

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Gestión

Maestría en Gerencia para el Desarrollo

Mención en Gerencia Social

Maternidad y desarrollo profesional

Andrea Katherine Alvarado Rodríguez

Tutor: Raúl Eduardo Mideros Morales

Quito, 2020



Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Andrea Katherine Alvarado Rodríguez, autor de la tesis intitulada “Maternidad y desarrollo profesional”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Estudios de la Cultura en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

13 de marzo de 2020

Firma: _____

Resumen

¿Es posible ejercer nuestra maternidad deseada y desarrollarnos profesionalmente? Fue la pregunta que me hice y retumbó en mi cabeza al retornar a la vida laboral. Tras unas cortas semanas de permiso por maternidad, mantener el vínculo, la lactancia, y el nido con tu bebé resulta un desafío, a ratos, imposible de alcanzar.

Egresé hace varios años y entonces mi tema de tesis era distinto e implicaba viajar para la obtención de información, pero luego de convertirme en madre las prioridades de mi vida cambiaron y al cabo de varios intentos por desarrollar mi tema fue imposible hacerlo. Entonces, decidí buscar respuesta a aquella interrogante que tanto me inquietaba.

El presente trabajo indaga en las facilidades y en las limitaciones que las mujeres padecemos cuando decidimos ser madres, y atravesamos las fronteras de lo permitido para compatibilizar la maternidad y el desarrollo profesional, ¿realmente, es posible ser madre y mujer trabajadora? Mi investigación pretende mostrar cómo las mujeres, a través del grupo investigado, han sobrellevado estos roles en su vida. Partiré desde una revisión bibliográfica para mostrar la construcción histórica del concepto de maternidad, los cambios que experimentamos a nivel físico y emocional, así como las opciones y limitaciones con las que nos encontramos en el camino.

En el desarrollo de mi trabajo he descubierto interesantes resultados, uno de ellos muestra como la mujer al convertirse en madre implementa, en función de su realidad, el tipo de maternidad que le es permitido. Si esa realidad implica trabajar para su desarrollo profesional o para la manutención de sus hijos, significará la delegación de la crianza a un tercero (guardería, abuelos, empleada doméstica), especialmente en trabajos con relación de dependencia, en los cuales la jornada laboral es de 8 horas.

En otros casos, las mujeres han decidido buscar alternativas más flexibles (*freelance*, teletrabajo, etc.), para de esta forma brindarles más tiempo a sus hijas/os pero aún no existen las condiciones en el país para que se garanticen los derechos de la mujer en estos contextos, lo que complejiza este tipo de vinculación laboral y además representa una gran carga al estar 100% como responsables del cuidado.

Palabras clave: mujer-madre, maternidad, desarrollo profesional, familia, sociedad, Estado.

A mi hija, Zoe, y a mi bebé que viene en camino, quienes desde el vientre me han impulsado para alcanzar este logro y no dejarme caer por convertirme en madre. Que este logro represente para ambos que el cielo es el límite a nuestros sueños.

Agradecimientos

Agradezco a mi familia, Raquel, Vinicio, Estefanía, Andrés y Carlos, por el apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de mi vida y por creer siempre en mí. A mi esposo por impulsarme a continuar formándome y demostrarme siempre su admiración. A todas las mujeres que fueron parte de la presente investigación y me apoyaron durante el desarrollo de este trabajo y a mi tutor, doctor Raúl Mideros, por enseñarme a mirar más allá de los “lugares comunes” y desafiarme a buscar otras respuestas.

Tabla de contenidos

Introducción	15
Capítulo primero: Aproximación histórico-conceptual a la maternidad.....	19
1. Evolución histórica del concepto de maternidad.....	19
1.1. La maternidad en la mitología, cultura griega y el Imperio romano	20
1.2. La maternidad en la Edad Media.....	22
1.3. Siglos XVII y XVIII.....	22
1.4. Siglos XX y XXI	23
1.5. Evolución histórica y cultural de la significación de maternidad en América Latina.....	25
Capítulo segundo: La maternidad, entre lo biológico y las construcciones socioculturales.....	27
1. La mujer: el embarazo y el parto	29
2. La mujer y la lactancia.....	32
Capítulo tercero: Inclusión de la mujer en la economía	37
1. División sexual del trabajo	37
1.1. Economía de cuidado o trabajo no remunerado del hogar	40
2. Nuevas formas de trabajo como alternativas laborales	42
3. Mujer y proyecto de vida.....	44
4. La situación laboral de la mujer en Ecuador	46
5. Marco normativo para las mujeres-madres en el Ecuador	48
Capítulo cuarto: Resultados y análisis de encuesta, grupo focal y entrevistas.....	53
1. Encuesta en línea	53
1.1. Diseño del instrumento.....	53
1.2. Resultados.....	54
1.1.1. Datos generales.....	54
1.1.2. Compatibilidad maternidad y desarrollo profesional	58

1.1.3. Familia, maternidad y desarrollo profesional	60
1.1.4. El desarrollo profesional en el ámbito laboral respecto a la maternidad....	65
1.1.5. La sociedad frente a la maternidad y desarrollo profesional	68
2. Entrevistas	70
2.1. Diseño del instrumento	70
2.2. Resultados.....	71
3. Grupo focal	74
3.1. Diseño del instrumento	74
3.2. Resultados.....	75
Conclusiones.....	77
Bibliografía.....	81
Anexos.....	85

Gráficos y tablas

Lista de tablas

Tabla 1 Beneficios de la lactancia materna	33
Tabla 2 Grupos Etarios	54
Tabla 3 Número de hijas/os	55
Tabla 4 Profesión por área de conocimiento	57

Lista de gráficos

Gráfico 1 Autoidentificación étnica	55
Gráfico 2 Instrucción formal	56
Gráfico 3 Ocupación actual	57
Gráfico 4 Relación contractual	58
Gráfico 5 Tiempo de cuidado/crianza y Tiempo de trabajo/actividad productiva	58
Gráfico 6 Compatibilidad maternidad y desarrollo profesional	59
Gráfico 7 Mecanismos para compatibilizar maternidad y desarrollo profesional.....	59
Gráfico 8 Razones de incompatibilidad maternidad y desarrollo profesional.....	59
Gráfico 9 Ejercicio pleno de la maternidad	60
Gráfico 10 Razones que han impedido ejercer plenamente maternidad	61
Gráfico 11 Apoyo de padre de hijas/os	61
Gráfico 12 Razones por las que el padre delega responsabilidad.....	62
Gráfico 13 Apoyo familiar	62
Gráfico 14 Elementos de apoyo familiar	62
Gráfico 15 Elementos de limitación por parte de familia.....	63
Gráfico 16 Cuidado de hijas/os en terceros	64
Gráfico 17 Cuidado y crianza compartida.....	64
Gráfico 18 Cuestionamientos por parte de círculo cercano.....	65
Gráfico 19 Razones cuestionamientos por círculo cercano.....	65
Gráfico 20 Priorización desarrollo profesional frente maternidad	66
Gráfico 21 Razones para priorizar desarrollo profesional frente maternidad	66
Gráfico 22 Oportunidades para ejercer maternidad en lugar de trabajo.....	67

Gráfico 23 Elementos de apoyo en lugar de trabajo.....	67
Gráfico 24 Limitaciones en lugar de trabajo para ejercer maternidad presente	67
Gráfico 25 Elementos sociales de apoyo	68
Gráfico 26 Elementos sociales de limitación	69
Gráfico 27 Culpa por no ejercer maternidad acorde estereotipos sociales.....	69
Gráfico 28 Razones para culpa por no ejercer maternidad acorde estereotipos sociales	70

Introducción

Al momento no tengo trabajo, pero mientras trabajé,
me di cuenta que la jornada laboral que se maneja en
nuestro país es incompatible con el ejercicio de una
maternidad plena.

(Mujer – madre, 18 de septiembre de 2019, encuesta)

Yo paso todo el tiempo con mi hijo, yo soy quien lo
envía al cole, quien lo espera al llegar a casa, con quien
pasa las tardes y hace deberes.

(Mujer – madre, 17 de septiembre de 2019, encuesta)

Actualmente, las mujeres continúan enfrentando situaciones de discriminación en todos los aspectos y contextos en los que se desarrollan, las mismas que se enfatizan cuando toman la decisión de ser madres. Entre los más evidentes está el ámbito laboral, a pesar de que la lucha de las mujeres ha logrado la consecución de múltiples normas, mecanismos, estrategias, planes, programas, entre otras formas que protegen y garantizan sus derechos, aún no han conseguido un trato equitativo en cuanto a remuneraciones ante actividades similares, oportunidades y apoyos para mujeres embarazadas, o en periodo de lactancia y demás.

Los límites que se le ha impuesto a la mujer en su desarrollo profesional, conocidos como *Techo de Cristal*¹, a lo cual se añade la responsabilidad personal como madres, las conduce a la paradójica decisión sobre la prioridad que marcará sus vidas: la maternidad o el desarrollo profesional.

Ante lo expuesto, esta investigación pretende comprender la compatibilidad entre el desarrollo profesional de la mujer y la maternidad, entendida ésta como la manera en que la madre interviene activamente en la crianza y formación de su hija/o con su propio y particular paradigma. Asimismo, conocer si existe, realmente, un punto de equilibrio para la maternidad y el desarrollo profesional en el Ecuador, dado por las condiciones laborales, apoyo de la sociedad y el Estado. A través de encuestas, entrevistas y un grupo focal se accedió a información, desde las mismas mujeres-madres, sobre las alternativas para sobrellevar estos dos roles.

¹ Concepto que surge para definir las barreras normalizadas en la sociedad para detener el avance de las mujeres en el ámbito profesional.

La experiencia de la maternidad representa un redescubrimiento de capacidades y potencialidades, un universo nuevo de sensaciones, emociones y pensamientos, en el cual la razón da paso a la sinrazón y la existencia revela nuevas subjetividades al amamantar, al cuidar y al brindar amor a un ser que depende, para su crecimiento y bienestar de una mujer.

En la sociedad ecuatoriana la mujer que decide ser madre carga con una gran responsabilidad, tanto la asignada socialmente como la derivada del compromiso de criar seres humanos críticos, solidarios y responsables con las necesidades sociales. Sin embargo, esta tarea tan importante no es suficientemente valorada por la sociedad y, más aún, es minimizada

Desde mi perspectiva, la maternidad no debería significar el abandono del proyecto de vida imaginado, pero que existen barreras que no permiten concretar lo planificado y obligan a la mujer a replantear sus estrategias, ya que un ser depende de ella.

En el Ecuador no existen condiciones que faciliten el cumplimiento de estos roles, de madre responsable y profesional competente, desde mi experiencia, al convertirme en madre viví la marginación de las actividades que requería mi cargo, que le atribuyo a mi período de lactancia, pues eso suponía “menos compromiso” con las actividades planificadas. Incluso experimenté una falta de empatía por parte de mis compañeros, quienes, en su mayoría, aún no tenían hijos y por ello no comprendían mi necesidad por reencontrarme lo más pronto con mi bebé y que eso signifique el respeto a mi jornada de lactancia.

Personalmente me encontré en una disyuntiva al retomar mis actividades laborales, por un lado, el deseo de seguir creciendo profesionalmente, pero por otro el fuerte anhelo de compartir cada instante con mi hija y aprovechar al máximo de su presencia en mi vida. Me pregunté si más mujeres sentirían esto y por ello decidí emprender este desafío, el cual además me permitiría graduarme.

No podemos negar que la responsabilidad sobre la crianza del bebé está mayormente en las manos de la madre, esto, por los roles asignados socialmente pero además por el apego o vínculo que se genera entre la madre y su hijo/a, sin embargo, no existen apoyos suficientes desde la sociedad y el Estado para que pueda cumplirse.

El trabajo está dividido en cuatro capítulos, el primero muestra la transformación del concepto de maternidad en diferentes etapas históricas de la sociedad, lo cual permite ubicar los cambios que atravesó el concepto y cómo lo entendemos en la actualidad.

En el capítulo segundo, se exponen los cambios físicos, biológicos, sociales y culturales que supone el convertirse en madre y como estos inciden en la reconstrucción del proyecto de vida y crianza del bebé.

El capítulo tercero trata sobre la división sexual del trabajo, a partir de la cual se determinan y distribuyen los roles asignados a hombres y mujeres en las actividades productivas y reproductivas. También, se examina la economía del cuidado y los medios que utiliza la mujer en la construcción de su proyecto de vida. A lo señalado se añaden las opciones laborales emergentes que faciliten a la mujer la consecución de sus objetivos personales, profesionales y maternos. Asimismo, se incorpora en este acápite lo concerniente a la normativa nacional e internacional establecida para garantizar y proteger los derechos de las mujeres-madres en el Ecuador.

Finalmente, en el capítulo cuarto se analizan y sistematizan los resultados obtenidos de la investigación realizada con mujeres-madres, mediante la aplicación de encuestas, entrevistas y grupo focal, cuyo fin se encaminó en identificar los mecanismos que utilizan las mujeres-madres para lograr un pleno desarrollo profesional que evite la fractura en la relación maternidad-trabajo.

Capítulo primero

Aproximación histórico-conceptual a la maternidad

El presente capítulo tiene como objetivo realizar una aproximación a la evolución histórica del concepto de maternidad dentro de distintas etapas de la evolución histórica de la sociedad, a fin de aportar con los elementos necesarios para la comprensión y contextualización de la acepción actual de maternidad dentro de una sociedad que determina roles específicos para cada uno de los sexos y, por tanto, enfrenta a la mujer a la tarea de establecer mecanismos de soporte para cumplir con sus objetivos de vida.

1. Evolución histórica del concepto de maternidad

Esto me invita a ver cómo han vivido la experiencia de la maternidad mis primas, amigas, y personas cercanas a mí, y sobre todo cómo me siento ante eso, que cosas suceden en mí. Pero también pienso, no sólo se trata de cómo mi familia ha construido el rol de la mujer y el ideal de una madre, sino también en qué cultura y en qué etapa social e histórica hemos crecido, lo que empuja a la familia en general a construir este tipo de “realidades”, a las que “no se cuestionan” sino que se “introyectan o asumen sin oponerse” considerándolas como correctas (Hernández 2017, 113).

La maternidad es una experiencia compleja y multidimensional, tal como lo expresa Hernández, que exige ser estudiada de manera multidisciplinar, puesto que, además de la dimensión biológica, incluye otras dimensiones, dependientes del contexto sociocultural e histórico. Por tanto, su significación es múltiple, compleja y heterogénea, por lo que no es posible referirse a una representación unívoca de la práctica colectiva, tampoco a manifestaciones basadas en estereotipos (Cortes 2015, 2).

Para aclarar lo expuesto, es necesario realizar una aproximación a la definición del *ser mujer*, la cual está estrechamente ligada al término identidad, en tanto alude al reconocimiento del propio ser y su diferencia con los otros. Además, que “la identidad se construye en torno al deseo o motivación de las personas, a su capacidad de elección y a la posibilidad de decidirse por aquello que más lo identifique” (Agudelo, Bedoya, y Osorio 2016, 311), aspecto que se construye condicionado por el contexto cultural e histórico, y no exclusivamente por sus características biológicas, fisiológicas y de género, con las cuales se ha vinculado a la mujer con la maternidad (Agudelo, Bedoya, y Osorio 2016, 311).

Al respecto, tradicionalmente la identidad femenina se ha visto en función del ideal maternal hegemónico, lo que, de muchas maneras, condiciona roles e identidades en las mujeres, en sus deseos y aspiraciones. En consecuencia, la maternidad no es inherente a todas las mujeres, sino que la responsabilidad maternal ha sido impuesta desde la sociedad mediante la configuración de estereotipos sociales y religiosos, a lo que contribuyen los mensajes propagados por los medios de comunicación, las campañas publicitarias, el conjunto de sistemas y valores que imponen un enfoque androcéntrico y enaltecen la maternidad; mientras que, en las mujeres, la maternidad es vista de forma polisémica, en razón, fundamentalmente, de la construcción de su identidad y su entorno sociocultural (Arias 2018, 150).

De esta manera, la maternidad constituye una práctica cultural que, debido a la diversidad existente, varía según el cuadro de valores de género imperantes en el contexto cultural y social. Es decir, es el género, como un conjunto de categorías representativas, lo que designa ser hombre o mujer, tanto en lo individual como en lo colectivo. Asimismo, el rol que asumen frente a la atención y cuidado de las/os hijas/os, el significado que se da a *lo femenino* y *lo masculino*, y los juicios en relación a lo que define a varones y mujeres.

Es necesario indicar que las diferentes acepciones sobre maternidad, están atravesadas por una serie de particularidades estrechamente vinculadas a la diversidad en la construcción de las identidades: raciales, étnicas, de clase, sexuales, de edad, de región, de nación, entre otras; lo cual deja sin efecto el antiguo enfoque de *naturalidad* asignado a la mujer en relación a la maternidad (Arias 2018, 153).

Lo dicho con antelación, exige poner de manifiesto la forma en la que se trata el tema de la maternidad como resultado directo de su evolución histórica, con el fin de comprender el rol de la mujer en su calidad de madre y en su desarrollo personal, aspectos centrales de este estudio. Es así como, la concepción sobre maternidad se transforma paralelamente a las etapas históricas de los diferentes sistemas de producción económicos, políticos, sociales y culturales, los mismos que serán abordados en adelante (Barrantes y Cubero 2014, 30).

1.1. La maternidad en la mitología, cultura griega y el Imperio romano

Durante la Época Antigua y en la Baja Edad Media, el alto índice de mortalidad exigía que la mujer tenga muchos hijos, a fin de multiplicar la población. Cabe indicar

que la palabra *maternidad* no formaba parte del léxico griego o latín, a pesar de que su función era latente en la mitología, donde se resalta la creación de diosas hembras, cuya existencia estaba unida al sedentarismo y a la tierra. Así se visualiza, en esta etapa, que la vida es inherente al cuerpo de la mujer, a quien se le atribuye, por un lado, la representación del universo en la condición de Madre bondadosa que lo entrega todo; y, por otro lado, como símbolo de la fertilidad (Molina 2006, 92).

En aquellas épocas, la participación del padre en la procreación era invisibilizada, pues existía la creencia de que únicamente la mujer mantenía y alimentaba en su seno la prolongación de la vida de su tribu (Molina 2006, 94). En aquellas sociedades no existían patrones de dominación; por el contrario, las relaciones sociales se fundamentaban en la solidaridad, sistema que se destruye por la invasión de pueblos guerreros y se transforma en sociedades de carácter dominante y patriarcal; dando lugar a que la diosa se subordine y divida sus atributos entre varias diosas que simbolizan complejas y multifacéticas características femeninas (Molina 2006, 97).

Los griegos incorporan a su cosmología diosas y castas de la época prehelénica, cuyas características se relacionan con el periodo matriarcal, como la diosa ParqenoV²; mientras que, segregan aquellas que se encuentran menos incluidas al patriarcado como lo es la diosa Afrodita símbolo “del amor, la belleza y la sensualidad, entabla relaciones por decisión propia y nunca es victimizada”, su función procreadora se supedita a su orientación erótica (Izzedin-Bouquet y Pachajoa-Lonoño 2011, 152).

Durante el Imperio romano la mujer es considerada, exclusivamente, para la procreación, el cuidado y crianza de sus descendientes es asignado a terceros, lo cual impide la creación de lazos afectivos con la madre, tomando relevancia la figura paterna (Izzedin-Bouquet y Pachajoa-Lonoño 2011, 152).

² María Elisa Molina (2006) refiere a Parqeno V como aquella mujer célibe de la época prehelénica considerada virgen, aunque no siempre es virgen, por lo que tiene libertad y dominio sobre su cuerpo por lo que debe ser dominada mediante la “defloración”. Al respecto, Molina (2006) manifiesta que “Esta concepción de mujer tiene prestigio en la época pre-helénica. Sin embargo, según Devereux (1989), los griegos no hacen una integración eficaz de la sexualidad, sacralizando la figura de parqenoV arcaica y convirtiéndola en la “santa mujer”. Así la función de Afrodita como diosa de la procreación queda subordinada por completo a su vocación puramente erótica.”

1.2. La maternidad en la Edad Media

Entre los siglos IX y XIV, durante la Edad Media en Europa, se señalan importantes hitos sobre la concepción de maternidad, sustentados en aclaraciones bíblicas y criterios morales clericales, en base a lo cual se designa a esta época como una de las etapas más misóginas de la historia (Molina 2006, 94).

Para el siglo XII, la Iglesia crea los términos maternitas y paternitas, otorgándole un enfoque espiritual a la maternidad, mediante lo cual el rol educativo de la madre fue impuesto. Esto se destaca en base a la figura de la Virgen María, quien representa la mujer, al punto en que el marianismo se erige como un símbolo universal. Al respecto, Montecinos (1993), citado por Molina (2006) manifiesta que:

el marianismo es un símbolo universal, que en el caso de América Latina adquiere particularidades del ethos cultural, para homologar la figura de la Virgen a las mujeres populares como: "...una María erguida apurando el cáliz del sufrimiento al pie de la cruz. ...mujer fuerte... ejemplo de tantas otras, cargadas de hijos y dolores, que cargan también la cruz del pueblo pobre y le ayudan a caminar" (Molina 2006, 95).

Cabe oponer a esto, el papel que la Iglesia designa al hombre respecto a la mujer, promulgada en la Biblia (Epístola a Los Efesios), en la que San Pablo contradice la teología igualitaria de Cristo y establece la jerarquía del hombre; en consecuencia, el padre-esposo ostenta el poder y la mujer queda subordinada a éste, destinada a ejercer el papel del "Otro" (Molina 2006, 95).

1.3. Siglos XVII y XVIII

En este periodo, el niño empieza a ser considerado como un ser que requiere de atención y cuidado, por tanto surgen nuevas formas de vínculos familiares, constituyéndose la madre en el puntal de la familia, en razón de que se le otorgan los dones de amor y empatía (Izzedin-Bouquet, y Pachajoa-Lonoño 2011, 154).

La maternidad es vista como planteamiento presentado desde el enfoque biológico. Por su parte, el puritanismo inglés propaga la idea de que los niños "necesitan ser 'redimidos', 'reformados' por una estricta disciplina de castigos, instrucción religiosa y participación en la vida laboral" (Molina 2006, 96); como resultado de ello los responsables de su educación son los padres, la Iglesia y la sociedad, mientras que la madre es, exclusivamente, considerada suelo donde se planta una semilla.

