



Sistema
de **Cuidados**

IMPLEMENTACIÓN DE LOS CENTROS DE CUIDADOS Y EDUCACIÓN CON SINDICATOS Y EMPRESAS

Una mirada corresponsable de los servicios, las personas que cuidan, las familias, los niños y las niñas, la comunidad y el mundo del trabajo.

IMPLEMENTACIÓN DE LOS CENTROS DE CUIDADOS Y EDUCACIÓN CON SINDICATOS Y EMPRESAS

Una mirada corresponsable de los servicios, las personas que cuidan, las familias, los niños y las niñas, la comunidad y el mundo del trabajo.



Obra publicada bajo licencia Creative Commons.
El material del presente libro puede ser distribuido,
copiado y exhibido por terceros si se muestran los
créditos. Pero de este uso no se puede obtener ningún
beneficio comercial y las obras derivadas tienen que
estar bajo los mismos términos de licencia que el
trabajo original.



Sistema
de **Cuidados**

 **inau**

Implementación de los Centros de cuidados y educación con sindicatos y empresas.

Una mirada corresponsable de los servicios, las personas que cuidan, las familias, los niños y las niñas, la comunidad y el mundo del trabajo.

Participantes en el proceso de elaboración del documento

Coordinación: Gabriel Corbo (SNC-MIDES).

Redacción principal: Gabriel Corbo (SNC-MIDES), Verónica Hiriart (SNC-MIDES), Dayana Curbelo (SNC-MIDES y SEPI-INAU).

Colaboración en la redacción: Valentina Curto (SNC-MIDES y SEPI-INAU) y Juan Daguerre (SNC-MIDES).
Corrección y lectura analítica: Jorge Ferrando (SEPI-INAU).

Entrevistas: Verónica Hiriart (SNC-MIDES).

Desgrabación: Valentina Curto (SNC-MIDES y SEPI-INAU), Dayana Curbelo, Verónica Hiriart (SNC-MIDES), Gimena Torterolo (SEPI-INAU).

Diciembre 2019.

ISBN: 978-9974-902-22-0

ÍNDICE DE CONTENIDOS

01. Introducción.....	15
02. Fundamentación del servicio.....	31
03. Alcance de la sistematización: objetivos generales y específicos.....	41
04. Estrategia metodológica y dimensiones de análisis.....	45
05. Análisis de la información y resultados.....	51
5.1. Características, percepciones y participación de quienes forman parte de los centros Siempre.....	51
5.2. Los niños, las niñas y sus familias.....	82
5.3. Ejes transversales del proyecto: corresponsabilidad social y de género.....	97
06. Conclusiones.....	121
07. Bibliografía.....	135
08. Anexos.....	135

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Centros Siempre en funcionamiento, según departamento, personas involucradas y número de niños y niñas atendidos a agosto 2019. **p. 35**

Tabla 2. Cuadro resumen. Atributos que dan origen a la demanda. Perspectiva de sindicatos y empresas. **p. 81**

Tabla 3. Cuadro resumen. Atributos positivos y aspectos a revisar del servicio desde la perspectiva de los/as educadores/as y equipos técnicos. **p. 82**

Tabla 4. Distribución porcentual de niños y niñas por edad. Años 2018 y 2019. **p. 84**

Tabla 5. Distribución y frecuencia de contacto de niños y niñas con su padre (cuando no viven en el mismo hogar). **p. 91**

Tabla 6. Frecuencia y distribución porcentual del tipo de ocupación de las personas adultas referentes. **p. 94**

Tabla 7. Distribución porcentual de la cantidad de horas que trabajan remuneradamente las personas adultas referentes (padres y madres). **p. 95**

Tabla 8. Medidas de corresponsabilidad de género. **p. 98**

Tabla 9. Percepción sobre prácticas de conciliación y corresponsabilidad. **p. 104**

Tabla 10. Frecuencias y distribución porcentual de edad de inicio de asistencia a un centro de cuidados y educación. Niños/as de 0 a 3 años. **p. 111**

Tabla 11. Frecuencias y distribución porcentual de tipo de centro de cuidados y educación al que los/as niños/as de 0 a 3 años asistían. **p. 113**

Tabla 12. Cuadro resumen: opciones de cuidados antes del Siempre. **p. 114**

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Resultados de desarrollo infantil en primera infancia en los centros Siempre. **p. 88**

Gráfico 2. Distribución porcentual de niños y niñas según con quién viven (arreglos familiares). **p. 90**

Gráfico 3. Distribución porcentual del nivel educativo alcanzado de las personas adultas referentes por sexo. **p. 92**

Gráfico 4. Distribución porcentual de la condición de trabajo (si trabaja o no remuneradamente) de las personas adultas del hogar. **p. 93**

Gráfico 5. Distribución porcentual del tipo de horario que realizan en su trabajo las personas adultas referentes. **p. 96**

Gráfico 6. Políticas de tiempo en los ámbitos laborales de las personas adultas referentes. **p. 101**

Gráfico 7. Políticas de acceso a servicios en los ámbitos laborales de las personas adultas referentes. **p. 103**

Gráfico 8. Acuerdo/desacuerdo con la afirmación: “El cuidado de los hijos/as debe ser tarea principalmente de las mujeres”. **p. 106**

Gráfico 9. Acuerdo/desacuerdo con la afirmación: “No es deseable que las mujeres trabajen y estudien cuando los hijos/as son chicos/as, ya que esto interfiere en la familia y el cuidado de los hijos/as”. **p. 108**

Gráfico 10. Acuerdo/desacuerdo con la afirmación: “No es deseable que los hombres trabajen y estudien cuando los hijos son chicos, ya que esto interfiere en la familia y el cuidado de los hijos”. **p. 109**

Gráfico 11. Frecuencia y distribución porcentual de la asistencia previa o no a un centro de cuidados y educación (jardín, guardería, CAIF, etc.) por edad. **p. 110**

Gráfico 12. Distribución porcentual de la cantidad de horas que el/la niño/a asistía al centro de cuidados y educación. **p. 111**

Gráfico 13. Distribución porcentual de los tipos de cuidados recibidos por niños/as de 0 a 3 años que no habían asistido antes a un centro. **p. 112**

Gráfico 14. Distribución porcentual de quién realiza mayoritariamente las tareas domésticas del hogar. **p. 115**

Gráfico 15. Distribución porcentual de quién realiza mayoritariamente las tareas de cuidados y crianza. **p. 117**

Gráfico 16. Distribución porcentual de quién realiza mayoritariamente las tareas de cuidados y crianza. **p. 118**

01. INTRODUCCIÓN

01. INTRODUCCIÓN

En 2015, la ley n.º 19.353 crea el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (en adelante, SNIC), y lo define en el artículo 2º como “conjunto de acciones y medidas orientadas al diseño e implementación de políticas públicas que constituyan un modelo solidario y corresponsable entre familias, Estado, comunidad y mercado”.

El Plan Nacional de Cuidados 2016-2020 (2016) reconoce el cuidado como un derecho y función social, y éste se incorpora como un nuevo pilar del bienestar que refuerza y amplía la matriz de protección social del Uruguay. El SNIC tiene como uno de los principales objetivos generar un modelo corresponsable de cuidados, entre familias, Estado, comunidad y mercado. Es importante tomar como antecedente ineludible la Estrategia Nacional para la Infancia y la Adolescencia (ENIA) 2010-2030. La ENIA trazó las políticas de mediano y largo plazo en el entendido de que los problemas que viven los niños, niñas y adolescentes del país y las respuestas que el Estado debe brindar requieren de acuerdos más allá de un período de gobierno. De este modo, buscó trascender

las agendas quinquenales y sentar las bases para las políticas de los siguientes 20 años.

Por otra parte, se creó el **Plan Nacional de Primera Infancia, Infancia y Adolescencia 2016-2020**.

En éste se plantea la priorización de la inversión quinquenal en Primera Infancia, atendiendo a los desafíos que aún se presentan. Las prioridades establecidas fueron las siguientes: i) implementar y poner en marcha el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC); continuar disminuyendo la mortalidad infantil, la prematurez y el bajo peso al nacer; iii) fortalecer las estrategias nacionales que apuntan a la seguridad alimentaria y pautas de crianza; iv) fortalecer las capacidades parentales y familiares y el desarrollo infantil.

En este contexto, el Sistema Nacional de Cuidados, a través de su Plan de Cuidados al 2020 se propuso aumentar de manera histórica la cobertura de servicios de educación y cuidados, específicamente a través de dos grandes objetivos: i) **ampliar** y diversificar la oferta en 0, 1 y 2 años; y ii) **universalizar** la oferta para niño/as de 3 años.

Estos objetivos buscan ampliar la disponibilidad de servicios de atención y educación en primera infancia,

considerando las necesidades de niños y niñas y de los adultos referentes, desde una perspectiva de derechos, generacional, de género y territorial. En este sentido, se definieron metas de: i) ampliación de la cobertura de centros CAIF (Centros de Atención a la Infancia y la Familia) y Centros de Atención a la Primera Infancia (CAPI) para la atención diaria en 0, 1 y 2 años; apertura de Casas Comunitarias de Cuidado (CCC); ii) ampliación de la cobertura a través de la modalidad de centros adaptados al mundo ocupacional (Centros de sindicatos y empresas-Siempre); y iii) ampliación de nivel 3 en escuelas y jardines de ANEP. Además, se implementa una modalidad de prestación llamada Becas de Inclusión Socioeducativa (BIS) que permite acceso a servicios de gestión privada para niño/as que habitan en territorios con insuficiencia de oferta pública.

El Plan Nacional de Cuidados (2016-2020) actúa bajo los principios de: i) **solidaridad**, que implica la distribución de los cuidados entre todos los actores de la sociedad, incluido el financiamiento); ii) **universalidad**, que busca la ampliación de los servicios con similar calidad independientemente del prestador; iii) **autonomía**, que apela a la capacidad de las personas de formular y cumplir sus planes

de vida en un marco de cooperación equitativa con otros; iv) **corresponsabilidad**, que promueve responsabilidades compartidas entre Estado, comunidad, mercado y familias, y la redistribución de las tareas de cuidado entre varones y mujeres. A partir de estos principios, el Plan promueve un cambio en la actual división sexual del trabajo para el trabajo no remunerado de cuidados y la valorización de la tarea remunerada en el mercado de empleo.

Si bien el cuidado ha sido considerado históricamente una función familiar, ligada fundamentalmente al ámbito privado, en la última década el Uruguay ha puesto énfasis en potenciar el ámbito público mediante el fortalecimiento de las políticas de infancia existentes y el despliegue de políticas nuevas. El **cuidado como problema público** surge en la agenda en el período de gobierno pasado, donde confluyen demandas de la academia, organizaciones de la sociedad civil y las agendas de organismos internacionales. En este sentido, se señala la baja oferta de **servicios** de cuidado y la **necesidad** de vincularlos a la situación laboral de las familias. Se plantea como un problema de **derechos** de quienes necesitan cuidados y de quienes los proveen, problema que afecta al desarrollo social y económico,

y particularmente a las mujeres, quienes asumen la tarea y sus costos.

El **cuidado** puede definirse como una práctica enraizada culturalmente que moldea las relaciones humanas, incluyendo la protección afectiva de las relaciones vitales y la supervivencia. Moviliza recursos de tiempo, saberes, dinero, disposición física y psíquica; involucra razonamientos, sentimientos, prácticas, tradiciones, imaginarios y regulaciones valorativas, jurídicas y políticas (Arias Campos, 2007). La noción alude a singularidad, a reconocimiento y sociabilidad, es decir, a interdependencia.

La infancia, particularmente la **primera infancia**, constituye una etapa clave en el **desarrollo** de las personas. Los primeros años de vida son un período crucial en el cual se sientan las bases para el desarrollo físico, cognitivo, afectivo y social. Los procesos de desarrollo se producen y potencian con la interacción social del niño/a con su entorno, de modo que el ejercicio cotidiano de la educación temprana involucra el cuidado y la crianza donde sea que se produzca. En este sentido se entiende que cuidado, educación y crianza son tres aspectos indisolubles de una misma práctica. La política pública orientada

a la protección y promoción de un desarrollo infantil adecuado debe considerar dinámicamente distintos escenarios en donde niños y niñas transitan, tales como el familiar, comunitario e institucional. Tal como se especifica en el **Marco Curricular** para la atención y educación de niñas y niños uruguayos (2014) “la atención y educación durante el período comprendido desde el nacimiento a los seis años es un espacio de trabajo interinstitucional e interdisciplinar que convoca a diferentes actores y se desarrolla en diversos escenarios. En esta etapa de la vida cuidar y educar forman parte de un mismo proceso orientado hacia la búsqueda del bienestar integral de las niñas y niños pequeños”.

En sus orígenes los espacios para la educación y el cuidado de la primera infancia surgen para ayudar a resolver las necesidades de los adultos referentes que trabajan (conforme fue aumentando la incorporación de las mujeres al mercado laboral) y no específicamente para promover el desarrollo. A esta lógica obedece la denominación de “guardería”. En este marco, los centros de primera infancia se proponen no solo responder a las necesidades de padres/adultos sino también a las necesidades de cuidado, crianza y aprendizaje de los/as niños/as pequeños/as.

A partir de la Convención Internacional de los Derechos del Niño surge un nuevo paradigma acerca de cómo se concibe a la infancia. Los niños y niñas son ciudadanos activos que tienen derechos universales, los que deben ser garantizados mediante un abordaje integral. En forma simultánea el paradigma de las políticas sociales comienza a entender que es necesario que el Estado desarrolle un fuerte despliegue de políticas que apunten a un abordaje integral teniendo en cuenta el interés superior de los niños desde una noción heterogénea de las infancias. Asimismo se amplió el campo de acción en el cual familias y Estado tienen una responsabilidad compartida y un rol complementario en garantizar el bienestar de los niños y niñas. Las políticas públicas deben promover que las familias y la comunidad se constituyan en ámbitos protectores y garantes de los derechos de la infancia, lo que implica poner a los niños/as en el centro, con voz y voto en los procesos de elaboración de las políticas, velando por su autonomía progresiva y por su interés superior. Cuanto más plena, desarrollada y realizada esté la familia, mayor será el bienestar de niños y niñas. Bienestar entendido como **protección de los derechos de la infancia**, integrando salud, educación, derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Producto de las **construcciones sociales de género**, históricamente las tareas de cuidado han sido realizadas mayoritariamente por las mujeres y naturalizadas como inherentemente femeninas, así como otro conjunto de actividades no remuneradas, como el trabajo doméstico y voluntario. Esa naturalización ha velado el hecho de que las tareas de cuidado constituyen un trabajo (en tanto producen un valor, son necesarias y requieren recursos, como tiempo, energía, afecto y dinero) en su mayoría no pago. En efecto, mientras la **carga global de trabajo** masculina se compone de un 68% de trabajo remunerado (o sea, pago), la carga global de trabajo femenina se compone tan solo de un 36% de trabajo remunerado¹. Cuando analizamos la cantidad de horas dedicadas exclusivamente al trabajo de cuidados, sin contar las tareas domésticas, que en general son una condición necesaria para desarrollar las tareas propias del cuidado, las mujeres dedican 22,4 horas semanales, mientras los varones destinan solamente 16,8 horas (Sistema de Información de Género,

1. De La carga global de trabajo es la suma del total de horas dedicadas al trabajo no remunerado (cuidados, doméstico y voluntario) sumado al total de horas dedicadas al trabajo remunerado. La brecha de género para el trabajo de cuidados es de 5,6 horas semanales, pero si se toma en cuenta todo el trabajo no remunerado, asciende a 18 horas: mientras los varones dedican 19,5 horas, las mujeres destinan 37,5 horas a la semana.

2013). A estas brechas se adiciona la **feminización del cuidado** en el mercado, donde el grueso de las funciones de cuidado (maestras, educadores, enfermeras, psicomotricistas, nutricionistas, cuidadoras) es desarrollada por mujeres.

A partir de los datos de la ENDIS (2013 y 2015), Salvador y Banchemo (2018) muestran que la probabilidad de participar en el mercado laboral es siete veces más alta para las mujeres cuyos hijos e hijas asisten a centros de cuidado y educación. De hecho, la mitad de las mujeres que se encontraban inactivas en 2013, en 2015 participaban del mercado laboral cuando sus hijos crecieron. Cuando analizamos los datos desde el enfoque de género se comprende que la oferta de servicios de cuidado y educación afecta directamente la inserción laboral de las mujeres y que estas **desigualdades** se interseccionan con las de clase, de modo que son las mujeres con escasos recursos disponibles quienes experimentan mayores restricciones. Asimismo, los datos nacionales indican que las mujeres que asistían a centros educativos dejaron en buena medida de estudiar cuando nacieron sus hijos y no consiguieron retomar sus estudios (ENDIS, 2015). El desarrollo personal y económico de las mujeres, además de

redundar en autonomía para ellas, está vinculado con mejores posibilidades para la infancia: la educación de la madre y la situación socioeconómica está asociada, en todos los casos, a mejores resultados en la medición del desarrollo infantil de la ENDIS (Failache y Katzkowicz, 2018).

