

## **Sistematización de la desigualdad de género en la Unidad Agroalimentaria Metropolitana (UAM) del zonal 18, Municipio A: encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores**

Systematization of gender inequality in the Metropolitan Food and Agriculture Unit (UAM) of zone 18, Municipality A: surveys applied to workers

**Luciana HERNÁNDEZ CORIA**  
**Mariana AISPURÓ PEREYRA**

**Palabras clave:** Desigualdad de género, sistematización de encuestas, Unidad Agroalimentaria Metropolitana, Municipio A

**Keywords:** Gender inequality, systematization of surveys, Metropolitan Agri-Food Unit; Municipality A

### **Resumen**

En el presente trabajo realizaremos un relato de experiencia sobre la sistematización de resultados con base en encuestas aplicadas a trabajadoras y trabajadores en la Unidad Agroalimentaria Metropolitana desde un enfoque de género. Esta experiencia se desarrolló en el marco de un Espacio de Práctica Integral del Programa APEX titulado *Sensibilización y sistematización sobre la desigualdad de género en el zonal 18, Municipio A*, que tuvo como objetivo general acercar a estudiantes a teorizaciones sobre la categoría de *género* como herramienta analítica, colocando en diálogo la producción teórica con aspectos de la realidad social por medio del trabajo en territorio. Se confeccionó en conjunto con el área de Gestión Social del espacio de práctica, docentes y estudiantes, una encuesta con dimensiones que identificaron brechas de género entre hombres y mujeres dentro de la Unidad Agroalimentaria Metropolitana, tomando determinados insumos teóricos para su elaboración. Estas fueron aplicadas por estudiantes y sus resultados dan cuenta de las diferentes trayectorias de vida para hombres y mujeres en las dimensiones estudiadas. Se constataron brechas de género que se expresan por medio de la segregación en ramas de actividad laboral diferencial para hombres y mujeres, disparidades en cuanto a oportunidades de formación y desarrollo para el trabajo cotidiano relacionadas con el uso del tiempo, sobrecarga de tareas remuneradas y no remuneradas para las mujeres, así como la percepción de un ambiente

laboral en el cual se manifiestan conductas naturalizadas basadas en comentarios que legitiman las diferencias jerárquicas con base en el género.

## **Abstract**

In the present work we will carry out an experience report on the systematization of results based on surveys applied to workers in the Metropolitan Agri-Food Unit from a gender perspective. This experience was developed within the framework of a Comprehensive Practice Space of the APEX Program entitled Sensitization and systematization of gender inequality in zone 18, Municipality A, whose general objective was to bring students closer to theories about the category of Gender as a tool. analytical, placing theoretical production in dialogue with aspects of social reality through work in the territory. A survey with dimensions that identified gender gaps between men and women within the Metropolitan Agri-Food Unit was prepared together with the Social Management area of the practice space, teachers and students, taking certain theoretical inputs for its preparation. They were applied by students and their results account for the different life trajectories for men and women in the dimensions studied. Gender gaps were found that are expressed through the segregation into branches of differential work activity for men and women, disparities in terms of training and development opportunities for daily work related to the use of time, overload of paid and unpaid tasks. paid for women, as well as the perception of a work environment in which naturalized behaviors are manifested based on comments that legitimize hierarchical gender differences.

---

## **Datos de las autoras**

### **Luciana HERNÁNDEZ CORIA**

Licenciada en Psicología, Diplomada en Género y Políticas Públicas - Udelar  
Docente del Programa APEX - Udelar  
Correo electrónico: luciana.hernandez@apex.edu.uy

### **Mariana AISPURU PEREYRA**

Licenciada en Psicomotricidad, Diplomada en Intervenciones Familiares - Udelar  
Ex docente del Programa APEX - Udelar  
Correo electrónico: maaispuro85@gmail.com