En la Ilustración se propaga el modelo terrenal de la *buena madre*, al intentar vincular la maternidad espiritual y carnal; en todo caso, prevalece la sumisión a la autoridad del padre, aunque se incrementa la importancia de la crianza de los hijos, en otras palabras, la función materna abstrae la individualidad de la mujer en la medida en que su función reproductora pasa a un segundo plano en la relación afectiva, dando lugar a la educación maternal, característica esencial de la *buena madre*; a la vez que divide los roles materno y paterno, destinando, al primero, la responsabilidad de la crianza de los hijos; mientras que al segundo el de manutención del hogar.

Durante la Revolución Industrial se produce un rompimiento ideológico entre el hogar y el mundo, causado por el cambio en la forma de producción, pues la agricultura es reemplazada por la fábrica, de tal manera que las mujeres pertenecientes a la burguesía se mantienen en el espacio privado del hogar, a cargo de sus hijos y de los cuidados de la familia (Molina 2006, 96).

Molina explica que, entre la clase obrera, los pobres y los migrantes, existe poca separación entre lo público y lo privado, en razón de que toda la familia se ve abocada a ser fuerza laboral, los hijos continúan siendo trabajadores; y, las madres carecen del tiempo para expresar afecto o ser protectoras (Molina 2006, 97).

A finales del siglo XIX, Molina (2006) sostiene que: “la nueva soberanía de la razón y la lógica, el desarrollo científico y sus métodos, empieza a dominar la medicina, la administración pública y doméstica, la crianza y todos los ámbitos de la sociedad” (Molina 2006, 100), debido a lo cual los roles de las mujeres se transforman y requieren de mayor formación para estar preparadas para la crianza de los hijos, cuya educación adquiere relevancia incluso desde el mismo Estado. “La tarea de las madres es ahora entender a cada hijo como individuo, estar atenta a su estadio de desarrollo, ser objetiva y reflexiva para responder a sus necesidades” (Izzedin-Bouquet, y Pachajoa-Lonoño 2011, 154). En relación a las madres pobres se incrementa la presión para que salgan a trabajar, lo más pronto, a penas luego de que sus hijos superen la primera infancia (Molina 2006, 99).

1.4. Siglos XX y XXI

Para el siglo XX, la maternidad ya no es equivalente a realización personal, los roles parentales son redefinidos y la mujer asume actividades vinculadas con el ámbito laboral fuera del hogar. Entre los factores que influyeron para la inserción de la mujer en

el mercado laboral se encuentran: las crisis económicas, las transformaciones sociales y el aplazamiento de las uniones maritales. Las mujeres no sólo incursionan en lo laboral, sino también en lo político y científico (Molina 2006, 100).

En los años sesenta del siglo XX se exacerbó el criterio del amor maternal; a partir de entonces, en el contexto de la historia demográfica, surgen investigaciones relacionadas con la fecundidad, lo cual da lugar a la invención de los métodos anticonceptivos. Posteriormente, se pone énfasis en la historia antropológica concerniente a los estudios de la historia de la familia, la infancia y de la vida privada. De esta manera, la maternidad se inserta, tomando como eje central, la experiencia de las mujeres-madres en el marco de un contexto individual y social, contraponiendo el pasado y el presente (Molina 2006, 101).

En el siglo actual, el debate sobre la maternidad gira en torno a los ámbitos público y privado; en el privado se resalta el criterio del *sujeto mujer*, y la autodeterminación de esta sobre su fecundidad; en el público, se aduce a que las condiciones socioeconómicas causaron el proceso de desprivatización, sobre la base de dos aspectos fundamentales: “las distintas ciencias médicas, psicológicas y educativas produjeron en las madres la sensación de incompetencia, y las exigencias del mundo laboral volvieron necesario ocuparse del cuidado de los hijos de una manera institucional” (Molina 2006, 101).

Actualmente, la connotación del término maternidad ha sido desplazada por el de función materna, frente a lo cual se exige una responsabilidad parental compartida, en la que necesariamente debe estar incluida la familia y sociedad. El término coparentalidad incluye a la madre y al padre en la responsabilidad común que tienen sobre la crianza de sus hijas/os; dicho concepto se contrapone a la imposición de los roles y estereotipos establecidos respecto de la maternidad y la paternidad, asimismo intenta romper con las inequidades de las que ha sido objeto la mujer (Izzedin-Bouquet, y Pachajoa-Lonoño 2011, 155).

Es posible, entonces, identificar que, al igual que la maternidad, la connotación de paternidad ha ido evolucionando acorde al contexto histórico, social, económico y cultural de las distintas sociedades. Asimismo, la función paterna responde al enfoque estructural del sistema que le establece al padre los parámetros que debe cumplir, tal como se lo ha observado a lo largo de este acápite.

1.5. Evolución histórica y cultural de la significación de maternidad en América Latina

Si bien es cierto que el recuento histórico y cultural que se ha realizado en torno a la maternidad tiene elementos coincidentes a nivel mundial, se ve necesario aterrizar a nuestras realidades latinoamericanas, para lo cual se realiza una aproximación a las características particulares correspondientes a la noción de maternidad en América Latina.

En este sentido, es importante destacar que la situación actual de las mujeres latinoamericanas es el resultado de todo un proceso histórico y cultural, cuyo origen se enmarca en el periodo prehispánico, y, posteriormente, la conquista y colonización española, dando lugar a la conformación de modelos de familia bien distintos (Guardia 2013, 7).

Dentro de este contexto, anterior al surgimiento de las culturas precolombinas, durante la prehistoria de América, el papel desempeñado por la mujer fue fundamental y determinante para el avance de estas sociedades, en razón de que su trabajo y participación en la producción de alimentos, la elaboración de tecnologías o el cuidado de sus hijas/os permitió que se originaran nuevas formas de vida y prácticas que favorecieron estructuras organizativas más evolucionadas (Robles 2014, 97).

La prueba de ello se evidencia en las múltiples estatuillas encontradas a lo largo de América. En Ecuador, la representación de la mujer se encuentra en las fabricaciones realizadas por la Cultura Chorrera (Periodo Formativo tardío 1200-500 a.C.), por la Cultura Tumacu-Tolita (500 a.C.-500 d.C.) y por la Cultura Guangala (Desarrollo General 500 a.C.-500 d.C.). En su gran mayoría, se muestran desnudas y resaltando prominentemente su sexo, el embarazo y la maternidad. Al respecto, surge la hipótesis de que estos cambios físicos significaban la intervención directa de los dioses, debido a que la interacción de los dioses con lo terrenal permitía comprender los fenómenos naturales (Robles 2014, 95).

En consecuencia, para las culturas prehispánicas la mujer como madre fue el prototipo inmutable y trascendental en su cosmovisión, donde a partir de la fecundidad se exaltaba a la mujer como dadora de vida, y por tanto, asumió el papel fundamental en la creación del mundo, a pesar de que haya existido un mayor número de dioses masculinos (Instituto Más de México 2016).

Es así como, la mujer de aquella época construyó un sistema de descendencia donde predominaba la línea materna, constituyéndose la abuela materna en fundadora y líder del linaje y por tanto del ayllu, mediante lo cual se garantizaba el poder y el prestigio frente a otros grupos (Robles 2014, 96).

Posteriormente, la llegada de los españoles a América inscribió una transformación destructiva y caótica de la organización social autóctona, en la que los indígenas se convirtieron en la clase social esclavizada, y en este marco la mujer ocupó el último peldaño (Costa 2018, 2).

Agregando a lo anterior, muchas mujeres indígenas fueron violentadas y forzadas por los conquistadores a constituirse en sus concubinas; y, además, a trabajar para el español en repartimientos, mitas y encomiendas, logrando, de esta manera, la ruptura de las familias indígenas al alejarse de sus lugares de origen (Costa 2018,5).

Para inicios del siglo XVI, España incentivó la emigración familiar con el fin de mantener la estructura familiar e impedir el mestizaje con las mujeres indígenas, aunque este ya se dio desde un inicio. Sin embargo, el arribo de las mujeres españolas, acompañadas de sus esposos fue mínimo. En este caso, su papel fue el de transmisora de la cultura material y doméstica española, al igual que de la religión. La mayoría de mujeres españolas que arribaron a América tenían la pretensión de unirse con algún conquistador para mejorar su condición social. Aquellas que no lo lograron, se ocuparon en otras labores como sirvientas, vendedoras, tejedoras, o incluso, como prostitutas (Pontificia Universidad Católica de Chile s.f.).

Capítulo segundo

La maternidad, entre lo biológico y las construcciones socioculturales

La evolución de la significación de maternidad en la sociedad se construye a partir de dos ámbitos; por un lado, factores históricos, sociales y culturales, y, por otro, aquellos aspectos relacionados a factores biológicos, mismos que plantean que la mujer se determina y construye como individuo a partir de su condición biológica la que, en última instancia, está ligada a la idea de ser madre. Por lo que la imagen de *ser madre* se asocia, generalmente, con el embarazo, el parto y la crianza de las/os hijas/os.

Aunque las características fisiológicas y biológicas de la maternidad son inherentes a la mujer, las categorías madre y mujer se estructuran desde una construcción sociocultural e histórica; es decir, la forma de explicar estos procesos naturales y su influencia en el enfoque sobre la feminidad es cambiante según la época y el contexto (Abajo-Llama, Bermant, Cuadrada-Majó, Galaman, y Soto-Bermant 2016, 23).

Ahora bien, la presencia de factores socioculturales vinculan directamente a la madre con el *ser dador de vida y de conservación de ella*; así como la dependencia y los lazos afectivos que se crean entre ella y su progenie, en razón de la necesidad del ser humano, durante sus primeros años de vida, de cuidado y protección permanentes, lo que da lugar a que se desarrolle un vínculo emocional permanente a lo largo de la vida (Hauser 2016, 154). Es así como:

Contrariamente, las creencias culturales han sobre cargado de tal manera el rol de madre, que se amplía el tiempo y la intensidad de la preocupación materna a todos los momentos de crianza en la infancia y la adolescencia, según estas creencias las madres habrían de priorizar incuestionablemente las necesidades y demandas del hijo antes que las propias, y en caso de no hacerlo podrían ser juzgadas como “no suficientemente buenas” (Agudelo, Bedoya, y Osorio 2016, 308).

Actualmente, la participación y mayor incidencia de la mujer en el ámbito de lo público ha modificado el enfoque tradicional de la función materna, sin que esto signifique una forma diferente de socialización y responsabilidad de la mujer frente al cuidado y crianza; puesto que, además del rol materno, realiza la labor de proveedora, lo cual supone una sobrecarga física y emocional que no considera la afectación personal que implica (Abajo-Llama, Bermant, Cuadrada-Majó, Galaman y Soto-Bermant 2016, 25-26).

Al respecto, muchas mujeres se plantean cuestionamientos en torno al cumplimiento de sus expectativas, por un lado, si la maternidad constituye el acto que enriquecerá su vida, o, por otro, si una carrera profesional será la cristalización de sus anhelos personales. Y, en caso de plantearse ambas, a cuál de ambos objetivos deberá dar prioridad. Esto en razón de que la mayoría considera que la maternidad es parte fundamental de sus vidas, sin embargo, no están dispuestas a abandonar su afirmación personal que se traduce en independencia económica y autonomía en la vida social. Todo esto conduce a redefinir y reubicar la función materna en la sociedad; asimismo, posibilitar la toma de decisión de la mujer sobre su capacidad reproductiva (Hauser 2016, 5).

En todo caso, en la presente investigación, al hablar de maternidad se hace referencia a la reproducción sociocultural, enmarcada en las interrelaciones sociales y en la interacción entre la sociedad y el Estado, lo cual determina “formas organizadas, sociales, de reproducción de la vida humana, de la especie, de los grupos sociales y de los sujetos particulares” (Dios-Vallejo 2014, 74). Además, está condicionada por un conjunto de aspectos que caracterizan el estado de salud para toda la vida como son: “la menarquía, la menstruación, la fertilidad, el embarazo, el aborto, la viabilidad del parto, las condiciones puerperales, la producción de leche, el climaterio y la menopausia” (Dios-Vallejo 2014, 74).

En este sentido, los estudios que han analizado la experiencia de la maternidad demuestran que aún predomina el estereotipo de la *buena madre* en torno a enfoques esencialistas y universalistas sobre la naturaleza femenina, planteamiento que está profundamente enraizado en la cultura popular, en el discurso médico y, además, propagado mediante la educación, los medios de comunicación, entre otros (Garrido-Luque, Álvaro-Estramiana, y Rosas-Torres 2018, 4).

En el caso de América Latina, todavía son escasas las investigaciones que han abordado el tema de la maternidad, aún más cuando se trata del significado que le dan a la maternidad las propias gestantes. Lo poco que se ha avanzado al respecto se encuentra ligado a la promoción de la salud materno-infantil. De tal manera que:

La maternidad en los servicios de salud ha sido abordada, principalmente, desde su componente biológico, mediante el uso del paradigma empírico-analítico o modelo biomédico centrado en los factores de riesgo, cuyo indicador centinela es la mortalidad materna (MM), y cuyos insumos son las políticas de atención materna, los programas de atención prenatal y los indicadores de la vigilancia en salud pública de la MM y de la mortalidad perinatal (Cáceres-Manrique, Molina-Marín, y Ruiz-Rodríguez 2014, 319).

Así pues, se resta importancia al alcance que tiene la maternidad para las mujeres; ya que lo contrario permitiría que las mujeres se empoderen de los programas de promoción de salud, especialmente durante el período de gestación, cuando es fundamental el acompañamiento y educación para el cuidado de la salud. Asimismo, motivaría a las gestantes a informarse, solicitar atención médica, acudir a las instituciones de salud, aportar elementos para la mejora de los programas de atención prenatal, que brinden “una atención humanizada, productiva, reflexiva y acorde con las necesidades y expectativas de las mujeres, tal como lo sugieren las políticas internacionales a favor de la maternidad saludable” (Cáceres-Manrique, Molina-Marín, y Ruiz-Rodríguez 2014, 319).

1. La mujer: el embarazo y el parto

Cabe en este punto reiterar la serie de cuestionamientos que surgen en la mujer ante el proceso de la maternidad, los que se originan desde el inicio del embarazo y que, generalmente, cambian rápidamente. Así, se inicia con la sospecha de embarazo; continúa con la *confirmación, asimilación y acomodación del embarazo al proyecto de vida*; la confirmación dada por los síntomas y los movimientos fetales; cambios en la imagen corporal y aumento del tamaño del vientre; entre otros. Paralelamente a ello, se presentan cambios psicológicos de tipo emocional determinados por el contexto económico, social y cultural que rodea a cada gestante. Por tanto, el embarazo constituye una experiencia particular, distinta para cada mujer, en cada etapa de gestación, incluso, con cada hija e hijo; al igual que las expectativas que se plantean las madres en relación a sus progenies (Cáceres-Manrique, Molina-Marín, y Ruiz-Rodríguez 2014, 321).

En un estudio de Cáceres-Manrique, Molina-Marín y Ruiz-Rodríguez (2014) se realizaron entrevistas a varias embarazadas, cuya postura respalda la maternidad como un proceso, por lo cual es importante traer a colación dichas manifestaciones:

Estoy en una serie de pasos, por un tiempo lo llevo en mi vientre y lo cuido, luego sale al mundo, pero igual yo sigo cuidándolo, porque no tendría sentido, ser mamá solo por esos 9 meses no tendría razón de ser (35 años, casada, segundo embarazo).
La maternidad es formar a una persona, cuidar, proteger y formar... uno al principio está cuidando y luego protege y forma a un ser humano (28 años, casada, primer embarazo).
Uno está pensando cómo quiere la educación de sus hijos, cómo los va criar, pero yo creo que también eso va cambiando a medida que pasa el tiempo (31 años, casada, primer embarazo) (321).

Es un hecho que la maternidad para las embarazadas es una gran responsabilidad, esencialmente por lo que implica la crianza, la formación en valores, brindarles a sus hijas e hijos las herramientas necesarias para que puedan salir adelante, cuidar que no les falte nada, pero sobretodo (a mi criterio), el compromiso con la sociedad por la formación de un ser humano crítico, tolerante y propositivo a las necesidades sociales. Al respecto, en una investigación realizada por Agudelo, Bedoya, y Osorio (2016) algunas embarazadas indicaron que:

La vida cambia, todo cambia, hay que tener más responsabilidad porque ya no eres solo tú sino también la vida de otra persona. Maduras, cambias tus sueños, por enfocarte en sacar adelante los sueños y metas de la persona que viene en camino” (mujer participante, 2016).

(...) Primero mi hija y mientras que yo pueda trataré de darle felicidad, así sea a costa mía, yo lo haré, eso sí lo tengo muy claro yo siempre buscaré que ella sea feliz porque mi felicidad es ella” (mujer participante, 2016) (309)

Dichas manifestaciones expresan posturas personales tendientes a cumplir con las expectativas exigidas por su contexto social que busca un desempeño materno calificado, por sí misma y por los demás, como positivo; en razón de que la responsabilidad materna recae con mayor peso en las mujeres, en comparación con los hombres (Agudelo, Bedoya, y Osorio 2016, 309).

En consecuencia, un embarazo no se reduce a la gestación de un nuevo ser, sino que conlleva replantearse varios aspectos de la vida de la mujer en torno a ejercer la maternidad; es decir, frente al embarazo las mujeres pueden presentar diferentes posturas diversos pensamientos y sentimientos; así, un embarazo puede ser o no deseado, ser o no planeado. La identidad que se tenga acerca de ser mujer y los capitales con los que se cuenta determinarán cómo las mujeres tomen decisiones sobre su cuerpo y sexualidad, cómo vivan y enfrenten su embarazo (Dios-Vallejo 2014, 77).

Ahora bien, culturalmente se ha construido la idea de que el embarazo y, en general, la maternidad son etapas que la mujer vive llena de felicidad, sueños y esperanzas, es decir, el embarazo ha sido idealizado como la etapa de “dulce espera”; no obstante, detrás de ese proceso físico y emocional existen una serie de problemas que la mujer debe enfrentar como resultado de una sociedad que no entiende sus necesidades.

En relación a lo antedicho, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés), agencia federal del Gobierno de Estados

Unidos, sostiene que las mujeres son víctimas de discriminación por embarazo en varios aspectos, tales como:

- Trato desfavorable a las empleadas o solicitantes de empleo por embarazo, parto o indisposición médica vinculada al embarazo o parto.
- Se discrimina por embarazo en diferentes parámetros relacionados con el empleo, estos son: contratación, remuneración, asignaciones laborales, ascensos, capacitación, beneficios complementarios (seguro médico, licencia), entre otros.
- Trato discriminatorio al no otorgar licencias temporales cuando se presenta una afección médica con el embarazo o el parto, o exigir certificados que acrediten su estado de salud debido al proceso de gestación o parto.
- Acoso a la mujer embarazada debido a una decisión laboral negativa, como por ejemplo que sea despedida o designada a un puesto inferior, lo cual genera un ambiente laboral hostil u ofensivo.

Por otra parte, en la actualidad se observan dos acontecimientos que se presentan a nivel mundial; por un lado, el incremento de la participación de la mujer con hijos menores en el ámbito laboral; y, por otro, el aumento de la responsabilidad de los padres en el cuidado de los hijos. Ante lo cual, la mayoría de países han establecido un permiso de maternidad a fin de que las mujeres puedan resolver sus obligaciones laborales y, en pocos países el permiso paternal; así, se denomina *permiso parental*. Al respecto, las universidades McGill y Northeastern en un estudio realizado sobre este tema en 190 países, obtuvieron como resultado que 178 de ellos otorgan permisos de maternidad, 50 autorizan permisos de paternidad; y, que en tres de estos países no garantizan ningún permiso por maternidad: Estados Unidos, Swazilandia y Papua Nueva Guinea (Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España 2014, 40).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) apenas 34 países cumplen con la recomendación de otorgar el permiso de maternidad en un tiempo mínimo de 14 semanas y una remuneración no inferior de dos tercios de sus ingresos laborales. Sin embargo, alrededor de 830 millones de trabajadoras del mundo no poseen esta protección de maternidad; de éstas el 80% corresponde a Asia y África (Organización Internacional del Trabajo 2014, 20).

Adicional, este organismo expresa que los países europeos son los que garantizan permisos de maternidad más largos en todo el mundo. A la cabeza se encuentra Croacia con 410 días de permiso; seguido de Montenegro, Bosnia y Albania con 365 días; Reino Unido y Noruega con 315 días; Suecia con 240 días. En cambio, los países de África o Asia son los que menos tiempo de permiso de maternidad ofrecen, entre ellos Malasia y Sudán que licencian por 8 semanas cada uno (Organización Internacional del Trabajo 2014, 22).

En lo que respecta a América Latina, Venezuela se encuentra a la vanguardia con 182 días de permiso de maternidad; Chile y Cuba con 156 días; Brasil y Costa Rica con 120 días; Colombia con 98 días; Argentina, Bolivia y Perú con 90 días; Paraguay, Ecuador, México, Uruguay, El Salvador, Honduras y Nicaragua con 84 días; y, Puerto Rico con 56 días (Organización Internacional del Trabajo 2014, 21).

Con relación a los permisos de paternidad en el mundo: Noruega ofrece 98 días; Islandia y Eslovenia 90 días; Suecia 70 días; Finlandia 54 días; en la mayoría de los otros países europeos entre 10 y 15 días; mientras en Latinoamérica, Venezuela otorga al padre 14 días de permiso; mientras que en el resto de países varía entre 8 y 15 días (Organización Internacional del Trabajo 2014, 19).

2. La mujer y la lactancia

Otro aspecto esencial en torno a la maternidad constituye la lactancia materna exclusiva. Sobre este tema, la Asamblea Mundial de la Salud estableció un documento directriz en el 2012: “Plan integral de aplicación sobre nutrición de la madre, el lactante y el niño pequeño”. En el que se establecieron seis metas mundiales de nutrición para 2025, entre ellas: incrementar hasta al menos un 50% la tasa de lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses. El objetivo de este Plan consistía en convocar a que los Estados Miembros optimicen los índices de lactancia materna exclusiva en los menores de seis meses, mediante la implementación de políticas que fortalezcan la atención, la inversión y la acción para las madres lactantes y sus bebés (Organización Mundial de la Salud, UNICEF y Partnership 2017, 4).