La **corresponsabilidad social** en los cuidados supone reconocer que el cuidado es un derecho y cumple funciones esenciales para el desarrollo y el bienestar colectivo y que, por tanto, debe ser **visibilizado, revalorizado y redistribuido** entre todos los agentes que se benefician de él. Implica un modelo de protección en el que se reconoce el valor y necesidad de los cuidados y se brindan garantías para su provisión desde el Estado, de forma que no recaiga completamente en las posibilidades individuales de cada familia, particularmente de las mujeres. Esto implica tanto la incorporación de otros actores y ámbitos capaces de incidir en la distribución y calidad del cuidado (empresas, sindicatos, sociedad civil, etc.) como conocer y contemplar las características, necesidades, posibilidades y preferencias de las familias actuales, que son muy diversas.

La corresponsabilidad social está estrechamente relacionada a la promoción de la corresponsabilidad

de género, teniendo en cuenta que el grueso del trabajo de cuidados, que ha permitido la generación de la fuerza de trabajo actual y futura, ha sido históricamente realizado por las mujeres en forma gratuita. Pese a que la participación de las mujeres en el mercado laboral es cada vez mayor, la participación de los varones en las tareas de cuidado sigue siendo baja. En ese sentido, la corresponsabilidad de género implica también promover de distintas maneras que el trabajo de cuidados sea asumido cada vez más por los varones. Ponderar la responsabilidad compartida de los cuidados implica interpelar, como complemento, el supuesto invisible de que un trabajador ideal es varón porque tiene “resueltas” las responsabilidades de cuidado. Transformar las estructuras ligadas a la división sexual del trabajo, donde se inscribe la invisibilización de los cuidados y su desigual distribución, implica diseñar las estructuras de otro modo, entrelazando las “agendas” compartimentadas para lograr nuevas agendas con objetivos comunes.

Las políticas dirigidas a la infancia deben incluir en el diseño, implementación y evaluación el enfoque ético, político, teórico y metodológico que cuestiona y desnaturaliza las desigualdades basadas en la diferencia sexual y promueve la igualdad de derechos

entre niñas y niños. La infancia constituye una etapa óptima para incorporar el **enfoque de igualdad de género** en los procesos de socialización, que deberían procurar modelos equitativos de acceso a los derechos, a los espacios de poder y reconocimiento social (Plan Nacional de Primera Infancia, Infancia y Adolescencia 2016-2020, p. 27-28). La incorporación del concepto de **corresponsabilidad de género** en los servicios, muy en particular para la primera infancia, supone revisar los roles asignados tradicionalmente a mujeres y varones en la crianza, los cuidados y la educación, de modo de favorecer la promoción de cambios culturales en relación a estos roles. Esto supone revisar los horarios de los servicios, y favorecer regulaciones y acciones en el mundo ocupacional que promuevan la crianza corresponsable entre familias, Estado, mercado y comunidad, y entre varones y mujeres.

Por tanto, un **enfoque de integralidad de los derechos** es imprescindible en la orientación de las políticas e implementación de los servicios. La integralidad hace referencia a una visión que incorpora diferentes dimensiones del desarrollo de niños y niñas tales como, nutrición, salud, educación, cuidados, entre otros. Tal es así que los sujetos de derecho son

concebidos como personas integrales que requieren de un abordaje interinstitucional, intersectorial e interdisciplinario, involucrando diversidad de actores y servicios en función de los mismos objetivos de atención. En consonancia con los principios rectores del Sistema Nacional de Cuidados, en su aspecto operativo, implica poner a las personas en el centro del diseño de la política pública y buscar los medios y articulaciones pertinentes en la oferta de servicios.

En esa integralidad, la dimensión del **territorio** es fundamental para la construcción de las demandas y las soluciones. Aquí adquieren especial relevancia los ámbitos de coordinación establecidos (Mesas Interinstitucionales de Políticas Sociales, Mesas de Coordinación Zonal, Nodos de Infancia y Familia, Comités Departamentales de CAIF, entre otros), ámbitos donde se identifican y trabajan los vacíos de servicios, de recursos humanos, de infraestructura, de coordinación, entre otros. Igualmente importantes son las estructuras descentralizadas de las sectoriales, principalmente las Direcciones Departamentales de MIDES e INAU y los referentes territoriales que articulan los niveles territoriales y centrales de dichas instituciones.

02.
FUNDAMENTACIÓN
DEL SERVICIO

02. FUNDAMENTACIÓN DEL SERVICIO

Los centros de sindicatos y empresas (SIEMPRE) fueron previstos en el plan quinquenal de Cuidados 2016-2020 como una acción que contempla varios de los objetivos mencionados hasta ahora. Constituyen una nueva modalidad de **servicios de atención, cuidados y educación infantil** bajo la órbita del Instituto del Niño y el Adolescente del Uruguay (INAU) en asociación con sindicatos y empresas de algunos sectores de actividad. Se proponen aportar al cuidado y educación de la infancia en articulación con las necesidades ocupacionales de los adultos referentes. Desde su diseño, los centros fueron pensados para ofrecer **mejores oportunidades de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral** a padres, madres y otros referentes de cuidado de los niños/as. En ese sentido, ofrecen horarios más extensos, flexibles y adaptados a las necesidades de las familias. La concertación del Estado con distintos actores del mundo del trabajo buscó ser en sí misma una experiencia de corresponsabilidad social en torno al cuidado.

El diseño del servicio surge de una mesa de diálogo en la que participaron **el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES): Secretaría Nacional de Cuidados y el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), el Instituto del Niño y Adolescente (INAU): Secretaría Ejecutiva de Primera Infancia, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)**. El servicio es regulado y supervisado por el **INAU**, organismo rector de las políticas de infancia y adolescencia. Contempla 12 horas de apertura de los centros (niñas y niños asisten hasta 8 horas), con horarios adecuados a las jornadas laborales de las y los referentes. Cuentan con equipo técnico conformado por psicólogos/as, trabajadores/as sociales, psicomotricistas y educador/as con formación específica en primera infancia.

El modelo organizacional del servicio parte de la participación del **Estado, sindicatos y empresas** con el objetivo de generar un servicio potente y acorde a las necesidades de los actores, en el cual la corresponsabilidad y los acuerdos estén sobre la mesa de diálogo. En este sentido, se crearon comisiones de seguimiento que ofician como ámbitos de intercambio, negociación y ejecución de manera de garantizar un servicio de calidad. Asimismo, en

el nivel territorial se pueden incluir otros actores, lo que implica considerar la participación social como factor clave. Estas comisiones están integradas por las direcciones departamentales de INAU, MIDES, la organización que gestiona, la empresas y/o sindicato de referencia, representante del equipo del centro y otros actores como en algunos casos los gobiernos departamentales.

El proceso se inicia en una primera etapa con la firma un acuerdo que establece los compromisos entre los actores participantes, así como las responsabilidades de cada uno. En una segunda etapa, habiéndose cumplido los compromisos anteriores, se pasa a la firma de un convenio de gestión entre INAU y la organización de la sociedad civil (asociación civil, cooperativa, fundación o sindicato) encargada de la gestión del centro de educación y cuidados.

El **convenio** establece que el Estado, a través de INAU, transfiere a la organización que gestiona el servicio un monto equivalente a 569 Unidades Reajustables mensuales, para la atención de 60 plazas diarias. Este monto asegura la calidad de atención cubriendo la totalidad de los salarios del equipo de educadores y técnicos, contemplando además

un porcentaje (aproximadamente el diez por ciento del monto total) para gastos de funcionamiento. Los gastos de mantenimiento de la infraestructura corresponden a aportes de los sindicatos y/o empresas vinculadas al servicio.

Los servicios instalados durante este período surgen de la demanda de sindicatos y/o empresas a nivel territorial, en la que intervienen para su concreción referentes de MIDES e INAU. Las aperturas de los Centros Siempre iniciaron en 2018 y hasta la fecha hay **11 en funcionamiento**, habiendo alcanzado la atención de casi un millar de niño/as (984) y sus familias, de los cuales 755 acuden diariamente; el resto ha culminado su atención.

Un aspecto particular del servicio en cuanto a su cobertura es el concepto de “plaza”. Tradicionalmente, los servicios de educación y cuidados para la primera infancia trabajan desde el concepto de cupo. Esto significa que un niño/a es un cupo. En cambio, la plaza prevé que durante el horario en que está abierto el centro (12 horas, en su mayoría) pueden concurrir más de un niño/as en la misma plaza, según las necesidades específicas de ellos y de sus familias. Dado que los niño/as pueden asistir entre 4 y 8 horas,

en una plaza de 12 horas asisten hasta dos niño/as de 6 horas, tres de hasta 4 horas, y así sucesivamente de acuerdo a las combinaciones posibles. Por tanto, la cantidad de niños que atiende cada centro es establecida de acuerdo a las plazas disponibles, que varía según capacidad de la infraestructura y norma de ratio adulto-niño según edad. Esta es la razón por la cual los proyectos varían en la cantidad de niños y niños efectivamente atendidos (Tabla 1).

Tabla 1. Centros Siempre en funcionamiento, según departamento, personas involucradas y número de niños y niñas atendidos a agosto 2019.

Depto./ localidad	Nombre Centro	Empresa/ Inst. estatal	Sindicato	Gestión	Niños/as
Maldonado	Doraditos	Empresa Polakof/ El Dorado/	Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS)	FUECYS	62
Montevideo		Cámara de comercio	Sindicato Único de la Construcción y Anexos (SUNCA)	Copintare	58
Canelones	Crece desde el pie	Mirtrans	Sindicato Único de Transporte de Carga y Ramas afines (SUCTRA)	SUCTRA	60

Depto./ localidad	Nombre Centro	Empresa/ Inst. estatal	Sindicato	Gestión	Niños/as
Tacuarembó	Arcoíris	LUMIN	Organización Sindical de Trabajadores de la Madera	Programa Cardjin	70
Salto	Calabria	Intendencia de Salto	Asociación de Empleados y Obreros Municipales Salto (ADEOMS)	Coop. Calabria	66
Florida	Rinconcito SUPU		Sindicato Único de Policías del Uruguay (SUPU)	Sindicato Único de Policías del Uruguay (SUPU)	101
Colonia	Los Indiecitos		Batallón de Infantería N ° 4	Club Atlético Sarandí	68
Las Piedras	AFCRAMI		Asociación de Funcionarios de la Institución de Asistencia Médica de Profesionales (AFCRAMI)	Coop. de Trabajo HUVAITI	61

Depto./ localidad	Nombre Centro	Empresa/ Inst. estatal	Sindicato	Gestión	Niños/as
Florida			Asociación de Funcionarios de Cooperativa Médica de Florida (COMEF-AFUC)	Coop. Médica de Florida (COMEF)	77
Guichón Paysandú	Crecer	Intendencia de Paysandú	Sindicato de Obreros de la Industria Maderera y Afines (SOIMA)	Centro de Educación y Rehabilitación Crecer	88
Paysandú	Jardines	Intendencia de Paysandú	Federación Uruguaya de Cooperativas de Vivienda de Ayuda Mutua (FUCVAM)	Intendencia de Paysandú	64

Fuente: SIPI INAU.

03.

**ALCANCE DE LA
SISTEMATIZACIÓN:
OBJETIVOS
GENERALES Y
ESPECÍFICOS**

03. ALCANCE DE LA SISTEMATIZACIÓN: OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

3.1. Objetivo general

El objetivo general de la sistematización de la experiencia de los centros Siempre es identificar buenas prácticas y oportunidades de mejora para la sostenibilidad y eventual expansión de la política, en tanto “política de cuidado educativo corresponsable y de calidad” en los sentidos antes desarrollados. Los objetivos específicos contemplan las dimensiones relevantes a analizar, tomando en cuenta la perspectiva de los distintos actores involucrados en el proceso: equipos de educadores/as y técnicos, supervisores/as, sindicatos, empresas y familias.

3.2. Objetivos específicos

01. Describir el **mapa de actores** vinculados a cada proyecto, identificando nudos críticos y aspectos virtuosos de la participación de los distintos actores.

02. Conocer y analizar algunas

características sociodemográficas de los niños/as y las familias que hacen uso de los servicios, así como **necesidades, creencias y prácticas** en torno al cuidado que permiten conocer mejor la **demanda de cuidados** asociada a los centros Siempre.

03. Identificar fortalezas y aspectos a mejorar del proyecto en cuanto a la **calidad**, según los distintos actores, con énfasis en los equipos de trabajo de los centros. Algunos de los aspectos implicados son: concepción de centro, integración de los niños/as, trabajo con las familias, desafíos pedagógicos y organizativos, acompañamiento y supervisión, gestión, interiorización del nuevo modelo de atención, corresponsabilidad de género.

04. Identificar las **motivaciones y expectativas** de los sindicatos y las empresas en torno al proyecto, y las relaciones establecidas entre todos los actores, analizando fortalezas y oportunidades de mejora en cuanto a la **corresponsabilidad y sostenibilidad del proyecto**. Algunos aspectos implicados son: intereses del sector empresarial y de los sindicatos, diálogo social, agenda de cuidados y género en el mundo del trabajo, mecanismos de seguimiento del proyecto, gestión.

05. Realizar **recomendaciones** para mejorar la política de los centros Siempre como política de cuidado educativo corresponsable.

04.

**ESTRATEGIA
METODOLÓGICA Y
DIMENSIONES
DE ANÁLISIS**

04. ESTRATEGIA METODOLÓGICA Y DIMENSIONES DE ANÁLISIS

La estrategia metodológica implicó la generación de información cualitativa y cuantitativa para abordar los objetivos planteados. La **información cualitativa** se produjo a través de entrevistas semi-estructuradas, individuales y colectivas, y grupos de discusión dirigidos a equipos, coordinadores, supervisores, representantes de empresas, sindicatos y organizaciones gestionantes. Durante los meses de agosto y setiembre del presente año se realizaron 14 entrevistas y 3 grupos.

La **información cuantitativa**, por su parte, se obtuvo mediante: 1) registros administrativos del Sistema de Información de Primera Infancia (SIPI) de INAU, 2) datos recogidos en los “proyectos de centro 2019” y 3) datos de la encuesta aplicada a todas las familias que concurren a los centros Siempre. Durante los meses de junio, julio y agosto se encuestó a 507 referentes de cuidado de los niños/as (padres, madres u otros). Se aplicó una encuesta por familia, de modo que en caso de hermanos/as la información personal se completó solamente para uno de ellos.

Las principales dimensiones y subdimensiones de análisis estudiadas fueron las siguientes:

DIMENSIÓN 1:

Participación y perspectiva de los actores sobre los centros Siempre

- > Tipos de diálogo social y construcción de la demanda del servicio.
- > La perspectiva del cuidado, el género y la corresponsabilidad.
- > Fortalezas y debilidades detectadas sobre la calidad de la propuesta.

DIMENSIÓN 2:

Los niño/as y sus familias

Caracterización sociodemográfica de las familias y los niños/as.

- > Integración y bienestar de los niños/as al centro.

DIMENSIÓN 3:

La corresponsabilidad social y de género

- > Necesidades de las familias y trabajo con

familias, abordaje de corresponsabilidad de género desde los centros.

- > Representaciones sobre cuidados, crianza, roles de género y mundo laboral.

- > Organización de los cuidados en las familias.

- > Identificación de otras medidas de corresponsabilidad en el trabajo por parte de las familias.

05.

**ANÁLISIS DE LA
INFORMACIÓN Y
RESULTADOS**

05. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y RESULTADOS

5.1. Características, percepciones y participación de los actores de los centros Siempre

El actual capítulo presenta el **mapa de actores** involucrados en los distintos proyectos Siempre, analizando su participación, motivaciones y expectativas en torno a los centros. Asimismo, se analiza el diálogo social entre empresas y sindicatos y el grado de presencia de la agenda de cuidados y género en los contextos laborales de las familias.

5.1.1. El diálogo social

Los centros Siempre, además de contribuir con el objetivo de la política de aumentar la cobertura de educación y cuidados para la primera infancia, tienen la intención de fomentar el diálogo social entre Estado, empresas y sindicatos, promoviendo la corresponsabilidad social para el cuidado, protección de la infancia y la equidad de género.

Cuando se analiza el mapa de actores de los centros Siempre que están en funcionamiento, se observa que

el diálogo social se consolida de manera tripartita en algunos casos solamente. Específicamente, se pueden apreciar tres tipos de vínculo o formas de acuerdo para la implementación de los proyectos. Ellos son:

Vínculo de tipo 1:

aquí se encuentran aquellos centros cuya iniciativa parte de acuerdos tripartitos, involucrando a la **empresa privada**, su **sindicato** y el **Estado** (INAU a través del Sistema Nacional Integrado de Cuidados). Esta tipología involucra a cuatro de los once centros existentes. Ellos son:

> Centro “Los Doraditos”: acuerdo entre la empresa Polakof (Supermercados El Dorado) de Maldonado y el sindicato Doraditos asociado a la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS) y el Estado.

