamente, en relación con las respuestas, se pueden agrupar como «no igualitarias» las siguientes opciones: «totalmente de acuerdo», «de acuerdo», «no contesta» y «no sabe». Se consideran como «igualitarias» las siguientes respuestas: «en desacuerdo» y «totalmente en desacuerdo».

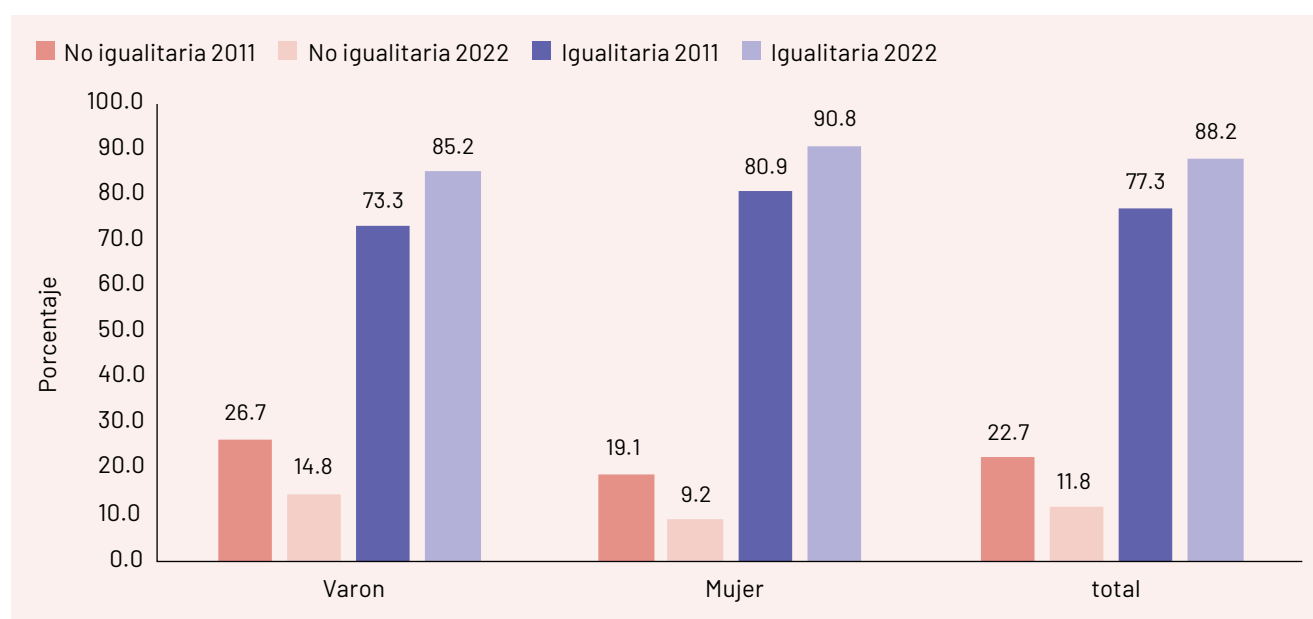
Para las afirmaciones «Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres» (ver figura 2) y «En general, los hombres son mejores ejecutivos de empresas que las mujeres» (ver figura 3), se identifica una mejora en la tendencia de las respuestas hacia la igualdad entre varones y mujeres entre 2011 y 2022. Si contrastamos las respuestas por sexo, observamos que las mujeres registran mayores porcentajes de respuesta proigualdad que los varones, y esta diferencia es más significativa en la segunda afirmación.

En el caso de la afirmación sobre si los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres, un 85 % de las mujeres en 2011 y un 91 % en 2022 respondieron en desacuerdo; estos porcentajes, en el caso de los varones, fueron del 79 % en 2011 y del 86 % en 2022. En la afirmación sobre si los hombres son mejores ejecutivos que las mujeres, el desacuerdo fue del 81 % de las mujeres en 2011 y del 91 % en 2022, mientras que en el caso de los varones fue del 73 % en 2011 y del 85 % en 2022.

Figura 2 Hombres como líderes políticos



Fuente: WVS, 2011

**Figura 3 Hombres como ejecutivos de empresas**

Fuente: WVS, 2011

### Percepciones e ideas en torno a los avances en la participación de las mujeres en la toma de decisiones

Mediante el abordaje cualitativo, se analiza de qué manera los centros promueven u obstaculizan la participación de las mujeres en espacios colectivos como sindicatos u otros. En este sentido, se abordan:

1. las razones que explican la menor participación de las mujeres en estos espacios
2. la conformación de los sindicatos y la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones

En general, la mayoría de las personas entrevistadas menciona que la participación de las mujeres en espacios de decisión suele ser más baja que la de los hombres, no porque las mujeres no desempeñen estas tareas con igual eficiencia, sino por razones culturales y por la falta de tiempo para ello. En este sentido, algunas de las personas entrevistadas señalan que las mujeres son igualmente capaces de liderar, pero que, en la práctica, la sociedad no valora de igual manera a mujeres y hombres en espacios de decisión y liderazgo.

Nuevamente, al igual que en las secciones anteriores, en esta se identifican tensiones y contradicciones entre el deber ser y la práctica. Así, las personas entrevistadas reconocen a hombres y mujeres como iguales, pero, al mismo tiempo, mencionan que «la sociedad», un «otro», no lo ve de esta manera. Algunos fragmentos de las entrevistas expuestos a continuación reflejan estas tensiones:

**Creo que hay una construcción histórica, cultural de la valoración del rol de la mujer y respecto al hombre. Creo que hay mucho para trabajar entre nosotras mismas como grupo de mujeres, porque muchas veces somos nosotras las que cuestionamos a una mujer que está al frente de una institución o de una cuestión política, y no lo hacemos tanto cuando es un hombre.**

Funcionaria, mujer, Maldonado

Sí, es que no tenemos tiempo. Llegás a tu casa, preparás la comida, limpiás, y no tenés ganas de hacer nada más.