Al respecto, varios estudios han demostrado que la lactancia materna exclusiva es fundamental para una óptima alimentación infantil, debido a sus múltiples ventajas. Por lo cual, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) recomiendan la “Lactancia materna exclusiva durante los

primeros seis meses de vida e iniciar la alimentación complementaria, adecuada y segura, a partir de los seis meses de edad, manteniendo la lactancia materna hasta los 2 años de edad o más” (Martínez-Galán, Martín-Gallardo, Macarro-Ruiz, Martínez-Martín y Manrique-Tejedor 2016, 8).

La lactancia materna (LM) constituye el alimento natural y óptimo para los neonatos, puesto que brinda todos los nutrientes indispensables para su desarrollo y crecimiento. Las múltiples ventajas, físicas y psicológicas, tanto para la madre como para el recién nacido se enmarcan en parámetros de salud, cultural, económico y social (Vila, Soriano, Murillo, Pérez, y Castro 2018, 97).

Tabla 1
Beneficios de la lactancia materna

Beneficios neonatos	Beneficios maternos	Beneficios sociales
<ul style="list-style-type: none"> • Favorece el establecimiento del vínculo materno-filial. • Desarrolla inmunización pasiva, protegiendo al lactante de enfermedades. • Reduce prevalencia de diarrea, bacteriemia, la neumonía y meningitis en el primer año de vida. • Reduce riesgo de sufrir síndrome de muerte súbita, alergias, asma, leucemia en la infancia y la incidencia de padecer obesidad y diabetes mellitus en la etapa adulta. • Incrementa nivel de coeficiente intelectual. • Protege contra aparición de enfermedades de la niñez y aparición de enfermedades en etapas posteriores de la vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Favorece el vínculo con el neonato. • Incremento de la pérdida de peso en el posparto. • Disminuye el riesgo de sufrir cáncer de mama o de ovario, y de diabetes tipo 1 y 2. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de las tasas de morbimortalidad infantil. • Contribuye a una población infantil sana. • Favorece la no violencia.

Fuente: Martínez-Galán, Martín-Gallardo, Macarro-Ruiz, Martínez-Martín y Manrique-Tejedor (2016)

Elaboración propia

A pesar de los beneficios descritos, aún se mantienen bajas tasas y abandono prematuro de la LM, a nivel mundial. En relación a esta problemática, las tasas inadecuadas de lactancia natural exclusiva se deben a factores socioculturales, factores asociados a los sistemas de salud y factores comerciales, así como a un conocimiento deficiente de la lactancia materna. Entre los factores citados figuran los siguientes:

- creencias de los cuidadores y de la sociedad que favorecen la alimentación mixta (esto es, creencia de que un lactante necesita líquidos o sólidos adicionales antes de los 6 meses, porque la leche materna por sí sola no es adecuada);
- prácticas y políticas hospitalarias y sanitarias que no apoyan la lactancia materna;

- ausencia de personas de apoyo capacitadas (en los centros sanitarios y en la comunidad);
- promoción agresiva de preparados para lactantes, leche en polvo y otros sucedáneos de la leche materna;
- carencias en cuanto a permisos legales por maternidad y otras políticas laborales que fomenten la lactancia cuando la madre se reincorpora al trabajo;
- desconocimiento de los peligros asociados a una alimentación distinta de la lactancia materna exclusiva, así como de las técnicas de lactancia adecuadas, por parte de las mujeres, sus parejas, sus familias, los profesionales sanitarios y los responsables de la elaboración de políticas (Comité de Lactancia Materna 2016, 2).

El inicio de la LM se produce en la mayoría de países del mundo; sin embargo, durante los primeros meses de vida da lugar a una creciente reducción. Los datos indican que mundialmente el 43% de las/os niñas/os continúan recibiendo la LM a los 6 meses de vida; tal situación se observa en los países sudasiáticos, cuya tasa es del 60%, en África del Este y Sur de 57%, mientras que en muchas regiones es de apenas 30% (Comité de Lactancia Materna 2016, 3).

En lo concerniente a los países con mayores ingresos, la preocupación es mayor, en razón de que la información recopilada indica que, en el caso de Australia, en el 2010, la LM iniciaba con el 90%; empero, a los 6 meses, apenas el 2% mantenía la LME; otro ejemplo es el de Estados Unidos, en el 2013, la LM iniciaba con un porcentaje del 76%, que a los 6 meses disminuía hasta el 16% (Comité de Lactancia Materna 2016, 3).

La tasa de LME, entre los años 1995 y 2015, a nivel mundial aumentaron del 24.9% al 43%. El mayor incremento se produjo en África Subsahariana del 28% al 42%; y, en el Sur de Asia del 36 al 64%. Mientras que en zonas de Europa, donde tenían información y solo hasta el 2008, el incremento fue del 19% al 27% (Comité de Lactancia Materna 2016, 4).

Al margen de lo anterior, el ordenamiento jurídico de nuestro país que se relaciona con el embarazo y la lactancia, esto es permisos para chequeos médicos, parto, horas de lactancia, remuneraciones, entre otros, se los observa en el acápite 5 del siguiente capítulo.

En definitiva, la implementación de políticas y programas pertinentes y oportunos permitirán anular los obstáculos estructurales y sociales que impiden la capacidad de las mujeres de utilizar la lactancia materna en condiciones favorables; es así como, en países donde la LME es apoyada, protegida y promovida, se incrementa la posibilidad de que las mujeres alimenten a sus criaturas exclusivamente de esta forma (Organización Mundial de la Salud 2016, 17).

Asimismo, la OMS y la UNICEF convocan a todos los países del mundo a incrementar la lactancia materna exclusiva con la actuación desde diferentes niveles: los sistemas de salud, las comunidades y las políticas mediante la incorporación y aplicación de políticas y programas encaminados a la consecución de la Estrategia Mundial para la alimentación del lactante y del niño pequeño (Organización Mundial de la Salud, UNICEF y Partnership 2017; 15).

Capítulo tercero

Inclusión de la mujer en la economía

En el presente capítulo se aborda la división sexual del trabajo como una forma de organización social, económica y política que da lugar a la conformación de una estructura sobre la que se sustentan relaciones sociales de poder y que, además, determina las formas en que se distribuyen las actividades productivas y reproductivas. A partir de ahí, se analiza la economía de cuidado y las formas en que las mujeres, en general, construyen su proyecto de vida condicionadas, en su mayoría, por las tareas que socialmente les son asignadas.

Asimismo, se analizan las alternativas laborales emergentes como mecanismo que abre el camino para que muchas mujeres puedan cumplir sus objetivos personales, profesionales y maternos. Para finalmente, realizar un breve análisis sobre la situación de las mujeres-madres en el Ecuador.

1. División sexual del trabajo

Si comparamos algunas sociedades en donde se establece que tejer canastas es una actividad exclusivamente masculina, y que sólo los hombres, por su destreza especial, la pueden realizar, y a las mujeres les está totalmente prohibido, con sociedades donde ocurre totalmente lo contrario, donde tejer canastas es un oficio absolutamente femenino, y no hay hombre que quiera hacerlo, lo que salta a la vista es lo absurdo de la prohibición. El tabú se construye a partir de una realidad: la diferente anatomía de hombres y mujeres, pero la valoración cultural es totalmente distinta. Y si comparamos a esas dos sociedades con otras, donde tejer canastas es asunto de habilidad, y lo pueden hacer hombres y mujeres, entonces tal vez podemos vislumbrar un mundo diferente, sin reglas rígidas de género (Lamas 1996, 10).

La división sexual del trabajo refiere a la distribución social de actividades y tareas designadas, de manera diferenciada, a hombres y mujeres; es decir, la presencia de procesos de *sexualización* determina la inserción de la persona en el ámbito laboral acorde a características basadas en el sistema sexo/género (Mosqueda-Díaz y otros 2013).

Al respecto, el papel que juega el género, como un conjunto de preceptos establecidos por la sociedad sobre el comportamiento de *lo femenino* y *lo masculino*, que varían según la cultura, clase social, nivel generacional y grupo étnico de las personas, han evidenciado una forma generalizada de la división sexual del trabajo. Así, para las

mujeres, se sustenta en la maternidad, en la crianza y en el cuidado, por tanto, le corresponde el ámbito privado-; mientras que al hombre se lo identifica con tareas relacionadas a la política, el trabajo, la organización de la sociedad, por tanto, está destinado al ámbito público (Lamas 1996, 7).

La división sexual del trabajo surge desde el origen de las sociedades. Es así como, en las comunidades primitivas, se designaba a los hombres la tarea de recolección y caza debido a su fuerza física; y a las mujeres la recolección y la reproducción. Esta distribución de tareas se realizaba en función de una mayor eficacia para la supervivencia de la comunidad (Mosqueda-Díaz y otros 2013, 71).

Con el paso del tiempo, la estabilidad familiar se supedita a la adquisición de un ingreso económico denominado salario, por lo que la idea originaria de división del trabajo por sexo quedó sin sustento. Inicialmente, el trabajo asalariado fue realizado únicamente por hombres; en tanto que las mujeres se dedicaron a las labores domésticas que, al ser desarrolladas al interno del hogar, han sido invisibilizadas y desvalorizadas socialmente. Esta situación cambió luego de la Segunda Guerra Mundial, cuando las mujeres tuvieron que insertarse en el mercado laboral; sin embargo, las actividades que, en su mayoría desarrollaban, fueron consideradas secundarias y, por ende, sus salarios eran inferiores a los que percibían los hombres, incluso con las mismas cargas laborales, circunstancia que se mantiene hasta la actualidad (Mosqueda-Díaz y otros 2013, 71).

Cabe en este punto resaltar que la repartición social del trabajo, dividida entre hombres y mujeres, se presenta en dos aspectos. Por un lado, el trabajo que realizan las mujeres es de tipo *reproductivo* en la esfera de lo *privado*; éste se relaciona con todas las actividades de organización, mantenimiento y cuidado del hogar, al igual que de satisfacción de necesidades de la familia; sin contar con reconocimiento económico ni social. En contraposición, el trabajo ejercido por los hombres es de naturaleza *productiva* y se desarrolla en el espacio *público*. Aunque la inserción de las mujeres es cada vez mayor en el área laboral de lo público, se observa “una segregación de las mujeres en determinados sectores de actividad, ocupaciones y puestos de trabajos, los que habitualmente carecen de poder dentro de la institución y con salarios más reducidos” (Mosqueda-Díaz y otros 2013, 73).

Lo dicho pone de manifiesto que:

El punto focal de la actividad económica de la mujer se origina en su función específica en la reproducción de la fuerza de trabajo. En esa función se halla la raíz de las diferentes

formas que la subordinación de la mujer ha adoptado en distintas sociedades; de este modo, la participación de la mujer en la producción, la naturaleza de su trabajo y la división del trabajo entre los sexos se consideran resultado de sus actividades reproductoras, resultado condicionado también por la naturaleza del proceso productivo y por las exigencias de un sistema determinado de crecimiento y acumulación (Benería 1979, 1).

Ampliando lo anterior, la idea de subordinación de la mujer se sustenta en factores, además de económicos, ideológicos, políticos y sociales, que giran en torno al control de las diferentes formas de *reproducción*, término vinculado a la perpetuación de los sistemas sociales. En este sentido, Benería (1979) señala tres formas de reproducción: la social, la biológica y la fuerza de trabajo. La social tiene que ver con la reproducción de los contextos que mantienen un sistema social. La reproducción biológica se relaciona con la procreación y crianza de las/os hijas/os y constituye un elemento esencial en la reproducción de la fuerza de trabajo, puesto que le concierne el proceso mediante el cual esas personas se convierten en trabajadores (Benería 1979, 5-6).

Retomando lo concerniente al enfoque de género en relación a la división sexual del trabajo, éste permite comprender que los estereotipos impuestos en la sociedad son los que limitan y condicionan las capacidades humanas de las personas; de tal manera que muchas características asignadas como “naturales” a hombres o mujeres, son en realidad construidas socialmente y, en consecuencia, no tienen relación con la biología o la anatomía del ser humano. Asimismo, la distribución de roles sociales en base a las diferencias sexuales, no se originan *naturalmente*, sino como producto del contexto histórico y social (Lamas 1996, 7).

Múltiples investigaciones desarrolladas por antropólogos, psicólogos, biólogos, entre otros, dedicadas a explicar las características masculinas y femeninas de las personas son innatas o adquiridas, han comprobado que la designación de atributos femeninos es diversa en cada cultura, aunque existe un denominador común: la subordinación política de las mujeres, a los hombres.

Hasta hace poco tiempo esto se explicaba en términos "naturales" y hasta "inevitables", contraponiendo otra constante: la diferencia biológica entre los sexos. Casi todas, si no es que todas, las interpretaciones sobre el origen de la opresión de la mujer la ubicaban en la expresión máxima de la diferencia biológica: la maternidad. La capacidad de ser madres marca sin duda una gran diferencia entre hombres y mujeres, pero considerar a la biología como el origen y razón de las diferencias entre los sexos –y en especial de la subordinación femenina– sin tomar en cuenta para nada otros aspectos, es un error (Lamas 1996, 8).

Lamas (1996) menciona que Jacques Monod, Premio Nobel de Medicina, conjuntamente con André Lwoff, Premio Nobel de Medicina y otros científicos de prestigio concluyeron que el argumento *biologicista* es insubsistente para justificar la discriminación hacia las mujeres. En sus investigaciones concluyeron que si bien existen “diferencias sexuales de comportamiento asociadas con un programa genético de diferenciación sexual, sin embargo éstas diferencias son mínimas y no implican superioridad de un sexo sobre otro”. En consecuencia, ha perdido vigencia el discurso sobre que las diferencias biológicas, especialmente la maternidad, lo cual dio paso a la dominación de un sexo sobre otro, las causas de dicha dominación se encuentran en la división sexual del trabajo (Lamas 1996, 9).

1.1. Economía de cuidado o trabajo no remunerado del hogar

La familia, como núcleo social, surge cuando las formas de vida de las sociedades se convierten en sedentarias y se construyen las primeras ciudades, la misma ha trascendido en el tiempo, manteniendo un papel *socio-sanitario de primer orden*. La estructura familiar facilita el funcionamiento organizativo y económico, independientemente de la cultura, modos de producción, posturas ideológicas y políticas, religiones (Siles y Solano 2007, 56).

Al respecto, desde una perspectiva esencialista se define a la estructura familiar como una unidad sociológica, conformada por un grupo de personas que conviven de forma colaborativa en un espacio común denominado hogar y cuyos vínculos son, generalmente, parentales. “Estos mismos vínculos biológicos, mediante un mecanismo de proyección cultural, van a mantener su vigencia durante milenios influyendo en la división sexual del trabajo dentro y fuera del marco familiar” (Siles y Solano 2007, 57).

Como se advierte, en la familia se condensa la distribución de roles en función del sexo, situación que ha favorecido el *statu quo*, enmarcado en el control y sanción a toda forma de insubordinación; lo cual es sinónimo de violencia que vinculada a creencias religiosas, y utilizando el matrimonio como mecanismo de institucionalización de la familia, han logrado obstruir el proceso de socialización de la mujer; la consecución de sus expectativas socio-educativas y laborales, asignándole roles de índole especialmente domésticos (Siles y Solano 2007, 61).

En relación al tema, el debate sobre el trabajo doméstico surge como una necesidad de visibilizar el papel que juega en los procesos económicos, y las

implicaciones que tiene en la explotación de las mujeres a lo interno y externo de las familias, lo cual ha determinado el impulso del concepto de *economía del cuidado*, el mismo que alude a todas las actividades y prácticas requeridas para la supervivencia de las personas en la cotidianidad; en otras palabras:

[...] el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros). El cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones/capacidades (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con algunas discapacidades) y también de las que podrían autoproverse dicho cuidado (Rodríguez 2015, 36).

En este punto, es importante resaltar que la *economía del cuidado* se concentra en las mujeres; por lo que, tienen una participación menor en el mercado laboral. Así pues, la economía se dinamiza en dos espacios: i) economía del cuidado, reproducción y el bienestar de las personas; y, ii) economía de la producción. La diferencia entre estos espacios, es que el trabajo en el primero no es remunerado y, como se indicó, es realizado esencialmente por las mujeres, indistintamente de su status generacional, étnico o sociocultural. La interrelación entre estas economías determina que las políticas que se implementen a nivel macroeconómico ocasionen efectos a nivel microeconómico; y a su vez, las relaciones sociales existentes a nivel microeconómico supediten la respuesta poblacional a las medidas de nivel macroeconómico (Campillo 2000, 99).

Otro aspecto relevante del *trabajo de cuidado no remunerado* en la dinámica del sistema económico es la forma en que se organiza socialmente la reproducción, a lo que se da la connotación de *organización social del cuidado*, es decir, al modo en que se interrelacionan las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias en la promoción y distribución del cuidado (Rodríguez 2015, 39).

Este concepto se relaciona al de *diamante del cuidado* como representación del diseño mediante el cual se dispone el cuidado, aspecto que no se produce de manera aislada o estacionaria, sino que constituye la continuidad de responsabilidades y actividades, por parte de los actores mencionados (Rodríguez 2015, 40).

En definitiva, el trabajo de cuidado ha sido ocupado, principalmente, por los hogares, y en ellos por las mujeres, ocasionado por diferentes causas entre las que se señalan: la división sexual del trabajo; la construcción social sostenida por las relaciones patriarcales de género que naturalizan la capacidad de las mujeres para el cuidado, en

base a estereotipos culturales reproducidos por la educación, contenidos publicitarios y comunicacionales, las religiones, las instituciones y las prácticas domésticas cotidianas; la concepción tradicional que considera la economía del cuidado inherente a la familia y a las mujeres, determinando la responsabilidad del Estado en el cuidado para casos concretos o complementarios; la representación de la organización social del cuidado está atravesada por la forma en que se observa el cuidado desde los diferentes estratos socioeconómicos; y, finalmente, asume una característica transnacional cuando el cuidado es atendido por personas migrantes (Rodríguez 2015, 43).

2. Nuevas formas de trabajo como alternativas laborales

Como se indicó, la división sexual del trabajo se construye sobre la base de las relaciones de reproducción y producción. Varios investigadores manifiestan que para comprender acerca de las relaciones de producción, es necesario ubicarlas en el contexto de las relaciones de reproducción o perpetuación de un determinado sistema social; por tanto, existe una estrecha vinculación entre la producción y el control de la reproducción y la subordinación de la mujer en el contexto doméstico.

Por otra parte, Benería (1979) señala que el trabajo doméstico que realizan las mujeres es prácticamente universal, mientras que en las actividades no domésticas la división sexual del trabajo es mucho más compleja, en razón de que varía según los países y regiones. A pesar de ello, se han elaborado generalizaciones en base a modelos característicos del trabajo femenino, así señalan: i) Los relacionados con la reproducción, específicamente con el cuidado de los niños; ii) Vinculados al acceso de cada familia a los recursos productivos; iii) Sometidas al trabajo del hombre y a relaciones jerárquicas generacionales; iv) Calificadas como una ampliación de la actividad doméstica; y, v) Transitorios y con baja remuneración (Benería 1979, 16).

Por otra parte, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha determinado notables transformaciones en el campo empresarial y laboral, generando consecuencias que inciden en la forma organizativa laboral y en la vida familiar, dando lugar a replanteamientos sobre el rol que mujeres y hombres ejercen en el empleo y en la familia.

Así, entonces, ocurre que el cuestionamiento de los roles de género tradicionales y la imperiosa necesidad de un número creciente de personas por armonizar su vida personal y familiar con el trabajo, en especial en los casos de familias monoparentales, ha significado que esta problemática haya salido de la esfera estrictamente privada para

convertirse en un problema público relacionado con el bienestar de la familia (Caamaño 2010, 81).

En este contexto, las nuevas tecnologías ocupan un lugar prominente en los cambios suscitados en torno al trabajo subordinado, debido a su inclusión en los procesos productivos, como a su creciente utilización en la prestación de servicios profesionales, originando transformaciones en las relaciones laborales que se pueden visualizar en tres niveles: i) En el individual, facilita a las personas aumentar su capacidad de acción; ii) En lo colectivo, se origina una ruptura en el modelo de relaciones laborales y la conformación de nuevas formas de relacionamiento; y, iii) En lo laboral, suscitan innovadoras formas de gestión de trabajo (Caamaño 2010,83).

Es en este marco en el que surge el teletrabajo logrando vínculos conciliatorios entre la vida familiar y el trabajo; así como también, alternativas laborales para mujeres y hombres, lo que permite superar un prototipo normativo en torno a la mujer, madre, trabajadora, sobre quien recae exclusivamente la responsabilidad del cuidado de la familia. Cabe señalar las desventajas que ocasiona el teletrabajo, entre las que se indican: el aumento de la jornada de trabajo; la disminución de las relaciones interpersonales; aislamiento laboral y sindical; reducción de la actividad física y situaciones desmotivantes (Caamaño 2010, 96-97).

El teletrabajo fue definido por primera vez en la década de 1970 por Jack Nilles como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”. Más recientemente, Thibault define al teletrabajo como “una forma de organización y/o de ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de técnicas informáticas y/o de telecomunicación” (Caamaño 2010, 83).

En lo concerniente a la normativa que regula el teletrabajo en el Ecuador, existen dos instrumentos legales emitidos desde el Ministerio del Trabajo, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090-A correspondiente al sector público; y, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 que rige para el sector privado, según el cual:

La personas teletrabajadoras gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones de aquellos trabajadores/ras que realizan labores en las instalaciones donde la parte empleadora realiza sus actividades. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, Art.8)

Por lo tanto, las personas que bajo mutuo acuerdo realicen este tipo de vinculación, no deberán ser discriminados y desde las instituciones se deberá promover su interacción con los demás trabajadores.

3. Mujer y proyecto de vida

Comprender la importancia que tiene un pleno desarrollo profesional en la vida de la mujer actual, así como el alcanzar las distintas metas y objetivos que se ha planteado como parte de su desarrollo personal, requiere aproximarse al concepto de proyecto de vida y cómo éste se construye en relación con el contexto cultural, social, político y económico en el que se encuentre inserta una persona; así como también depende de las condiciones sociales que se establecen en relación a la economía de cuidado y la división sexual del trabajo.