> Centro Construyendo sueños: acuerdo entre Cámara de Comercio y el Sindicato Único de la Construcción y Anexos (SUNCA) de Montevideo y el Estado.

> Centro “Crece desde el pie”: acuerdo entre empresa Mirtrans y el Sindicato Único de Transporte de Carga y Ramas afines (SUCTRA) de Canelones y el Estado.

> Centro “Arcoiris”: acuerdo entre la empresa LUMIN y la Organización Sindical de Trabajadores de la Madera, de Tacuarembó y el Estado.

Vínculo de tipo 2:

en esta tipología se ubican aquellos centros cuyos proyectos surgen del acuerdo entre un **sindicato vinculado a instituciones públicas y el Estado**. En esta tipología se ubican tres de los once centros:

> Centro “Calabria”: acuerdo entre Intendencia de Salto y Asociación de Empleados y Obreros Municipales Salto (ADEOMS) de Salto, e INAU en el marco del Sistema de Cuidados.

> Centro “Rinconcito de SUPU”: acuerdo entre el Sindicato Único de Policías del Uruguay (SUPU) de Florida e INAU en el marco del Sistema de Cuidados.

> Centro “Los indiecitos”: acuerdo entre los trabajadores/as del Batallón de Infantería N.º 4 de Colonia e INAU en el marco del Sistema de Cuidados.

Vínculos de tipo 3:

este tipo corresponde a **sindicatos de empresas privadas, sin participación de la empresa, con**

participación o no de otros actores. Aquí se ubican cuatro de los once centros:

> Centro “CIAFCRAMI”: acuerdo con la Asociación de Funcionarios de la Institución de Asistencia Médica de Profesionales (AFCRAMI) de Las Piedras e INAU en el marco del Sistema de Cuidados.

> Centro “CIAFUC”: acuerdo entre la Asociación de Funcionarios de Cooperativa Médica de Florida (COMEF-AFUC) de Florida e INAU en el marco del Sistema de Cuidados.

> Centro “Crecer”: acuerdo entre el Sindicato de Obreros de la Industria Maderera y Afines (SOIMA) de Guichón, aporte de las Fundaciones UPM y USBEM, apoyo de la Intendencia de Paysandú e INAU en el marco del Sistema de Cuidados.

> Centro “Jardines”: acuerdo entre la Intendencia de Paysandú y la Federación Uruguaya de Cooperativas de Vivienda de Ayuda Mutua (FUCVAM) de Paysandú e INAU en el marco del Sistema de Cuidados.

Los relatos vinculados a la experiencia de implementación de los centros Siempre no permiten identificar diferencias significativas entre los tipos de acuerdo anteriormente descritos. En general, tanto

las empresas como los sindicatos vinculados a los proyectos plantean que la relación sindicato-empresa para este objetivo puntual fue buena, de respeto y cooperación, sin lo cual no se podría haber llevado a cabo una acción en conjunto como ésta.

Por un lado, hay quienes destacan cierto fortalecimiento de la relación entre sindicato y empresa, en el sentido de haber abierto un camino para realizar acciones en forma conjunta. Sin embargo, en particular los sindicatos, tienden a aclarar que la buena relación llevada adelante para el proyecto es independiente de los conflictos que pueda haber entre las partes respecto a otros temas. Cuando se indaga acerca de si el proyecto Siempre está ligado a la existencia de **otros beneficios corresponsables**, los representantes sindicales señalan que la colaboración sindicato y empresa es puntual para el proyecto, pero no necesariamente se vincula con la mejora de otras condiciones de trabajo.

Lo más rico es compartir miradas tan diferentes, ver que hay muchas formas de ver las cosas...desde el concepto que nosotros teníamos, de que era guardería, a ver que hay conceptos muchos más amplios. El sindicato había puesto en principio prioridad en las personas de

bajos recursos, pero después vimos que la inclusión no es solo económica. De repente el concepto que tenías de inclusión se amplía, las diferentes miradas te van aportando (Empresa).

La relación con la empresa en este proyecto está demostrado que es ideal, la empresa está invirtiendo cierta cantidad de dinero... Tenés trabajadores responsables civiles de un centro que va a albergar hijos de trabajadores y de la comunidad, si llegamos a ese punto es porque hay buena relación. Eso no quita que si hay un trabajador despedido los trabajadores reivindicamos lo que tenemos que reivindicar. O sea, buena voluntad de las dos partes, creo que se demostró que es posible que dos actores, con el Estado como eje, dos actores socialmente encontrados en su intención puedan llevar a cabo un proyecto común. Eso sucede cuando hay confianza, respeto, apertura, si no hay confianza y si no hay respeto tampoco se puede llevar y tiene que haber amor, sin amor no se construye (Sindicato).

Nosotros tenemos desde el principio claro que esto es una necesidad de los trabajadores y más allá de las diferencias con la empresa y las peleas constantes que podamos tener, hemos manejado esto de forma

paralela, sin mezclar una cosa con otra. Cuando nos juntamos para hablar del centro es solo para eso, el objetivo es común, que el centro sea sustentable, que se pueda sostener en el tiempo y que cumpla con los requisitos, el cuidado y la calidad de atención para los niños y sus familias. Hemos tenido, si bien la responsabilidad de la empresa tiene que ver con la parte edilicia, ha mantenido la responsabilidad, ha seguido la gestión, para nosotros es una garantía que haya muchos ojos, eso permite tener más seguridad y tranquilidad (Sindicato).

Los trabajadores no tenemos ningún beneficio social. Ellos (la empresa) trabajan muy bien lo social hacia afuera (...) no ha cambiado nada a la interna. Por decirte algo muy muy básico, el día que mi hija recibe el carné ese día vos pedís un cambio con algún compañero y no hay posibilidad de tener esa flexibilidad para presenciar el acto de fin de cursos de tu hija, algo que a cualquiera de nosotros nos gusta estar (Sindicato).

En las entrevistas se buscó conocer acerca de otros beneficios asociados a la corresponsabilidad social y de género, como ser flexibilidad horaria cuando algún trabajador/a lo necesita, canastas solidarias y acciones específicas que facilitan el acceso a la

vivienda. Por otra parte, en casos muy excepcionales, se identifican acciones hacia la equidad de género como parte de la política de la empresa, en términos de generar oportunidades para las mujeres en sectores masculinizados con mejores salarios.

Tenemos horarios fijos, pero acá se permite ir a fiestas de fin de año, si alguna empleada tiene que irse porque su hijo se enferma, se va y no se le descuenta el sueldo, o sea, todos esos beneficios la empresa los da, hemos ayudado para vivienda, para vehículo, para enfermedades, para el deporte. Vivimos involucrándonos en las necesidades de ellos e intentando que las superen (Empresa).

Tengo el mejor sueldo en la parte de los camiones, estoy intentando subir a mujeres a los camiones, que tengo apoyo de los sindicatos, de la bebida y de (...), fomentar el compañerismo, no ha sido fácil, el hombre todavía ese machismo no se lo puede sacar, la han mandado a cocinar, que la mujer maneja mal... Estoy tratando de hacer un cambio cultural de mi gente para que le den un lugar, mañana puede ser su hija, su mujer, cualquier persona que quiere sacar su familia adelante (Empresa).

En general hay esa flexibilidad, para el que estudia, para los que tienen hijos, para los eventos de los hijos, es característica de la empresa, se ha mantenido. Por ejemplo, yo nunca falté a un evento de mi hijo, obvio, no podés resentir el servicio, pero dentro de lo posible. Hay unas cuantas cosas que se hacen, como la canasta escolar (Empresa).

El otro día la gerente de capital humano decía que estaban difíciles las cosas. Para ella no cambiaron significativamente las cosas, pero para mí área sí, hemos logrado hacer algunas cosas juntos, con mayor o menor grado de compromiso, pero hemos logrado hacer. Por ejemplo, el día del niño, el día de los trabajadores. Antes es como que miraban del otro lado de la vereda y ahora participan (Empresa).

Cuando se analizan los relatos con relación al motivo del origen de la demanda, generalmente los sindicatos señalan que el principal motivo por el cual participan en el proyecto es la **necesidad de cuidado de sus hijos mientras trabajan**. La solución a esta necesidad, de acuerdo a los discursos, se asocia a la accesibilidad del centro. Esta accesibilidad incluye dos dimensiones: lo **económico** y lo **geográfico**. Esto implica que los centros, preferentemente, deben

ubicarse dentro de la zona del lugar de trabajo y con horarios lo suficientemente amplios para cubrir la organización de las jornadas laborales. En relación a este último aspecto, varios entrevistados hacen énfasis en las características de su **sector de actividad**, por ejemplo, la necesidad de poder contemplar diversidades de horarios, muy en particular en el caso del sector de la salud, la madera o los supermercados, así como determinados períodos intensivos de trabajo, como ser el sector de la madera, la construcción o el transporte de cargas. Algo similar se observa en los casos de policías y militares, que tienen guardias y operaciones específicas que requieren muchas horas o días de ausencia del hogar.

El tema policial es muy complicado porque muchas veces el matrimonio es policía, los dos son policías, y se hace necesario este servicio. No solamente por la seguridad del niño, y la calidad sino también por el tema económico que influye [Sindicato].

Quedamos encantados con la propuesta y le planteamos a la empresa cuáles eran las intenciones, la inclusión de la mujer, la atención de niños de primera infancia (...) y la empresa lo vio con buenos ojos. Lo planteamos al sindicato porque nosotros entendíamos que era una necesidad fundamental para nosotros por

el mecanismo en el que trabaja la empresa tenemos horarios rotativos por ejemplo y madres solteras (Sindicato).

Nosotros planteamos a la empresa que teníamos una necesidad, porque estábamos teniendo compañeros que tenía problemas con sus hijos, porque en Maldonado hay mucha gente que viene del interior o Montevideo, que no tiene la familia cerca y no podían pagar quien los cuide, una necesidad latente acá (...) La empresa hizo un relevamiento de todos los trabajadores que tenían hijos de 0 a 12. Entre los dos grupos había alrededor de 200 niños, lo que daba idea que realmente era una necesidad, porque también se les preguntaba si harían uso del Centro (Sindicato).

En lo que respecta a las razones de orden **económico**, se plantea que los servicios de educación y cuidados son costosos para el nivel salarial de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras, lo que apareja la necesidad de encontrar soluciones colectivas que permitan o bien abaratar el servicio o directamente contar con servicio gratuito.

Por tanto, el origen de la demanda no se vincula a motivaciones referidas a equidad de género o de fomento del adecuado desarrollo infantil. En

la mayoría de los discursos persiste la creencia de que el cuidado es tarea de mujeres y que la posibilidad de enviar a los hijos al centro de cuidados es una “necesidad de las mujeres” que trabajan remuneradamente, necesidad más visible en los hogares con jefas de hogar. Con menos frecuencia aparecen en el discurso temas sobre la crianza compartida de los hijos/as y la necesidad de **redistribuir** las tareas inherentes a ésta.

Estamos recontra felices. Fue muy enriquecedor para todos. Nosotros como sindicato, las conexiones que podemos hacer en este mundo que no teníamos idea, pudimos tener una apertura. Y los compañeros del Inau y el sistema de cuidados le han metido bastante carne (...) Este es un proyecto sumamente ambicioso. Vos no solo estás cubriendo una necesidad de cuidado sino que estás brindando educación de calidad para los hijos de trabajadores y la comunidad, estás brindado a las compañeras, que son las que llevan la mayor carga de cuidados, que puedan estudiar, que puedan desarrollarse profesionalmente... (Sindicato).

No obstante, desde los sindicatos visualizan que lentamente la temática de los cuidados se ha ido integrando a sus reivindicaciones, incluso, reconocen

que al principio hubo resistencias en algunos sindicatos porque no se evaluaba como prioritario el tema.

Por su parte, desde los relatos de los representantes de las empresas recogidos en las entrevistas, las razones que llevaron a la demanda son coincidentes con las voces sindicales: la principal razón es haber entendido la **necesidad** de contribuir con el cuidado de los hijos/as de los trabajadores/es. En la narrativa de las personas entrevistadas, se observa empatía con los requerimientos que supone trabajar sin tener resueltos los cuidados de los hijos/as.

Yo tengo tres hijos, trabajo desde chica y no me podía mover si mis hijos no están bien cuidados. Ya desde ese lado, una madre que le plantea a la mía: tengo mi hijo enfermo y no tengo con quién dejarlo y un montón de cosas que nos vinieron a plantear que me movieron las entrañas. Con muy poco procedimiento interno de recursos humanos y con corazón, nos unimos a trabajar en hacer algo y salió lo que salió, fuera de serie, producto de poner buena voluntad, del trabajador y de nosotros [Empresa].

De todos modos, desde el lado de las voces empresariales aparecen atributos particulares del

sector, como ser el **retorno**. El retorno es asociado a la posibilidad de brindar recursos que significan una **inversión**, que reedita a la empresa en particular y a la sociedad en general. Al respecto, se afirma que los trabajadores/as que tienen resuelto el cuidado de sus hijos/as tendrán mejor desempeño laboral. Si bien, hasta el momento, ninguna de las empresas involucradas ha medido estos efectos, se tiene la convicción de que contar con el servicio redundará en la reducción de ausentismo y la rotación del personal.

Si tenés un trabajador que tiene las cosas más importantes solucionadas esperas que se pueda concentrar mejor en su trabajo. Es muy difícil que se concentre si estás pensando qué estará pasando con tu hijo, entonces... y a su vez, esa historia que venía, continuar eso que como legado había dejado el dueño de la empresa y que las trabajadoras y trabajadores estuvieran más cómodos (Empresa).

Ven que la empresa mira por ellos. Eso es clave, nos interesa que ellos tengan a sus hijos bien, como a mí me interesa que cuando vengo trabajar, mis hijos estén bien. Ellos necesitan tener esa tranquilidad y ese lugar es mágico, realmente hicimos un lugar donde ahora viene la sinfónica del sodre y les va a dar clase, donde vamos a poner una huerta, trabajar desde la esencia del ser

humano para que los niños sean productivos mañana. Y ellos (los padres) son productivos acá porque están en paz, sus hijos están ahí (Empresa).

Por otra parte, otro concepto que aparece es el de la **satisfacción** de brindar algo a la **comunidad**. Al respecto, en más de un caso se subraya que el sector empresarial generalmente es poco solidario, y si no hay alguna clase de incentivo económico, evalúa estas iniciativas como un gasto.

Como empresa, nos permitió empezar a ver la realidad del barrio que nos rodea, la realidad de la gente nuestra, empezas a mirar el costado del centro de cuidados, la escuela del barrio, la plaza, y nos dieron también ganas de mejorar el entorno donde está el trabajador. Los trabajadores son de la zona, viven acá, y todos tienen necesidad o de vivienda... Y el empezar a hacer esto fue un baño de alegría para ellos y eso se termina volcando en el trabajo, por lo que también tiene un beneficio económico para la empresa porque el trabajador viene con otra actitud a trabajar (Empresa).

En general, tanto sindicatos como empresas se muestran muy satisfechas con el proceso y con los logros de sus respectivos proyectos Siempre. En todos los casos se pondera la riqueza y el aprendizaje

resultantes del hecho de que distintos actores hayan participado del proceso, y el trabajo en equipo que requirió. En los discursos se pondera todo lo aprendido acerca de la primera infancia y sus especificidades, que permitió dar un nuevo sentido al gasto/inversión que se estaba realizando, aspectos resaltados también por algunos sindicatos. En esa línea, en todos los casos se señala que sus centros ofrecen una **atención de calidad**. En ese sentido, acercarse a las políticas de infancia permitió salir de la idea de guardería e incorporar el concepto de calidad que exige el proyecto como aspecto distintivo del servicio.

Se subraya el papel que ha tenido el Sistema de Cuidados (INAU y SNC MIDES) en exigir normas y brindar orientaciones para tener centros de educación y cuidado. Tanto empresas como sindicatos destacan positivamente la forma en que el Estado ha logrado articular este proceso, fomentando la participación de los distintos actores en su creación y brindando la asesoría técnica tanto para la contratación de los equipos de educadores, su fortalecimiento a través de capacitaciones puntuales, la guía en la compra de los materiales y la espacialización del centro. En algunas entrevistas a sindicatos se plantea el hecho de que participar en el proyecto le ha aportado identidad

al sindicato y ha mejorado su imagen frente a los y las trabajadores/as, muchos de los cuales se han apropiado del centro.