## Introducción

En el presente artículo desarrollaremos una experiencia llevada a cabo durante el año 2022 en el marco del Espacio de Práctica Integral (en adelante EPI) denominado *Sensibilización y sistematización sobre la desigualdad de género en el zonal 18, Municipio A*. Desde el Programa APEX se llevan a cabo Espacios de Prácticas Integrales extendidos hacia todos los servicios universitarios, con el objetivo de articular las tres funciones de enseñanza, investigación y extensión, colocando en diálogo pedidos desde los territorios de influencia a fin de construir demandas. En este marco, surge la necesidad de generar acciones articuladas entre el área de Gestión Social de la Unidad Agroalimentaria Metropolitana (en adelante UAM) y el Programa APEX, que resultaron en la elaboración de un EPI que tuvo dos líneas de trabajo: por un lado, una sistematización por medio de la aplicación de encuestas con dimensiones e indicadores de género a relevar, y por otro, espacios de sensibilización destinados al Consejo Vecinal del Zonal 18. El presente artículo se centrará en la descripción y análisis de los resultados recogidos por medio de la sistematización realizada en la UAM.

En las siguientes páginas realizaremos en primer lugar una descripción general de la UAM con sus diferentes áreas de trabajo, a modo de conocer las características del espacio donde se llevó a cabo la aplicación de la encuesta. Luego, desarrollaremos el surgimiento de la propuesta desde la construcción de la demanda con el área de Gestión Social de la Unidad. Posteriormente, describiremos los principales resultados de la encuesta aplicada con sus dimensiones y en diálogo con la producción teórica. Por último, expondremos reflexiones finales y desafíos a modo de continuar construyendo propuestas que logren visibilizar aspectos de la realidad social en términos de género.

## Unidad Agroalimentaria Metropolitana

La UAM se instala a partir del año 2021 en el zonal 18, territorio que forma parte del Municipio A, dejando atrás el Mercado Modelo, donde se encontraba funcionando desde el año 1937 en la zona del Municipio D. Es el centro logístico de comercialización mayorista y minorista de alimentos más grande del país y de Latinoamérica. Ocupa un espacio de 95 hectáreas, donde se concentran aproximadamente 7800 personas vinculadas a la operativa diaria (UAM, 2022), comercializando toneladas de frutas y verduras a escala nacional.

La UAM se organiza por zonas de actividad que se especifican en *i)* mercado de frutas y hortalizas, asignado a quienes se dedican a su comercialización, destinando un espacio específico a pequeñas y medianas empresas hortifrutícolas; *ii)* el mercado polivalente, destinado a las empresas que comercializan productos distintos a frutas y hortalizas; *iii)* la zona de actividades logísticas, donde se realiza

el empaquetado, almacenamiento, selección, preparación de pedidos de alimentos, servicios de carga entre otros, y iv) la zona de actividades complementarias, que ofrece posibilidad de alquilar suelo a empresas que estén relacionadas con la industria alimentaria. Además, cuenta con un edificio administrativo que posee distintas áreas.

El Mercado Modelo fue un espacio habitado predominantemente por hombres, donde

las mujeres han sido minoría [...] En 1991 trabajaban en el Mercado unas quince o veinte mujeres, principalmente como clasificadoras, empleadas de distintos puestos, como personal de limpieza o en cargos de administración. (IM, 2013, p. 56)

Se fueron construyendo distintos espacios para mujeres a lo largo de los años (baños, duchas y vestuarios) y en el año 1992 se conforma la Organización de Trabajadoras Unidas del Mercado Modelo (ТУММ). En la actualidad, las tareas laborales se han diversificado según se constata, pudiendo las mujeres ocupar otros puestos. En su nueva configuración como UAM y en el marco de su mudanza desde el Mercado Modelo al lugar actual, se resalta como uno de los grandes cambios el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo.