Al respecto, Ovidio D'Angelo (2004) plantea que la construcción del proyecto de vida se encuentra mediada por elementos de carácter social, físico, intelectual, emocional y espiritual del ser humano; de tal manera que:

La proyección personal y social constructiva y desarrolladora es la expresión del ser y hacer de un individuo armónico consigo mismo y con la sociedad, con una conciencia ética ciudadana para la responsabilidad, la libertad y la dignidad humana. En este contexto, la propuesta de desarrollo integral del proyecto de vida presta una atención especial a las áreas de autoexpresión y autodesarrollo, relaciones interpersonales, relaciones sociales y vida profesional (D'Angelo 2004, 6).

De lo anterior se infiere, que el ser humano bosqueja sus objetivos de vida acorde con sus experiencias y perspectivas individuales, pero también en función de preceptos sociales que, generalmente, determinan los roles que cada individuo debe desempeñar en la sociedad; en otras palabras, “el proyecto de vida [...] integra las direcciones y modos de acción fundamentales de la persona en el amplio contexto de su determinación por las relaciones entre la sociedad y el individuo” (D'Angelo 2004, 6).

Como se ha puesto de manifiesto el proyecto de vida tiene que ver con las metas que se plantea todo ser humano, las mismas que pueden incluir el formar una familia, prepararse académica y profesionalmente, promover transformaciones sociales, entre otras. Los objetivos a corto, mediano y largo plazo que se ha planteado todo ser humano, en cualquier etapa de su vida, que le permitan satisfacer sus necesidades y ambiciones individuales y sociales.

Se ha mencionado lo suficiente sobre el proyecto de vida para comprender cómo la mujer determina sus metas, sueños y anhelos, inserta en una sociedad que determina roles acorde con la división sexual del trabajo y que, como se indica anteriormente, le otorga a la mujer un rol protagónico en actividades relacionados con el ámbito privado y que, tradicionalmente, ha restringido las actividades del ámbito público para el hombre (UNESCO s.f.). La situación expuesta ha ido cambiando como consecuencia de la incursión, cada vez mayor, de la mujer en el ámbito público, dando lugar a que busque los mecanismos necesarios que le permitan cumplir a cabalidad todos los proyectos que se plantea individualmente y aquellos impuestos por la sociedad.

En este punto, se requiere poner énfasis en que el proyecto de vida está indefectiblemente ligado a los patrones culturales que el ser humano, en este caso la mujer, ha aprehendido desde sus primeros años de vida. Así, por ejemplo, en los países de centro es cada vez más creciente la tendencia de que la mujer, previo a formar una familia, dedique tiempo a su preparación y superación personal con el objetivo de contar con los recursos económicos y sociales que le faciliten la crianza de sus hijos acorde con sus experiencias de vida; mientras que en los países periféricos el rol de la mujer prepondera en torno al cuidado de los hijos y de la familia (Martínez 2018, 305).

Ahora bien, se debe considerar que los acelerados avances tecnológicos han transformado las formas de entender el mundo y de construcción de nuestros espacios culturales y sociales, dando lugar a que existan notables, e inclusive, profundas brechas generacionales manifiestas mediante nuevas formas de interacción e interrelación social, así como en el lugar que cada ser humano percibe que ocupa en la sociedad. Por tal razón, las mujeres procuran mayores espacios para su empoderamiento y participación social, a través de su vinculación a espacios de formación académica y para su desarrollo profesional; de tal manera que han tenido que encontrar y establecer diversos mecanismos que les permita y facilite compatibilizar su desarrollo personal y profesional.

En la reconciliación del trabajo con la vida familiar, se plantean directamente dos metas importantes, tanto para las madres como para la sociedad: la capacidad de participar plenamente en el mercado laboral generando ingresos, pero también buscando la realización en la vida social moderna; y la posibilidad de procurar lo mejor para los hijos, con el cuidado y la educación que requieren en el marco de una sociedad cada vez más competitiva y orientada al mercado (Castilla 2004, 349).

En este contexto, es innegable que las mujeres se ven enfrentadas a un gran dilema, pues deben decidir entre retrasar su maternidad, abandonar su espacio laboral o

posponer su preparación profesional. Por otra parte, en el caso de aquellas mujeres madres, reitero, deben establecer mecanismos para compatibilizar ambos aspectos de su vida; situación que, en ocasiones, se traduce en tener que dejar de lado su maternidad o su desarrollo profesional.

A causa de ello, las nuevas generaciones de madres han generado redes de apoyo familiar y social que constituyan un soporte en el ejercicio pleno de su maternidad y la consecución de sus proyectos personales y sociales. Así pues, se generan nuevas formas de entender y ejercer la maternidad, las mismas que desencadenan conflictos personales en la mujer pues interioriza la necesidad de cumplir con las expectativas sociales respecto a la acepción social de ser “buena madre” y la importancia que tiene la posibilidad de convertirse en mujeres independientes y empoderadas (Castilla 2004, 352-353; Solé y Parella 2004), lo que implica que las mujeres madre deban dividir su tiempo entre su espacio laboral y la crianza de sus hijos. Al respecto, Solé y Parella (2004) manifiestan que:

La doble condición de «madre» y «trabajadora» no es una situación homogénea. Bien al contrario. Dentro de esta etiqueta se engloban multiplicidad de experiencias, moduladas a partir de la clase social que ocupan las mujeres y las jerarquías de raza y etnia en que están insertas (Solé y Parella 2004, 67).

Es decir, la realidad que atraviesan las mujeres madre respecto de su desarrollo profesional, así como de las perspectivas de crecimiento y realización personal en el ámbito laboral, están mediadas por las diferentes particularidades que caracterizan y determinan la construcción de sus identidades y roles familiares y sociales.

4. La situación laboral de la mujer en Ecuador

Espinosa y Gallegos (2018) manifiestan que las mujeres se sienten discriminadas respecto a los hombres en el ámbito laboral, situación que se evidencia en los menores ingresos salariales con respecto a los hombres; en la exclusión de ciertos trabajos, para los cuales no las consideran competentes; en la confinación de puestos de menor jerarquía aunque tengan mayor capacitación; o, porque en algún momento pueden quedar embarazadas y tendrían que conceder los permisos de maternidad y lactancia respectivos.

Los autores mencionados añaden que a pesar de que la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 331, garantiza a las mujeres igualdad en el acceso

al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo, aún existen desventajas en las oportunidades laborales, entre las principales son: el salario y el acceso a cargos altos en las empresas; tal situación se comprueba en datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2016) (INEC) que indica que los hombres tienen 16,9 puntos porcentuales más altos de un empleo adecuado que las mujeres.

Por su parte, Macías y Cedeño (2014), en su estudio *La inserción de las mujeres en el mercado laboral*, resaltan que en el siglo XXI el tema sobre la equidad de género es de primer orden en la agenda mundial de la Organización de Naciones Unidas, constituyéndose en uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio como factor primordial para el resto de iniciativas de desarrollo.

Además, ponen de manifiesto que a nivel mundial, incluido el Ecuador, los movimientos de mujeres han ejercido un rol protagónico en la lucha por la defensa de sus derechos; es así como han logrado cristalizar el derecho al trabajo remunerado, al voto, a la participación política y a la educación. Sin embargo, señalan que:

A pesar de que las estadísticas reflejan como la mujer ecuatoriana ha incursionado notablemente en el ámbito público, sigue muy distante de la participación laboral de los hombres, estos cuadros tampoco revelan que las féminas aún sufren condiciones de trabajo difíciles en comparación con los hombres, en dobles y triples jornadas, recibiendo además menores ingresos, esto tiene mucho que ver con la educación formal que ellas reciben, con la falta de capacitación, además de la segmentación en que se incurre cuando se elige la carrera profesional (Macías, y Cedeño 2014, 3).

En el estudio desarrollado por Lydia Andres (2015), en relación al ámbito laboral, establece que el trabajo doméstico ha sido realizado mayoritariamente por las mujeres, bajo la justificación de su relación con el rol de madre y con el cuidado del hogar y de las niñas y niños; independientemente de que se trate de trabajo del hogar no remunerado o trabajo doméstico pagado. De todas formas, señala que:

es un trabajo que históricamente se vincula a la esclavitud, al colonialismo y en general a formas de servidumbre. [...] Así, se trata de un trabajo que históricamente es considerado como un no trabajo, y las personas que hacen ese trabajo también son consideradas como no sujeto, porque es un trabajo que no existe (Andres 2015, 25)

A pesar de ello, en el Ecuador se ha reconocido, cada vez más, la importancia económica y social del trabajo doméstico.

Todo lo dicho con antelación evidencia la inequidad de género, que ha trascendido histórica, social y culturalmente desembocando en la desigualdad económica y la discriminación; tal es así que, a pesar de las profundas transformaciones que han tenido las sociedades, aún existen diferencias salariales, disgregación ocupacional vertical y horizontal, causando nuevas afectaciones que incrementan la pobreza transgeneracional o en hogares con conducción femenina.

5. Marco normativo para las mujeres-madres en el Ecuador

En el Ecuador, la normativa que garantiza, protege y promueve los derechos de la mujer se sustenta en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. Así, se tiene que el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales- PIDESC (1966) reconoce el derecho a remuneraciones acordes al valor del trabajo, e igualdad de salario por trabajo de igual valor, como principio internacional. En concordancia con ello, la Organización Internacional del Trabajo - OIT (1981) ha resaltado la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, especialmente para aquellas personas que tienen responsabilidades familiares que signifiquen un limitante para su desarrollo laboral individual.

Otros instrumentos internacionales como la Convención Internacional Contra Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW 1979) (El Programa de Acción sobre Población y Desarrollo - El CAIRO (1994) destacan el reconocimiento del aporte del trabajo de las mujeres, así como también la equidad de género en los ámbitos de reproducción y producción; instando a la necesidad de corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas reproductivas.

Asimismo, la Plataforma de Acción Beijing (1995) y el Consenso de Quito (2007) destacan el reconocimiento y valoración del trabajo doméstico de las mujeres, el mejoramiento de la información y la eliminación de brechas, entre ellas las provenientes de la división sexual del trabajo, a través de políticas laborales, de protección social y cuidados.

De igual forma, la Constitución del Ecuador (EC 2008) destaca la conformación del sistema económico desde un enfoque más integrado. También contiene aspectos esenciales para promover la equidad de género, tales como: la consideración del trabajo doméstico como productivo, la retribución mediante la seguridad social a las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y la consideración del ámbito doméstico como parte de la economía.

La Carta Magna estipula en el artículo 43, numeral 1, que el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a la no discriminación por su embarazo en los contextos laboral, educativo y social. De igual manera, el artículo 332 estipula.

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. (Constitución de la República del Ecuador 2008, Art. 332)

Por otra parte, el marco del cumplimiento de los derechos de los miembros de la familia se inquiriere la obligación de padre y de madre de proveer cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados (art. 69). Así mismo, se promueve la corresponsabilidad entre padre y madre.

Además, en las formas de trabajo y retribución correspondiente al Capítulo de Trabajo y Producción “se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares” (art. 333). A partir de dicho reconocimiento, el Estado se compromete a: - Promover servicios de infraestructura y horarios de trabajo adecuados - Promover servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros servicios de apoyo para que las personas puedan desempeñar sus actividades laborales - Impulsar corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en obligaciones familiares - Ampliar la protección de la seguridad social, de forma progresiva, a personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar.

En la misma línea, la Décima Conferencia de Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe, realizada en Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007, y de la cual deriva el compromiso de los países participantes conocido como el Consenso de Quito, uno de los temas abordados fue el de “la contribución de las mujeres a la economía y la protección social, especialmente en relación con el trabajo no remunerado”.

El Consenso de Quito recoge los principales avances del debate feminista y de género desarrollado en materia del trabajo doméstico remunerado y no remunerado, así como en relación a la visibilización y valoración del aporte que este trabajo realiza al bienestar de la sociedad y al desarrollo económico, traduciéndolos a compromisos de los gobiernos participantes de la región (CEPAL y ONU 2007, 2).

Específicamente, en el Ecuador, los derechos laborales que protegen y garantizan a la mujer embarazada están estipulados en el Código de Trabajo, normativa que concuerda con la legislación internacional, a la que se ha suscrito nuestro país. El artículo 153 y 154 inciso segundo garantiza la estabilidad laboral durante el período de gestación y las doce semanas de licencia a la que tiene derecho:

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Art. 154.- (...) Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo (EC 2005, art. 153 y 154).

Otro derecho tiene que ver con la licencia de doce semanas remuneradas, tiempo que puede ser considerado incluso desde días o semanas antes del parto, sin embargo al finalizar este período tiene que reincorporarse a sus labores. Se exceptúa el caso de nacimientos múltiples, ante lo cual se amplía la licencia por diez días más.

En relación al período de lactancia, la normativa que la rige es la Ley de Fomento, Apoyo y Protección a la Lactancia Materna, expedida el once de octubre de mil novecientos noventa y cinco, e inscrita en el Registro Oficial 814 de 01-nov.-1995. A pesar de que se han presentado varios proyectos de reformas a esta Ley, hasta el momento se encuentran en trámite en la Función Legislativa. El objetivo y alcance de la Ley se establecen en el Capítulo II:

Art. 3.- Esta Ley propende a garantizar una nutrición segura y suficiente a los niños recién nacidos que no tengan necesidades especiales de alimentación dentro del período de lactancia, mediante el fomento y protección de la lactancia materna y la regulación y control de la comercialización de alimentos infantiles, incluyendo los llamados sucedáneos de la leche materna.

Art. 4.- La lactancia materna, como recurso natural, debe proveerse hasta que el niño cumpla dos años de edad.

Por otra parte, las madres que se reincorporen a sus labores tienen derecho a un horario especial de 6 horas diarias para la lactancia y atención al recién nacido, tal como se estipula en el artículo 155 del Código del Trabajo:

Art. 155.- (...) En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante los nueve (9) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes (EC 2005, art. 153 y 154).

Cabe indicar que los doce meses de horario especial se registran a partir del nacimiento del niño o niña.

En los primeros incisos del artículo 155 se establece que los espacios de trabajo que cuenten con más de cincuenta trabajadores tienen la obligación de proveer de una guardería infantil, la misma que estará cubierta en los rubros de infraestructura, alimentación y todos los servicios necesarios de manera gratuita.

Es importante señalar que se ha realizado una reforma en la normativa pertinente en la que se ha introducido la licencia por paternidad, a fin de que el padre asista corresponsablemente, antes, durante y después del parto y nacimiento a la madre y al hijo o hija. La licencia que se le otorga es de diez días cuando el parto es normal, la misma se amplía 5 días más cuando es cesárea o nacimientos múltiples; y, se adicionan ocho días en el caso de que la o el neonata/o haya nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible. Si la criatura sufre de una discapacidad severa, el padre obtendrá una licencia con remuneración por veinticinco días previa la presentación del certificado médico emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Si al momento del parto o durante las doce semanas de licencia la madre fallece, el padre podrá hacer uso del tiempo de licencia que le faltare a la madre, a fin de que la criatura no quede desamparada en sus primeros tres meses de vida.

Añadido a lo anterior, en el Código del Trabajo se posibilita a la madre o padre la prolongación del permiso correspondiente, tal como se establece en el artículo innumerado posterior al Art. 152:

“Artículo 152.- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.”

Esta licencia adicional, a la que le faculta la Ley, presenta efectos negativos a la madre o al padre, puesto que, en primera instancia, los nueve meses que se prolongan ni la madre ni el padre tendrán ingresos, por lo que las necesidades familiares no podrán ser cubiertas apropiadamente. En segunda instancia, el riesgo de estabilidad y continuidad de

la relación laboral, debido a que no ofrece garantías de que el patrono o empresario reemplace a la madre o al padre, que se acogen a esta licencia, por otra persona.

Otro derecho importante que se establece en la normativa interna es el seguro por maternidad, cuya competencia la tiene el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), mediante la cual se proveen de servicios como la asistencia obstétrica que abarca la prenatal, el parto y puerperio; un subsidio monetario por maternidad durante doce semanas; atención médica integral al hijo/a de la afiliada durante el primer año de vida.

A toda la normativa interna mencionada se añade la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (LOJLRTH) que entre su articulado establece la posibilidad de las amas de casa de afiliarse al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Los avances de esta Ley se proyectan en dos ámbitos: i) los derechos laborales de las mujeres embarazadas; y, ii) los derechos laborales de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado o no.

Capítulo cuarto

Resultados y análisis de encuesta, grupo focal y entrevistas

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación de campo, la misma que buscaba indagar en la percepción que tienen las mujeres sobre su maternidad y su desarrollo profesional. Para ello se aplicó una encuesta en línea, un grupo focal a mujeres-madres y entrevistas a informantes calificados. Estos instrumentos permitieron identificar algunas problemáticas que las mujeres atraviesan a la hora de compatibilizar las actividades laborales y la maternidad, así como también los elementos de apoyo y las limitaciones generadas por el Estado y la sociedad.

1. Encuesta en línea

1.1. Diseño del instrumento

A fin de identificar las posibilidades que las mujeres-madres tienen para compatibilizar su maternidad y desarrollo profesional se aplicó una encuesta (Anexo 1), a las participantes del grupo de apoyo a la lactancia de la Universidad Andina Simón Bolívar, conformado por 583 participantes (grupo de correo electrónico) de las cuales 339 mujeres participaron de la encuesta.

La encuesta está conformada por 23 secciones con un máximo de tres preguntas cerradas por cada una, se brindó la opción de saltar entre secciones en función de la respuesta dada por la encuestada; una de las secciones tuvo dos preguntas abiertas. Las secciones se agrupan en relación con la percepción que las mujeres-madres tienen respecto a la temática planteada, la realidad laboral que enfrentan y el rol de su familia y la sociedad.

Es importante señalar que para algunas de las preguntas planteadas se dio la opción de seleccionar varias respuestas, con el fin de que las mujeres encuestadas puedan expresar su sentir con libertad; por tanto, en la lectura de los resultados se debe considerar que la cantidad de respuestas puede ser mayor que la cantidad de participantes, en vista que los resultados arrojados corresponden a su percepción.

La encuesta se realizó en línea y se aplicó a mujeres-madres que tienen estudios superiores o, al momento de contestar la encuesta, se encuentran cursando sus estudios

de tercer nivel. Esta selección poblacional se debe a que en la presente investigación se pretende evidenciar las formas y recursos que las mujeres-madres utilizan para balancear su maternidad y desarrollo profesional. Para el análisis de los resultados se agrupan las secciones acorde a la problemática que abordan y en función de las respuestas dadas.

Por otra parte, se buscaba identificar los elementos que las mujeres tienen en común para ejercer su maternidad y cómo éstos se relacionan con la posibilidad de lograr un pleno desarrollo profesional. Asimismo, conocer los factores que pueden dar lugar a que la relación maternidad – trabajo sufra una ruptura y la mujer deba decidir entre uno de estos dos aspectos de su vida.

1.2. Resultados

Para presentar los resultados de manera estructurada se divide este apartado en cuatro partes. En primer lugar, se caracteriza el grupo a través de los datos generales. En segundo lugar, se presenta la percepción de las encuestadas respecto a las posibilidades que tienen para compatibilizar su maternidad y desarrollo profesional. En tercer lugar, se aborda la problemática en relación con los elementos de apoyo y limitación que las mujeres-madres han encontrado por parte de su familia. En cuarto lugar, se visualizan los elementos de apoyo y limitación que se presentan por parte de la sociedad. Por último, se plantean las posibilidades que las mujeres-madres han encontrado en su lugar de trabajo para lograr compatibilizar el desarrollo profesional y la maternidad.

El grupo estuvo conformado por mujeres-madres profesionales de entre 22 y 65 años, mestizas y, en su mayoría, con un hijo, éstas cuentan con estudios superiores o los están cursando, además, tienen algún tipo de actividad productiva. La muestra fue de 339 mujeres-madres y se recibieron las respuestas entre septiembre y octubre de 2019.

1.1.1. Datos generales

Para tener una clara comprensión del grupo poblacional encuestado se detallan las características generales del mismo, por lo que se presentan los datos como la edad, etnia, área de conocimiento, situación laboral, estado civil y número de hijas/os.

De una muestra de 339 mujeres-madres encuestadas el 52,80% pertenecen al grupo etario de 22 a 35 años; el 44,54% son mujeres de 36 a 50 años; y, el 2,65% son mayores de 51 años, tal como se lo puede visualizar en la Tabla 2. Esta agrupación se

realizó en rangos generacionales y además con el análisis de las respuestas entregadas, en las cuales se evidenció posturas similares respecto a los temas planteados.

Tabla 2
Grupos Etarios

Grupos de Edad	Total	Porcentaje
Jóvenes (22 a 35 años)	179	52.80%
Adultas jóvenes (36 a 50 años)	151	44.54%
Adultas (51 a 65 años)	9	2.65%
Total de participantes	339	100%

Fuente: Andrea Alvarado 2019
Elaboración propia

En lo referente a la autoidentificación étnica, 316 mujeres se consideran mestizas, 22 blancas y 1 mujer indica que es afrodescendiente. El porcentaje por grupo de mujeres según la etnia se presenta en el gráfico siguiente:

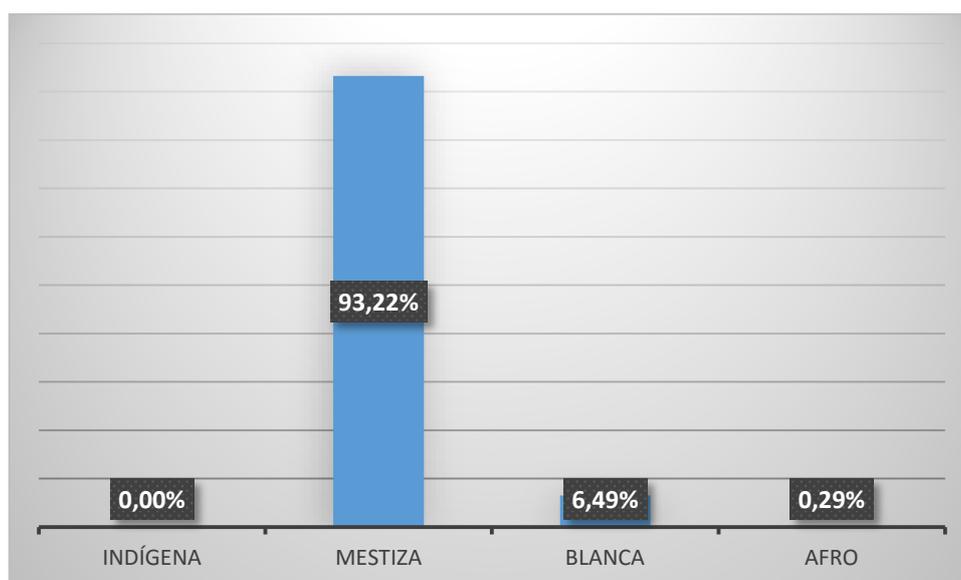


Gráfico 1. Autoidentificación étnica
Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

En función de entender las posibilidades reales de acceder a un desarrollo profesional pleno se incluye entre las preguntas el número de hijos, la mayoría 184 mujeres (54.28%) tienen 1 hija/o, seguido de 114 mujeres (33.63%) que tienen 2 hijas/os. Tal como se observa en la Tabla 3.