Familia, mujer, Maldonado

Lo que pasa es que no se valora igual. La mujer tiene menos tiempo, y el hombre, en general, tiende a participar más.

Funcionaria, mujer, Maldonado

Estos hallazgos son similares a los encontrados en la literatura nacional y latinoamericana sobre los cuidados (véase Batthyány et al., 2017; ONU Mujeres y CEPAL, 2021).

Tanto en el sector forestal como en el sector de la construcción, dos sectores fuertemente masculinizados, la presencia de mujeres en las directivas sindicales es reducida. En el caso del sector forestal, dentro de los tres núcleos de base territorial que existen en Guichón, la mayoría de los delegados sindicales son varones, mientras que solo hay una mujer delegada. A nivel nacional, la directiva continúa siendo mayoritariamente masculina, aunque algunos entrevistados mencionan avances en la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones:

En la dirección actual sí, mayoritariamente, predomina todavía el sexo masculino, si bien tenemos compañeras dentro de la dirección también. Más que nada, esto ha tenido la inclusión con estas compañeras y algunas de la industria, pero también de la parte rural y forestal y que tiene que ver mucho con el tema de los viveros, el trabajo en los viveros, donde, bueno, ahí claramente hay una masa de trabajadoras. [...] Y obviamente que queremos más compañeras dentro de los comités de base y más compañeras dentro de la dirección. Si bien se ha tenido un avance, en el período anterior tuvimos una compañera como presidenta del Sindicato Nacional, una compañera trabajadora forestal que hizo el período ahí.

Sindicato, varón, Guichón

En el caso del sector servicios, el rol del sindicato y, en particular, la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo sindical ha sido señalado como un factor clave para la generación de este tipo de iniciativas de corresponsabilidad. Los siguientes fragmentos de entrevista ilustran este punto:

Esta idea venía de antes, pero con el cambio en la organización, con más mujeres, se impulsó. [...] La diferencia fue que yo me postulaba para la secretaria de organización, que es el cargo de mayor responsabilidad, y, bueno, queríamos generar esto porque yo venía con la idea de que la organización sindical no era solamente la defensa del salario, sino que teníamos que generar otras cuestiones sociales que también hacen a la vida de los trabajadores. [...] Cuando yo arranqué a trabajar acá, no me daba para pagar una niñera, o sea, mi hijo quedaba solo. Entonces, cuando vos vivías la experiencia, o sea, más allá de lo que uno pueda ver en las compañeras y la cantidad de sanciones que había, se entiende desde el lugar de la vivencia propia, entonces eso también generaba mayor impulso para lograrlo sí o sí, porque teníamos el conocimiento de lo que padecían parte de las compañeras que eran mamás. [...] En aquel entonces, cambió la integración sindical: éramos siete integrantes, y éramos todas mujeres.

Sindicato, mujer, Maldonado

## 4.5 Efectos de los centros en el bienestar general de la familia y las comunidades

En esta sección se describen todos aquellos factores adicionales que impactan el bienestar de las familias, más allá de las cuatro dimensiones antes señaladas. Por ejemplo, se identifican los impactos potenciales de los centros en materia de inclusión social, generación de vínculos entre las familias, desarrollo infantil, acompañamiento en herramientas de crianza, impacto en la comunidad, entre otros.

### Integración e inclusión social

Un factor frecuentemente mencionado por las personas entrevistadas ha sido el impacto de los centros en la inclusión e integración de familias con diferentes niveles socioeconómicos. En ese sentido, se resalta la calidad del equipamiento de los centros, la capacitación de los funcionarios, la diversidad y calidad de las propuestas recreativas, la regulación estatal en materia de infraestructura y la relación niño/educador, entre muchos otros factores que promueven el desarrollo integral de los niños y niñas.

Esto redundaría en una apreciación muy positiva de las familias y evita que los trabajadores de mayores ingresos de las empresas prefieran el uso de otros centros privados, lo que, a su vez, fortalece la cohesión social. Dada la estratificación progresiva de la educación en Uruguay y la creciente relevancia de los centros privados de cuidados y educación en la provisión nacional de cuidados, la posibilidad de contar con un centro donde se integren trabajadores de diferentes condiciones socioeconómicas constituye una virtud desde el punto de vista de la integración social.

Adicionalmente, debido a que los centros cuentan con un cupo del 20 % para familias de la comunidad que no trabajan en la empresa de referencia, se facilita una mayor integración social. A continuación, se presentan algunas citas de entrevista que enfatizan este punto:

Una de las cosas que tiene Maldonado es que hay como mucha diferenciación social. En la escuela pública van los hijos de los trabajadores, y a medida que el trabajador ya tiene un poquito mejor su situación, empieza a ir a colegio privado. Es verdad que en algunos departamentos del interior tenés al hijo del médico con el hijo del abogado y con el hijo de la señora que limpia en el mismo salón, pero en departamentos más desiguales, como Maldonado, esas cosas se han perdido muchísimo. Una de las cosas que me parece que está buena de los centros es que mantienen eso, no es [algo exclusivo] para una persona, entonces me parece que eso también ayuda en esta dinámica social.

Empresa, mujer, Maldonado

La empresa ha tenido siempre una vocación social de integrar, y yo creo que los centros hacen mucho en ese sentido, porque a todos les conviene y todos van. Entonces, tenés familias muy distintas y eso es muy bueno.