## Surgimiento de la propuesta

La UAM cuenta con un Área de Gestión Social que aborda las necesidades y preocupaciones de trabajadores y trabajadoras así como del entorno barrial, participando en redes comunitarias y fortaleciendo la construcción de ciudadanía. Promueve la trayectoria educativa así como la formación específica para el mundo del trabajo, contribuyendo además con la formalización del empleo en lo que refiere a la seguridad social. Ha desarrollado talleres de capacitación con la Secretaría de Género de la Intendencia de Montevideo destinado a trabajadoras y trabajadores. Al ser un área con una fuerte presencia en la dinámica del trabajo cotidiano, identifican como una de las problemáticas manifiestas situaciones vinculadas con la desigualdad de género preferentemente en dos aspectos: dificultad en conciliar tiempos de trabajo remunerado y no remunerado que recae mayormente en las mujeres trabajadoras por un lado, y por el otro un trato discriminatorio en la dinámica de trabajo dentro de la UAM. Si bien frente a situaciones de violencia basada en género es el área quien recibe, brinda asesoramiento y deriva a la Comisión de Género y recientemente elaboró un protocolo de actuación ante estos casos, surge la necesidad de generar mayor información con base en dimensiones específicas. En este sentido, se define como principal objetivo realizar una aproximación diagnóstica con dimensiones a relevar desde un enfoque de género, con el fin de contar con insumos que otorguen un panorama general del estado de situación de una proporción de trabajadoras y

trabajadores. La finalidad de estos insumos apuntó a producir conocimientos que serán utilizados por el Área de Gestión Social para continuar delineando acciones en la UAM que contribuyan a reducir la desigualdad entre hombres y mujeres.

En este sentido, el Área de Gestión Social funciona como un «puente» (Rodríguez et al., 2001) ante las problemáticas manifiestas e identificadas en la UAM, con especial preocupación en las manifestaciones cotidianas en el ámbito laboral que reflejan situaciones desiguales entre hombres y mujeres. En este marco surge la propuesta de generar el EPI con el fin de que estudiantes de la Universidad de la República (Udelar) y docentes del programa podamos contribuir a dar respuesta a las preocupaciones identificadas.

## La encuesta y sus dimensiones

Para definir las dimensiones a explorar, se utilizó como insumo teórico el Modelo de gestión de calidad con equidad de género (Mides, 2016), como una herramienta que permite identificar las brechas de género existentes en el ámbito laboral y contribuir a erradicarlas. Se adaptaron indicadores a los objetivos del presente estudio, colocando énfasis en realizar un diagnóstico del estado de situación desde una aproximación general. Las dimensiones indagadas fueron caracterización sociodemográfica, puestos de trabajo, personas dependientes, oportunidades de capacitación y desarrollo. Por último, se planteó una pregunta abierta que explora la percepción sobre las diferencias entre hombres y mujeres.

Las encuestas fueron aplicadas por estudiantes de diversas disciplinas quienes recorrieron el espacio de la UAM, entrevistando a las personas de forma aleatoria. Se pudo realizar un total de veintiuna encuestas, de las cuales catorce fueron a trabajadoras y siete a trabajadores de diversas secciones. Cabe aclarar que hubo personas que no quisieron ser encuestadas, en su totalidad hombres, por lo que la muestra quedó representada por catorce mujeres y siete hombres quienes aceptaron participar. Si bien la cantidad de mujeres encuestadas duplica la cantidad de hombres, de los resultados se desprenden datos que se ponen en diálogo con la literatura disponible en los estudios de género y que reportan situaciones de desigualdad que se visibilizan en algunas áreas: reciente incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado, pero con fuerte protagonismo en tareas no remuneradas; uso desigual del tiempo con ideas rígidas sobre los papeles de género; representaciones sociales que interpretan a las mujeres como sujetos tutelados y con supuestas capacidades únicamente en el mundo privado y reproductivo, así como conductas sexistas que limitan la posibilidad de circulación por el espacio, entre otras.

## Caracterización sociodemográfica

La primera dimensión buscó conocer el género con el cual las personas se identifican, edad y ascendencia étnico-racial. La mayoría de las personas encuestadas se identificaron con el género femenino (61,9 %), mientras que el resto con el género masculino (38,1 %). En cuanto a la edad, poco más de la mitad de las personas entrevistadas se encontraba entre los 18 y 30 años (once mujeres y un hombre). Las personas encuestadas mayores de 50 años fueron en su totalidad hombres con años de permanencia en el ámbito laboral, lo cual se vincula con una inserción más perdurable y alejada en el tiempo, mientras que las mujeres encuestadas se concentran en edades más jóvenes.