Tabla 3
Número de hijas/os

	Total	Porcentaje
1	184	54.28%
2	114	33.63%
3	34	10.03%
4	5	1.47%
5	1	0.29%
7	1	0.29%
Total	339	100.00%

Fuente: Andrea Alvarado 2019
Elaboración propia

Por otra parte, la mayor parte de mujeres encuestadas ha tenido la oportunidad de acceder a un título profesional de tercer y cuarto nivel, y en un mínimo porcentaje se encuentran realizando estudios universitarios. Así, se gráfica a continuación:

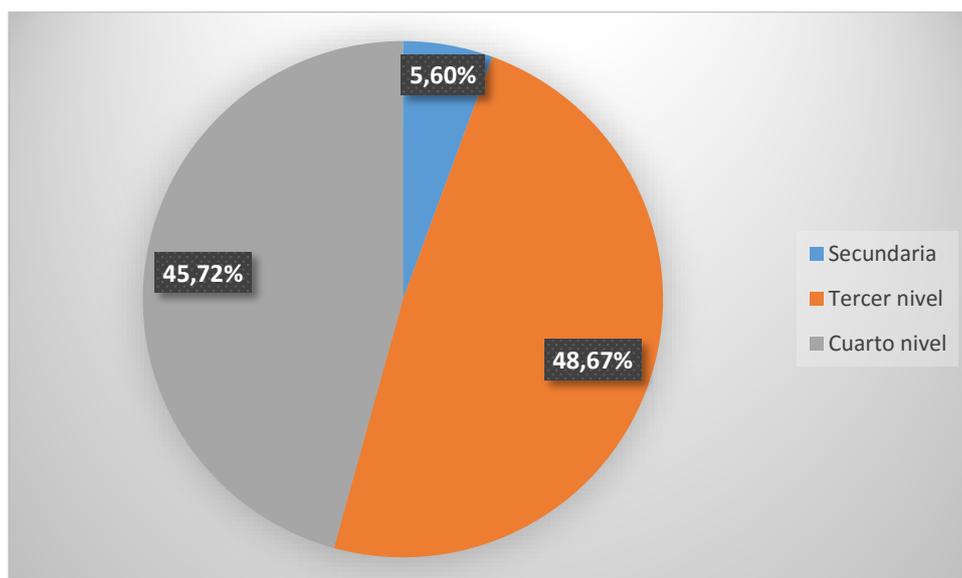


Gráfico 2. Instrucción formal
Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

En la misma línea, es importante conocer las áreas de sus estudios a fin de tomar en cuenta la posibilidad de incrementar su independencia económica o, a su vez, lograr mayor autonomía en la toma de decisiones en cuanto a su vida personal. Al respecto, se han considerado múltiples disciplinas como se lo visualiza en la Tabla 4, que indica que del total de encuestadas 99 mujeres (29%) han optado por las carreras de Economía, Administración, Contaduría y afines; y, 51 mujeres (15%) por Ciencias Sociales y Jurídicas.

Tabla 4
Profesión por área de conocimiento

Área de Conocimiento	Total	Porcentaje
Agronomía, Veterinaria y Afines	10	3%
Artes y Humanidades	26	8%
Ciencias	12	4%
Ciencias de la Educación	26	8%
Ciencias de la Salud	40	12%
Ciencias Sociales y Jurídicas	51	15%
Economía, Administración, Contaduría y Afines	99	29%
Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines	44	13%
Matemáticas y Ciencias Naturales	4	1%
Ninguna	27	8%
Total de participantes	339	100%

Fuente: Andrea Alvarado 2019

Elaboración propia

Otro de los aspectos relevantes que se consideró en la encuesta fue su situación laboral, y, en concordancia con este tema, el tipo de contrato que mantienen o si existe independencia laboral, lo que lleva a visualizar que el número mayor 104 mujeres (31%) son empleadas privadas; 72 (21%) y 68 (20%) son empleadas públicas y trabajadoras en emprendimiento productivo, respectivamente; y, 60 mujeres (18%) practican el libre ejercicio profesional. En lo que tiene que ver con la relación contractual, el 38% de las encuestadas mantienen un contrato definitivo, mientras que el 25% son independientes. Lo dicho se observa en los siguientes gráficos:

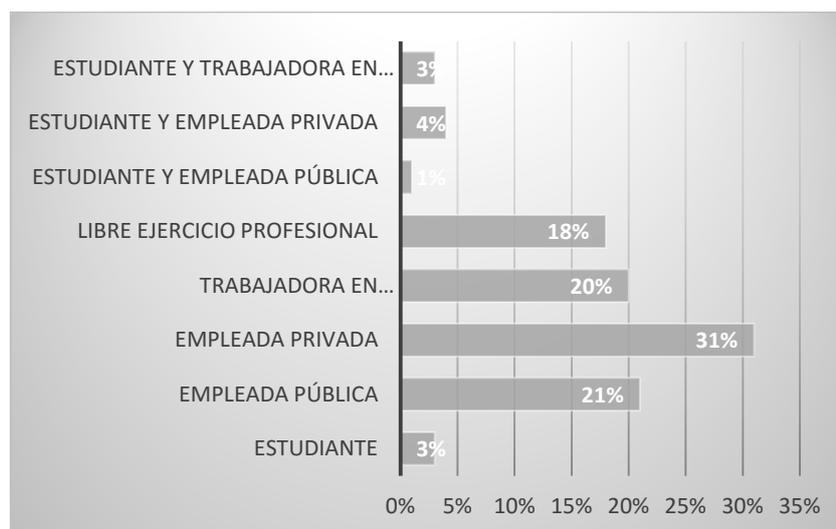


Gráfico 3. Ocupación actual

Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

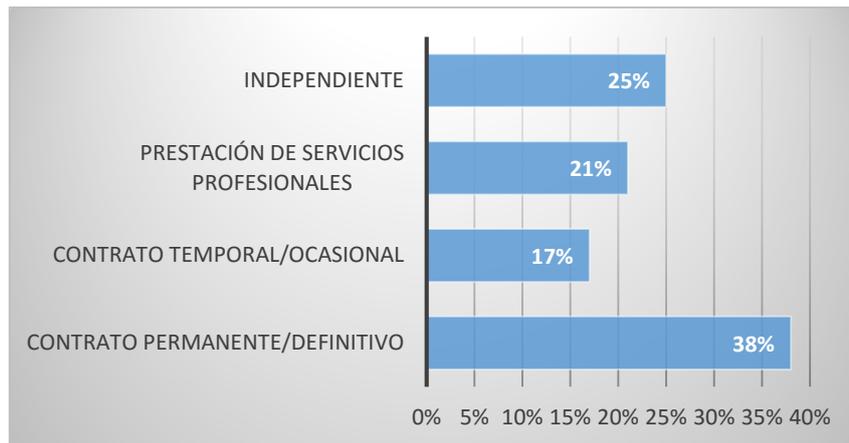


Gráfico 4. Relación contractual

Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

1.1.2. Compatibilidad maternidad y desarrollo profesional

En relación al tiempo dedicado a la crianza y cuidado de hijas/os y al espacio laboral se denota que, al establecer la comparación, el 51% del total de la población encuestada utiliza entre 5 a 8 horas en actividades laborales o productivas, mientras que el 35% utiliza este mismo periodo de tiempo en la crianza y cuidado de hijas/os. Con mayor claridad se puede observar este cotejo en el siguiente gráfico.

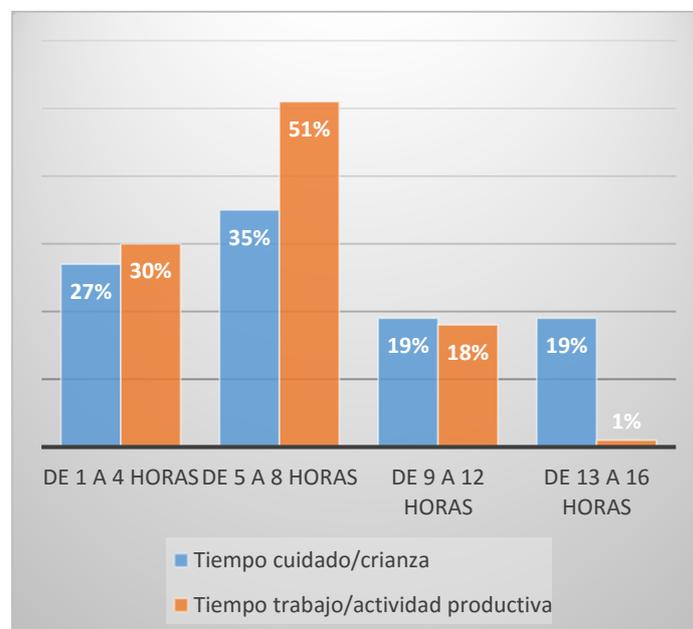


Gráfico 5. Tiempo de cuidado/crianza y Tiempo de trabajo/actividad productiva

Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

El 53% del universo de mujeres encuestadas han logrado compatibilizar la maternidad y el desarrollo profesional, implementando diversos mecanismos, de este

porcentaje, sobresalen: la organización del tiempo para cumplir con ambas responsabilidades (76%); entregar tiempo de calidad para el cuidado y crianza de hijas/os (53%).

En contraposición, el 47% restante manifiesta que se presentan limitaciones a la hora de conciliar la maternidad con el desarrollo profesional, de este porcentaje, se indica que cuentan con escaso tiempo para poder compartir con hijas/os (48%), a lo cual se suma la falta de apoyo familiar y en el lugar de trabajo (22%). Con fines didácticos se adjuntan tabla y gráficos que muestran lo antedicho:

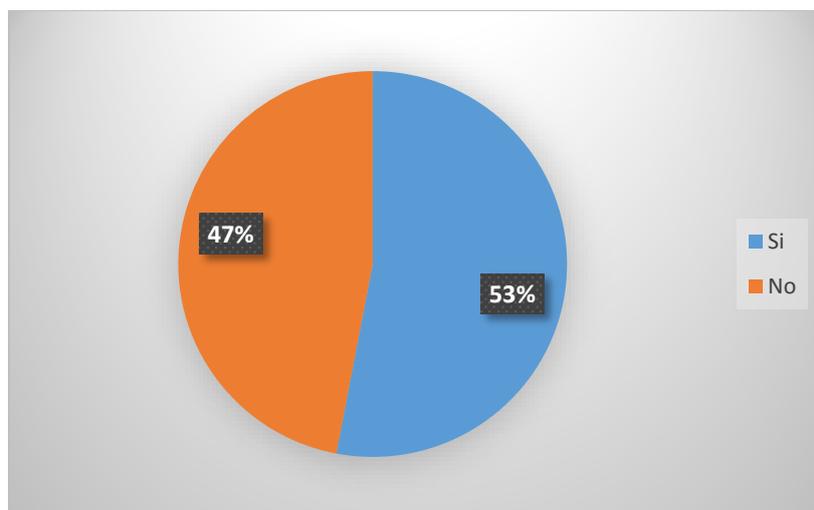


Gráfico 6. Compatibilidad maternidad y desarrollo profesional

Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

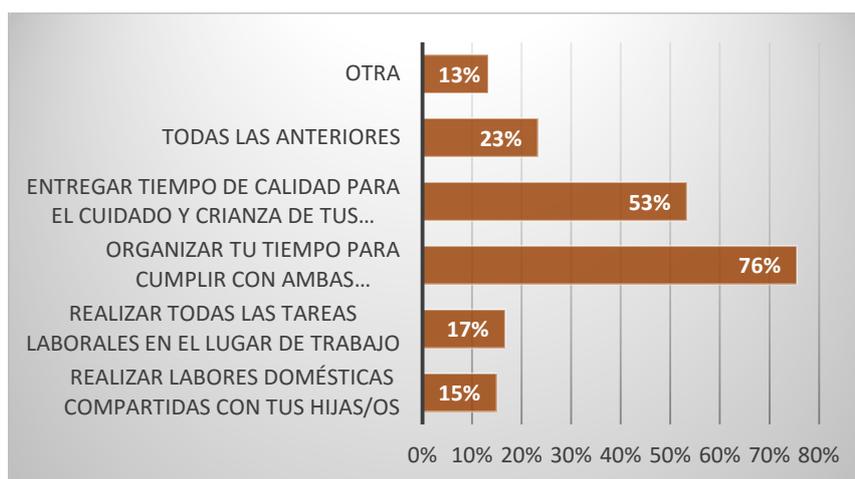


Gráfico 7. Mecanismos para compatibilizar maternidad y desarrollo profesional

Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

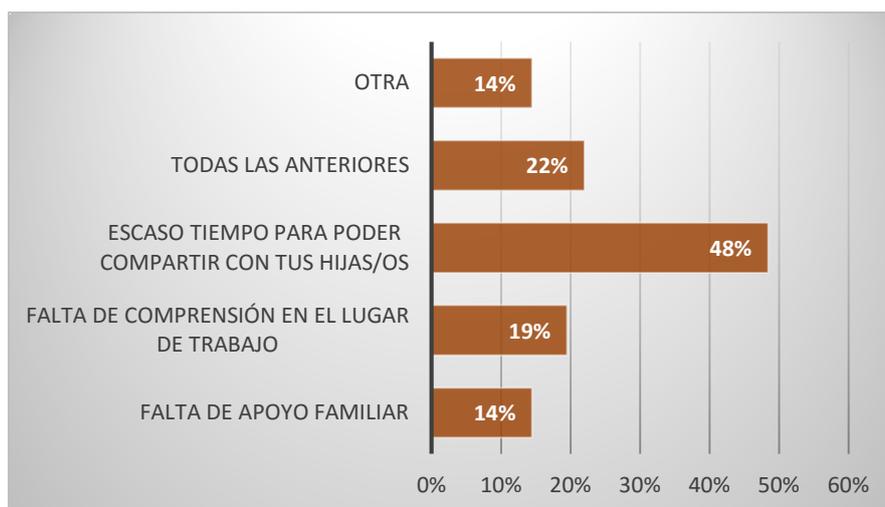


Gráfico 8. Razones de incompatibilidad maternidad y desarrollo profesional
Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

1.1.3. Familia, maternidad y desarrollo profesional

En el presente apartado se analizan los factores que inciden en su desarrollo profesional, según lo manifiestan las mujeres-madres encuestadas, y en el rol asumido de madres. Ante el cuestionamiento de si han logrado ejercer plenamente la maternidad, el 67% (228) mujeres responden que sí, mientras que 111 mujeres (33%) se han visto limitadas por diferentes factores al momento de cumplir con la maternidad (Gráfico 9). El impedimento que más se destaca, con el 59%, se refiere a la necesidad de dedicar mayor tiempo al trabajo que al cuidado y crianza de hijas/os; otra de las razones relevantes que manifiestan el 32% de las entrevistadas se refiere a que los objetivos profesionales y personales se contraponen a los objetivos maternos, como se puede observar en el Gráfico 10.

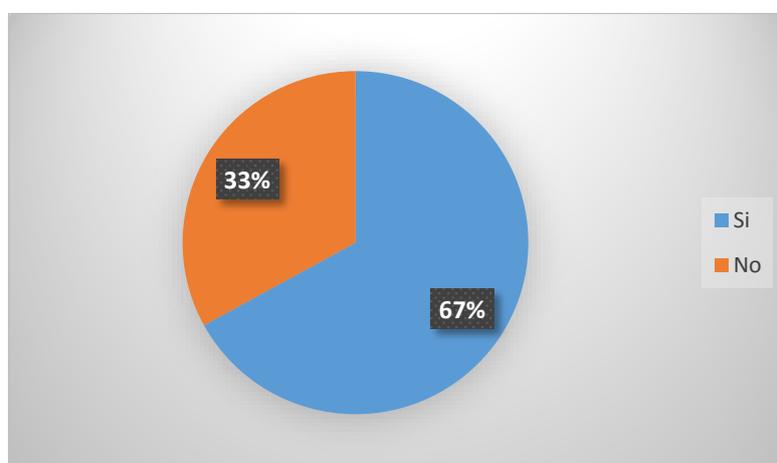


Gráfico 9. Ejercicio pleno de la maternidad
Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

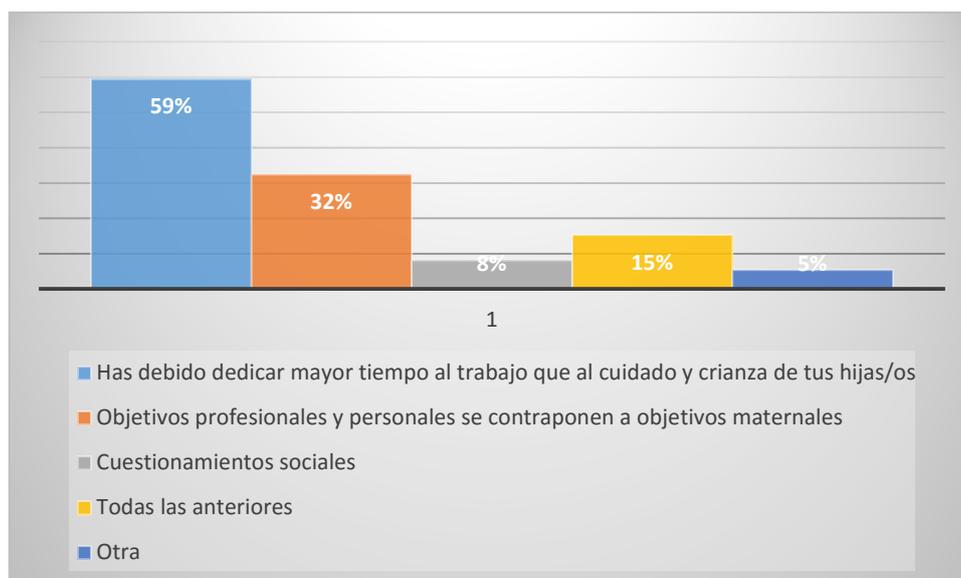


Gráfico 10. Razones que han impedido ejercer plenamente maternidad
Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

Otro aspecto importante es la coparentalidad, en base a la cual se pregunta si cuentan con el apoyo del padre en la crianza y cuidado de hijas/os, cuya respuesta fue SÍ del 64% y NO del 36% del universo encuestado (Gráfico 11). Entre las razones que destacan de quienes respondieron No, se señalan las siguientes (considerando que las encuestadas pudieron seleccionar más de una opción): “socialmente” las tareas de cuidado han sido asignadas a la mujer (74%); y, que el padre tiene menor incidencia sobre las decisiones respecto al cuidado y crianza de hijas/os (63%), como se observa en el Gráfico 12.

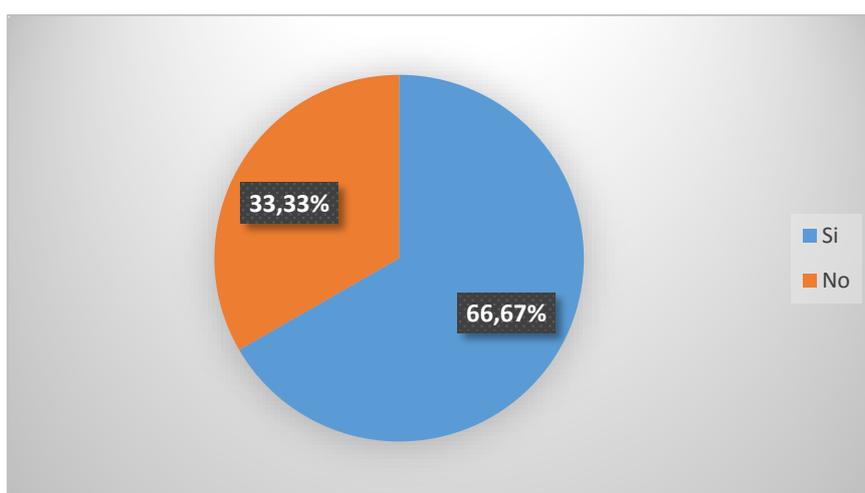


Gráfico 11. Apoyo de padre de hijas/os
Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

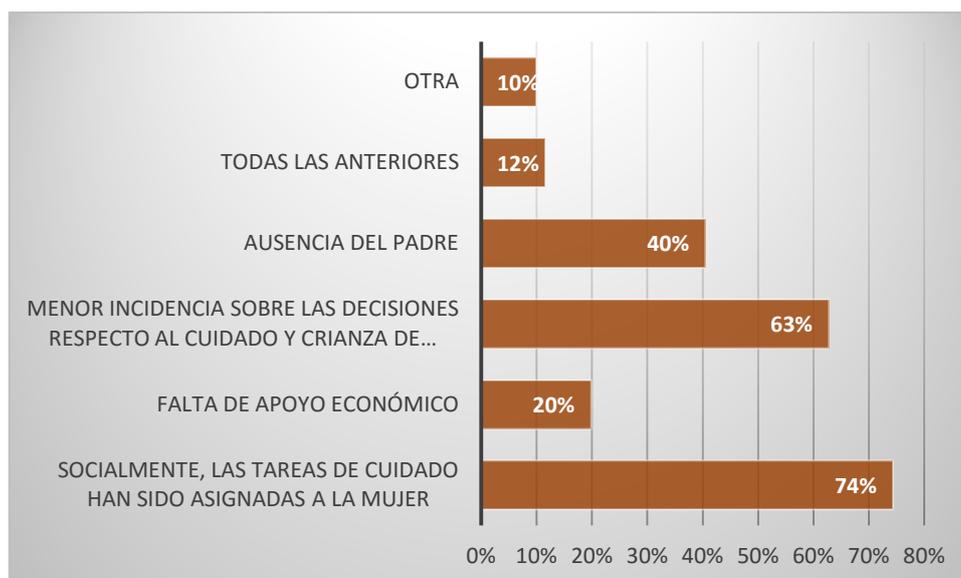


Gráfico 12. Razones por las que el padre delega responsabilidad

Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

En lo concerniente al apoyo familiar, 262 mujeres (77%) cuentan con el respaldo familiar para el cuidado de sus hijas/os, de este porcentaje, el 61% indica que cuenta con el apoyo para el cuidado de sus hijas/os y 31% con soporte económico y emocional (Gráficos 13 y 14).