Familia, mujer, Maldonado

Finalmente, los centros han tenido un efecto especialmente positivo en las familias provenientes de otros departamentos. En particular, han sido una política clave para facilitar la inserción laboral de mujeres con hijos que se han trasladado en búsqueda de empleo, como ilustran los siguientes fragmentos de entrevista:

La mayoría eran jefas de hogar o tenían algunas dificultades porque, de repente, eran de otro departamento y habían venido a Maldonado. Entonces no contaban con familia, con red de apoyo familiar, y bueno, ahí surge la idea de colocar en aquel momento una guardería, la plataforma. Esto fue en el 2016. Después ganamos las elecciones, y ahí es donde comenzamos a trabajar el tema a fondo.

Sindicato, mujer, Maldonado

¿Qué es lo que nos pasaba a nosotros? La gran mayoría de los compañeros y compañeras que trabajan en la industria de la construcción son del interior del país, o sea, hacen un desarraigo importante desde Artigas, desde Rivera, y terminan formando su vida acá por la condición de trabajo. El tema es que no tenían a nadie con quien dejar a los *gurises* [niños]. Ahí los trabajadores se mudan, se tienen que mudar, yo qué sé, de Rivera a Montevideo para trabajar.

Sindicato, varón, Montevideo

## Bienestar infantil

Un factor especialmente señalado tanto por funcionarios como por representantes sindicales, empresariales y familias es el efecto de los centros sobre el bienestar infantil en términos de coordinación con médicos, servicios sociales, entre otros. Se destaca especialmente la calidad de la propuesta socioeducativa y el impacto que esto tiene en el desarrollo de los niños y niñas.

En particular, debido a la forma en que se organiza la jornada en algunos centros, donde niños en distintas etapas de desarrollo comparten un mismo espacio, se potencian los avances a partir de la convivencia con diferentes edades. Las siguientes citas ilustran este punto:

Hace poco fuimos a hacer una actividad con los niños y fue una atención totalmente integral que realmente impactó al niño, pero que impactó a la familia porque no es simplemente «voy y los dejo allí», hay todo un mundo que excede al cuidado, [...] hay temas de alimentación, detección de situaciones de violencia, hay un montón de factores que están incluidos ahí que me parece que realmente impactan muy positivamente a la familia.

Empresa, mujer, Maldonado

El centro ha sido clave en la autonomía del propio niño, en su independencia, en poder, de repente, detectar problemas a nivel neurológico o físico en el desarrollo a temprana edad, y también en lo que tiene que ver después con el contexto familiar: situaciones de violencia, adicciones, y un montón de cosas más. El centro empieza a ser parte de ese contexto familiar.

Sindicato, mujer, Maldonado

Les encanta venir y los ves cómo cambian, es impresionante lo que han cambiado desde que vienen. Les enseñan de todo acá.

Familia, mujer, Maldonado



## Imagen y desempeño de la empresa

Un resultado adicional de los centros tiene que ver con la imagen de la empresa en la comunidad, así como con la productividad de los trabajadores. Además, los Centros SIEMPRE suelen ser identificados como espacios de alta calidad, en la medida en que cuentan con recursos humanos calificados, excelentes materiales y estructuras edilicias, y un gran número de actividades incluidas.

En esta línea, se ha enfatizado que la existencia de los centros ha mejorado el rendimiento de los trabajadores, la satisfacción con su trabajo, los procesos de negociación entre trabajadores y la empresa, la conflictividad y el ausentismo laboral.

**De parte de los empresarios había un interés en generar este tipo de particular de iniciativas, como los centros, para satisfacer una demanda de los trabajadores porque creían que podía contribuir a bajar el ausentismo laboral. [...] Había muchas mujeres, las cajeras eran principalmente mujeres jóvenes en su primera experiencia laboral, y de repente con hijos a cargo, se les hacía como muy difícil [asistir a los turnos]. Entonces, era una demanda de los trabajadores, pero también había como una cuestión del involucramiento de la empresa, de buscar la vuelta para mejorar la calidad de vida de los empleados.**

Empresa, mujer, Maldonado

Una entrevistada menciona tener que elegir mantenerse en el empleo aun cuando no se está satisfecho debido al beneficio de acceder a este tipo de servicios:

**Yo creo que muchos la piensan dos veces si, por ejemplo, no están contentos con el trabajo. Tenés que pensar si te conviene dejarlo, porque esto que te dan no lo tenés en otro lado, y tenés que ver, porque cuesta caro. Capaz que ganás más en otro lado, pero con lo que perdés en pagar el cuidado, al final no te sirve.**

Familia, mujer, Maldonado

Esta contraprestación no es algo a lo que puedan acceder las familias de trabajadores informales. En este sentido, el cupo del 20 % para familias vulnerables no solo permite la integración entre familias de diferentes clases sociales, sino que también facilita el acceso a los cuidados a familias con trabajos informales.

## 5 Conclusiones

A través de una estrategia cuantitativa y cualitativa de análisis, este trabajo analizó el impacto de los Centros SIEMPRE en las normas de género que sustentan una desigual distribución del trabajo de cuidados y sus efectos en la autonomía de las mujeres. Los hallazgos de este estudio señalan que, efectivamente, los Centros SIEMPRE constituyen una intervención central del Sistema Nacional Integrado de Cuidados en materia de corresponsabilidad social. En este sentido, estos centros representan una herramienta novedosa y de suma relevancia en el escenario regional para

promover políticas de cuidado sostenibles en el tiempo, sustentadas en el acuerdo entre empresas, trabajadores y sindicatos.