En los últimos cuarenta años se produjo una incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral (Genta y Perrota, 2015). Sin embargo, la permanencia de los hombres en este ámbito responde a históricos mandatos de género y al reforzamiento del rol de proveedor económico, que condiciona la antigüedad laboral diferencial. La histórica división sexual del trabajo que refiere a la distribución de las actividades necesarias para la supervivencia en dos subsistemas, el de reproducción de la vida humana y la producción de mercancías (Genta y Perrota, 2015), ha reforzado un «contrato sexual» definiendo un modelo de «hombre proveedor de ingresos-mujer ama de casa» (Carrasco, 2003, p. 11). Esto repercute en una rigidización de los roles de género que en el contexto actual, se ha visto cuestionado con el fenómeno de una mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral. Aun así, el ámbito productivo contiene ciertas barreras en términos de género que condicionan el acceso y la permanencia de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres. Esto tiene dos consecuencias visibles: por un lado, la sobrecarga de tareas remuneradas y no remuneradas en las mujeres, como se observará en la dimensión de personas dependientes, y, por otro, en la concentración de las mujeres en ciertas ramas de actividad laboral para las cuales se considera que tienen las «habilidades naturales para hacerlo» (Genta y Perrota, 2015, p. 145), siendo aquellas tareas que presentan peores condiciones salariales, de capacitación y de trayectoria.

En lo que refiere a la ascendencia étnico racial, los hombres en su totalidad manifiestan ser blancos, mientras que dos de las mujeres expresan tener ascendencia afro y otras dos, indígena. Asimismo, estas mujeres son quienes reportan tener mayor número de hijos e hijas y un nivel de escolarización menor. A partir de un análisis interseccional, podemos dar cuenta de la combinatoria de identidades «sobre una base de múltiples factores que se afectan entre sí, donde cada uno agrega su peso a la carga general de la desigualdad» (AWID, 2004, p. 3). La interseccionalidad nos permite comprender que la desigualdad de género también dialoga con otros factores como lo son la clase y la raza. Nos propone revelar las variadas identidades y observar las desventajas que se dan como consecuencia de la combinatoria de identidades.

## Puestos de trabajo

En cuanto a las distintas ramas de actividad, las mujeres se ramifican en las siguientes: administrativa, operadora, cafetera, vendedora, encargada, empleada, coordinadora y trabajadoras del Plan ABC. Los hombres se ramifican en administrativo, operador, patrón, empleado y coordinador. De las catorce mujeres, nueve se concentran en cargos de operadora, cafetería y Plan ABC. De los siete hombres, cuatro se encuentran en la categoría de empleados y operadores mientras que tres de ellos se encuentran en puestos de administración, coordinación y patrón. Se visualiza que los cargos ocupados tanto por hombres como por mujeres son diversificados y la mayoría de las personas entrevistadas no se encuentra en lugares jerárquicos. La ramificación de las tareas realizadas por mujeres es coincidente con el aumento de la participación femenina en la fuerza de trabajo a nivel general. Sin embargo, se puede observar segregación horizontal que refiere a la concentración de mujeres en puestos de trabajo relacionados a supuestas «habilidades naturales» para desempeñar determinadas tareas (Espino, 2010).

Existen ramas de actividad feminizadas donde están representadas solo las mujeres entrevistadas, siendo empleos mayormente relacionados a tareas de apoyo y servicio (cafetería y trabajadoras del Plan ABC). De las seis mujeres que desarrollan tareas en estos puestos, cuatro de ellas manifiestan tener ascendencia afro e indígenas, lo cual refuerza desde un análisis interseccional las distintas identidades que colocan a las personas en situaciones de vulnerabilidad social.

## Personas dependientes

En esta dimensión se exploran las estrategias de cuidado implementadas y la conciliación del tiempo entre las tareas remuneradas y no remuneradas, con énfasis en el trabajo doméstico y de cuidados. Asimismo, se observan distintas percepciones sobre las representaciones sociales del cuidado para hombres y mujeres.