La intención es que no sean guarderías. No es un depósito para dejar a los chiquilines y ser más condescendientes con el capital. Esto tiene un objetivo de género, un objetivo educativo, para la mujer, para la familia, de vinculación con la comunidad. Fue muy emocionante ver un espacio que quedó muy bonito, donde se van a poder generar un montón de conexiones y trabajar con la comunidad (...) Mejora la calidad de vida, y dentro de la vida está el trabajo. Primero que nada genera mejor calidad de vida al niño. Por más amor que les tenga a mi suegra, a mi madre, a mi vecina... no es lo mismo que esté con psicólogos, psicomotricistas, con un grupo de educadores de cenfores, talleristas (Sindicato).

Esto tiene un proyecto educativo, una visión a futuro, involucra no sólo lo educativo. Antes teníamos un lugar que dejabas al niño por tema de horario (Sindicato).

Hay una lista de espera enorme porque este es uno de los mejores centros de (...) es hermoso porque al funcionar tan bien como funcionamos, tan bien entre las partes es una preocupación que tenemos al salir

del centro porque el niño que está contenido, que tiene una educación, una identidad, que tiene los mejores profesionales, si falta un aire entre el sindicato y la empresa se consigue el aire, si falta algo un juego va y se compra, como que hay una contención de todo el equipo (Sindicato).

5.1.2. La perspectiva de los equipos de educador/as y técnicos

De parte de los equipos de educadores destaca como aspecto distintivo y positivo del proyecto la posibilidad de **participar en su construcción**. Se sostiene que hay libertad para crear e innovar en función de las particularidades locales, de las características de los niños/as y de sus familias. Al respecto se señala que es motivador poder tomar decisiones sobre las propuestas a realizar y distribuir las horas técnicas (de psicólogo/as, psicomotricistas y/o trabajadores/as sociales) según los objetivos trazados en cada proyecto de centro. En esa misma línea se señala como positivo la oportunidad de conformar los grupos con criterios flexibles de edad.

Yo estoy muy encantada con lo que es la propuesta, son innovaciones, estamos creando, ser nosotras las protagonistas, ir aprendiendo con el equipo (Educadora).

Las ganas de hacer las cosas, hay amor, se trabaja pensando en los niños, en el equipo y en las familias (Educadora).

Los chiquilines vienen contentos, los padres los reinscriben, la calidad del servicio es buena porque hay que gente que podría elegir otra cosa y sin embargo prefieren el centro (Educadora).

No tenés obligatoriamente que respetar la edad, si el niño está madurativamente más cerca de otro grupo lo podés integrar. Eso está buenísimo, es una libertad que otros sistemas no permiten, son más complicados. Está bueno, porque te permite construir el programa (Educadora).

Otro de los atributos destacados es la propuesta centrada en la **singularidad tanto del niño/a como de las familias**. Este aspecto se complementa con la **extensión y flexibilidad horarias**. Se evalúa positivamente que cada niño/a pueda concurrir al centro en función de las necesidades de cuidado de las familias y del ratio estipulado para cada nivel. Esta flexibilidad genera como desafío diseñar propuestas pedagógicas en función de la cantidad de niños/as presentes, que suele ser variable a lo largo del día.

A mí me resulta una fortaleza, porque me puedo dedicar más a cada familia, porque no llegan todas juntas. Ya sé quién viene a qué hora y me organizo, a veces ese momento es una intervención valiosa, yo lo rescato (Educatora).

Algunos educadores están acostumbrados a trabajar a puerta cerrada, a que todos los niños lleguen a la misma hora, todos comen a la misma hora, se van igual. Esta lógica es bien distinta, es un desafío (Educatora).

Todas estas cosas tienen sus pro y sus contra, como se negocia por ejemplo el horario con las familias, cómo se gestiona el mundo laboral y el mundo infantil (Educatora).

El primer año se hizo bien a la medida de los trabajadores, 7 am 6 pm, más allá de que el Batallón es hasta las 13.30, pero la idea Siempre fue que el horario permita a las madres trabajar o estudiar. Después del año, aprendimos que basta hasta las 16 (Otros actores).

Una de las cosas que me llamó la atención y que si lo miramos en un caif puede ser una debilidad pero que acá claramente es una fortaleza, es la posibilidad de los padres, de llevar a los niños en el horario que necesiten. Si

una mamá trabaja todos los días, pero tiene el miércoles libre y no quiere llevarlo porque quiere estar con él, puede hacerlo. Y eso es beneficioso para las familias, para los niños. Lo que yo no he visto como problema, la distorsión. Vienen dos niños de 8 a 10, y vienen otros, y por lo menos en los centros que yo superviso, no lo veo como un problema. Los equipos han encontrado estrategias. La disposición, la apertura que tienen es significativo, llama la atención (Supervisora INAU).

Asimismo, se valora como positivo la **interacción y comunicación con las familias**. Se realizan entrevistas, encuentros, se comparten espacios con los niños/as y se promueven actividades en el hogar involucrando a los referentes adultos. Con frecuencia se realizan talleres para las familias de acuerdo con los intereses y las necesidades identificadas, como ser prácticas de crianza, cuidado odontológico, alimentación, emociones. Además, se plantea que los centros Siempre son centros de “puertas abiertas” donde los referentes adultos pueden acudir cuando lo necesitan, lo que genera interacciones significativas.

Tratamos Siempre de trabajar temas que les interesen a las familias, incluimos una odontóloga que vino a ofrecer su servicio, incluimos prácticas de crianza, ahora vamos a hacer un taller con la nutricionista de INDA

para trabajar todo el tema de alimentación que también fue todo un tema porque nosotros estábamos convencidos que se brindaba alimentación (Equipo técnico).

Nos dicen que no pueden creer que pueden aplicar acá lo que están viendo en Cenfores, por ejemplo el proyecto individual, pensar el proceso de cómo el niño participa, la necesidad de cada niño/a, la forma de cómo nos pensamos adultos en ese vínculo con ese niño/a. Los gurises acá se vinculan y conocen a todo el equipo, tienen una circulación libre dentro de la casa, eso genera un vínculo diferente (Educadora).

Trabajamos mucho con las familias, es complicado encontrar los tiempos de las familias. En verano lo hemos logrado con paseos, armamos una actividad en el parque, con comida rica y ahí armamos los talleres. Tenemos mucha complejidad en las familias entonces tenemos que ser muy creativas (Educadora).

Otro aspecto destacado es la **buena integración** de los niños/as. Se evalúa positivamente el hecho de poder vincular hijos de trabajador/as con niño/as de la comunidad. Se observa que la demanda ha superado las expectativas, en la medida en que hoy la mayoría de los centros cuentan con lista de espera.

Las familias están súper felices porque entendemos su situación laboral y contemplamos el horario de atención a sus hijos. Flexibilidad con orden porque tenemos que contemplar las salas, educadoras y el ratio adulto/niños. La conformidad de las familias, eso es lo esencial y los niños de brindarles un cuidado de calidad no solo que sea una guardería como planteaban los del sindicato sino que sea realmente un espacio de atención de calidad donde se le puede brindar diferentes áreas y una atención integral (Equipo técnico).

La posibilidad de trabajar con hijos de trabajadores y la comunidad nos enganchaba, que tenía un enfoque dirigido a la clase media trabajadora y a su vez con un enclave barrial con derechos vulnerados. Está bueno pensar una propuesta, generar una comunidad educativa desde ahí. Trabajar con niños de 45 días a edad escolar nos da una proyección muy interesante (Educatora).

En algunos casos el hecho de que el servicio no proporcione **alimentación** supone una dificultad para algunas familias, particularmente para algunas que provienen de la comunidad. Se plantea la necesidad de trabajar más el componente alimentación, ya que la calidad de los alimentos que envían las familias no Siempre es buena.

En lo que respecta al trabajo en relación a la **igualdad de género**, las valoraciones son disímiles entre los equipos. Surgen dificultades vinculadas a la formación específica sobre la temática. Sin embargo, se observan acciones puntuales, tales como nuevas formas en la comunicación para integrar varones, uso indistinto de colores para niños y niñas y propuestas del trabajo cotidiano que no reproduzcan estereotipos de género tradicionales.

Lo interesante de este centro es que tenemos pila de trabajadores padres, por la rama de trabajo, porque ellos sienten que el centro es bien de ellos, es su conquista, entonces participan, están. Esa común encontrar a los papás en el periodo de adaptación, en las reuniones con familias [Educatora].

Capaz que las capacitaciones que se fueron dando fueron más puntualmente a coordinadores y a equipos técnicos, capaz que eso genera la brecha... que a veces las compañeras no entienden algunas cuestiones... las compañeras que están en la primera línea con las familias y están todo el tiempo con los niños y no entienden la lógica del Siempre de dónde surge, por qué surge y hacia dónde apunta es complicado sostenerlo [Equipo técnico].

Mientras los niños estaban en el centro se logró que las madres volvieran a estudiar o a trabajar, a través de coordinación con INEFOP y otros servicios. Les cambió toda la vida a las mamás, la situación económica, la confianza. Esto es un sistema de apoyo (Educadora).

Al principio los padres no sabían nada, preguntaban a la mamá, ahora sí, se manejan solos (...) Vemos que en el centro es así, los padres participan, pero mirando los resultados de las encuestas, en la casa el cuidado está en las mujeres (Equipo técnico).

Otro aspecto valorado como positivo por las educadoras es la participación en **redes** locales y de primera infancia que permiten fortalecer las acciones del centro. La mayoría de los equipos destacan que el trabajo de **apoyo, orientación y seguimiento** a la implementación fue muy bueno y cercano. La contracara de esto, que fue destacado por varios entrevistados, es que hay ciertas normas de **funcionamiento, roles, competencias y responsabilidades** que aún no parecen ser del todo claras, como ser la supervisión, el funcionamiento de los roles en los equipos, el papel de los distintos actores en el seguimiento de los objetivos del proyecto, la ausencia de protocolos u hojas de ruta para resolver determinados aspectos prácticos. Al respecto, algunos

destacan que no hay claridad en lo que le corresponde hacer al sindicato o a la empresa.

Un aspecto que preocupa a los equipos técnicos es lo referente a la **supervisión**. Solicitan mayor número de visitas por parte de la supervisión así como mayor orientación hacia los equipos, algunos de los cuales declaran sentirse un poco “solos”, sobre todo en aquellos casos en los que las comisiones son débiles o no se han conformado. Asimismo, se reclama a la supervisión un mayor conocimiento y comprensión de los objetivos y características del programa. Se señala que cuesta mucho entender que el centro Siempre no es un CAIF, sino otro modelo, que atiende a otra población y posee otras normas de funcionamiento, más allá de sus similitudes.

La supervisora de CAIF no entiende, no logra entender que esto es distinto, no entiende que no es un CAIF. Nosotras tenemos que explicarle el funcionamiento, ella compara con CAIF (Educatora).

Yo creo que no están todavía con la cabeza en los centros Siempre, en la importancia de la propuesta, en que es necesario un seguimiento, que no es una réplica de lo que son los centros CAIF sino que es algo diferente

que viene a atacar otra problemática de la sociedad y ahí entendemos que son los cuidados transversalizando por la variable del trabajo (Equipo técnico).

Si bien tiene diferencias con CAIF, salarialmente es igual, pero es más exigente en algunos aspectos. Por ejemplo, CAIF cierra y las educadoras reciben el mismo salario por más tiempo de trabajo. Las compañeras que se quedan, valoran el aprendizaje, la construcción del equipo, la posibilidad de discutir sus propuestas, como un plus, pero salarialmente... (Educadora).

Esta modalidad permite que los niños puedan circular por la multipropuesta. Esto es lo más destacado de la modalidad, que los padres tengan un lugar protagónico, y que tengan flexibilidad, y vos no ves caos, tiene que ver con la creatividad. La última vez que fui a Salto, que estaban merendando comiendo el fainá que habían preparado las madres, y a los 10 minutos fueron a mostrarme unos monstruos y otra me llamaba y me mostraba otra cosa. No había caos, la educadora estaba tranquila, no estaba desbordada. Me gusta pila la propuesta (Supervisora).

5.1.3. Sobre la sostenibilidad y replicabilidad del modelo Siempre

Respecto a la **sostenibilidad** de los centros existentes así como a la expansión de la propuesta a otros sectores de actividad, los sindicatos señalan la necesidad de un mayor apoyo desde la central sindical PIT-CNT, para que ésta visibilice y jerarquice los cuidados como una demanda de la totalidad de los trabajadores/as. En ese sentido, entienden que la situación de los sindicatos más débiles o pequeños es más compleja para participar en este tipo de proyectos.

En los discursos se subraya que los centros Siempre pueden existir debido a las conquistas en derechos y políticas sociales alcanzadas. Se plantea la importancia de difundir las experiencias existentes de los centros Siempre porque en general se desconocen estos logros.

Se necesita más apoyo desde la Central del PIT CNT, si es particular, va a ser más selectivo, es más difícil para los sindicatos chicos (Sindicato).

Hay una crisis de la conciencia colectiva, hay gente que nació con cosas que nosotros tuvimos que

luchar para tenerlas. Se naturaliza lo que se tiene, y se olvida que hubo que luchar para obtenerla (...) Esto fue posible porque hoy tenemos políticas sociales que antes los trabajadores no teníamos. Depende de lo que pase en la política, corremos el riesgo que se pierda todo (Sindicato).

El Sistema de Cuidados tiene que difundir más y lo digo con propiedad porque yo fui el que hizo el videito y más en estos tiempos que se vienen (...) tiene que invertir dinero en eso además de la publicidad oficial, darle el punto justo de la importancia (...) los videos que hay son como muy suaves, no tienen una intensidad de decir esto es necesario por tal cosa, vos estás transformando a los niños desde el día cero. Los videos son muy románticos hay que enfatizar en cuál es la necesidad real y darle esa importancia (Sindicato).

Por otra parte, desde las empresas se entiende que debe darse mayor **difusión** a las experiencias y en algunos casos se plantea la necesidad de contar con **incentivos económicos** (bono, descuento, etc.) por parte del Estado para “atraer” empresas. En cualquier caso, se sostiene que otras empresas podrían sumarse si conocieran más de cerca la riqueza del proceso y el resultado. Se insiste en que el Estado

debería generar una línea de comunicación y difusión de manera de mostrar a los centros funcionando y el impacto que genera en las familias y comunidades.

Es muy difícil llegarle al empresario, por lo menos a la gran masa, si no hay nada a cambio, como un bono. Si le quiero pedir a un empresario, te preguntan qué hay a cambio. Yo esperaba algo desde el corazón, como lo hicimos nosotros, por el bienestar de la gente que me rodea. No tiene la culpa el mando medio, sino la dirección, de no bajar el aportar todos un poco para mejorar la vida de otros [Empresa].

Nosotros seríamos receptores de todas las propuestas que el gobierno y el sindicato quieran traer. Me faltaría que se trabaje más en llegar a una mesa de diálogo desde el directorio de los sindicatos, de los directorios de las empresas y de los directorios del gobierno en generar eso. Me gustaría que primero vengan y lo vean (los empresarios) porque una cosa es escuchar detrás de un escritorio y otra es palpar la alegría de la gente, ver la cara de un niño entró y vio dónde se iba a quedar... Las caras de ellos fue lo mejor que me pasó en la vida [Empresa].

**Tabla 2. Cuadro resumen. Atributos que dan origen a la demanda.
Perspectiva de sindicatos y empresas.**

Sindicatos	<p>Necesidad de servicios de cuidado.</p> <p>Cambio hacia noción del cuidado no solo como tarea de las mujeres.</p> <p>Necesidad de un lugar accesible desde el punto de vista económico y geográfico.</p>
Empresas	<p>Necesidad de los trabajadores.</p> <p>Inversión con retorno.</p> <p>Efectos en las condiciones de trabajo.</p> <p>Solidaridad con la comunidad.</p>

Tabla 3. Cuadro resumen. Atributos positivos y aspectos a revisar del servicio desde la perspectiva de los/as educadores/as y equipos técnicos.

	Positivos	A revisar
Educador y educadoras	Participación. Posibilidad de trabajar la singularidad del niño o de la niña y su familia. Extensión y flexibilidad horaria. Integración de edades. Participación de padres varones Trabajo en redes. Apoyo y seguimiento de parte de INAU y SNC.	Alimentación en situaciones específicas, en particular con niño/as de la comunidad. Disparidad en torno a igualdad de género. Supervisión, temor a que no se comprenda el modelo. Necesidad de esclarecer roles en equipos de trabajo y actores vinculados al servicio.

5.2. Los niños, las niñas y sus familias

El presente apartado analiza datos sociales y demográficos de los niños/as y las familias que forman parte de los distintos centros Siempre, profundizando en el conocimiento de la demanda de cuidados asociada a ellos. En ese sentido, intenta aproximarse a los contextos familiares y laborales que dialogan con las necesidades de cuidado y su provisión. Los resultados de desarrollo

infantil también se incluyen como información que caracteriza a los niños/as de 0 a 3 años.