Asimismo, estos centros tienen un impacto sumamente positivo en la reducción del trabajo de cuidados, lo que contribuye a una mayor autonomía económica y en la toma de decisiones de las mujeres. Al mismo tiempo, el enfoque de cercanía que caracteriza a estos centros también aporta redes para la detección y el abordaje de situaciones de violencia basada en género. Como parte de un abordaje social integral, quienes trabajan en los centros contribuyen a detectar posibles casos de violencia familiar y de género y, en caso de haberlos, el personal del centro orienta y apoya a la víctima en los pasos a seguir a nivel institucional y legal.

Además, al liberar tiempo de las mujeres, los centros generan impactos en materia de representación, promoviendo condiciones más favorables para que las mujeres puedan involucrarse en ámbitos de participación colectiva. Sin embargo, esto no implica necesariamente que las mujeres tengan mayor representación y liderazgo en los espacios de toma de decisiones. De hecho, los centros tienen escasos efectos en el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidados. Si bien el programa de Parentalidades Comprometidas desarrolla talleres con las familias en torno a las diferencias de género, este es solo uno de los temas abordados, junto con prácticas de crianza, cuidados, etc. En este sentido, las acciones de capacitación y sensibilización a funcionarios y familias en materia de género dependen de que los centros se sumen al programa de Parentalidades Comprometidas, sin ser una función específica de los Centros SIEMPRE.

Si bien a partir de las fuentes testimoniales se evidencia algún cambio en las prácticas cotidianas de crianza y cuidados a nivel de su distribución intrafamiliar, no es posible afirmar que este resultado sea general ni asegurar que dichos cambios impacten en las ideas y normas de género imperantes.

Estos resultados, que surgen de la estrategia cualitativa, se corresponden con los hallazgos derivados de la estrategia cuantitativa para toda la población. De hecho, pese a que se identifican cambios positivos en las normas de género, por ejemplo, en lo que respecta a la idea de que las mujeres con empleo remunerado a tiempo completo perjudican a sus hijos (según WVS 2011 y 2022), el trabajo de cuidados continúa siendo una responsabilidad mayormente asociada a las mujeres.

Así, aunque el modelo tradicional de familia, en el que el hombre trabaja fuera de casa y la mujer se dedica a las tareas domésticas, está disminuyendo (del 30 % en 2013 al 25 % en 2021), y las familias igualitarias han aumentado (del 10 % al 16 % entre 2013 y 2021), las mujeres siguen asumiendo una carga significativamente mayor de trabajo no remunerado en comparación con los varones. Por ejemplo, en las familias de doble ingreso, que son mayoritarias (alrededor del 30 % del total de familias), las mujeres dedican alrededor de seis horas al TNR, con una brecha relativa de 4,23 veces el tiempo destinado al hogar en favor de las mujeres sobre los varones en 2021. Esto coincide, además, con los resultados del modelo logit, que muestran, entre otras cosas, que la participación de las mujeres en el mercado laboral tiende a caer un 6 % ante la presencia de niños pequeños y un 8 % cuando pertenecen a hogares biparentales.

Los Centros SIEMPRE, adicionalmente, producen efectos sobre la autonomía de las mujeres. En materia de autonomía física, los centros contribuyen a la detección y el abordaje de casos de violencia de género. En este sentido, el personal de los centros brinda herramientas, hace el seguimiento institucional de las denuncias y canaliza la situación hacia las instituciones correspondientes, según el tipo de apoyo requerido en cada caso (asistencia a los niños y niñas del hogar, asistencia legal a las víctimas, etc.).

Asimismo, los centros tienen impactos significativos en la autonomía económica, ya que, al liberar tiempo de trabajo de cuidados en las familias, y principalmente en las mujeres, favorecen una mayor inserción económica remunerada. Contar con un lugar donde los niños y niñas puedan permanecer

durante la jornada de trabajo es especialmente importante en el caso de las madres de hogares monoparentales, más aún entre aquellas que carecen de redes familiares de apoyo en cuidados.

En materia de autonomía en la toma de decisiones, como se ha señalado, los centros liberan tiempo a las mujeres y, al hacerlo, les generan mayores posibilidades de participación en espacios y roles de decisión. Sin embargo, para promover una participación efectiva y procesos democráticos igualitarios en términos sustantivos, es necesario trabajar sobre otros factores que también inciden en esta situación, como los roles de género asociados al liderazgo.

Finalmente, los centros han demostrado tener impactos en otras dimensiones que van más allá de las 3R del trabajo no remunerado (reducción, redistribución y reconocimiento), especialmente en el desarrollo infantil, el bienestar social y la cohesión social. Al brindar servicios de alta calidad, los centros son la primera opción en materia de cuidados para las familias que pueden acceder a ellos, independientemente de su nivel económico, lo que promueve la integración social. Los Centros SIEMPRE, además, han sido instituciones clave en la promoción de la corresponsabilidad social, en la medida en que su diseño involucra la participación activa y tripartita de empresas, trabajadores y el Estado en la gestión de los cuidados.

Este trabajo contribuye en tres aspectos centrales a la literatura existente en materia de género y cuidados. Primero, a nivel regional son muy escasas las políticas públicas que promueven la corresponsabilidad social en los cuidados, y aún más escasas las estructuras tripartitas de implementación. De esta manera, este trabajo describe y analiza un caso poco probable de política de cuidados en América Latina. Dado el contexto de desaceleración y restricción fiscal que viven muchos países de la región, este tipo de políticas adquiere una relevancia creciente. En este sentido, el caso uruguayo de los Centros SIEMPRE representa una política de cuidados a ser observada y considerada —desde las particularidades de cada contexto— por el resto de la región.