De las catorce mujeres encuestadas, ocho manifiestan tener personas a cargo: una cuida a una persona adulta y las otras siete, a hijos e hijas. De siete hombres, dos se encuentran en esta situación. De estos, uno de ellos expresa que las personas a cargo son la «mujer y la nieta» y el otro, su hija. Se observa que poco más de la mitad de las mujeres encuestadas manifiesta realizar tareas de cuidados, y menos de la mitad de los hombres expresa encontrarse en esta situación. De estas ocho mujeres, cuando se les consulta sobre cómo resuelven los cuidados mientras realizan tareas remuneradas, seis responden que lo hacen a través de redes familiares o vecinales (madre, hermana, hija, tía, vecinas), mientras que otras dos expresan que son los progenitores quienes cuidan. Se observa que las estrategias focalizadas sobre figuras femeninas (tía, hermana, hija, madre) se encuentran mediadas por factores culturales relacionados con las normas sociales que determinan el



ideal de cuidado y las personas destinadas para ejercerlo. De las encuestas surge que el cuidado mayormente es con base en las redes familiares y comunitarias, principalmente cubierto por figuras femeninas no remuneradas.

Los cuidados refieren a la «atención de las necesidades cotidianas de las personas en situación de dependencia, pudiendo ser realizadas por una persona remunerada o no remunerada, familiar o no familiar, en una institución o en el ámbito del hogar» (Batthyány et al., 2018, p. 5). Se distribuyen dentro de lo que se denomina 'régimen de bienestar', que se define como la forma interdependiente en que el cuidado se produce y distribuye entre el Estado, el mercado, las familias y la comunidad (Batthyány et al., 2018).

Existen dos tipos de regímenes: familistas y desfamiliarizadores. El primero hace referencia a cómo la responsabilidad de los cuidados recae sobre las familias y principalmente sobre las mujeres en las redes de parentesco y, por lo general, es un trabajo no remunerado. El segundo refiere a que las principales fuentes de bienestar son remuneradas, y quien las provee son las instituciones públicas y el mercado. Cuando existe una mayor presencia del Estado en los regímenes de bienestar, se evidencian menores niveles de desigualdad de género, puesto que se asume un rol relevante en la organización social del cuidado y se da respuesta a la sobrecarga que implica la conciliación de lo remunerado y no remunerado. Frente a una menor presencia del Estado, la organización social del cuidado tiende a ser mayormente familista (Batthyány et al., 2018). Si los cuidados recaen sobre las figuras femeninas y las redes comunitarias como lo constatan las encuestas, el régimen de bienestar social presente es el familista, en donde sus costos y sus cargas recaen sobre todo en las mujeres, repercutiendo en dificultades para la autonomía económica, participación política, tiempo de ocio y descanso, entre otras.

Frente a las dos situaciones en las que el padre cuida, se resalta la posibilidad de distribuir este trabajo entre hombres y mujeres, pudiendo cuestionar los roles basados en la tradicional división sexual del trabajo. Esto es una expresión de la conformación de modelos diferentes al tradicional «mujer ama de casa-hombre proveedor», configurando nuevos arreglos familiares. Frente a las personas que han tenido que ausentarse de su trabajo remunerado para cuidar a personas dependientes, tres mujeres manifiestan estar bajo esta situación: una cuando se enferma su madre, otra por cuidado de sus hijas e hijos (faltó «varias veces») y la otra cuya hija es cuidada por su progenitor. Distinta es la situación de ausentismo de los hombres, puesto que el que ha tenido que hacerlo ha sido por «cuidado propio», siendo el que plantea que tiene bajo su cuidado a la «mujer y nieta».

Se puede observar que la integración entre la vida familiar y laboral no tendría el mismo significado para mujeres y hombres, configurándose una sobrecarga (doble jornada o doble presencia) para las mujeres que da cuenta de las limitaciones que esta situación comporta bajo la organización social. A su vez, se deja entrever que uno de los progenitores que reporta cuidar no cubre la totalidad de las tareas que implica el trabajo remunerado en este sentido, a pesar de lo que



se expresó más arriba respecto de la posibilidad de pensar en otros arreglos familiares que no impliquen una figura femenina totalmente disponible para estas tareas.