Por otra parte, el 23% de las mujeres encuestadas manifiestan que existen limitaciones por parte de la familia, de este porcentaje, manifiestan especialmente que existe imposibilidad para lograr compatibilizar tiempos para el cuidado y crianza de hijas/os (38%); y, por la exigencia de que priorice la atención de hijas/os y del hogar (23%).

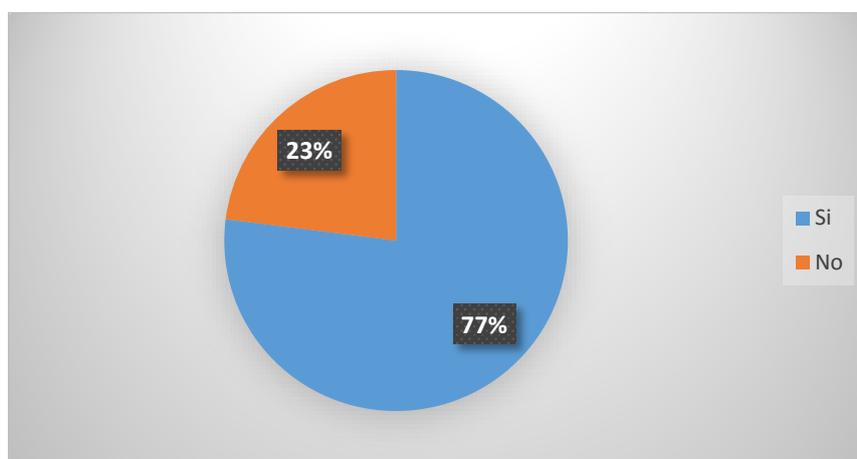


Gráfico 13. Apoyo familiar

Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

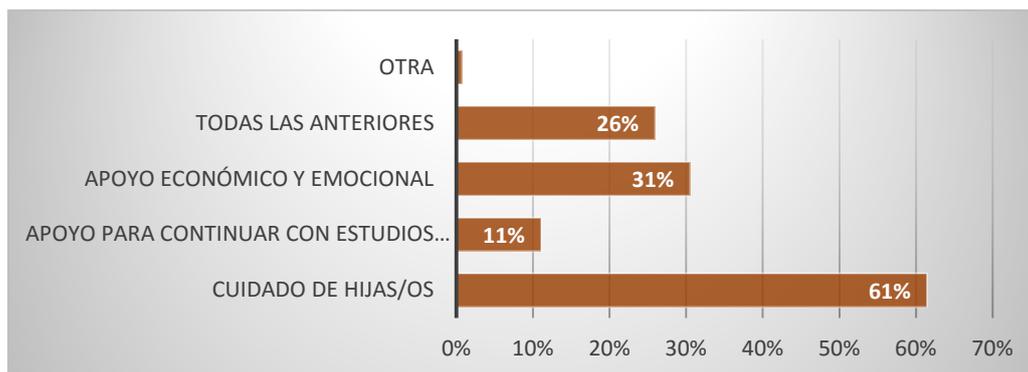


Gráfico 14. Elementos de apoyo familiar

Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

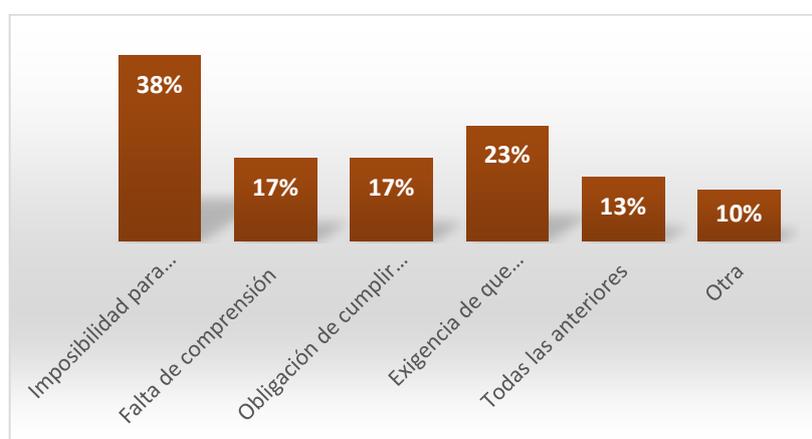


Gráfico 15. Elementos de limitación por parte de familia

Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

Al consultar que existe un apoyo familiar, se pretende identificar quiénes son los que asumen esta función, o si se busca otra opción para que ayuden a la mujer. En este sentido, el 77% de mujeres que indicaron contar con este apoyo, es decir 261 mujeres, tienen el respaldo de familiares o de terceros en el cuidado de sus hijas/os; siendo los abuelos maternos (44%) los que mayoritariamente cumplen con esta responsabilidad. (Gráficos 16 y 17).

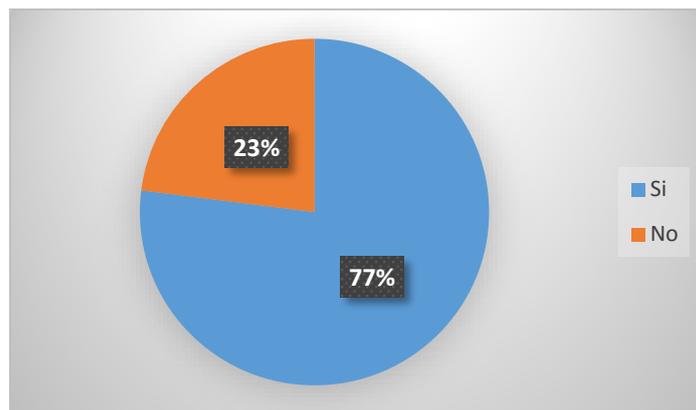


Gráfico 16. Cuidado de hijas/os en terceros

Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

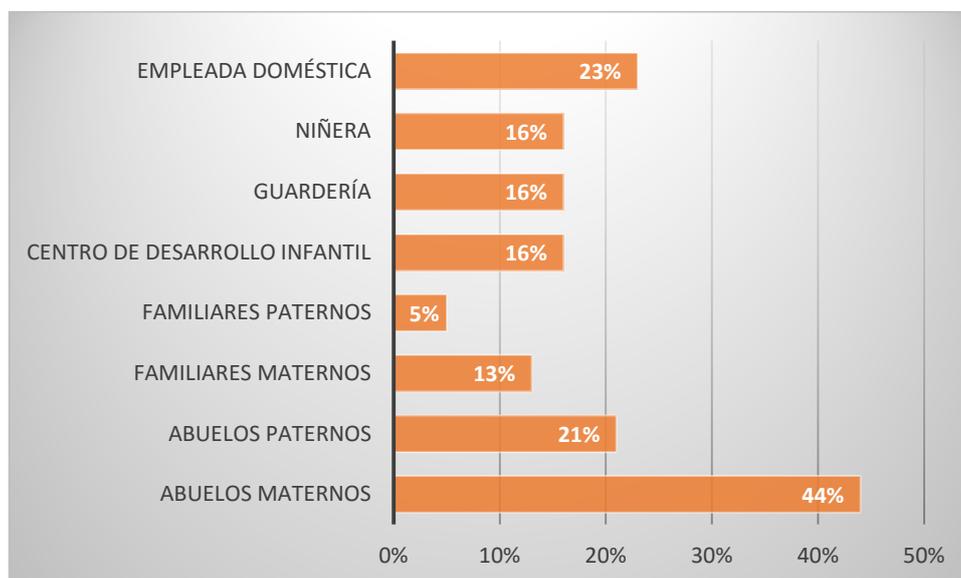


Gráfico 17. Cuidado y crianza compartida

Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

Las mujeres-madres encuestadas se han sentido cuestionadas por el círculo social cercano por dar mayor prioridad ya sea a su maternidad o a su desarrollo profesional. A pesar de que en la actualidad surge la necesidad de buscar fuentes de ingreso para el sustento familiar, aún son discutidas las razones que encasillan a la mujer en el rol materno. Frente a esta situación, se incluye la pregunta si se han visto observadas por parte de su familia o amistades, cuyo resultado es SÍ en un 57% correspondiente a 197 mujeres del universo de encuestadas (Gráfico 18), de este porcentaje las razones fundamentales son: los métodos de cuidado y crianza distintos a los de otras épocas (47%) y que existen diferentes criterios sobre la maternidad (38%) (Gráfico 19).

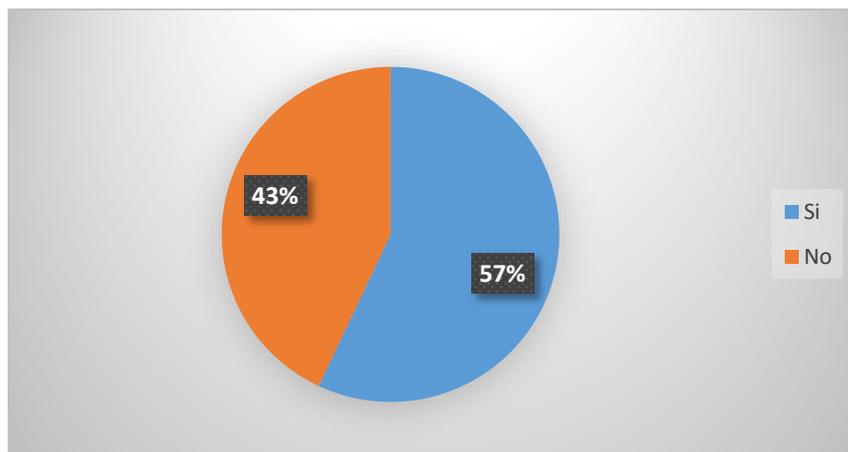


Gráfico 18. Cuestionamientos por parte de círculo cercano
Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

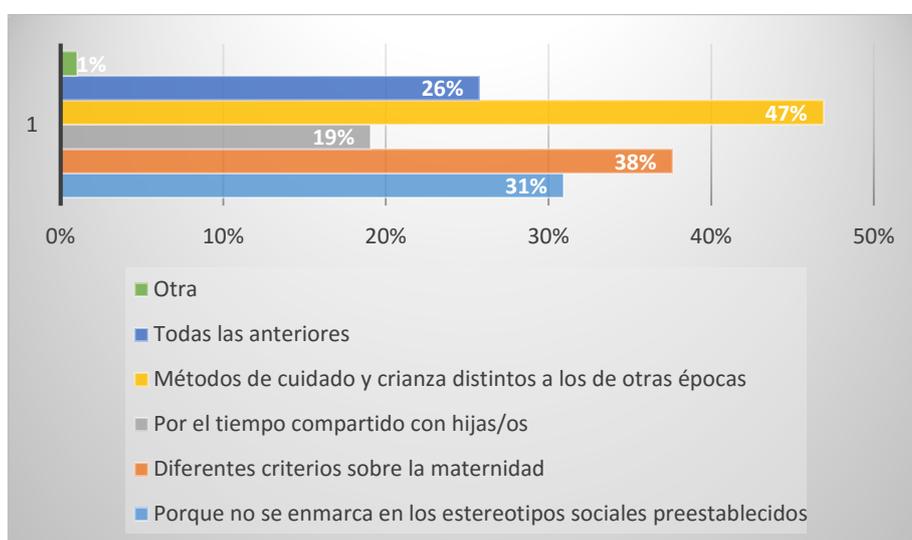


Gráfico 19. Razones cuestionamientos por círculo cercano
Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

1.1.4. El desarrollo profesional en el ámbito laboral respecto a la maternidad

Ante la consulta de si prevalece la maternidad o el desarrollo profesional, las mujeres madres encuestadas, en un porcentaje del 65% (222), revelan que no han logrado priorizar su desarrollo profesional. Aquellas mujeres que sí lo han hecho, constituyen el 35% (117), cuya respuesta principalmente se enfoca en la obligación de satisfacer las necesidades económicas de su hogar (48%). Estos resultados se pueden observar en la Gráfico 20 y 21.

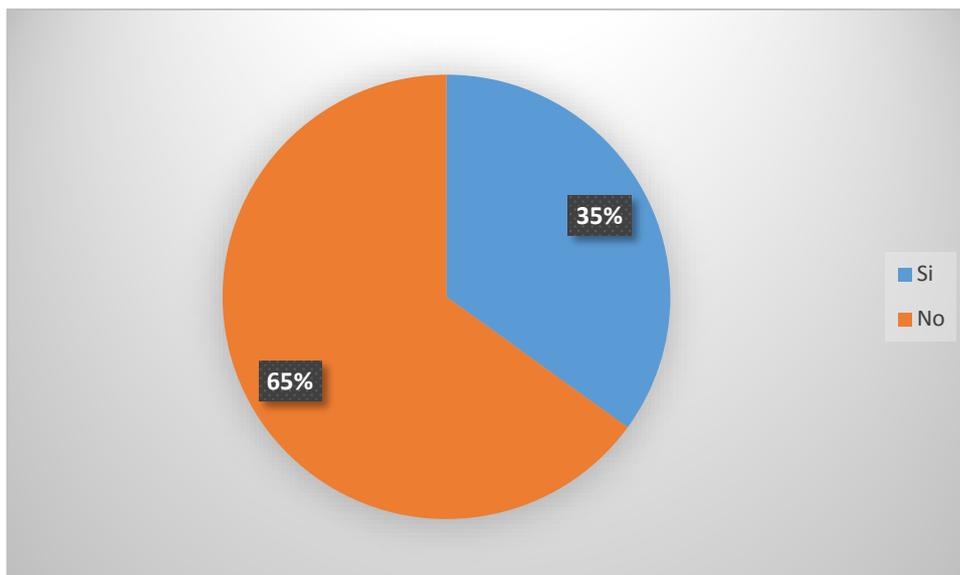


Gráfico 20. Priorización desarrollo profesional frente maternidad

Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

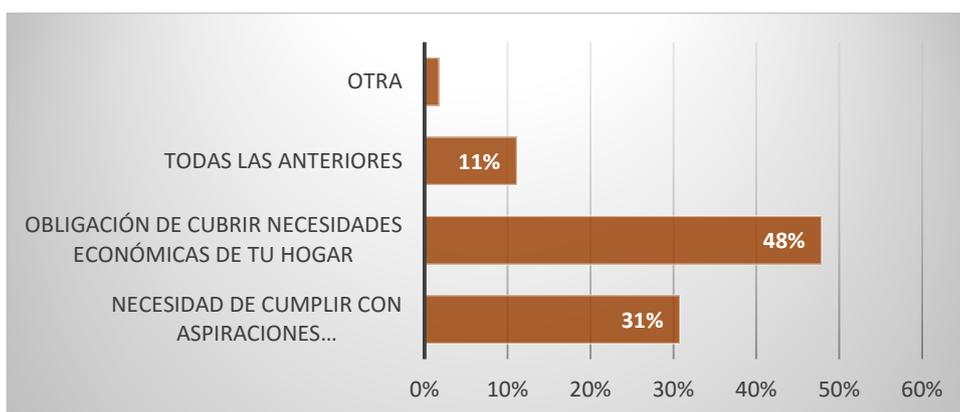


Gráfico 21. Razones para priorizar desarrollo profesional frente maternidad

Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

En lo concerniente a los espacios laborales, 246 (73%) de las mujeres encuestadas consideran que existen oportunidades en sus lugares de trabajo para cumplir con su responsabilidad maternal, de este grupo se indica que en sus trabajos les brindan los permisos necesarios para atender a sus hijas/os (39%); y, además, existe un ambiente laboral amigable (31%).

En contraposición, 93 mujeres (27%) manifiestan que en sus lugares de trabajo hay limitaciones que impiden ejercer una maternidad plena, las causas principales identificadas son la falta de apoyo, sensibilización y comprensión (48%); la carga laboral se extiende fuera del horario habitual (39%); la obligación de dedicar mayor tiempo al trabajo que a sus hijas/os (38%); el corto permiso por maternidad y lactancia (38%). Todo lo expuesto se visualiza en los gráficos subsiguientes:

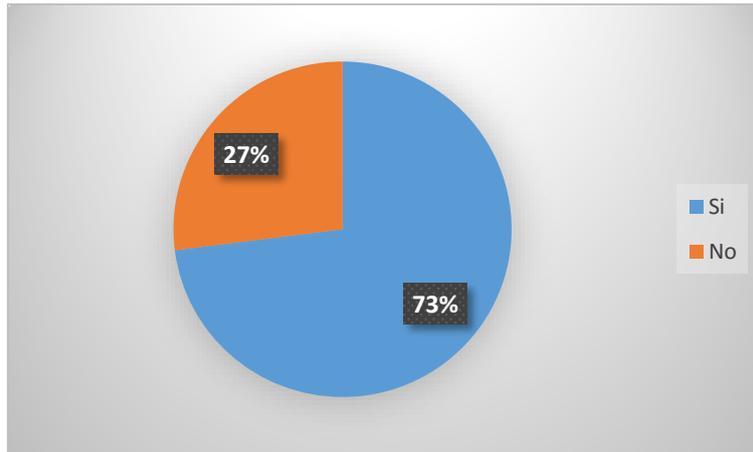


Gráfico 22. Oportunidades para ejercer maternidad en lugar de trabajo
Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

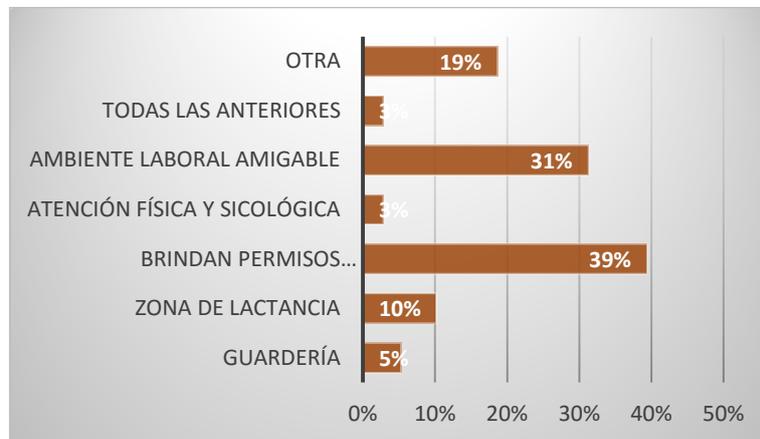


Gráfico 23. Elementos de apoyo en lugar de trabajo
Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

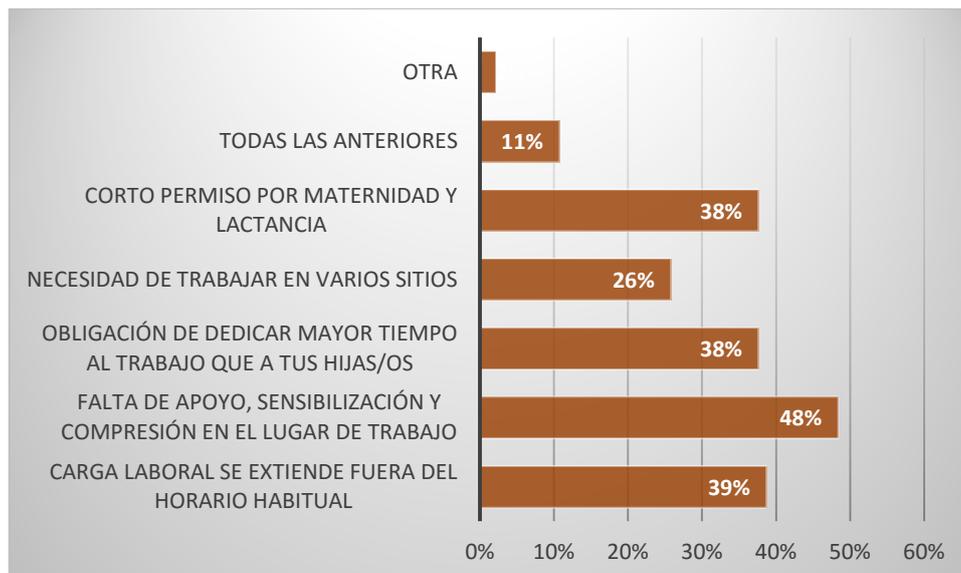


Gráfico 24. Limitaciones en lugar de trabajo para ejercer maternidad presente
Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

1.1.5. La sociedad frente a la maternidad y desarrollo profesional

Otro aspecto es conocer cómo conciben las mujeres-madres encuestadas los elementos de apoyo o de limitación por parte de la sociedad respecto al desarrollo profesional y la maternidad. Al respecto, se consulta, ¿qué elementos de apoyo han encontrado por parte de la sociedad para acoplar su maternidad y desarrollo profesional?, el 45% indican que existen espacios de encuentro y conformación de redes para apoyo materno (Gráfico 25). Entre los elementos sociales de limitación aducen mayoritariamente que se considera a la mujer como la responsable de las tareas de cuidado (42%); y, de igual manera, no hay suficientes espacios públicos para compartir con tus hijas/os y/o para lactancia (42%), resultado que se verifica en el Gráfico 26.