Segundo, el análisis llevado a cabo aquí muestra que, efectivamente, las políticas de corresponsabilidad son centrales para desfamiliarizar el cuidado y promover una organización más justa y sostenible de los cuidados. Aun así, este estudio destaca la importancia de las normas y el cambio cultural como pilares fundamentales de las políticas de cuidados. Como se ha señalado, sin intervenciones específicas que promuevan un cambio en la asignación de roles de género en torno al cuidado, las políticas de corresponsabilidad social no son suficientes.

Tercero, siendo el SNIC el primer sistema nacional de cuidados en haber sido implementado en América Latina y dado el creciente número de iniciativas en la región orientadas a abordar estos temas, este análisis contribuye a identificar posibles desafíos, nudos críticos y potencialidades en otros países. Por ejemplo, los centros han sido herramientas clave para favorecer el empleo de las mujeres, el bienestar infantil y el abordaje de situaciones de violencia, entre otros temas que exceden sus objetivos centrales. Así, la experiencia de los centros y de este tipo de abordaje de cercanía, en el territorio y con participación social, puede contribuir a visibilizar el potencial de estas intervenciones públicas no solo en materia de cuidados, sino también en la promoción del bienestar social y el desarrollo de las sociedades.

Como han señalado trabajos previos (por ejemplo, ONU Mujeres y CEPAL, 2021; CEPAL, 2022; Salvador, 2011), la política de cuidados es central para la promoción de sociedades más justas, igualitarias y sostenibles. El caso de los Centros SIEMPRE analizado aquí es, además, especialmente relevante, ya que identifica las desigualdades de género en el interior del país, donde frecuentemente existe una menor presencia de servicios privados de cuidados y donde, además, suelen prevalecer normas de género más tradicionales. Por ello, este tipo de intervención resulta clave para promover la inserción laboral de las mujeres (Salvador et al., 2022).

## 6 Recomendaciones y lecciones aprendidas

### 6.1 Recomendaciones para el Sistema Nacional de Cuidados y el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay

1. Continuar ampliando la oferta de Centros SIEMPRE en su extensión territorial, tanto a través de modalidades tripartitas (sindicatos, empresas y Gobierno) como a través de modalidades bipartitas (sindicatos y Gobierno). Los sindicatos muestran un amplio interés en esta política, ya que resuelve un tema relevante para sus propios trabajadores representados.
2. Trabajar en una mayor articulación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para integrar con centralidad el tema en los Consejos de Salarios y en negociaciones colectivas, ya sea para la creación de nuevos centros o para la generación de fondos sociales que permitan su edificación.
3. Difundir a otros sindicatos y empresas los impactos positivos que los centros han tenido en el bienestar infantil, así como en la autonomía económica, física y en la toma de decisiones de las mujeres, con el objetivo de incentivar su adhesión a la iniciativa.
4. Diseñar e implementar estrategias integrales para el cambio cultural y la transformación de normas de género. Si bien este aspecto suele mencionarse en el diseño de políticas de cuidados, generalmente carece de una estrategia sólida de implementación. Por ello, es urgente desarrollar acciones que fomenten este componente tanto en las familias como en las empresas y los sindicatos.
5. Involucrar más activamente a las empresas en el desarrollo de los centros, considerando que son el actor con menor nivel de participación.
6. Integrar capacitaciones específicas, así como talleres y diversas actividades con las familias, orientadas tanto al reconocimiento y la valoración del trabajo de cuidados como a su necesaria redistribución entre varones y mujeres. Esto permitiría potenciar el impacto de los centros en la lucha contra los estereotipos de género, contribuir a una organización social del cuidado más equitativa e incrementar la autonomía de las mujeres. Cabe recordar que ya existe un valioso instrumento de política pública que podría retomarse para profundizar en esta línea: el Sello Cuidando con Igualdad.
7. Fortalecer el programa Parentalidades Comprometidas, convirtiéndolo en un componente obligatorio de los Centros SIEMPRE. Esto permitiría una mejor formación de los equipos técnicos y una mayor sensibilización de las familias.
8. Profundizar en los talleres sobre desigualdades de género del programa Parentalidades Comprometidas, de manera que las familias adquieran una mayor perspectiva de género en el ámbito de los cuidados.
9. Destinar recursos económicos para financiar horas de coordinación en los Centros SIEMPRE, dado que esta actividad ocurre fuera del horario laboral del personal.

## 6.2 Recomendaciones a nivel de centros

1. Continuar con las articulaciones interinstitucionales en el territorio y con las familias, tanto en términos de autonomía física (para la detección de situaciones de violencia) como de autonomía económica (como canal de comunicación para oportunidades laborales o educativas).
2. Fomentar la comunicación con los sindicatos y las empresas que sostienen el convenio, a fin de garantizar el mantenimiento del centro y la provisión de materiales necesarios.
3. Seguir trabajando la problemática de las desigualdades de género en el ámbito familiar y a través del programa Parentalidades Comprometidas. Si bien se logra desfamiliarizar el cuidado, es más difícil redistribuirlo dentro del hogar.

## 6.3 Recomendaciones a nivel de sindicatos y empresas

1. Conocer en profundidad la política de los Centros SIEMPRE e incorporarla en las negociaciones colectivas.
2. Generar estrategias de articulación con la sociedad civil, reconociéndola como un actor con interés en esta política y con amplio conocimiento en la materia.
3. Incorporar a más mujeres en los diferentes puestos de trabajo dentro de las empresas, así como sumar nuevas trabajadoras a los sindicatos.
4. Promover la creación de comisiones de género que trabajen la desigualdad de género en las empresas y sindicatos.