Se constatan nociones diferenciales en relación con lo que se entiende por cuidado, dado que para las mujeres esto se relaciona con el brindar atención a personas dependientes con todas las tareas que esto conlleva, mientras que para algunos hombres esta noción se relaciona con motivos personales. Uno de ellos manifiesta que tiene a su cargo su «mujer», y expresa que esta también desarrolla tareas en el ámbito remunerado. Se puede pensar en cómo esto configura una idea tutelada sobre «la mujer», que se manifiesta por medio de creencias basadas en un esquema jerárquico, limitando el reconocimiento de la posibilidad de desarrollar autonomía en igualdad de condiciones.

En cuanto al trabajo doméstico, diez de las catorce mujeres expresan que se dedican a las tareas domésticas; dos de ellas manifiestan dedicarse «todo el día», y de las que no tienen hijos e hijas a cargo, tres expresan realizar este tipo de tareas. En cuanto a los hombres, solo uno manifiesta realizar tareas domésticas y dos de ellos comparten que son sus parejas quienes se dedican al trabajo doméstico. Al respecto, se expresa: «Yo y mi mujer trabajamos. Ella se encarga del hogar»; «colaboro en el hogar cuando mi mujer se levanta con el pie izquierdo»; «solo estudio y trabajo, no ayudo en trabajos domésticos».

A pesar de que algunos hombres reportan cuidar a niños y niñas, aún se mantiene una visión rígida sobre la división sexual del trabajo, basada en que las figuras masculinas proveen el sustento económico para el hogar y las figuras femeninas mantienen tareas relacionadas a lo doméstico, con la salvedad de que estas últimas sostienen una presencia en el trabajo remunerado de igual forma que los hombres encuestados. La división sexual del trabajo se sostiene por medio de representaciones sociales y culturales de las tareas domésticas y de cuidados como actividades secundarias o de poco valor. Aguirre (2006) resalta que las tareas no remuneradas también contribuyen a satisfacer las necesidades humanas y a sostener la vida, sin las cuales las personas no podrían desempeñarse ni desarrollarse en el ámbito público. Uno de los nudos críticos en términos de desigualdad de género repercute en el mayor reconocimiento y valoración social que nuestras sociedades atribuyen a la producción de mercancías por sobre la reproducción de la vida.

## Oportunidades de capacitación y desarrollo

Esta dimensión explora, por un lado, la formación de hombres y mujeres por cuenta propia y, por otro, la participación en actividades formativas en la UAM. Estas oportunidades de capacitación refieren a posibilidades formativas en materia de cursos que mejoran el acceso al empleo en general (inglés, informática, cursos cortos de Inefop, manipulación de alimentos) y el desempeño en él. Además, se

nombra la finalización de estudios en la enseñanza secundaria también como posibilidad de mejorar la inserción al mundo del trabajo remunerado.

En relación con la formación por cuenta propia, de los siete hombres encuestados, seis de ellos se formaron con énfasis en el desempeño laboral cotidiano, mientras que de las catorce mujeres, cinco de ellas lo hicieron en estos términos. En relación con la formación en la UAM, dos de los siete hombres manifiestan haber tomado cursos, mientras que de la totalidad de mujeres encuestadas, cinco lo hicieron; son ellas quienes mayormente adhieren a propuestas formativas en el marco del trabajo remunerado.

Se observa que los hombres se han formado en mayor medida por fuera de las actividades laborales, mientras que menos de la mitad de las mujeres lo han hecho por estos medios. La posibilidad de tomar cursos por fuera del trabajo remunerado tiene relación con el uso de tiempo; los hombres pueden capacitarse más con objetivos propios de formación para el desempeño laboral, dado el mayor tiempo disponible para ello, mientras que las mujeres tienen mayor posibilidad de formarse en el marco de su trabajo remunerado, por la sobrecarga de tareas que sostienen fuera de él.