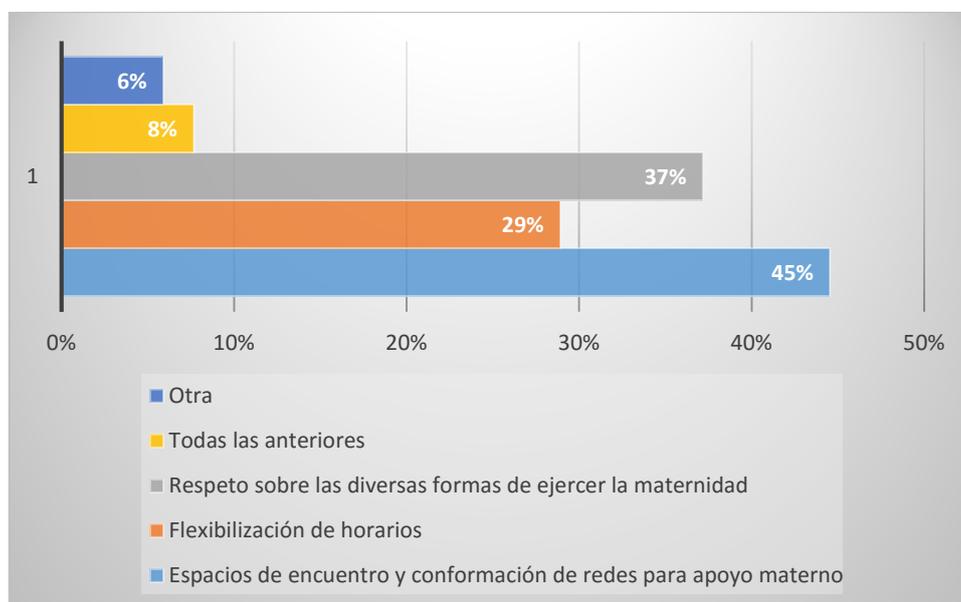


Gráfico 25. Elementos sociales de apoyo

Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

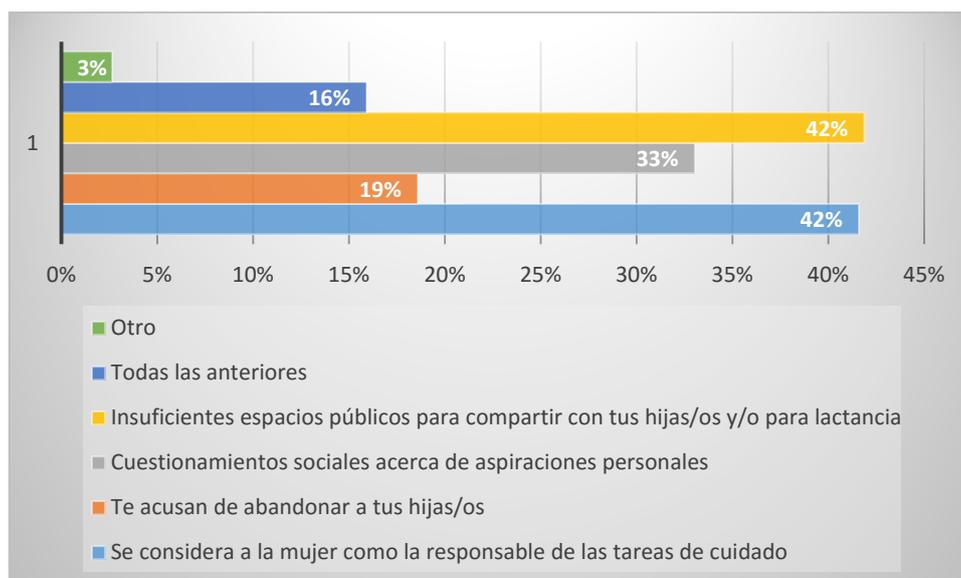


Gráfico 26. Elementos sociales de limitación

Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

Se consultó también a las encuestadas si han sentido culpa por no ejercer su maternidad acorde a los estereotipos sociales, cuya respuesta es No con el 53%, 180 mujeres; frente a un Sí del 47%, 159 mujeres, entre quienes manifiestan que la razón fundamental es la falta de tiempo para compartir con sus hijas/os (59%). Se muestran los resultados en la Tabla 15 y en el Gráfico 16.

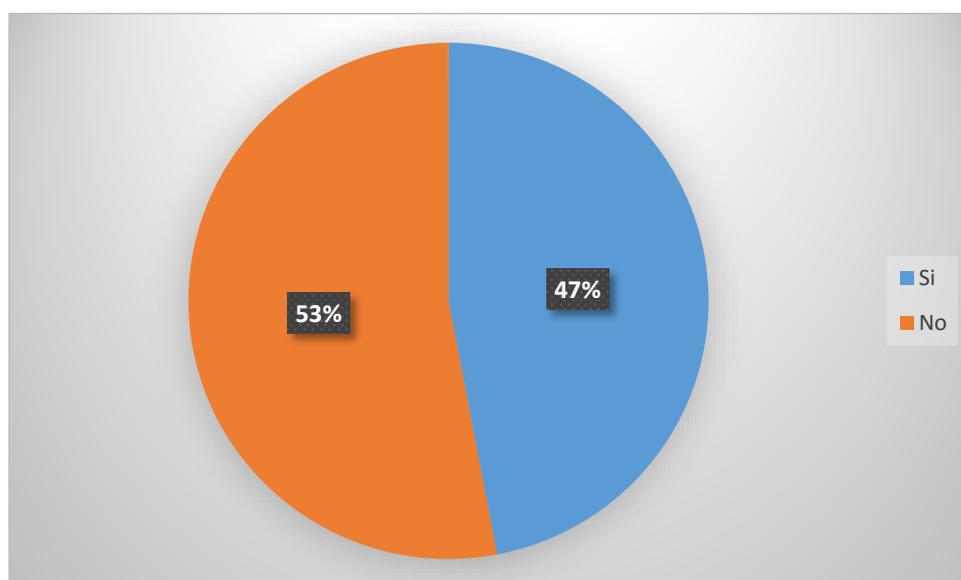


Gráfico 27. Culpa por no ejercer maternidad acorde estereotipos sociales

Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

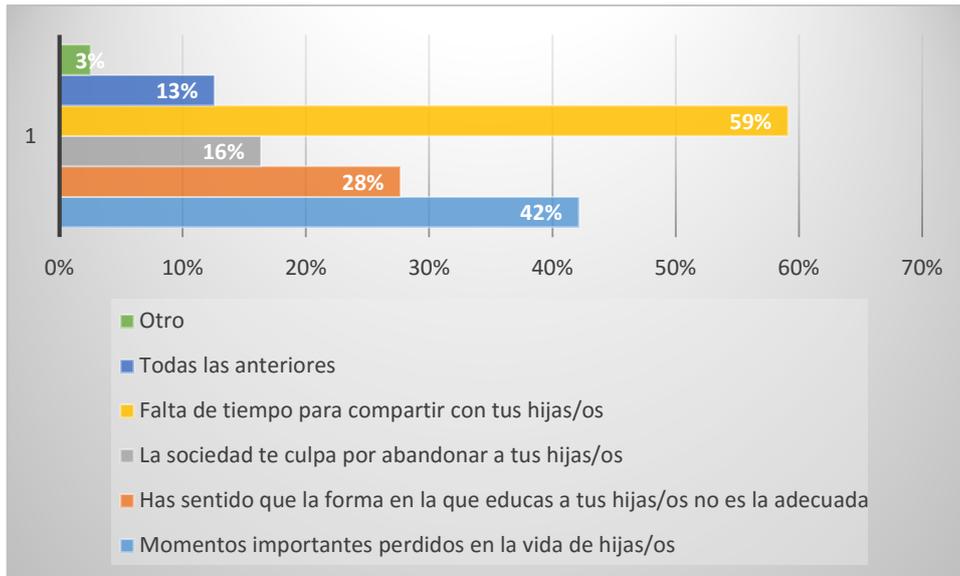


Gráfico 28. Razones para culpa por no ejercer maternidad acorde estereotipos sociales
Fuente: Andrea Alvarado 2019. Elaboración propia

2. Entrevistas

2.1. Diseño del instrumento

Para ampliar la información obtenida, a través de las encuestas aplicadas, se realizaron cinco entrevistas a informantes calificados, los mismos que son profesionales que trabajan la temática investigada. El grupo de entrevistados estuvo conformado por mujeres-madres profesionales, mujeres investigadoras y hombres profesionales. La entrevista realizada a hombres profesionales pretendía recabar su criterio sobre la paradoja entre la maternidad y el desarrollo profesional de las mujeres; se decidió involucrarlos solo en este instrumento para tener un contacto más íntimo con los participantes, a fin de obtener información más precisa sobre su postura.

El objetivo de la entrevista, reitero, fue obtener datos relevantes para determinar cómo el vínculo existente entre lo biológico y las construcciones socioculturales dan lugar a la construcción de un determinado proyecto de vida en las mujeres, así como, también, identificar las diferencias que se producen entre las mujeres acorde con su grupo etario, y condición socioeconómica entre otras particularidades respecto a la temática.

La entrevista (Anexo 2) se compuso de cinco preguntas abiertas en las que se aborda cómo la sociedad, familia y el Estado intervienen en la constitución de elementos de apoyo y/o de limitación para que la mujer logre ejercer plenamente su maternidad y desarrollo profesional.

2.2. Resultados

Se entrevistaron a cinco informantes calificados profesionales que han trabajado en distintos espacios. Al respecto, dos de las mujeres entrevistadas son madres, de profesión psicóloga y comunicadora, respectivamente; una activista feminista representante del pueblo afroecuatoriano; y dos hombres, con el fin de conocer su punto de vista en relación a las posibilidades que las mujeres tienen para compatibilizar su maternidad y desarrollo profesional, uno es psicólogo clínico y otro es especialista en relaciones internacionales.

Las entrevistas se realizaron en noviembre y estuvieron compuestas por cinco preguntas relacionadas con: i) la influencia del ámbito biológico y de los constructos socioculturales en la construcción del proyecto de vida de la mujer; ii) la incidencia de los constructos socioculturales en la constitución de elementos de apoyo y/o limitación para que la mujer compatibilice su maternidad y desarrollo profesional; iii) cómo la estructura social basada en un sistema sexo-género incide en que la mujer sea la responsable de las tareas de cuidado; iv) la normativa legal y políticas públicas responden a las necesidades de las mujeres-madres que buscan un pleno desarrollo profesional; y, v) las alternativas que se pueden proponer para que las mujeres compatibilicen ambos aspectos. A continuación, se presenta sucintamente los resultados de las entrevistas que se han elaborado a partir del análisis de los puntos centrales abordados por las/os entrevistadas/os.

En lo concerniente a la construcción del proyecto de vida en la mujer, los entrevistados concurren en que el aspecto biológico se resignifica desde lo cultural y, por tanto, proyectan su vida en función de los roles que socialmente les son asignados. Es pertinente aclarar que los entrevistados concuerdan en que considerar el aspecto biológico como relevante en la construcción del proyecto de vida, implica correr el riesgo de caer en una mirada determinista; sin embargo, actualmente, los roles de género se asignan en función del sexo biológico de la persona.

Ahora bien, dejando de lado el aspecto biológico, existe una coincidencia en que cultural y socialmente se determina que la mujer es la responsable de las tareas de reproducción y cuidado, lo que significa que debe cumplir con el deber social de casarse y tener hijos hasta determinada edad. Esta situación da lugar a que se enfrente a una presión social que debe cumplir en relación a lo que se espera de ella, sin importar que sus sueños y anhelos estén vinculados a la maternidad o vida en pareja.

Asimismo, concuerdan en que las posibilidades de realización personal de la mujer están ligadas a una serie de características como la etnia, edad, clase, entre otras, lo que da lugar a que la construcción del proyecto de vida de las mujeres está intrínsecamente ligado a sus particularidades, las mismas que la atraviesan y determinan. Así, pues:

Es importante también recalcar el hecho de que como pueblo negro contamos con familias ampliadas en las cuales nos apoyamos con las grandes de la casa, abuelas, madres quienes son parte de la construcción de los proyectos de vida que muchas veces no son construidos precisamente por este “desconocimiento” o por la falta de oportunidades antes mencionadas, sino más bien en muchas ocasiones te toca vivir pues, porque eso te tocó y más no porque esto tú lo planificaste o lo proyectaste me atrevo a decir que pocas mujeres negras han construido su proyecto de vida y esté ha sido llevado adelante (Chalá 2019).

En este sentido, manifiestan que en la sociedad se configuran estructuras de poder que definen una relación de dominación/subordinación en las relaciones que se dan entre hombres y mujeres, por lo que se demanda de la mujer un rol pasivo y secundario que limita sus posibilidades de realizarse como profesional y madre al mismo tiempo; la mujer debe elegir y, en su mayoría, va a primar su necesidad de cumplir con los roles socialmente impuestos.

Uno de los entrevistados manifiesta que:

Es necesario deconstruir el concepto de maternidad como una situación ligada íntimamente a la mujer. Por supuesto que la palabra por sí misma no podrá atribuírsela a los hombres, sin embargo, el concepto amplio del cuidado de los hijos e hijas debe ser un rol compartido. Por lo tanto, el primer paso es evidenciar que sólo en la mujer nos hacemos esta clase de preguntas sobre la compatibilización entre la maternidad y el desarrollo profesional, no así el hombre que es padre, que quizás práctica su paternidad sin la necesidad de pensar en cómo equilibrarlo con su proyecto de vida. En tal caso, si la visión es la de “mainstream”, es decir de la transversalización per sé del enfoque de género en los elementos de apoyo y/o limitación de la familia, sociedad y el Estado para que la mujer pueda equilibrar estos dos aspectos, quizás reproduce la misma lógica de desigualdad porque se requiere pensar en formas que la familia, sociedad y Estado puedan generar para apoyar/limitar esta compatibilización (Ochoa, 2019).

Lo dicho anteriormente, tiene como consecuencia que aún son, casi exclusivamente, las mujeres quienes plantean temáticas en relación con la maternidad y las posibilidades para su realización personal. Esto responde a que las instituciones como la familia y el Estado son construcciones culturales encaminadas a mantener el statu quo, por lo que sobre las mujeres recae una doble responsabilidad cuando éstas se vinculan al mercado laboral formal: proveedoras y cuidadoras.

En este marco, la sociedad en la que vivimos está instituida en un sistema patriarcal que impone a la mujer estereotipos, entre los que se le asigna exclusivamente el de la maternidad; inclusive en aquellos espacios laborales en los que, extrañamente, llegan a ocupar cargos de altos mandos, la maternidad puede constituir un motivo de relego o incluso separación de la institución por la “alta responsabilidad” que el cargo requiere y que se ve interrumpida por los derechos adquiridos para el periodo de lactancia de la madre.

Por otra parte, se evidencia en las entrevistas que aún la responsabilidad compartida es efímera, lo que dificulta la igualdad en los roles.

Incluso con algunos avances respecto a las construcciones sociales en este sentido, y al mayor desarrollo personal y profesional que en algunos contextos podemos tener las mujeres, éste no excluye o reemplaza necesariamente a ese rol primario asociado al sexo-género; entonces muchas mujeres lo que enfrentan es una doble o triple carga de actividades ya que puede existir una aceptación social y familiar para que se desarrolle profesionalmente, pero sigue siendo inaceptable que se aleje o descuide el rol que como mujer “debe” tener en las tareas de cuidado (Vergara 2019).

Tal situación se profundiza debido a la posición social que la mujer ocupe, puesto que los estratos sociales bajos son más vulnerables y en ellos las mujeres están expuestas a mayores situaciones vinculadas a esta problemática. Lo anterior es un parámetro para establecer diferencias entre las posibilidades reales de realización que las distintas mujeres tienen; así, las mujeres-madres de estratos sociales medios y altos tienen mayor apoyo familiar, social y estatal.

A pesar de que han existido grandes avances en la normativa interna, como Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en la realidad no existen garantías y protección a los derechos de las mujeres-madres; lo cual se debe en muchos casos a su desconocimiento y a la aceptación inconsciente de los roles socialmente asignados.

En lo concerniente a las políticas públicas, de acuerdo a los entrevistados, éstas son insuficientes y no reconocen el rol de la mujer, ni crean condiciones materiales para que la mujer puede compatibilizar su maternidad con su desarrollo profesional. Cabe indicar que esta problemática no es abordada integralmente, al punto que no existe coherencia entre las políticas públicas y la normativa, por tanto, “El alcanzar un desarrollo profesional y compatibilizarlo con la maternidad en un entorno justo, equitativo y de

apoyo sigue siendo una lucha individual cuyo éxito depende de varios factores, socioeconómicos, culturales, familiares y sociales” (Vergara 2019).

Entre las alternativas propuestas por los entrevistados a fin de compatibilizar la maternidad y el desarrollo profesional se indica la necesidad de socializar y sensibilizar a la sociedad, en general, sobre los roles de género, las deconstrucciones y responsabilidades compartidas.

Al respecto, Los hombres entrevistados, ante el cuestionamiento de los posibles mecanismos alternativos para lograr que la mujer pueda ejercer plenamente su maternidad y desarrollo profesional, manifiestan la importancia de tomar conciencia de que las causas de las desigualdades son de tipo estructural, a partir de lo cual se pueden implementar procesos para la igualdad. Además, advierten que no existe un proceso comunicacional, que establezca a través de otras narraciones, una mirada diferente de la maternidad, jerarquización social y derechos de las mujeres. (Ochoa y Torres, 2019)

Sin embargo, los entrevistados coinciden en que las políticas públicas, la norma legal y las alternativas que puedan proponerse y/o implementarse constituyen “letra muerta” si no se apunta a una transformación radical del sistema patriarcal y se erradican las relaciones de dominación/subordinación de hombres y mujeres, para lo cual se requiere un cambio cultural profundo.

3. Grupo focal

3.1. Diseño del instrumento

El grupo focal (Anexo 3) se constituyó con mujeres-madres profesionales que están o han estado vinculadas al mercado laboral formal y que han decidido, o debido priorizar, su maternidad respecto de su desarrollo profesional. El objetivo fue conocer, en un entorno cerrado, sus experiencias y el sentir de ellas frente a la problemática planteada.

Este instrumento se aplicó en el mes de octubre del año en curso y contó con la participación de diez mujeres. La metodología aplicada fue la del grupo focal, con cuatro preguntas generadoras relacionadas con la posibilidad de compatibilizar la maternidad y el desarrollo profesional y los elementos de apoyo que han encontrado en su familia, en su espacio laboral y en la sociedad para armonizar o ambos aspectos en su vida.

El diálogo fluido y ameno entre las participantes, así como la posibilidad de construir redes de apoyo favoreció la discusión acerca de las problemáticas que las

mujeres-madres atraviesan en su cotidianidad y, también, plantear alternativas, tanto individuales como colectivas.

3.2. Resultados

La realización de un grupo focal, como estrategia metodológica, permitió valorar las experiencias de cada una de las participantes, el intercambio de experiencias presentadas desde diferentes miradas, generando así una concordancia con percepciones que se mantenían de forma implícita en torno al tema de investigación: la maternidad y el desarrollo profesional.

Durante este espacio se planteó la posibilidad de lograr una maternidad presente y un pleno desarrollo profesional, sin afectar ninguno de los dos aspectos, ante lo cual las mujeres madres participantes manifiestan que es un reto frustrante y estresante al momento de decidir entre el trabajo y el cuidado de hijas/os; aún más cuando se piensa en la independencia económica.

Las participantes mencionaron que han tenido que delegar la crianza a terceros; además, se resalta el hecho de una mayor responsabilidad sobre la mujer cuando el padre está ausente durante la maternidad y el cuidado de hijas/os; así, miran el “modelo de madre” como inalcanzable debido a la cantidad de tareas que deben cumplir en los distintos aspectos de su vida. En razón de que la investigación se centra en los ámbitos de la maternidad y el desarrollo profesional de las mujeres-madres, se ha dado prioridad a estos elementos sobre la participación y el rol del padre.

Frente a la discusión planteada sobre la maternidad y desarrollo profesional, manifiestan que han organizado su tiempo para acoplar ambos elementos; y, han tenido que recurrir a trabajos *freelance* que les permitan disfrutar de tiempos y momentos con sus hijas/os. A pesar de la autonomía e independencia que ofrece esta nueva modalidad laboral, presenta limitantes como el no tener un ingreso económico fijo y la inaccesibilidad a la Seguridad Social.

En lo concerniente a las estadísticas sobre el *freelance*, en el 2018, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) señalaba que se encontraba trabajando en el plan de fortalecimiento de las estadísticas de trabajo 2018-2021, puesto que en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de la Institución incluye a la población que realiza este tipo de trabajo de forma agregada, por lo que no es posible una caracterización específica para el sector como tal.

Ante lo expuesto, se plantea la necesidad de cuestionar el estándar laboral impuesto, debido a lo complejo que resulta dejar un trabajo formal; como también lo son las alternativas laborales, debido a lo difícil que resulta determinar los límites. Por otro lado, la opción de la maternidad cambia el proyecto de vida planteado por cada una, por lo cual el apoyo familiar es fundamental para lograr el desarrollo profesional.

Las mujeres madres participantes buscan alternativas que les permita ejercer una maternidad presente y un pleno desarrollo profesional, entre las que destacan: compartir el espacio laboral con los hijos; conformar redes de apoyo; nuevas metodologías de crianza de los hijos y de maternidad; educación en línea como mecanismo para continuar su desarrollo profesional y, encontrar formas de compartir ambos espacios.

En este sentido, la conciliación con el ámbito laboral es factible cuando existe comprensión, protección y respaldo, sin que se utilice la maternidad como justificación para excluir o exigir el abandono del trabajo. Es difícil equiparar ambos aspectos, especialmente cuando no se valora el trabajo de la mujer y no se considera la maternidad como una responsabilidad de la comunidad, siendo una tarea universal; por tanto, deben conformarse espacios laborales amigables y flexibles con la maternidad.

Colocar en una balanza la maternidad y el desarrollo profesional, con el objeto de dar mayor peso a uno de los dos aspectos, ocasiona situaciones de conflicto; aunque, se insta a no juzgarse duramente y no imponer los mismos parámetros estereotipados. Ante esto, es necesario autoeducarse para crecer en lo personal y lo profesional y así resignificar los logros que se pretende alcanzar para cristalizar el proyecto de vida.

Conclusiones

A partir de la investigación realizada se identificaron algunos elementos relevantes respecto de las posibilidades que las mujeres tienen a la hora de compatibilizar su maternidad y desarrollo profesional. El principal aspecto fue visualizar que la realización profesional de las mujeres-madres está determinada por factores ligados a su origen: etnia, grupo etario y clase.