# Referencias

- Arza, C. y Martínez Franzoni, J. (2018) «A long decade of gendering social policy in Latin America: transformative steps and inequality traps» en S. Shaver (ed.) *Handbook on gender and social policy*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, pp. 408-429.
- Arza, C., Castiglioni, R., Martínez Franzoni, J., et al. (2024) *La economía política de una expansión segmentada. Política social latinoamericana en la primera década del siglo XXI*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Batthyány, K., Genta, N. y Scavino Solari, S. (2017) «Análisis de género de las estrategias de cuidado infantil en Uruguay». *Cadernos de Pesquisa* 47(163) (<https://doi.org/10.1590/198053143710>).
- CEPAL (s.f.) «Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe». Sitio web. CEPAL (<https://oig.cepal.org/es>).
- CEPAL (2016) *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Santiago, Chile: CEPAL ([www.cepal.org/es/publicaciones/40633-autonomia-mujeres-igualdad-la-agenda-desarrollo-sostenible](http://www.cepal.org/es/publicaciones/40633-autonomia-mujeres-igualdad-la-agenda-desarrollo-sostenible)).
- CEPAL (2022) *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*. Santiago, Chile: CEPAL ([www.cepal.org/es/publicaciones/48363-la-sociedad-cuidado-horizonte-recuperacion-sostenible-igualdad-genero](http://www.cepal.org/es/publicaciones/48363-la-sociedad-cuidado-horizonte-recuperacion-sostenible-igualdad-genero)).
- CEPAL (2024) CEPALSTAT Base de datos y publicaciones estadísticas. (<https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?lang=es>).
- Elson, D. (2017) «Recognize, reduce, and redistribute unpaid care work: how to close the gender gap» *New Labor Forum* 26(2) (<https://doi.org/10.1177/1095796017700135>).
- Espino, A., Galván, E. y Salvador, S. (2014) *¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres*. Montevideo, Uruguay: CIEDUR ([https://ciedur.org.uy/site/wp-content/uploads/2021/06/Ciedur\\_-\\_Factores-que-limitan-la-insercion-laboral-y-la-calidad-del-empleo-de-las-mujeres-en-Uruguay.pdf](https://ciedur.org.uy/site/wp-content/uploads/2021/06/Ciedur_-_Factores-que-limitan-la-insercion-laboral-y-la-calidad-del-empleo-de-las-mujeres-en-Uruguay.pdf)).
- Gallo, A. y Sanguinetti, P. (2021) *Seguridad social en clave de género. Las desigualdades en el mundo del trabajo y repercusiones en el retiro*. Comentarios de Seguridad Social N° 74. Asesoría General en Seguridad Social ([www.bps.gub.uy/bps/file/18023/2/seg.-social-en-clave-de-genero-desigualdades-en-el-mundo-del-trabajo-y-repercusiones-en-el-retiro.-a.gallo-y-p.sanguinetti.pdf](http://www.bps.gub.uy/bps/file/18023/2/seg.-social-en-clave-de-genero-desigualdades-en-el-mundo-del-trabajo-y-repercusiones-en-el-retiro.-a.gallo-y-p.sanguinetti.pdf)).
- Hughes, C. y Desai, P. (2019) «Measuring changes in social and gender norms. Practical solutions to a complex problem». Documento Informativo. Plan International. ([www.alignplatform.org/resources/measuring-changes-social-and-gender-norms-practical-solutions-complex-problem](http://www.alignplatform.org/resources/measuring-changes-social-and-gender-norms-practical-solutions-complex-problem)).
- INMUJERES e INE – Instituto Nacional de las Mujeres e Instituto Nacional de Estadística (2022) *Encuesta sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado*. Informe 2021-2022. Montevideo, Uruguay: INMUJERES-MIDES.
- Lister, R. (2003) *Citizenship: Feminist perspectives*, 2<sup>nd</sup> edn. London, UK: Red Globe Press. (<https://doi.org/10.1007/978-0-230-80253-7>).
- Mapa de Género de Uruguay (s.f.) *Evolución de la tasa de actividad, empleo y desempleo según sexo*. CIEDUR (<https://mapadegenero.ciedur.org.uy/evolucion-de-la-tasa-de-actividad-empleo-y-desempleo-segun-sexo/>).
- Marcus R. y Somji A. (2024) *Transforming gender norms for women's economic rights and empowerment*. ALIGN Report. London: ODI ([www.alignplatform.org/resources/report-transforming-gender-norms-women-economic-rights-empowerment](http://www.alignplatform.org/resources/report-transforming-gender-norms-women-economic-rights-empowerment)).
- Martínez Franzoni, J. (2008) *¿Arañando bienestar? Trabajo remunerado, protección social y familias en América Central*. Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. (<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/clacso/crop/franzoni/03Cap1.pdf>).

- Martínez Franzoni, J., y Blofield, M. (2014) «Maternalism, co-responsibility, and social equity: a typology of work–family policies» *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 22(1): 38–59 (<https://doi.org/10.1093/sp/jxu015>).
- MTSS—Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2024) *Situación de mujeres y migrantes en el mercado de trabajo de Uruguay año 2023*. Unidad de Estadística y Unidad de Género.
- OIT (2018) *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro decente*. Informe OIT. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (<https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=4785>).
- ONU Mujeres y CEPAL (2021) *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación*. Santiago, Chile: ONU Mujeres y CEPAL.
- Pérez de Sierra, I. (2021) «El escenario actual de los cuidados en Uruguay: desafíos para la sostenibilidad de la política y la apuesta a la regulación del trabajo de cuidados» en A. Torres (ed.) *Los cuidados: del centro de la vida al centro de la política*. Santiago de Chile: Friedrich-Ebert-Stiftung, pp. 439-465.
- Razavi, S. (2007) *The political and social economy of care in a development context: conceptual issues, research questions and policy options*. Gender and Development Programme Paper 3. Ginebra: United Nations Research Institute for Social Development. (<https://cdn.unrisd.org/assets/library/papers/pdf-files/razavi-paper.pdf>).
- Salvador, S. (2011) «Hacia un Sistema Nacional de Cuidados en el Uruguay» en M.N. Rico (coord.) *El desafío de un sistema nacional de cuidados para el Uruguay*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Salvador, S., De los Santos D. y Fernández, M. (2022) *Cambios en las estrategias de cuidado en el interior del país e impactos en la inserción laboral femenina (2014-2018)*. Documento de trabajo CIEDUR. Montevideo, Uruguay: CIEDUR (<https://redi.anii.org.uy/jspui/handle/20.500.12381/588>).
- Sistema de Cuidados (2020) *La construcción del cuarto pilar de la protección social en Uruguay. Balance y desafíos 2015-2020*. Memoria quinquenal 2015-2020. Montevideo: SNIC. ([https://pmb.parlamento.gub.uy/pmb/opac\\_css/index.php?lvl=notice\\_display&id=103163](https://pmb.parlamento.gub.uy/pmb/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=103163)).