## **¿Percibes que existen diferencias entre mujeres y hombres dentro de la UAM?**

Frente a la pregunta sobre si la persona observa diferencias entre hombres y mujeres, cuatro de ellas manifiestan que el ambiente laboral es hostil, con comentarios en ocasiones humillantes y ofensivos, y tres de ellas no logran responder la pregunta. Otra de las respuestas estuvo centrada en nombrar la diferencia por la «fuerza que tiene el hombre», mientras que el resto de las mujeres expresan no observar distinciones. Cabe resaltar que dos de ellas remiten no circular por el espacio por estar expuestas a situaciones de acoso sexual. En cuanto a la opinión de los hombres, cuatro expresan no observar ninguna diferencia y uno manifiesta que todas las personas son iguales («todos por igual»). Otro nombra la existencia de situaciones de violencia doméstica en que se ha prohibido el ingreso a los agresores, mientras que el último remite a que siempre existió el «piropo», pero, según el entrevistado, estas situaciones cesan cuando las mujeres adquieren una mayor visibilidad en la dinámica cotidiana.

De lo relatado se desprende la manifestación de situaciones de violencia basada en género de dos tipos, violencia doméstica y acoso sexual, las cuales repercuten de manera negativa en la sensación de seguridad y anulan el libre ejercicio de los derechos humanos. Esta problemática hunde sus raíces en un orden sexual violento que se materializa por medio de la socialización de género (Calce et al., 2015), jerarquizando las diferencias y esencializándolas. Así, lo diferencial entre hombres

y mujeres considera que son distintos tanto en modos de conducirse como en las tareas que realizan, así como en «la valoración de lo que uno y otra hacen: lo masculino es lo relevante y lo femenino, lo secundario» (Calce et al., 2015, p. 44). Las autoras citadas manifiestan que las jerarquías de género se expresan tanto en acciones mínimas como en aquellas de mayor evidencia, como lo es la violencia física, por ejemplo. En cuanto a las primeras, podemos resaltar que están atravesadas por comentarios que tienden a reforzar estereotipos que sostienen diferencial valor en el plano cultural. Frente a la pregunta sobre la diferencia, una de las mujeres resalta el atributo de potencia masculina ligado a la fuerza y otra expresa que ha recibido comentarios relacionados con que las mujeres son solamente útiles para realizar tareas domésticas.

En lo que refiere al acoso sexual, según Magnone y Pacci (2018) existen distintos estudios que describen a qué aspectos este se asocia en el ámbito laboral, y resaltan «la dominación numérica y normativa de un grupo sobre otro, la cultura de la organización [...] y cómo se estructura y divide el trabajo» (p. 85). Como fue descrito antes, si bien a lo largo de los años la cantidad de mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo ha ido en aumento, algunas actividades que forman parte del polo logístico se caracterizan no solo por un mayor número de hombres que se desempeñan en las distintas secciones, sino por una clara división de tareas. La dominación numérica y las normas que rigen el ejercicio de las actividades atraviesan las prácticas cotidianas. Asimismo, la organización del trabajo está mediada por actividades de carga fuertemente masculinizadas, que resaltan la utilización de la fuerza como atributo masculino, y por tareas de apoyo y servicios (como el servicio de cafetería, por ejemplo) que suelen ser actividades mayormente feminizadas, por lo general consideradas secundarias.

## Conclusiones y desafíos

Si bien se observa que la situación de las mujeres en la UAM ha mejorado en cuanto a su participación en la fuerza de trabajo, existen parámetros claros de ser analizables desde las diferentes trayectorias de vida para hombres y mujeres, y que repercuten en las dimensiones estudiadas. La reciente incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo a nivel general se refleja en el mayor número de participación en distintas ramas y puestos laborales, lo que da cuenta de un cambio sociodemográfico. En la UAM, esto se manifiesta por medio de ramas de actividad que las mujeres han ido ocupando a lo largo de la historia hasta la actualidad, y que se acompañó con su creciente participación en la fuerza de trabajo. Aun así, se visualizan, por un lado, aspectos que hacen a la segregación horizontal, donde existen ramas laborales fuertemente masculinizadas y feminizadas y, por el otro, una rigidización de papeles de género basados en la histórica división sexual del trabajo que impactan en dos sentidos: en la sobrecarga sobre las mujeres de

tener que conciliar de manera individual los tiempos de trabajo no remunerado y remunerado, y en representaciones sociales que resultan en comentarios discriminatorios. A su vez, desde una perspectiva interseccional, las mujeres que se encuentran desempeñando tareas en puestos fuertemente feminizados expresan tener ascendencia afro e indígena, con mayor número de hijos e hijas a cargo y con un nivel de escolarización menor. Esto da cuenta de las múltiples identidades que se entrecruzan y generan situaciones de desventaja. Asimismo, se observa una feminización del cuidado con base en figuras femeninas familiares y comunitarias como estrategias que utilizan las mujeres para la inserción al trabajo remunerado. Se resalta, además, un ambiente laboral que para algunas resulta hostil, con comentarios humillantes y ofensivos, que repercute en que algunas de ellas no circulen por el espacio.