5.2.1. Características de los niños/as: edades, horas de asistencia, desarrollo infantil

De acuerdo con el registro del Sistema de Primera Infancia (SIPI) del INAU al mes de agosto de 2019, la cantidad de niños y niñas que asisten a los centros Siempre son 775; 409 varones y 366 niñas. Si analizamos la distribución por edad, conforme a los objetivos y diseño del servicio, la mayor asistencia se concentra en el tramo de 0 a 3 años, al que corresponde el 72% de los niños/as. Los niños de 2 años representan el 28% y los de 3 años el 26%, mientras los de 1 año el 16% y los niños y niñas menores de 1 año el 3%, como se muestra en la Tabla 4. Un dato que llama la atención es que la cobertura de niños y niñas entre 4 y 12 años supera levemente el 20% previsto, alcanzando el 28%.

Sin embargo, cuando observamos la edad de ingreso al servicio, considerando que la apertura de 7 de los 11 centros se produjo en 2018, se aprecia que la mitad de los niños y niñas ingresaron cuando tenían entre 0 y 2 años, y que 1 de cada 10 ingresó con menos de 1 año.

Tabla 4. Distribución porcentual de niños y niñas por edad. Años 2018 y 2019.

Edad	Edad al inicio (%) 2018	Edad actual (%) 2019
0	9,7	2,8
1	24,6	15,9
2	24,4	27,6
3	13,4	25,7
4 a 8	22	20,7
9 a 12	6	7,4
Total	100	100

Tal como se describió anteriormente, la cantidad de horas diarias que niñas y niños concurren al centro no está preestablecida, sino que las familias pueden optar. La experiencia de concurrencia de niños/niñas pequeños/pequeñas (menores de 2 años) a servicios públicos de educación y cuidados diarios es reciente². En este quinquenio la ampliación de cobertura ha contemplado la atención diaria de hasta ocho horas a niños/niñas de un año en centros CAIF, y algunas

2. Con excepción de los centros CAPI de INAU que Siempre han atendido niño/as pequeños en forma diaria.

atenciones de menores de un año a través de Casas Comunitarias de Cuidados y algunos centros CAIF. La permanencia y la demanda de horarios de atención de parte de las familias pueden ser indicadores a monitorear para evaluar, entre otras cosas, la confianza que éstas generan en los servicios. Como se aprecia en la anterior tabla, las familias que comenzaron su atención en el 2018 continuaron enviando a sus niño/as en el 2019.

En cuanto a la demanda de horarios, la experiencia de los centros CAIF indica que, en una primera instancia, las familias con niño/as menores de dos años suelen demandar cuatro horas, pero que pasado un tiempo, establecidos lazos de confianza, la demanda de horarios de atención más extensos comienza a crecer. Con relación a los centros Siempre, hay algunos indicios que parecen estar demostrando algunos comportamientos similares, aunque otros no tanto. El 40% de los niño/as de entre 0 y 3 años acuden más de cuatro horas diarias, mientras que el resto lo hace cuatro horas. Las demandas en cuanto a tiempo, en general, están vinculadas a la composición familiar y al tiempo destinado al trabajo remunerado fuera del hogar de los referentes de crianza. En suma, el comportamiento de la demanda de tiempo del servicio

de parte de la familia es uno de los aspectos que merece ser monitoreado a través del tiempo, teniendo en cuenta cruces de información más precisos.

Al inicio del año el equipo técnico reúne información sobre la comunidad, las familias y los niños, que sirve de insumo para trazar los objetivos, elaborar el proyecto de centro que guiará el trabajo durante el año y realizar la planificación. En lo que respecta a los niño/as, se relevan aspectos sobre salud, situación familiar, intereses, etc., y se incluye una evaluación del desarrollo de los niño/a de primera infancia y una evaluación cualitativa de niñas y niños más grandes.

La medición del desarrollo infantil constituye una dimensión clave para la planificación anual. Las trayectorias de ese desarrollo son producto de la interacción entre factores constitucionales y el ambiente y, por tanto, su evaluación permite identificar factores de riesgo (equipamiento del niño y sus características medioambientales o psicosociales) así como eventos o condiciones que aumentan las posibilidades de un daño para el desarrollo de niños y niñas. El análisis que realizan los equipos permite identificar, asimismo, factores protectores comunitarios (espacios recreativos, soporte social,

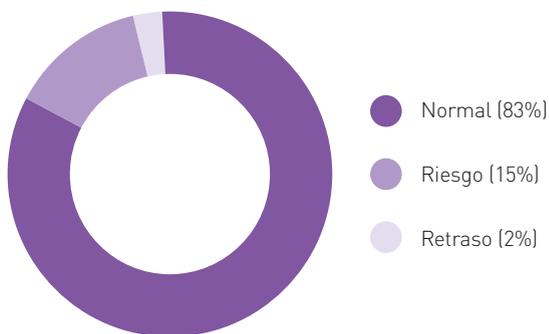
redes de apoyo en la crianza) y familiares en torno a la construcción de una base segura de apego y prácticas parentales de crianza. Estos aspectos materiales y humanos son relevantes para la protección del desarrollo infantil y para identificar áreas clave para fortalecer mediante la intervención (ya sea a través de las acciones en el centro o mediante derivaciones al sector salud).

Estas evaluaciones se aplican al iniciar y al finalizar el año y sus resultados contribuyen al monitoreo y seguimiento de cada niño, habilitando orientaciones y/o derivaciones oportunas. A nivel del Centro permite tener un estado de situación para el diseño informado de las propuestas. A nivel de la supervisión, permite tener una visión más compleja tanto de cada centro como del conjunto, y apoyar desde allí las orientaciones. Para la política pública es un insumo más para tomar decisiones.

Los instrumentos que se aplican son los mismos que utiliza INAU para el resto de los servicios. Ellos son: para niñas y niños de 0 a 2 años: Escala de Evaluación de Desarrollo Psicomotriz del niño (Rodríguez y Arancibia, 1979) y para niñas y niños de 2 y 3 años: Pauta Breve de tamizaje del Grupo Interdisciplinario de Estudios Psicosociales (GIEP).

A la fecha de este informe y con información procesada de 8 centros, los datos muestran resultados de 83% de normalidad (Gráfico 1), dato levemente descendido respecto al promedio nacional que se obtuvo a través de ENDIS 2018, donde el porcentaje de normalidad es de 87%. Si bien los resultados no son comparables debido a que emplearon otros instrumentos, vale mencionarlos como un parámetro aproximado.

Gráfico 1. Resultados de desarrollo infantil en primera infancia en los centros Siempre.



Fuente: Proyectos de Centro Siempre 2019.

Cuando se analizan los datos de acuerdo a las edades, se observa que para los menores de un año no se registran resultados asociados a riesgo. Para los de un año la normalidad es de 86%, el riesgo (al

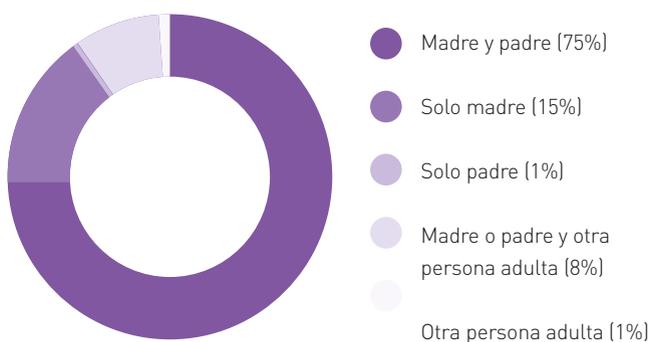
menos un signo de alerta en el desarrollo) es de 16% y el retraso de 1%. Para los niño/as de dos años los porcentajes de normalidad bajan a 81% normalidad, 16% de riesgo y 3% de retraso. Y finalmente a los tres años los porcentajes de normalidad aumentan a 86%, 11% de riesgo y 3% de retraso. Cuando se analizan los resultados por centro, se observan diferencias entre ellos, con variabilidad en los puntos de partida. Por ejemplo, en uno de los centros se encuentra 92% de normalidad en el desarrollo, pero en otro el porcentaje de normalidad desciende a 74%. Estos resultados de desarrollo infantil evidencian, una vez más, la diversidad de situaciones que atienden los centros.

5.2.2. Contextos familiares y trabajo remunerado de los referentes adultos

Según datos recogidos por los referidos “proyectos de centro” dos de cada tres niño/as que asisten a los centros Siempre conviven con sus dos padres (Gráfico 2). Este dato es similar al de la Encuesta de Nutrición, Desarrollo Infantil y Salud (ENDIS 2018), según la cual el 72% de los niño/as vive en hogares nucleares. Por otra parte, el 15% de los niño/as que asisten a los centros Siempre convive solamente con su madre. Este dato es un poco menor al de la ENDIS 2018,

donde la proporción asciende a 22%. Sin embargo, cuando se analizan los datos por centro, en algunos casos este dato llega al doble de este valor (30%).

Gráfico 2. Distribución porcentual de niños y niñas según con quién viven (arreglos familiares).



Fuente: Proyectos de Centro Siempre 2019.

Por su parte, según datos de la encuesta a familias, entre los niños y niñas que no conviven con su padre (Tabla 5), existen distintas situaciones en cuanto a la frecuencia con que se vinculan con esta figura referente. Casi en la mitad de los casos el padre tiene contacto muy frecuente, pues un 47% de los niños/as lo ve a diario o al menos tres veces por semana; el 10% ve a su padre al menos una vez por semana y un 16% quincenal o mensualmente. El dato más significativo es que uno de cada cinco (20%) de los

niños y niñas no tiene contacto ninguno con el padre, mientras otro 6% solamente tiene contacto algunas veces al año. Es decir que 1 de 4 niños no convive con su padre, mientras sólo 3 de cada 100 no convive con su madre, distancia que muestra las diferencias de género en cuanto a las responsabilidades de crianza.

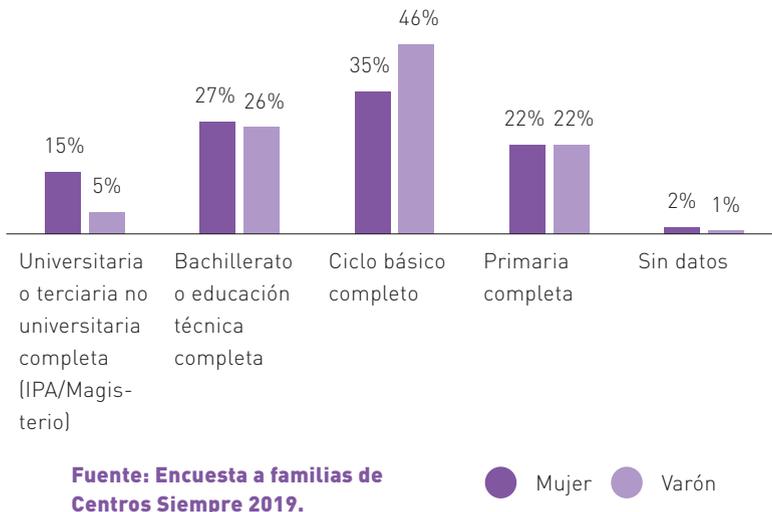
Tabla 5. Distribución porcentual y frecuencia de contacto de niños y niñas con su padre (cuando no viven en el mismo hogar).

Frecuencia de contacto	Frecuencia	%
Algunas veces al año	8	6
Al menos una vez al mes	11	8
Al menos una vez cada quince días	11	8
Al menos una vez por semana	14	10
Al menos tres veces por semana	17	12
Todos los días	48	35
No tiene contacto	28	20
Total	137	100

Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

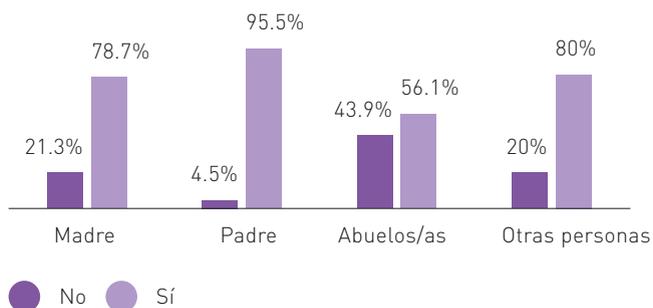
En relación a otras características de las familias, cuando se analizan los máximos niveles educativos completados por los referentes de los niño/as que concurren a los centros Siempre, se observa que uno de cada cinco posee educación primaria. A su vez, casi la mitad de los padres varones (46%) posee ciclo básico como nivel alcanzado, mientras que en el caso de las mujeres es 35%. Por su parte, las mujeres tienen un peso mucho mayor que los varones en la educación terciaria: un 15% frente 5,2% (Gráfico 3).

Gráfico 3. Distribución porcentual del nivel educativo alcanzado de las personas adultas referentes por sexo.



Al analizar la información declarada respecto a la situación laboral actual de las personas adultas del hogar de los niños/as, se observa una brecha en torno a la participación en el trabajo remunerado: mientras el 78,7% de las madres trabaja remuneradamente, un 21,3% no lo hace. Por su parte, sólo un 4,5% de los padres que conviven con los niños y niñas no trabaja remuneradamente. Cuando los abuelos/as integran el hogar, más de la mitad trabaja remuneradamente (56,1%) y en caso de que vivan otros integrantes, la mayoría también trabaja remuneradamente (Gráfico 4).

Gráfico 4. Distribución porcentual de la condición de trabajo (si trabaja o no trabaja remuneradamente) de los adultos del hogar.



Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

Cuando se indaga en el tipo de ocupación que realizan los adultos que trabajan remuneradamente, se encuentra que la mayoría son empleados privados (65,3%) y uno de cada cinco (22,3%) son empleados públicos (Tabla 6).

Tabla 6. Frecuencia y distribución porcentual del tipo de ocupación de las personas adultas referentes.

Tipo de ocupación	Frecuencias	%
Empleado Privado	264	65,3
Empleado público	90	22,3
Patrón	1	0,2
Quehaceres del hogar	1	0,2
Trabajador por cuenta propia	45	11,1
Total	404	100

Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

Al analizar las horas por semana que los referentes trabajan remuneradamente, se observa una diferencia significativa según género. Casi 9 de cada 10 padres encuestados trabajan más de 30 horas a la semana, mientras sólo 6 de cada 10 madres estaría en esta situación. Las mujeres tienen presencia en todos los

rangos menores de cantidad de horas, mientras los varones tienen muy escasa representación en esas categorías (Tabla 7).

Tabla 7. Distribución porcentual de la cantidad de horas que trabajan remuneradamente las personas adultas referentes (padres y madres).

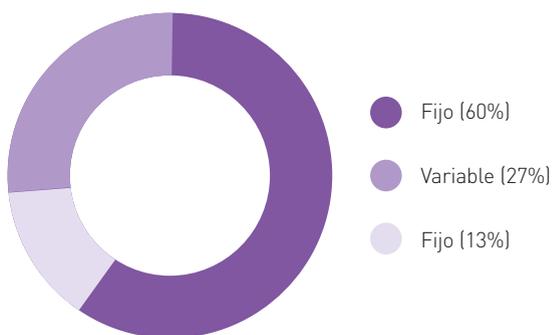
Horas semanales	Madre	Padre
Hasta 10 horas	7,4%	2,1%
Entre 11 y 20 horas	12,8%	2,1%
Entre 21 y 30 horas	15,5%	9,3%
Entre 31 y 40 horas	33,0%	26,8%
Más de 40 horas	31,3%	59,8%
	100%	100%

Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

Al analizar el tipo de horario que cumplen los referentes adultos que respondieron la encuesta, se observa que el tipo de horario que prima es el horario fijo (60%), con hora de entrada y salida estipuladas; le sigue el horario variable (27%), que es aquel que puede variar según las necesidades del trabajo, y con mucho menor peso, el horario flexible, que representa solamente el 13% (Gráfico 5). De modo que una proporción

pequeña de personas puede organizar el horario según sus preferencias. Por el contrario, los horarios estipulados, fijos o variables, suponen una rigidez para la corresponsabilidad. La encuesta incluyó a todos los referentes, tanto de los niños y niñas provenientes de la comunidad como de los distintos sectores de actividad implicados en los centros Siempre. Al menos con los sectores comprometidos sería importante seguir avanzando en medidas de corresponsabilidad que mejoren la articulación entre los ámbitos laborales, personales y familiares.

Gráfico 5. Distribución porcentual del tipo de horario que realizan en su trabajo las personas adultas referentes.



Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

5.3. Ejes transversales del proyecto: corresponsabilidad social y de género

Este apartado analiza los centros Siempre en su dimensión corresponsable, buscando ver de qué manera forman o no parte de una agenda que promueve responsabilidades compartidas en el mundo del trabajo y entre las familias respecto a los cuidados. En ese sentido, en primer lugar se repasan algunas medidas de conciliación y corresponsabilidad ligadas a las organizaciones y se analiza concretamente su presencia en los ámbitos laborales o sindicales de las familias vinculadas al proyecto. En segundo lugar, se analizan las creencias y prácticas de las familias en torno al cuidado y la crianza de sus hijos/as.