# Anexos

## Anexo 1

Tabla A1: Descripción de las variables empleadas en el modelo logit

Variable	Descripción
edad	Años cumplidos
edad2	Edad al cuadrado
asistcentro	Binaria que vale 1 si la persona asiste a un centro educativo
primaria	Binaria que vale 1 si la persona tiene hasta primaria completa
bascompl	Binaria que vale 1 si la persona tiene hasta ciclo básico completo
secompl	Binaria que vale 1 si la persona tiene hasta secundaria completa
tercinc	Binaria que vale 1 si la persona tiene hasta terciaria incompleta
tercompl	Binaria que vale 1 si la persona tiene hasta terciaria completa
casadouni	Binaria que vale 1 si la persona está casado o unido
jefe	Binaria que vale 1 si la persona es jefe
conyuge	Binaria que vale 1 si la persona es cónyuge
mdeo	Binaria que vale 1 si la persona vive en Montevideo
hoghijos0a5	Binaria que vale 1 si hay hijos en el hogar de 0 a 5 años
hoghijos6a14	Binaria que vale 1 si hay hijos en el hogar de 6 a 14 años
servdom	Binaria que vale 1 si hay servicio doméstico en el hogar
todosasisten	Binaria que vale 1 si todos los menores del hogar de 3 a 5 años asisten a centro de cuidados
hogbiparental	Binaria que vale 1 si la persona pertenece a hogar biparental
Q2	Binaria que vale 1 si la persona pertenece a quintil 2
Q3	Binaria que vale 1 si la persona pertenece a quintil 3
Q4	Binaria que vale 1 si la persona pertenece a quintil 4
Q5	Binaria que vale 1 si la persona pertenece a quintil 5
logtransf	Logaritmo de las transferencias sociales recibidas del hogar
logotrosylab	Logaritmo de otros ingresos laborales

Fuente: Elaboración propia



Tabla A2: Estimaciones logit de la probabilidad de participar en el mercado laboral y la probabilidad de estar ocupado, por sexo. 2021. Uruguay.

	Probabilidad de participar del mercado laboral		Probabilidad de estar ocupado	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
edad	,0378036***	,0578986***	,008125***	,0124873***
	(,0010497)	(,0012157)	(,0008996)	(,0011171)
edad2	-,0005344***	-,0007686***	-,000092***	-,0001239***
	(,0000116)	(,0000132)	(,000011)	(,0000137)
asistcentro	-,0941576***	-,0352526***	-,0371166***	-,034088***
	(,0067787)	(,0085484)	(,0045461)	(,0054072)
primaria	,0156291*	-,0600821***	,0091077	,001138
	(,0083997)	(,0096483)	(,0065409)	(,0071556)
bascompl	,0204622**	-,0286396**	-,0050986	,0053588
	(,0083857)	(,0097658)	(,0063926)	(,0070969)
secompl	,0100989	-,0048971	-,0107765	,0180414**
	(,0095748)	(,0109913)	(,0073624)	(,0081006)
tercinc	,0282137***	-,0442998***	-,0133845*	,005387
	(,0108656)	(,0113878)	(,0079487)	(,0080876)
tercompl	,0705726***	,126135***	,0146524	,0468072***
	(,0119018)	(,0121243)	(,0098867)	(,0094223)
casadouni	,0163779**	-,0354222***	,0334287***	,0071427
	(,006686)	(,0065441)	(,0062657)	(,005893)
jefe	,1825157***	,1399313***	,0843946***	,0717761***
	(,0075801)	(,008423)	(,0056689)	(,0059767)
conyuge	,1940926***	,0933637***	,0684551***	,0504523***
	(,0090412)	(,0091162)	(,0066533)	(,0065406)
mdeo	-,0099133**	,0152499**	-,0319367***	-,0123481**
	(,0044142)	(,0051266)	(,0034729)	(,0040744)
hoghijos0a5	,0643036***	-,0599486***	,0490155***	,0149172**
	(,0151295)	(,0095469)	(,0082452)	(,0069235)
hoghijos6a14	,0258085***	-,0302408***	,0136886***	,0084298*
	(,0064262)	(,0063713)	(,0043201)	(,0046738)
servdom	-,0002873	-,0039178	,039363**	,0791946***
	(,0158082)	(,0185456)	(,0200278)	(,0243609)
todosasisten	,0077978	,0531401***	-,0410639***	,0145292
	(,0254215)	(,014654)	(,0118459)	(,0105763)