Los estudios de género nos brindan importantes herramientas para visibilizar la desigualdad y poder generar acciones para abordar situaciones que, al basarse en constructos históricos, son posibles de revertir. Los modos en los que la desigualdad se expresa han configurado realidades estructurales de dificultosa remoción, pero continuar colocando estas temáticas en agenda tiene como objetivo construir condiciones más equitativas e igualitarias entre mujeres y hombres.

## Referencias bibliográficas

- Aguirre, R. (2006). *Hacia el reconocimiento de conceptos centrales del análisis de Género. El Uruguay desde la sociología V*. DS-FCS-Udelar. Montevideo
- Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo [AWID]. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. *Derechos de las mujeres y cambio económico n.o 9*.
- Batthyány, K., Genta, N., y Scavino, S. (2018). *Cambios y permanencias en las estrategias de cuidado infantil en el curso de vida: un análisis de género. Informe final*. Concurso de Proyecto de Investigación: «Primera infancia: análisis comparado de la primera y segunda ola de la Encuesta de Nutrición, Desarrollo Infantil y Salud (ENDIS)».
- Calce, C, España, V, Goñi Mazzitelli, M, Magnone, N, Mesa, S, Meza Tananta, F, Pacci, G, Rostagnol, S y Viera Cherro, M. (2015.). *La violencia contra las mujeres en la agenda pública. Aportes en clave interdisciplinar*. Udelar. CSIC.
- Carrasco, C. (2003). La sostenibilidad de la vida humana ¿un asunto de mujeres? En M. León (comp.), *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*. Porto Alegre, Brasil: REMTE - Marcha Mundial Mujeres.
- Intendencia de Montevideo [IM]. (2013). *75 años del Mercado Modelo: de la granja a la mesa*. [https://issuu.com/cmdf/docs/web-mercado\\_modelo](https://issuu.com/cmdf/docs/web-mercado_modelo)
- Espino, A. (2007). Género y pobreza: discusión conceptual y desafíos. *Revista La ventana*, 26, 8-39.
- Espino, A. (2010). *Economía feminista*. Instituto de Economía. Serie Documentos de Trabajo DT 5 /10.
- Genta, N. y Perrotta, V. (2015). Cuando las mujeres son breadwinners ¿quién asume el trabajo no remunerado? En Batthyany, Karina (coord.). En K. Batthyány (ed.). *Los tiempos del bienestar social: género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*. Udelar. FCS - Mides: InMujeres. <https://hdl.handle.net/20.500.12008/9610>

- Magnone, N. y Pacci, G. (2018). Hacia la comprensión del acoso sexual laboral y educativo. En M. V. Espasandín y A. López (coords.). *Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo. Aportes hacia una propuesta de intervención*. Publicaciones Artículo 2, Udelar. <https://hdl.handle.net/20.500.12008/20222>
- Ministerio de Desarrollo Social [Mides]. (2016). Modelo de gestión de calidad con equidad de género (2016). <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/2019-03/version-final-final-modelo-dic2017.pdf>
- Rodríguez, A., Giménez, L., Netto, C., Bagnato, M. y Marotta, C. De ofertas y demandas: una propuesta de intervención en psicología comunitaria. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 10, 2. <https://hdl.handle.net/20.500.12008/21692>
- Soria, A. (2022). *Desigualdad de género en el mercado laboral Uruguayo en el contexto de la heterogeneidad estructural*. Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo [Ciedur].
- Unidad Agroalimentaria Metropolitana [UAM]. (2022). *La comercialización mayorista en números*. *Observatorio Granjero*. <https://www.uam.com.uy/images/pdf/Infograf%C3%ADa2022001.pdf>