5.3.1. Corresponsabilidad en el mundo del trabajo

Las buenas prácticas en materia de corresponsabilidad de género refieren generalmente a los tipos de medida que presenta la Tabla 8. La encuesta a familias indagó sobre la presencia de algunas de ellas en los respectivos ámbitos laborales o sindicales de los referentes familiares.

Tabla 8. Medidas de corresponsabilidad de género.

<p>Relevamiento permanente de la composición familiar y necesidades de cuidado de los trabajadores/as.</p> <p>Medidas y prácticas universales para toda la plantilla, evitando la discriminación por género.</p> <p>Medidas de sensibilización en perspectiva de género destinada a los mandos medios.</p> <p>Medidas que aseguren el reintegro de trabajadores/as luego de un permiso para cuidados, incluyendo servicios sin costo de asesoramiento, información, orientación profesional.</p> <p>Oportunidades de formación adecuadas (a distancia u otras) para los trabajadores/as luego de una baja prolongada por cuidados.</p>	<p>Consideración de las responsabilidades familiares en la organización del trabajo (asignación preferencial de turnos, adaptaciones laborales en función de las situaciones familiares).</p> <p>Mantenimiento de la cobertura de salud para el/ la trabajador/a y su familia, cuando se acceda a una licencia sin goce de sueldo por cuidados.</p> <p>Mantenimiento del presentismo en caso de hacer uso de permisos o días especiales por cuidados.</p> <p>Comunicación inclusiva con perspectiva de género.</p>
--	--

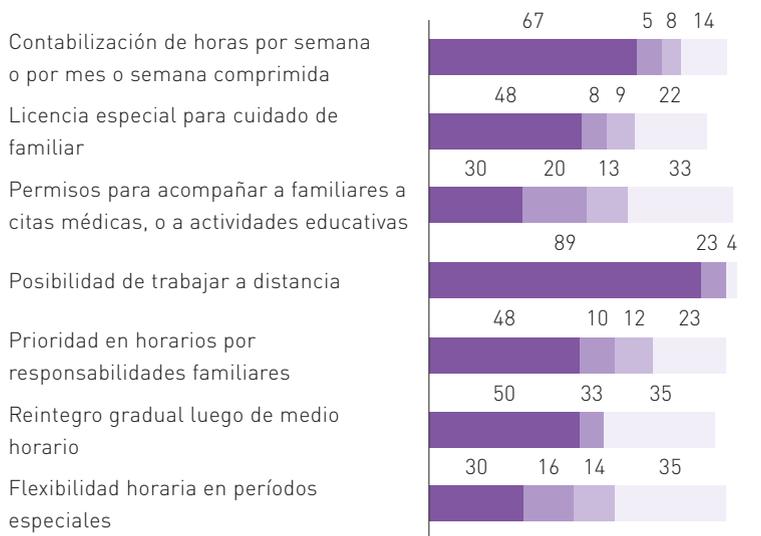
Las iniciativas para mejorar la conciliación entre la vida familiar y laboral pueden clasificarse en tres grandes categorías: **políticas de tiempo, mix tiempo y licencias y acceso a servicios**. Las licencias parentales de distinto tipo y la flexibilización de los horarios laborales son ejemplos del primer tipo. Pueden suponer adaptación del horario a un esquema de entrada y salida flexible, flexibilidad horaria excepcional, que permite a los trabajadores con familiares a su cargo acompañar a estos a sus citas médicas o a las actividades educativas, sin necesidad de falta, flexibilidad horaria en periodos especiales, como ser postnatal en caso del padre, en caso de enfermedad terminal de familiar u otros. Otro tipo de políticas de tiempo son las horas semanales o anuales en vez de horas diarias o la semana laboral comprimida (programación del trabajo que permite trabajar “tiempo completo”, pero en menos días).

Dentro del **mix de tiempo y licencias** se cuentan los siguientes ejemplos: regímenes de trabajo compartido (compartir una tarea con otra persona en régimen part-time, reintegros graduales del trabajador/a luego del permiso de medio horario, trabajo a distancia, permisos de ausencia o bajas temporales, derechos a tomar días anuales para prestar cuidados temporales.

El acceso a servicios comprende convenios para acceder a servicios de cuidado, apoyo económico como becas o vales, servicios de cuidados en la organización, actividades especiales para vacaciones escolares como organización de paseos, actividades culturales, campamentos, actividades deportivas.

En la medida que los Centros Siempre parten del acuerdo con actores del mundo de trabajo, es importante conocer qué prácticas de corresponsabilidad están presentes en los entornos laborales de las familias, incluidas las de la comunidad, para conocer mejor la demanda de cuidados. La primera observación que surge es que la moda o el dato más frecuente para casi todas las acciones o políticas de tiempo consideradas es no contar con esas prácticas en los ámbitos laborales. Particularmente, se observa que la práctica menos frecuente es la de “trabajo a distancia” (89%), seguida de la “contabilización de horas semanales o mensuales” (67%), “reintegro gradual luego del subsidio de medio horario” (50%), “licencias especiales para cuidado de algún familiar” (48%), “prioridad para elegir horario por responsabilidades familiares” (48%) (Gráfico 6).

Gráfico 6. Políticas de tiempo en los ámbitos laborales de las personas adultas referentes.



● No ● Si ambos (padre y madre) ● Si el padre ● Si el madre

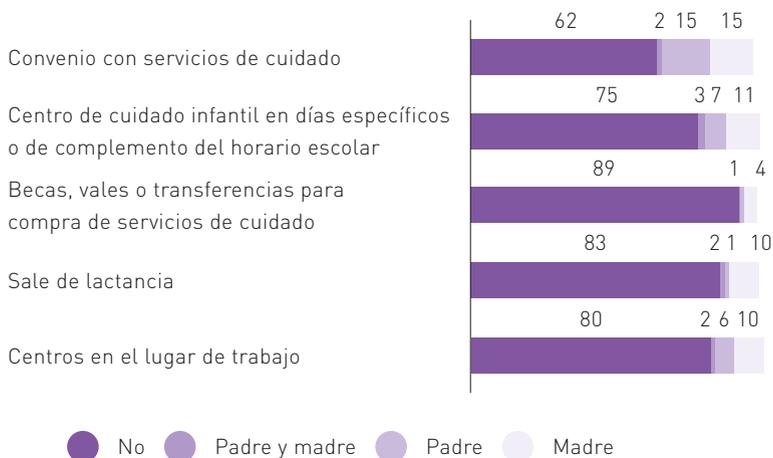
Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

Por otra parte, cuando está presente la flexibilidad horaria y las licencias vinculadas a los cuidados familiares los beneficios están sistemáticamente más asociados a la madre que al padre. A su vez, la existencia de beneficios en ambos casos, padre y madre, es poco frecuente, alcanzando un máximo del 20% para el caso de los permisos para acompañar a

familiares a citas médicas o a actividades escolares, a un 16% respecto a flexibilidad horaria en períodos especiales y a un 10% en prioridad para escoger horario por responsabilidades familiares. Desde un enfoque corresponsable, orientar las acciones hacia las mujeres, más allá de que pueda contribuir a la organización de los cuidados, refuerza la idea de que son responsabilidad de ellas, a quienes les corresponde conciliar los ámbitos.

Por su parte, al analizar el **acceso a servicios**, se observa que la enorme mayoría no cuenta con esa posibilidad. Asimismo, llama la atención el hecho que ocho de cada diez personas (83%) manifiesta no tener acceso a salas de lactancia, a pesar de la obligatoriedad de la Ley (Gráfica 7).

Gráfico 7. Políticas de acceso a servicios en los ámbitos laborales de las personas adultas referentes.



Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

En suma, las familias vinculadas a los centros Siempre disponen de pocos acuerdos o medidas de conciliación con corresponsabilidad. Sin embargo, según la encuesta realizada 6 de cada 10 trabajadores y trabajadoras acuerda que en su lugar de trabajo se promueve la conciliación entre la vida familiar y laboral, mientras que 7 de cada 10 acuerda en que los compañeros de trabajo aprueban el uso de los beneficios disponibles (Tabla 9).

Tabla 9. Percepción sobre prácticas de conciliación y corresponsabilidad.

Grado de acuerdo	Mi lugar de trabajo promueve la articulación entre vida familiar y laboral	El uso de beneficios es mal visto por mis compañero/as de trabajo
Totalmente de acuerdo	23,5%	10,9%
Más bien de acuerdo	38,9%	14,1%
Más bien en desacuerdo	20,3%	20%
Totalmente en desacuerdo	17,3%	55%
Total	100%	100%

Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

5.3.2. Roles de género, creencias y prácticas de cuidado en las familias

Dado que los centros Siempre tienen entre sus objetivos promover la corresponsabilidad social y de género a partir del diálogo social entre los actores vinculados al servicio, la encuesta a familias incluyó preguntas sobre creencias acerca de roles de género y soluciones de cuidado preferidas, así como también sobre la realización de las tareas de cuidado al interior de los hogares. Esta información permite establecer una

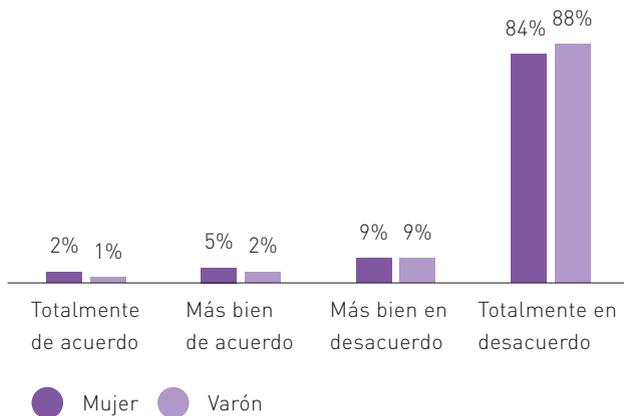
línea de base sobre la cual profundizar acciones de sensibilización concretas.

Tal como se establece Siempre desde un enfoque de género, las normas, creencias, valoraciones y percepciones en torno al género gravitan fuertemente tanto en mujeres como en varones, y este caso no es la excepción. Los datos de la encuesta evidencian que, con independencia del género, se tiende a compartir que los cuidados no son una cuestión de las mujeres, y que los varones deben participar de algún modo. No obstante, todavía está muy presente en una alta proporción de varones y de mujeres la idea según la cual el rol de madre define la identidad de la mujer en mucho mayor medida que el rol de padre la del varón, y que el cuidado y la crianza deberían ser primera prioridad para la madre, al menos cuando los niños/as son pequeños. Este tipo de creencias sostienen y alimentan las brechas y desigualdades que se manifiestan en el mundo laboral y familiar.

En la encuesta a familias se les preguntó a los referentes familiares si estaban de acuerdo o en desacuerdo con afirmaciones que reafirman o dasafían (por inversión) estereotipos de género. Como puede observarse en el Gráfico 8, ante la afirmación “El

cuidado de los hijos debe ser tarea principalmente de las mujeres”, la mayoría de las personas no se identifica con la frase. El 88% de los varones y el 84% de las mujeres está totalmente en desacuerdo con esa afirmación y un 9% de varones y mujeres está “más bien en desacuerdo”, mientras una muy baja proporción acuerda en distintos grados.

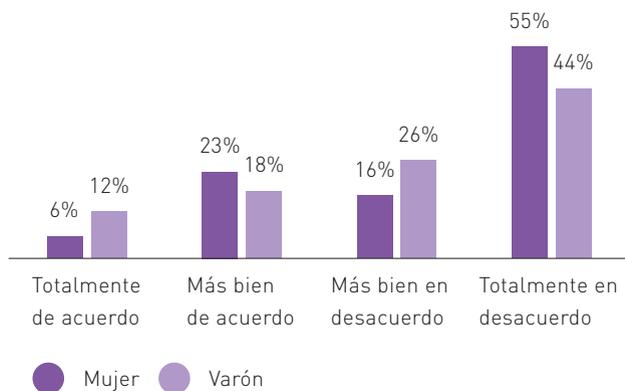
Gráfico 8. Acuerdo/desacuerdo con la afirmación: “El cuidado de los/as hijos/as debe ser tarea principalmente de las mujeres”.



Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

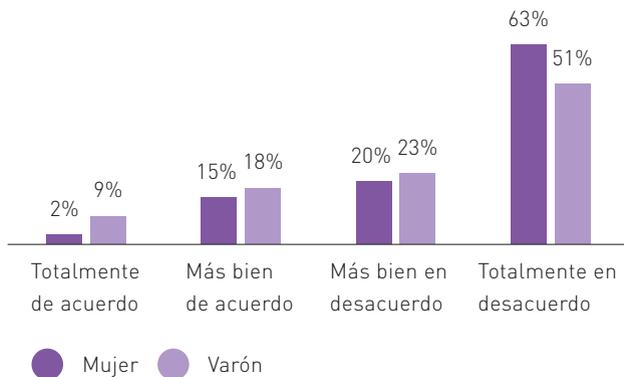
Como lo muestra el Gráfico 9, respecto a la afirmación “No es deseable que las mujeres trabajen cuando los hijos son chicos, ya que esto interfiere en la familia y el cuidado de los hijos”, si bien prima el desacuerdo, lo hace en menor medida que en el anterior caso. Las opiniones no sólo se distribuyen más uniformemente entre las categorías sino que presentan diferencias significativas entre mujeres y varones. Las mujeres expresan más enfáticamente el desacuerdo que los varones (55% frente a 44% de las mujeres), mientras los varones evidencian valoraciones más conservadoras (12% está totalmente de acuerdo con la afirmación frente a un 6% de las mujeres). Cuando se les pregunta a las personas entrevistadas acerca de la misma afirmación pero para varones, el desacuerdo aumenta significativamente (Gráfico 10). Frente a la afirmación “No es deseable que los hombres trabajen y estudien cuando los hijos son chicos, ya que esto interfiere en la familia y el cuidado de los hijos”, son las mujeres quienes expresan de manera más enfática su desacuerdo, con un 63% de total desacuerdo frente a un 51% para los varones, mientras el acuerdo total es bajo, sobre todo para las mujeres (un 2% frente a un 9%).

Gráfico 9. Acuerdo/desacuerdo con la afirmación: “No es deseable que las mujeres trabajen y estudien cuando los/as hijos/as son chicos/as, ya que esto interfiere en la familia y el cuidado de los hijos/as”.



Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

Gráfico 10. Acuerdo/desacuerdo con la afirmación: “No es deseable que los hombres trabajen y estudien cuando los/as hijos/as son chicos/as, ya que esto interfiere en la familia y el cuidado de los hijos/as”.

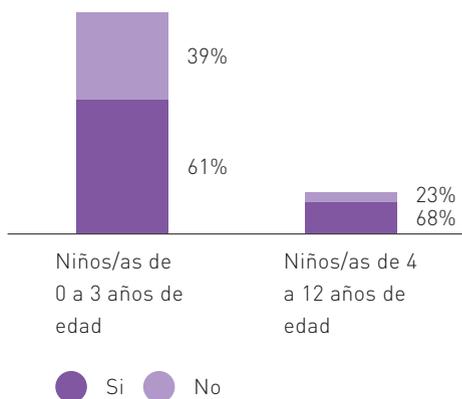


Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

Uno de los aspectos que se buscó conocer es qué soluciones de cuidados tenían las familias antes de la existencia del servicio. La encuesta a familias (2019) muestra que la mayoría ha priorizado los servicios institucionales externos al hogar. En efecto, seis de cada diez niño/as (61%) de 0 a 3 años ya habían asistido a centros de cuidados antes de comenzar a concurrir al centro Siempre. Asimismo, se observa un inicio de cuidado extra hogar a edades bastante tempranas: más de la mitad (57%) de los niños y niñas de esa franja empezaron a asistir antes del año de edad, mientras

otro 35% entre el año y los 2 años de edad (Gráficos 11 y Tabla 10). Adicionalmente, se observa que los niños acudían una cantidad importante de horas diarias a estos servicios. Cuatro de cada diez niños (44%) acudía más de 20 horas semanales (Gráfico 12).

Gráfico 11. Frecuencia y distribución porcentual de la asistencia previa o no a centro de cuidado y educación (jardín, guardería, CAIF, etc.) por edad.



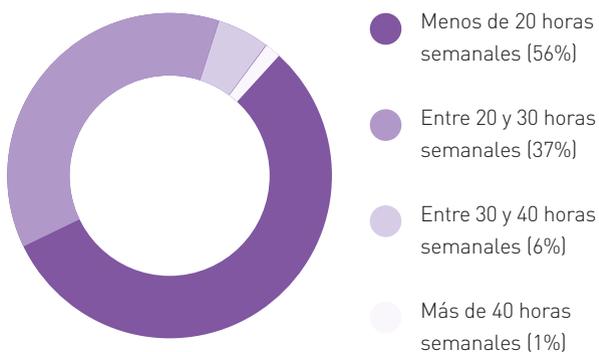
Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

Tabla 10. Frecuencias y distribución porcentual de edad de inicio de asistencia a un centro de cuidado y educación. Niños/as de 0 a 3 años.