	Probabilidad de participar del mercado laboral		Probabilidad de estar ocupado	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
hogbiparental	-,0265352*** (,004414)	-,0812485*** (,0057652)	-,0097879*** (,0035127)	-,0249867*** (,0045898)
Q2	,0121751* (,0071743)	,0695169*** (,0072548)	,032514*** (,0045998)	,0578181*** (,0051706)
Q3	,0232011*** (,0071887)	,1208493*** (,0074933)	,0596877*** (,0049248)	,0922484*** (,0056513)
Q4	,0426306*** (,0073045)	,1668989*** (,0079032)	,0975999*** (,0054956)	,1202578*** (,0062394)
Q5	,0485832*** (,0077226)	,184257*** (,0087297)	,1253744*** (,0064857)	,1529167*** (,0075182)
logtransf	-,0063078*** (,0011641)	-,0018695* (,0009073)	-,0077144*** (,0008109)	-,0055998*** (,000628)
logotrosylab	-,0036203*** (,0013403)	,0075629*** (,0019948)	-,0145814*** (,0006681)	-,0134008*** (,0008933)
Nro observ	26,180	30,303	21,960	21,647

Nota: errores estándar entre paréntesis. \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Hogares, INE, 2021.

Tabla A3: Lista de entrevistados

Número	Tipo de actor	Actor
1	Rectoría institucional	SNIC
2	Rectoría institucional	SNIC
3	Rectoría institucional	INAU - Primera Infancia
4	Rectoría institucional	INAU - Primera Infancia
5	Rectoría institucional	INAU - Dirección General
6	Rectoría institucional	INAU - Administración Documental
7	Rectoría institucional	INAU - Presidencia
8	Centro SIEMPRE, Guichón	Sindicato SOIMA - Secretario General
9	Centro SIEMPRE, Guichón	Sindicato SOIMA - Comité de Base Empresa Silvitek
10	Centro SIEMPRE, Guichón	Sindicato SOIMA - Comité de Base Empresa Aprofor
11	Centro SIEMPRE, Guichón	Sindicato SOIMA - Comité de Base Empresa UPM
12	Centro SIEMPRE, Guichón	Sistema de Cuidados en Paysandú
13	Centro SIEMPRE	Grupo focal
14	Centro SIEMPRE, Maldonado	Coordinadora

Número	Tipo de actor	Actor
15	Centro SIEMPRE, Maldonado	Educadora
16	Centro SIEMPRE, Maldonado	Psicomotricista
17	Centro SIEMPRE, Maldonado	Psicóloga
18	Centro SIEMPRE, Maldonado	Maestra
19	Centro SIEMPRE, Maldonado	Trabajador social de licencia (suple otra educadora)
20	Centro SIEMPRE, Maldonado	Presidenta del sindicato de El Dorado
21	Centro SIEMPRE, Maldonado	Empresa El Dorado
22	Centro SIEMPRE, Maldonado	Grupo focal
23	Centro SIEMPRE, Montevideo	Coordinadora Centro COOPINTARE
24	Centro SIEMPRE, Montevideo	SUNCA
25	Centro SIEMPRE Jardines, Paysandú	Centro Jardines del Hipódromo
26	Centro SIEMPRE Jardines, Paysandú	Centro Jardines del Hipódromo Coordinadora
27	Centro SIEMPRE Jardines, Paysandú	Educadora 1
28	Centro SIEMPRE Jardines, Paysandú	Educadora 2
29	Centro SIEMPRE Jardines, Paysandú	Educadora 3
30	Centro SIEMPRE Jardines, Paysandú	Educadora 4
31	Centro SIEMPRE Jardines, Paysandú	Educadora 5
32	Centro SIEMPRE Jardines, Paysandú	Educadora 6
33	Centro SIEMPRE Jardines, Paysandú	Educadora 7
34	Centro SIEMPRE Jardines, Paysandú	Psicóloga
35	Centro SIEMPRE Jardines, Paysandú	Trabajadora social
36	Centro SIEMPRE Jardines, Paysandú	Auxiliar de servicio
37	Centro SIEMPRE Jardines, Paysandú	Grupo focal mujeres
38	Centro SIEMPRE Jardines, Paysandú	Grupo focal varones

Fuente: Elaboración propia

**Acerca de ALiGN**

ALiGN es una plataforma digital y un programa de trabajo que apoya a una comunidad global de investigadores, profesionales y activistas, comprometidos con la justicia y la igualdad de género. ALiGN proporciona nuevas investigaciones, conocimientos desde la práctica y fondos para iniciativas que aumenten nuestra comprensión – y busquen cambiar – las normas de género discriminatorias.

**Oficina del Programa ALiGN**

ODI Global  
203 Blackfriars Road  
London SE18NJ  
United Kingdom  
Email: [align@odi.org.uk](mailto:align@odi.org.uk)  
Web: [www.alignplatform.org](http://www.alignplatform.org)

**Derechos de reproducción**

Este documento es un producto de Advancing Learning and Innovation on Gender Norms (ALiGN). Las opiniones expresadas y la información contenida en este documento no son necesariamente las de ODI, Global Affairs Canada o la Fundación Ford, ni están respaldadas por ellas, y no acepta ninguna responsabilidad por dichas opiniones o información ni por la confianza depositada en ellas.

**Citation**

Goyeneche, G., Lara, C., Pérez de Sierra, I., Villegas Plá, B. (2025) *Transformando las normas de género a través del Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay*. ALiGN /CIEDUR Informe. Londres: ALiGN/ODI Global.

**Derechos de autor**

© ALiGN 2025. Este trabajo tiene la licencia de Creative Commons Attribution - NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-NC-SA 4.0).

**Foto de portada**

Actividad con niños en el centro de cuidados.  
© Centro SIEMPRE Los Doraditos

ALiGN está dirigido por ODI Global y actualmente cuenta con el apoyo de varios donantes internacionales incluido el Gobierno de Canadá (a través de Global Affairs Canada).