Edad de inicio a centros	Frecuencia	%
Menos de un año	148	57
Entre el año y los dos años	90	35
Entre los dos y tres años	22	8
Total	260	100

Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

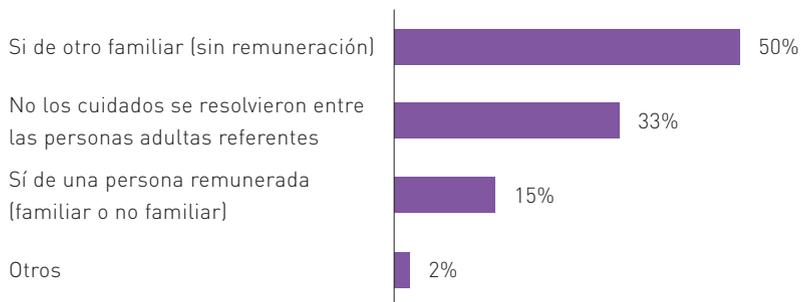
Gráfico 12. Distribución porcentual de la cantidad de horas que el niño/a asistía al centro de cuidados y educación.



Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

Por otra parte, cuando se analizan las alternativas de cuidado que utilizaron las familias que no optaron por el cuidado extra hogar antes de la existencia del centro Siempre (39%), en primer lugar prima el cuidado familiar no remunerado a través de una persona de la familia sin ser los padres (50%) y, en segundo lugar, se encuentran los padres con un 33%, mientras el cuidado por parte de otra persona remunerada tiene una representación baja (15%) (Gráfico 13).

Gráfico 13. Distribución porcentual de los tipos de cuidados recibidos por niños/as de 0 a 3 años que no habían asistido antes a un centro.



Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

Por otra parte, dentro del 60% de familias que utilizaban servicios de cuidados extra hogar, se observa que casi el 80% acudía a algún servicio de INAU, el resto a jardines privados (Tabla 11). No obstante, cabe recordar que 56% asistía menos de 20 horas semanales, por lo que puede estar refiriendo a Experiencias Oportunas de CAIF, atención que no contempla el cuidado diario.

Tabla 11. Frecuencias y distribución porcentual de tipo de centro de cuidados y educación al que los niños/as de 0 a 3 años asistían.

Tipo de centro	Frecuencia	%
Servicios de INAU (CAIF, CAPI, NN, CCC)	203	78
Jardín Privado	55	21
Jardín Público (ANEP)	2	1
Total	260	100

Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

Tabla 12. Cuadro resumen: Opciones de cuidado antes del Siempre.

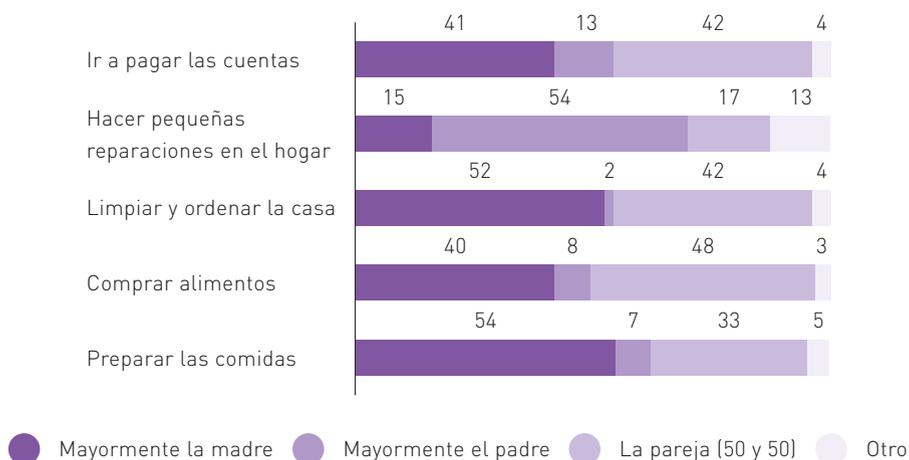
Cuidado extra hogar	Cuidado en el hogar
60% Soluciones de Cuidado Extra hogar	40% Soluciones de cuidado en el hogar
78% servicios de INAU	78% servicios de INAU
1% jardines ANEP	1% jardines ANEP
21% Jardines privados	21% Jardines privados

Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

Cuando se pasa de lo discursivo a las respuestas sobre quiénes efectivamente realizan las tareas inherentes a la crianza y al cuidado, se observan diferencias significativas de acuerdo al género. Recordemos que un 25% de los niños/as no vive con su padre y un 20% no tiene contacto con él, y que la mayoría de las respuestas fueron proporcionadas por las madres de los niños/as. No obstante, las mujeres tienden a subestimar el trabajo no remunerado que realizan, sobre todo si no lo contabilizan concretamente en horas. La encuesta aplicada a familias preguntó directamente quién se encargaba de realizar mayoritariamente x tarea, y las opciones eran: mayormente la madre, mayormente el padre, la pareja (paritario), otro integrante. A continuación se presentan los resultados en dos áreas: a) tareas domésticas y b) tareas de cuidado y crianza.

Como puede apreciarse en el Gráfico 14, las tareas domésticas o del hogar son realizadas mayoritariamente por las mujeres, con excepción de “hacer pequeñas reparaciones en el hogar” (57%), realizada mayoritariamente por los varones. Muy lejana a dicha participación, un 13% de los padres se ocupan mayoritariamente de “pagar las cuentas”. Cabe destacar que algunas tareas, como ser comprar alimentos, muestran mayor proporción de tarea compartida.

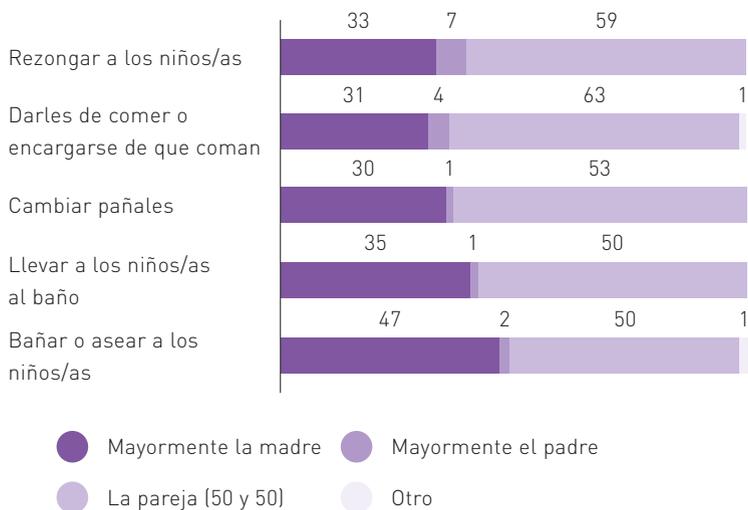
Gráfico 14. Distribución porcentual de quién realiza mayoritariamente las tareas domésticas del hogar.



Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

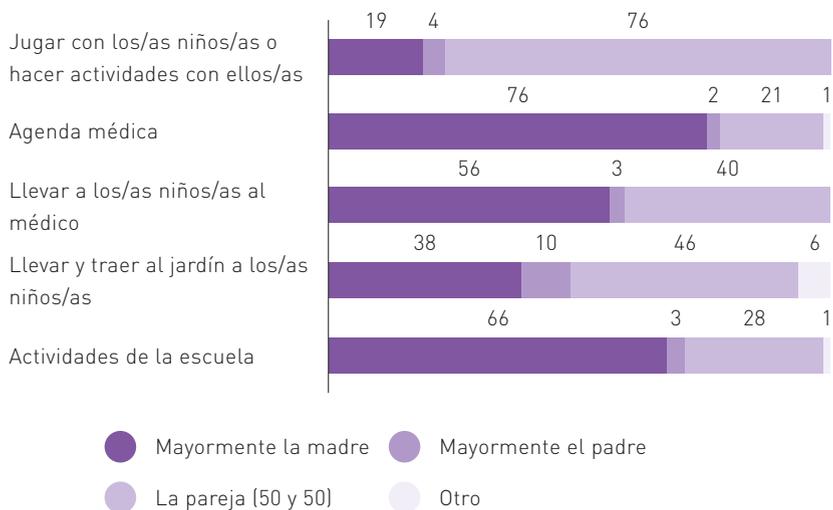
Por su parte, en lo que respecta a las actividades de cuidado al interior del hogar, se observa mayor proporción de tareas compartidas en comparación con las tareas generales del hogar. De todas formas, un alto porcentaje de las tareas la realiza mayormente la madre, en promedio el 43% frente a un 3% de tareas realizadas en promedio principalmente por los padres. En lo que hace a la “agenda médica” y a “actividades de la escuela” las mujeres tienen gran peso: 76% y 66% respectivamente. Si bien existe un alto porcentaje de participación de “la pareja” en todas las tareas, sobresalen particularmente tres: 59% en la “puesta de límites”, 63% en “darles de comer o encargarse de que coman” y 76% en “jugar o hacer actividades con los niños/as”. La actividad que muestra mayor participación mayoritaria de padres varones es la “llevar y traer los niño/as del jardín”, aunque vale aclarar que alcanza tan solo el 10% mientras que las mujeres lo hacen solas en el 38% de los casos. Los gráficos 15 y 16 muestran estos datos en detalle.

Gráfico 15. Distribución porcentual de quién realiza mayoritariamente las tareas de cuidados y crianza.



Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

Gráfico 16. Distribución porcentual de quién realiza mayoritariamente las tareas de cuidados y crianza.



Fuente: Encuesta a familias de Centros Siempre 2019.

06. CONCLUSIONES

06. CONCLUSIONES

A lo largo de la presente sistematización de experiencias de los centros Siempre se identifican una serie de fortalezas, así como aspectos que merecen mayor observación y mejora. Este capítulo recoge ese análisis a modo de resumen, ordenando los hallazgos centrales.

Los actores entrevistados, representantes de los sindicatos, empresas, organizaciones gestionantes, educadores y técnicos de los organismos del Estado (INAU y MIDES) coinciden en que los centros Siempre nacen para atender una **necesidad real de los trabajadores y trabajadoras**. Los horarios laborales o condiciones de ciertos sectores o tareas, el tiempo de cuidado requerido, los salarios, la oferta de servicios a nivel territorial, la monoparentalidad femenina de los hogares son aspectos mencionados como barreras de acceso al cuidado de niños y niñas, en particular por parte de las familias trabajadoras.

En ese sentido, en todos los casos los centros Siempre han logrado cubrir todas sus **plazas** disponibles, teniendo incluso mayor demanda que la que pueden

atender. Efectivamente, casi un millar de niños y niñas han pasado por los centros Siempre desde el 2018 y actualmente atienden a 775 de niñas y niños, de los cuales el 72% se concentran en el tramo 0 a 3 años. Los niños de 2 años representan el 28% y los de 3 años el 26%, mientras los de 1 año son el 16% y los menores de 1 año constituyen solo el 3%.

Se observó que si bien los porcentajes de participación de la **comunidad** son variables según el centro, en su conjunto superan el 20% de los cupos previstos. Aunque este dato no es en sí negativo, requiere un análisis más profundo en el tiempo en relación con la demanda del servicio por parte de los sectores de actividad con los cuales se ha conveniado.

Otro aspecto a resaltar es que existen **diferentes tipos de vínculo** para la implementación de los proyectos. Hay vínculos de diálogo tripartito en que confluyen sindicatos, empresas privadas y Estado; otros en donde sólo los sindicatos realizan un acuerdo con el Estado y finalmente otro que involucra la participación de organismos públicos en la implementación del proyecto. Del mismo modo divergen los actores involucrados en el convenio para la gestión de los servicios; en la mayoría de los casos

se gestiona a través de organizaciones de la sociedad civil o cooperativas de trabajo integradas por los mismos equipos y en tres casos la gestión es realizada directamente por los sindicatos. De acuerdo al análisis realizado, no es posible extraer conclusiones significativas acerca de los logros alcanzados según tipo de vínculo.

Cabe resaltar que el **diálogo social** entre actores es evaluado positivamente; se destaca la cooperación, respeto y entendimiento para este objetivo. Este aspecto se relaciona con otro de los ejes a que apuntaron los nuevos modelos de atención: la **territorialidad**, que supone el territorio como ámbito de producción e implementación de políticas públicas. En tal sentido, se destaca la creación de “comisiones de seguimiento” en la mayoría de los centros. Algunos productos del trabajo de estas comisiones son: acuerdos en cuanto a las prioridades de inscripción, seguimiento en cuanto a los recursos que requiere el centro, acuerdos en torno a licencias y feriados, acceso a la alimentación para los casos de familias que presentaron necesidades alimentarias. No obstante lo anterior, en algunos casos se plantean dificultades en cuanto a la definición de roles, en particular al papel de las empresas y la asiduidad

respecto a esas instancias de encuentro. A pesar de esto, el formato tripartito, donde está la empresa y el sindicato participando activamente, parece ser una característica que equilibra mejor las situaciones.

En lo que refiere a las características del **perfil de los centros**, la flexibilidad y la amplitud horaria son dos aspectos señalados como distintivos. De acuerdo al perfil del proyecto, los centros pueden permanecer abiertos hasta 12 horas diarias, de modo de permitir acuerdos de horario con las familias, atendiendo a sus preferencias y necesidades. La información recogida muestra que este aspecto requiere mejorar algunas normas o pautas de funcionamiento, más allá de que es una fortaleza específica del servicio.

En los relatos de los **equipos de trabajo** se aprecian además otras fortalezas como: la llegada a una franja de población con dificultades de cobertura, el protagonismo de los educadores en la construcción de la propuesta de acuerdo a las características de los niños y las familias, la atención personalizada, la flexibilidad y la extensión horaria (aunque también consideran que supone un desafío), el hecho de contribuir con el trabajo de madres y padres, la orientación y el acompañamiento técnico del equipo

INAU-SNC, el contacto cercano y personalizado con las familias en distintos espacios (talleres con temáticas de interés, encuentros, salida y entrada, entrevistas) y la posibilidad de contar con psicólogos, psicomotricistas y trabajadores sociales para trabajar con niños y familias.

En ese sentido, hay una valoración positiva sobre la **calidad de los centros** de parte de todos los actores. Empresas, sindicatos y equipos valoran positivamente el proceso, hay reconocimiento hacia los vínculos interinstitucionales generados, el asesoramiento técnico recibido de parte de INAU, lo aprendido sobre la especificidad del tramo etario de la primera infancia, todo lo cual aporta sentido a las condiciones materiales y humanas exigidas para la implementación de los centros.

Respecto a la **integralidad** en la propuesta, todos los actores acuerdan en que la conformación interdisciplinaria de los equipos es una fortaleza así como la participación en redes territoriales y la coordinación con otros servicios. Uno de los aspectos identificados que requiere mayor análisis es la **alimentación**. En estos servicios la dotación de la alimentación está a cargo de las familias. De

acuerdo a las pautas que se brindaron en diferentes jornadas de capacitación para los equipos, se entiende que aún no se ha logrado en todos los casos la calidad adecuada para una alimentación saludable. Las dificultades que se relatan en este sentido son las mismas que se han identificado a través de la ENDIS en el país: exceso de consumo de productos industrializados con cantidades de grasas, azúcares y sal que no son adecuadas para el crecimiento. Asimismo, en algunos Centros, el problema no es la calidad de la alimentación sino el acceso. Cabe resaltar que generalmente se han logrado abordar a través de articulaciones interinstitucionales: por ejemplo, en los centros del departamento de Canelones la Comuna Canaria e INDA proporcionan la alimentación; en Montevideo los actores del sector de la construcción aportan los recursos necesarios para la elaboración de alimentos que se procesan en la cocina del Centro; en Paysandú los alimentos se aportan a través de un acuerdo entre gobierno departamental, MIDES e INAU. Estos ejemplos muestran la fortaleza de articulación y corresponsabilidad social de esta propuesta, involucrando a diversos actores en la identificación y abordaje de un problema que aporta a la integralidad.

Otro aspecto identificado a mejorar es el de la **definición de roles, responsabilidades, formas de funcionamiento y monitoreo** de los distintos actores vinculados al servicio, de modo de brindar garantías a las partes, mejorar la comunicación, la gestión y el seguimiento de los proyectos. Se demanda para el futuro mayor claridad respecto al gasto estimado, distribución de responsabilidades (por ejemplo, qué aspectos debe mantener la empresa y cuáles el sindicato), gestiones a realizar y tiempos estipulados.

Por su parte, los equipos de educadoras y técnicos demandan mayor claridad y apoyo en la resolución de algunos aspectos de **funcionamiento**, como ser: licencias del personal, horas de planificación de los equipos, frecuencia y cercanía de INAU en general y de la supervisión en particular, apoyo para fortalecer la mirada corresponsable desde otros mecanismos de acompañamiento por parte de la Secretaría de Cuidados.

Tal como se ha remarcado a lo largo de los distintos capítulos, el enfoque de la **corresponsabilidad social y de género** requiere profundización en todas las direcciones. Raramente los cuidados están presentes como reclamo sindical prioritario, legitimado como

tema e integrado a la agenda de demandas; incluso en algunos casos hubo resistencias al inicio. Sólo en un caso se mencionan transformaciones de género a la interna del sindicato gracias al proyecto, a partir del cual surge una comisión de género y la conquista de un permiso de dos horas de cuidado al mes en la última ronda de negociaciones colectivas. Por su parte, solo una empresa menciona objetivos ligados a la igualdad de género, destacando que lleva a cabo distintas acciones dentro de la empresa para que las mujeres accedan a puestos de trabajo con mejores salarios relativos. No obstante, vale la pena destacar que dos de las empresas vinculadas a los centros Siempre participaron del programa de Onu mujeres “Ganar-Ganar: la igualdad de género es un buen negocio”, con miras a propiciar el empoderamiento económico de las mujeres, habiendo logrado reconocimientos especiales por su labor específica en este tema.

Por otra parte, a partir de la encuesta a familias se analizaron las medidas/**beneficios** que el **mundo laboral** ofrece a los padres y madres de los niños/as que asisten a los centros Siempre. La información evidencia que los permisos, licencias y flexibilidades no están para nada generalizados y que cuando

existen están dirigidas principalmente a las mujeres. Como se analizó, esta situación refuerza los roles tradicionales de género en relación a los cuidados en dirección contraria a la corresponsabilidad entre varones y mujeres. Este es un punto a profundizar tanto con las empresas como con los sindicatos.

Es claro y necesario avanzar en un diálogo social que permita poner sobre la mesa de manera más contundente que las soluciones de cuidado deben habilitar la reducción de desigualdades de género. Programas como el Modelo de Calidad con Equidad de Género, liderado por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres-Mides) pueden ser instrumentos interesantes para trabajar con las empresas. Este Modelo promueve prácticas de igualdad de género en las organizaciones, auditadas mediante organismos que certifican gestión de la calidad para esta guía específica.

Al mismo tiempo, se identifica la necesidad de trabajar sobre el **enfoque de género y generaciones** con las familias. Tal como se analizó, 1 de cada 4 niños y niñas que asisten a los centros Siempre no vive con su padre y 1 de cada 5 no tiene contacto con él, condiciones que evidencian desigualdades de género

en torno a la asunción de la crianza en el día a día. Conforme a lo analizado, la madre es quien se encarga principalmente de las tareas domésticas y de cuidado, realizando en promedio aproximadamente el 42% de las tareas sola.

En cuanto a su abordaje con niños, niñas y sus familias, se identifican algunas acciones como la reflexión acerca de las prácticas educativas cotidianas, como promover la participación de padres en las actividades convocadas por el centro, con resultados favorables en cuanto a la participación de los varones tanto en la comunicación cotidiana como en talleres temáticos. Más allá de esto, desde el punto de vista de los equipos se requiere mayor formación para abordar este eje de forma transversal al proyecto y así lo demandan algunas educadoras y técnicos. En ese sentido, como oportunidad de mejora resalta la necesidad de seguir orientando y capacitando a los equipos en torno a los objetivos relativos a la igualdad de género. Uno de los caminos posibles es integrar esta dimensión de trabajo con las familias mediante programas concretos, por ejemplo, el de Parentalidades comprometidas liderado por INAU.

Respecto tanto a la **sostenibilidad** de los centros existentes como a la **expansión de la propuesta** a otros sectores de actividad, por parte de los sindicatos se señala la necesidad de un mayor apoyo de la central sindical o que el proyecto sea tomado por el PIT-CNT, para que la central visibilice y jerarquice los cuidados como una demanda de trabajadores y trabajadoras. Como oportunidad de mejora surge que la difusión de las experiencias debería formar parte de una estrategia de fortalecimiento y ampliación de este tipo de centros. Tanto sindicatos como empresas plantean la importancia de contar y mostrar las experiencias, desconocidas para la ciudadanía. Se señala que el **incentivo económico** (bono, descuento, etc.) por parte del Estado indudablemente atraería mucho más a las empresas. En cualquier caso, se sostiene que otras empresas podrían sumarse si conocieran más de cerca la riqueza del proceso y el resultado, los centros funcionando con niños/as y el impacto que genera en las familias y comunidades.

Si bien no se ha evaluado, las empresas entienden que estas medidas tienen un efecto positivo en la productividad de los trabajadores/as, aspecto que las políticas de corresponsabilidad Siempre tratan de evaluar para dar cuenta de su condición de inversión social.

organización de los cuidados familiares? Indagar, por ejemplo, si existe algún tipo de horario flexible, días u horas para asistir al médico con personas dependientes o para asistir a actividades escolares, licencias o permisos especiales, etc.

> ¿Qué otras medidas consideran fundamentales para mejorar la coordinación entre la organización de los cuidados y la organización del trabajo diario?

> ¿Cómo ha afectado el vínculo con el sindicato? Indagar sobre la posibilidad de seguir construyendo acuerdos en torno a soluciones de cuidado.

Representaciones sobre cuidados, crianza, roles de género y mundo laboral

> ¿Se ha implementado alguna medida para promover el involucramiento de los varones en la crianza o la responsabilidad compartida de los cuidados entre varones y mujeres?

08. BIBLIOGRAFÍA

08. BIBLIOGRAFÍA

Arias Campos, Rosa (2007): «Aportes de una lectura en relación con la ética del cuidado y los derechos humanos para la intervención social en el siglo XXI», en: *Revista del Departamento de Trabajo Social*, número 9, Bogotá, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia, noviembre de 2007.

CENFORES-INAU (2016): Proyecto de curso-taller «*Atención a la primera infancia en Casas Comunitarias de Cuidado*».

Comité de Coordinación Estratégica (2009): *Estrategia Nacional para la Infancia y la Adolescencia 2010-2030. Bases para su implementación*, Montevideo, diciembre de 2008.

Consejo Coordinador de la Educación en la Primera Infancia, Uruguay Crece Contigo (2014): *Marco Curricular para la atención y educación de niños y niñas uruguayos desde el nacimiento a los seis años*, Montevideo, diciembre de 2014.

Consejo Nacional de Políticas Sociales (2016): *Plan Nacional de Primera Infancia, Infancia y Adolescencia 2016-2020*, Montevideo, noviembre de 2016.

Encuesta de Nutrición, Desarrollo Infantil y Salud (ENDIS), 2013 y 2015.

Failache, Elisa y Noemí Katzkowicz: *Desarrollo infantil: una aproximación a sus determinantes, Concurso de proyectos de investigación: «Primera infancia: análisis comparado de la primera y segunda ola de la Encuesta de Nutrición, Desarrollo Infantil y Salud (ENDIS)»*, Montevideo, 2018.

Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (2017): *Casas Comunitarias de Cuidados. Proyecto y perfil de atención*, Montevideo, mayo de 2017.

— (2015): *Lineamientos estratégicos quinquenales 2015-2020*.

Kmpotic, Claudia (2016): «*El cuidado como objeto de políticas sociales. Su actual problematización en el contexto latinoamericano*», en *Sociedade em Debate*, 22 (1), Pelotas, Universidad Católica de Pelotas, 201-221

Ley n.º 19.353: *Creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados*, Diciembre de 2015.

Sistema Nacional de Cuidados-Junta Nacional de Cuidados (2015): *Plan Nacional de Cuidados 2016-2020*, Montevideo, diciembre de 2015.

07. ANEXOS

07. ANEXOS

Pauta entrevista coordinador/a y educador/a de cada centro

Acercamiento a la propuesta/ motivación para trabajar en centro Siempre

> ¿Cómo conocieron/se acercaron al centro Siempre? ¿Qué las motivó a participar de una propuesta de este tipo (con características diferente a la de otros centros de primera infancia)?

Características y valoración de la implementación del servicio

> ¿Cómo se conforma el equipo del centro?
> ¿Con qué desafíos se han encontrado ligados a las particularidades de esta experiencia (centro ligado a sindicato y empresa)?

> ¿Qué aspectos consideraron como relevantes para armar la propuesta pedagógica?
¿Cuáles son sus elementos distintivos?

> ¿Qué particularidades destacarían de este servicio? ¿Encuentran diferencias con otros centros de

primera infancia? ¿En qué sentido?

> ¿Qué fortalezas y debilidades identifican en la implementación del centro?

> ¿Qué desafíos encuentran para la mejora del servicio en el futuro?

Bienestar e integración de niños y niñas

> ¿Cómo se dio el proceso de inscripción de los niños/as? ¿Se definieron criterios para el ingreso?

> ¿Cómo evalúan el proceso de inclusión de los niños y niñas al centro?

> ¿Cómo evalúan la integración de los niños/as de la comunidad?

Relacionamiento con las familias

> ¿Tienen instancias de reunión/actividades/talleres con las familias? ¿Con qué objetivos?

> ¿Con qué criterios definen e integran las temáticas para trabajar con las familias?

> ¿Cómo han resultado esas instancias tanto para ustedes como para las familias?

> ¿El hecho de que padres o madres trabajen en la empresa, afecta de algún modo al vínculo que se establece con las familias? Indagar, por ejemplo,

sobre la asistencia regular de los niños/as, sobre la participación de padres y madres en actividades del centro, sobre la comunicación con las familias por distintos medios.

> ¿La organización del centro tiene en cuenta las preferencias o necesidades de las familias (por ejemplo, en cuanto a horarios, actividades, formas de funcionar)?

> ¿Tienen vínculo con otros actores locales de la comunidad (centros de salud, otros centros de primera infancia, organizaciones sociales, oficinas territoriales)?

> ¿Tienen conocimiento acerca de si algunas familias están abordadas desde otros dispositivos y programas territoriales (municipales, otros programas del MIDES, INAU, entre otros)?

> A nivel personal, ¿qué impacto ha tenido este trabajo en su vida? (por ejemplo, trabajo estable, oportunidades de formación, organización familiar, cuidado de sus hijos, etc)

Representaciones sobre cuidados, crianza, roles de género y corresponsabilidad

> ¿Cómo ven que el Estado, las empresas, los sindicatos trabajen juntos para generar acciones que mejoren los cuidados familiares? Y en torno a mejorar

la participación de los varones en el cuidado?

> ¿Se han planteado alguna línea de trabajo en torno al involucramiento de los varones en la crianza o la responsabilidad compartida de los cuidados entre varones y mujeres?

> ¿Entienden que es importante o pertinente hacerlo?

Pauta entrevista a dirigente sindical de cada centro

Presentación/Datos contexto/Pregunta rompe-hielo.

> Nombre, Edad, Lugar que ocupa en la organización sindical

> ¿Desde cuándo y por qué se acercó a la actividad sindical? ¿Sos parte de la directiva? ¿Cómo está conformada la directiva?

Surgimiento de la demanda de los centros Siempre desde la perspectiva sindical.

> ¿Cómo surgió la idea de un centro de cuidados para la infancia en el Sindicato? ¿Qué rol tuvieron en el impulso de la idea? (Indagar si era una demanda preexistente del sindicato, si surgió de la

mano de la promoción de la Secretaría de Cuidados -por ejemplo, si participaron en los desayunos de trabajo de la SNC-, si se acercaron por intermedio de otro sindicato o si lo recibieron como una propuesta de la empresa).

> ¿Desarrollaron entre trabajadores/as actividades para conocer las necesidades de cuidado y las preferencias de las familias? (reuniones, relevamientos a trabajadores/as, etc.)

> ¿Cómo fue el proceso interno que realizó el sindicato una vez que se acercaron a la posibilidad de un centro Siempre? ¿Se realizaron instancias colectivas con el resto de los y las trabajadores/as para presentar y discutir la propuesta, cómo fueron esas instancias? ¿Se organizaron comisiones de trabajo, cuáles, cómo se conformaron? (La idea es conocer el grado de involucramiento de los y las trabajadores/as en general con la propuesta, esto puede dar pauta de la sostenibilidad y de la expansión hacia otras medidas de corresponsabilidad social).

Visión sindical sobre corresponsabilidad social y de género.

> ¿Cómo ven que el Estado, las empresas y los sindicatos trabajen juntos para generar acciones de cuidado?

> ¿Identifican otras medidas en el ámbito laboral que faciliten la organización de los cuidados?
¿Cuáles? Indagar si identifican licencias especiales, permisos, flexibilidades horarias, trabajo a distancia, más allá de si las ha impulsado o no el sindicato, pueden ser derechos consagrados en la empresa.

> ¿Desde el Sindicato se han impulsado/acordado otras medidas para facilitar los cuidados?
¿Cuáles? Queremos conocer si el sindicato ha impulsado otras medidas de cuidados acordadas entre empresa y sindicato y cuáles son. Podrían ser licencias especiales para cuidados, permisos horarios, flexibilidad horaria, partidas especiales para el acceso a servicios de cuidados –por ejemplo, servicio de acompañantes).

> ¿Cuál es el espacio en el que se han acordado estas medidas? (Indagar si ha sido por intermedio de la negociación colectiva en Consejos de Salarios o si son negociaciones particulares entre empresa y sindicato).

> En caso que no se hayan impulsado este tipo de medidas, ¿se han discutido al interior del sindicato? (Indagar si los cuidados son una preocupación del sindicato, si su discusión surge a propósito de la dirección o de la demanda de trabajadores/as y en qué se sustenta la demanda -mejora de condiciones laborales no salariales, etc.)

> ¿La existencia del centro Siempre ha tenido algún efecto en la dinámica laboral en general? ¿En qué sentido y para quiénes? (Queremos saber –sin preguntar directamente- si el centro ha contribuido a la disminución del ausentismo, a disminuir las llegadas tardes, a mejorar la productividad en algún sentido, etc.)

> ¿La existencia del centro Siempre ha tenido algún efecto en la organización de los cuidados al interior de los hogares? ¿En qué sentido y para quiénes?

> ¿Consideran que se ha modificado la mirada de los y las trabajadores sobre el sindicato y sobre la negociación entre sindicatos y empresa a partir del impulso del centro Siempre? ¿En qué sentido?

Efectos posibles en torno a corresponsabilidad: avance en agenda de derechos y diálogo social.

> ¿Qué acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva destacarían como los principales?

> Si la instalación de medidas para facilitar cuidados/mundo laboral fuera únicamente decisión del Sindicato, ¿qué medidas promoverían? (La idea es ver imaginarios de trabajador/a, de género y de cuidados)

> ¿Qué condiciones favorecen o habilitan el surgimiento de medidas de cuidados en acuerdo entre sindicatos y empresa?

> ¿Cómo puede expandirse a sindicatos más débiles (por ejemplo el caso del sector doméstico o rural) este tipo de medidas u otras medidas vinculadas a cuidados?

Pauta a representantes de la empresa vinculada al centro. Surgimiento e implementación del centro Siempre

> ¿Cómo surgió la idea de participar en el proceso de creación del centro Siempre?

> ¿Qué etapas tuvo el proceso y quiénes participaron?

> ¿Realizaron algún diagnóstico para conocer las características familiares de la plantilla?

> ¿Consultaron a los trabajadores y trabajadoras sobre sus necesidades y preferencias? Indagar, por ejemplo, cómo definieron que existía la demanda, los horarios, el lugar, las reglas de funcionamiento, etc. ¿En qué medida el centro se adapta a las necesidades de las familias? ¿Qué cambios se podrían implementar para responder mejor a esas necesidades? (por ejemplo, horarios del centro, instancias con padres, etc.).

> ¿Cuáles fueron los principales motivos para llevar adelante la propuesta? ¿Qué efectos esperan tener?

> ¿Cómo evalúan la implementación del centro Siempre? ¿Qué fortalezas y debilidades destacarían de ese proceso?

> ¿Qué aspectos se podrían mejorar?

> ¿Han establecido criterios de preferencia para hacer uso del centro Siempre? (por ejemplo, económico, de acuerdo a salarios, a horarios, etc.).

La corresponsabilidad en la cultura organizacional

> ¿Consideran que el centro Siempre es una “inversión”? En qué sentido? ¿Qué efectos puede tener o esperan que tenga en la empresa? Indagar, por ejemplo, en si el proceso ha mejorado las relaciones y el clima laboral.

> ¿Notan cambios de algún tipo en las dinámicas de trabajo desde que abrió el centro? En qué aspectos?

> ¿La existencia del centro Siempre ha tenido efectos o ha generado algún cambio en su trabajo cotidiano en la empresa? ¿En qué sentido?

> ¿Identifican otras medidas, facilidades, permisos o servicios de la empresa que faciliten la

SISTEMADECUIDADOS.GUB.UY

Ministerio de Desarrollo Social, Administración Nacional de Educación Pública, Banco de Previsión Social, Congreso de Intendentes, Instituto del Niño y el Adolescente del Uruguay, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Educación y Cultura, Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

juntos cuidamos mejor