Es, precisamente, el conjunto de dichas particularidades que da lugar a que algunas mujeres cuenten con mayores posibilidades para lograr una maternidad acompañada de un pleno desarrollo profesional; es decir, mientras que las mujeres afroecuatorianas tienen que superar las barreras que la sociedad les impone como consecuencia de su género y origen étnico, las mujeres mestizas pueden acceder con mayores oportunidades a estudios superiores o a trabajos que les brinden facilidades para su realización personal y profesional.

Adicional a ello, se reveló que las mujeres que han optado por un área del conocimiento relacionada con las ciencias sociales cuestionan en mayor medida las problemáticas que tienen que enfrentar respecto de su maternidad y desarrollo profesional; por ello se evidencia además que este grupo accede a lugares de trabajo o en su actividad productiva con a mayores posibilidades de compatibilizar su maternidad y desarrollo profesional; esta situación es distinta en las mujeres que han optado por profesiones relacionadas con el ámbito tecnológico y de ciencias exactas.

Por otra parte, las principales problemáticas que enfrentan las mujeres-madres que se evidencian en los resultados, están relacionadas con la estructura social determinada por la constitución de relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Así, pues, los principales limitantes se deben a la asignación de roles relacionados con las tareas de reproducción y de cuidado, lo que tiene como consecuencia que las mujeres deban distribuir su tiempo entre el cuidado de sus hijas/os y su actividad productiva o laboral. Lo dicho tiene como consecuencia mayor carga de trabajo, lo que no permite ejercer a cabalidad ambas actividades y, por tanto, deben optar por priorizar uno de ellos, generalmente el ámbito laboral.

Dicha problemática está ligada a la falta de apoyo, en el caso de las mujeres casadas, por parte del padre de sus hijas/os, recayendo sobre ellas la mayor carga respecto a la toma de decisión en los asuntos relacionados con sus hijas/os y en su cuidado y

crianza; por su parte, en el caso de las mujeres-madres solteras la ausencia del padre es, en la mayoría de casos, total. Lo dicho no se relaciona, exclusivamente, con la presencia del padre, sino que también se evidencia en el apoyo que la familia, generalmente, materna brinda para que las mujeres puedan ejercer su maternidad y desarrollo profesional.

Otro de los aspectos relevantes que se han evidenciado es que las mujeres-madres cuentan o no con oportunidades en el lugar de trabajo para cumplir con las responsabilidades que derivan de su maternidad; empero, esta posibilidad responde a una construcción sociocultural que ve a la mujer como la responsable del cuidado y crianza de hijas/os.

Lo anterior se agudiza debido a que las políticas públicas y la normativa legal no son suficientes a la hora de establecer garantías, que permitan a las mujeres que se han planteado como parte de su proyecto de vida ejercer su maternidad y realizarse profesionalmente, puesto que las estructuras sociales se mantienen. Asimismo, éstas no contribuyen a erradicar las relaciones de poder ni a cambiar la perspectiva que la sociedad tiene sobre el rol de la mujer.

Finalmente, de la investigación realizada se puede indicar que se requieren generar espacios de debate y construcción de propuestas para transformar la estructura social, a fin de establecer mecanismos que permitan transformar radicalmente la realidad de las mujeres y, en particular, de aquellas que han decidido desarrollarse en el ámbito público y privado.

Por otra parte, desde una postura teórica, el estudio realizado en torno a la paradoja que afronta la mujer entre la maternidad y su desarrollo profesional ha establecido una serie de elementos que se intentan visibilizar en este acápite final y que se los plantean a continuación.

Valga iniciar señalando que el proyecto de vida de la mujer es determinado por los patrones sociales y culturales que han ido evolucionando a lo largo de la historia de la humanidad; de tal manera que, en concordancia con la división sexual del trabajo, las mujeres han cumplido roles protagónicos que van desde el ámbito privado hasta el ámbito público. En consecuencia, han debido buscar los soportes y mecanismos necesarios para lograr la consecución de los proyectos que se proponen individualmente; al igual que aquellos que la sociedad le impone.

Cabe indicar que, en la actualidad, existen nuevas visiones para entender el mundo y de conformación de espacios culturales y sociales; por tanto, nuevos modos de

interrelación e interacción que influyen en el posicionamiento del lugar que cada ser humano ocupa en la sociedad; ante esta situación, las mujeres han captado mayores espacios de empoderamiento y participación mediante su vinculación a la formación académica en función de su desarrollo profesional, lo cual permite compatibilizar su desarrollo personal y profesional.

Al respecto, la sociedad ha impuesto roles e identidades a las mujeres concomitantes con el ideal maternal hegemónico, obstruyendo así sus deseos y aspiraciones, su proyecto de vida; por tanto, la maternidad no es inmanente a todas las mujeres, sino que la sociedad le atribuye la responsabilidad maternal a través del establecimiento de estereotipos sociales que son colocados con la intervención de la educación, los medios de comunicación, el conjunto de sistemas y valores, entre otros, que instauran un enfoque androcéntrico y exaltan la maternidad.

Es importante señalar que la significación de la maternidad ha ido evolucionando paralelamente a las etapas históricas de los diferentes sistemas de producción económicos, políticos, sociales y culturales, por lo que encierra una connotación compleja y multidimensional relacionada con la diversidad de identidades étnicas, de clase, sexuales, de edad, de región, de nación, entre otras; en contraposición a la mirada tradicional y reduccionista que la enmarca en lo puramente biológico, enfoque que en la actualidad ya no tiene relevancia alguna; porque, a pesar de que las características fisiológicas y biológicas son propias de la mujer, el punto de vista sobre la maternidad varía según la época y el contexto.

En este sentido, las mujeres manifiestan diversas posturas frente a la toma de decisiones sobre su cuerpo y sexualidad, lo cual se relaciona con la visión que tenga sobre su identidad y la influencia que la sociedad ha ejercido sobre ella acerca del ideal materno, y que no visibiliza los diversos problemas que tiene que afrontar debido a que no comprende sus necesidades.

En el mismo hilo conductor, se requiere destacar el papel que juega el género, catalogado como el acervo de preceptos definidos por la sociedad acerca del proceder de lo femenino y lo masculino, lo que ha demostrado una forma generalizada de la división sexual del trabajo designando, de manera diferenciada, la distribución social de tareas y actividades a hombres y mujeres; en otras palabras, la persona se inserta en el ámbito laboral en base a procesos de sexualización concomitantes con sus particularidades sexo/género.

Es así como, la distribución de roles en función del sexo/género ha facilitado la prevalencia del statu quo, situación que se concentra en la familia y se traduce en violencia, que ha impedido el proceso de socialización de la mujer, al igual que la consecución de sus perspectivas académicas y laborales, reduciéndola a actividades esencialmente domésticas.

En esta línea, el trabajo doméstico juega un papel determinante en los procesos económicos debido a las repercusiones que tiene en la explotación de las mujeres a lo interno y externo de las familias; contexto a partir del cual se origina el concepto de economía del cuidado, cuya connotación refiere a prácticas requeridas para la supervivencia de las personas cotidianamente y que se constituye en un trabajo no remunerado bajo la lógica de relaciones patriarcales de género que naturalizan en las mujeres la capacidad para el cuidado, sustentado en estereotipos sociales y culturales.

A pesar de la inclusión de las nuevas tecnologías en los procesos productivos, mediante nuevas formas de relacionamiento laboral, tales como el teletrabajo, que se convierten en alternativas de trabajo independientes e informales, no constituye para las mujeres una solución real a sus necesidades, debido al incremento de la jornada laboral, el deterioro de sus relaciones interpersonales, entre otros aspectos.

En definitiva, la realidad que atraviesan las mujeres – madre respecto de su desarrollo profesional está mediada por constructos socioculturales que asignan un rol específico a la mujer acorde al trabajo reproductivo y, por tanto, su inserción en el trabajo productivo se ve limitado por estereotipos sociales e insuficientes políticas públicas que garanticen su pleno ejercicio del derecho al trabajo, desarrollo profesional y maternidad.

Bibliografía

- Abajo-Llama, Susana, Clara Bermant, Coral Cuadrada-Majó, Caterine Galaman, y Laia Soto-Bermant. 2016. “Ser madre hoy: abordaje multidisciplinar de la maternidad desde una perspectiva de género”. 15 de agosto. *Musas*: 20-34. <http://revistes.ub.edu/index.php/MUSAS/article/view/vol1.num2.8>
- Agudelo, Jesica, Johana Bedoya, y Dora Osorio. 2016. “Ser mujer: entre la maternidad y la identidad”. *Poiésis*: 306-313. <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/2121>
- Andres, Lydia. 2015. “Las mujeres y el derecho laboral ecuatoriano desde el enfoque de género. Una mirada a la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo del Hogar”. *Revista de Estudios Jurídicos Cálamo*: 18-31. <http://derecho.udla.edu.ec/calamo/images/revistas-pdf/Calamo4/2dossierLydiaAndrs.pdf>
- Arias, Mireya. 2018. “Las pruebas de la maternidad: análisis interseccional de la construcción de la maternidad en Cuenca”. Quito: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Barrantes, Karla, y María Fernanda Cubero. 2014 “La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad”. *Revista electrónica de estudiantes de la Escuela de Psicología*: 29-42. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/15248>
- Benería, Lourdes. 1979. “Reproducción, producción y división sexual del trabajo”. *Cambridge Journal of Economice*: 203-225
- Boserup, E. 1970. *Women’s Role in economic Development*. Londres.
- Caamaño, Eduardo. 2011. “El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares”. *Revista del Magíster y Doctorado en Derecho*: 133-144. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3439088>
- Cáceres-Manrique, Flor, Gloria Molina-Marín, y Myriam Ruiz-Rodríguez. 2014. “Maternidad: un proceso con distintos matices y construcción de vínculos.” *Aquichan*: 316-326. <https://www.redalyc.org/pdf/741/74132361004.pdf>
- Campillo, Fabiola. 2000. “El trabajo doméstico no remunerado en la economía”. *Nómadas*, No. 12: 98-115.

- http://nomadas.ucentral.edu.co/nomadas/pdf/nomadas_12/12_10C_Eltrabajodomesticonoremunerado.PDF
- Castilla, María Victoria. 2009. "Individualización, dilemas de la maternidad y desarrollo laboral: continuidades y cambios". *Intersecciones en Antropología*, No. 10: 343 – 358.
- CEPAL, y ONU. *Consenso de Quito*. 9 de agosto 2007.
- Chalá, Vanthy, entrevista de Andrea Alvarado. *Maternidad y desarrollo profesional* (noviembre de 2019).
- Comité de Lactancia Materna. 2016. *Lactancia materna en cifras: tasas de inicio y duración de la lactancia en España y en otros países*. Asociación Española de Pediatría.
- Cortes, Mónica. 2015. "Evolución histórica de la política de maternidad: la doble condición de madre y trabajadora en la legislación colombiana". Convención Internacional de Salud Pública. Cuba.
- Costa, Gustavo. "El rol de la mujer prehispánica". *El Universo*. 14 de octubre de 2018.
- D'Angelo, Ovidio. 2004. "Proyecto de vida como categoría básica de interpretación de la identidad individual y social". *Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas*.
- Dios-Vallejo, Delia. 2014. "Equidad de género y embarazo". *Ética y humanismo en perinatología*. <http://www.scielo.org.mx/pdf/prh/v28n2/v28n2a2.pdf>
- EC. 2016. *Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190*. Registro Oficial 825, 4 de agosto de 2016.
- EC. 2005. *Código de Trabajo*. Registro Oficial 167, 16 de diciembre de 2005.
- EC. 2008. *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- EC. 2015. *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Registro Oficial 483, 20 de abril de 2015.
- Enderica, Soledad, entrevista de Andrea Alvarado. *Maternidad y desarrollo profesional* (noviembre de 2019).
- Espinosa, Marcos, y Doris Gallegos. 2018. "Discriminación laboral en Ecuador". *Espacios*, Vol. 39: 32-47. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>

- Garrido-Luque, Alicia, José Luis Álvaro-Estramiana, y Ana Rosas-Torres. 2018. “Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicológico”. *Pensando Psicología*. <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/2261/2396>
- Guardia, Sara. 2013. *Historia de las mujeres en América Latina*. Perú: Centro de estudios la mujer en la historia de América Latina.
- Hauser, Javiera. 2016. “Embarazo y maternidad: las desigualdades de género y los aportes del arteterapia”. *Papeles de arteterapia y educación para la inclusión social*: 151-161. <https://revistas.ucm.es/index.php/ARTE/article/view/54122>
- Hernández, Gabriela. “¿Qué es primero, la madre o la mujer?” 28 de junio de 2017. bit.ly/30UYd2U.
- Instituto Más de México. *Diosas prehispánicas asociadas a la maternidad*. México, 10 de mayo de 2016.
- Izzedin-Bouquet, Romina y Alejandro Pachajoa-Lonoño. 2011. “La maternidad humana y su evolución sociohistórica”. *Psicología - Segunda Época*: 147-158. http://190.169.94.12/ojs/index.php/rev_ps/article/viewFile/3690/3534
- Lamas, Marta. 1996. “La perspectiva de género”. *Revista de Educación y Cultura*, (8): http://www.inesge.mx/pdf/articulos/perspectiva_genero.pdf
- Macías Nimia, y Rosa Cedeño. 2014. “La inserción de las mujeres en el mercado laboral”. *ECA Sinergia*: s.f. <file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-LaInsercionDeLasMujeresEnElMercadoLaboral-6197588.pdf>
- Martínez-Galán, P., E. Martín-Gallardo, D. Macarro-Ruiz, E. Martínez-Martín y J. Manrique-Tejedor. 2016. *Educación prenatal e inicio de la lactancia materna: revisión de literatura*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1665706316300689>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España. 2014. “La protección social de la maternidad y la paternidad en Estados Unidos y Puerto Rico”. *Actualidad Internacional Sociolaboral*: 40-46. <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista175/40.pdf>
- Molina, María Elisa. 2006. “Transformaciones histórico culturales del concepto de maternidad y sus repercusiones en la identidad de la mujer”. *Psykhé*: 93-103. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282006000200009
- Mosqueda-Díaz, Angélica, Tatiana Paravic-Klijn y Sandra Valenzuela-Suazo. 2013. “División sexual del trabajo y Enfermería”. *Index Enferm*, 22: s.f.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962013000100015

- Ochoa, Felipe, entrevista de Andrea Alvarado. *Maternidad y desarrollo profesional* (noviembre de 2019).
- OIT. “La maternidad y la paternidad en el trabajo: la legislación y la práctica en el mundo”. 2014.
- OMS, UNICEF, y Partnership. “Metas mundiales de nutrición 2025”. Documento normativo sobre lactancia materna. 2017.
- OMS. *La lactancia materna en el siglo XXI*. 2016.
- ONU Asamblea General. *Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. 1980
- ONU Asamblea General. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Adoptado y abierto a la firma. 1966.
- ONU Mujeres. *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. 1995.
- Pontificia Universidad Católica de Chile. *Las mujeres*. Santiago de Chile, s.f.
- Robles, Arantxa. 2014. “Una aproximación al rol de la mujer precolombina en América”. *Cuadernos de Ateneo*: 92-109.
- Siles González, José y Solano Ruiz, Carmen. 2007. *Estructuras sociales, división sexual del trabajo y enfoques metodológicos: La estructura familiar y la función socio-sanitaria de la mujer*: 66-73.
- Torres, Jaime, entrevista de Andrea Alvarado. *Maternidad y desarrollo profesional* (noviembre de 2019).
- Vergara, Rocío, entrevista de Andrea Alvarado. *Maternidad y desarrollo profesional* (noviembre de 2019).
- Vila, Rafael, Francisco Soriano, Mayte Murillo, Marcelino Pérez, y Enrique Castro. 2018. *Mantenimiento de la lactancia materna exclusiva a los 3 meses posparto: experiencia en un departamento de salud de la Comunidad Valenciana*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656717304730>

Anexos

Anexo 1 Encuesta en línea

Consentimiento informado

Queridas madres:

La presente investigación estudia los recursos que usamos las mujeres para compatibilizar la maternidad y el desarrollo profesional; también identifica las facilidades que la familia, sociedad y Estado nos brindan para ejercer nuestra maternidad y cumplir nuestras metas profesionales. Este estudio forma parte de una investigación de tesis de la Maestría en Gerencia para el Desarrollo de la Universidad Andina Simón Bolívar – Sede Ecuador, desarrollada por Andrea Alvarado Rodríguez y dirigida por el Dr. Raúl Mideros.

La participación es voluntaria y anónima, es decir que bajo ningún concepto se revelará nombres, datos o señas particulares de la participante; asimismo, la información proporcionada se manejará con absoluta confidencialidad. Los respaldos de la información y datos generales de la muestra no serán utilizados fuera del contexto de la presente investigación.

Responder esta entrevista le tomará aproximadamente 15 minutos.

Correo electrónico: _____

En atención a la información proporcionada:

- Acepto participar en esta investigación
- No acepto participar en esta investigación

I. Primera Sección: Datos generales

1. Edad: _____

2. Identificación étnica:

- | | |
|-------------|--|
| a. Indígena | |
| b. Mestiza | |
| c. Afro | |
| d. Blanca | |

3. Estado civil:

- | | |
|-------------------|--|
| a. Soltera | |
| b. Casada | |
| c. Unión de hecho | |
| d. Divorciada | |
| e. Viuda | |

4. Número de hijas/os: _____

5. Instrucción formal:

- a. Secundaria
- b. Tercer nivel
- c. Cuarto nivel

6. Área del conocimiento en el que se enmarcan sus estudios profesionales:

- a. Agronomía, Veterinaria y Afines
- b. Artes y Humanidades
- c. Ciencias
- d. Ciencias de la Educación
- e. Ciencias de la Salud
- f. Ciencias sociales y Jurídicas
- g. Economía, Administración, Contaduría y Afines
- h. Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines
- i. Matemáticas y Ciencia Naturales
- j. Ninguna

7. Ocupación actual:

- a. Estudiante
- b. Empleada pública
- c. Empleada privada
- d. Trabajadora en emprendimiento productivo
- e. Libre ejercicio profesional
- f. Estudiante y empleada pública
- g. Estudiante y empleada privada
- h. Estudiante y trabajadora en emprendimiento productivo

8. Relación contractual:

- a. Contrato permanente/definitivo
- b. Contrato temporal/ocasional
- c. Prestación de servicios profesionales
- d. Independiente

II. Segunda Sección: Maternidad y desarrollo profesional

1. ¿Cuánto tiempo del día destinas al cuidado y crianza de tus hijas/os?

- a. De 1 a 4 horas
- b. De 5 a 8 horas
- c. De 9 a 12 horas
- d. De 13 a 16 horas

2. ¿Consideras que has logrado compatibilizar tu maternidad y desarrollo profesional?

- a. Si Pasa a Tercera Sección
 b. No Pasa a Cuarta Sección

III. Tercera Sección: Compatibilidad entre maternidad y desarrollo profesional

1. ¿Qué mecanismos has encontrado para balancear tu maternidad y desarrollo profesional?

- a. Realizar labores domésticas compartidas con tus hijas/os
 b. Realizar todas las tareas laborales en el lugar de trabajo
 c. Organizar tu tiempo para cumplir con ambas responsabilidades
 d. Entregar tiempo de calidad para el cuidado y crianza de tus hijas/os
 e. Todas las anteriores
 f. Otro

IV. Cuarta Sección: Incompatibilidad entre maternidad y desarrollo profesional

1. ¿Cuáles son las razones por las que no has logrado compatibilizar tu maternidad y desarrollo profesional?

- a. Falta de apoyo familiar
 b. Falta de comprensión en el lugar de trabajo
 c. Escaso tiempo para poder compartir con tus hijas/os
 d. Todas las anteriores
 e. Otro

V. Quinta Sección: Maternidad presente

1. ¿Has logrado ejercer plenamente tu maternidad?

- a. Si Pasa a Séptima Sección
 b. No Pasa a Sexta Sección

VI. Sexta Sección: Maternidad presente

1. ¿Cuáles son las razones por las que consideras que no has logrado ejercer plenamente tu maternidad?

- a. Has debido dedicar mayor tiempo al trabajo que al cuidado y crianza de tus hijas/os
 b. Objetivos profesionales y personales se contraponen a objetivos maternos
 c. Cuestionamientos sociales
 d. Todas las anteriores
 e. Otra

VII. Séptima Sección: Corresponsabilidad parental

1. ¿El padre de tus hijas/os delega mayor responsabilidad en ti para su cuidado y crianza?

- a. Si Pasa a Octava Sección
 b. No Pasa a Novena Sección

VIII. Octava Sección: Corresponsabilidad parental

1. ¿Cuáles son las razones por las que consideras que no has logrado ejercer plenamente tu maternidad?

- a. Socialmente, las tareas de cuidado han sido asignadas a la mujer
 b. Falta de apoyo económico
 c. Menor incidencia sobre las decisiones respecto al cuidado y crianza de hijas/os
 d. Ausencia del padre
 e. Todas las anteriores
 f. Otra

IX. Novena Sección: Situación laboral respecto a la maternidad

1. ¿Cuánto tiempo del día destina a su trabajo o actividad productiva?

- a. De 1 a 4 horas
 b. De 5 a 8 horas
 c. De 9 a 12 horas
 d. De 13 a 16 horas

2. ¿Consideras que tu lugar de trabajo o actividad productiva te brinda oportunidades para ejercer tu maternidad?

- c. Si Pasa a Décima Sección
 d. No Pasa a Décimo Primera Sección

X. Décima Sección: Oportunidades laborales para ejercer maternidad

1. En su lugar de trabajo, ¿qué elementos de apoyo has encontrado para acoplar su maternidad y desarrollo profesional?

- a. Guardería
 b. Zona de lactancia
 c. Brindan permisos necesarios para cubrir las necesidades de tus hijas/os
 d. Atención física y psicológica
 e. Ambiente laboral amigable
 f. Todas las anteriores
 g. Otro

XI. Décimo Primera Sección: Dificultades laborales para ejercer maternidad

1. ¿Cuáles son las principales razones que en tu lugar de trabajo o actividad productiva te han dificultado ejercer plenamente tu maternidad?

- a. Carga laboral se extiende fuera del horario habitual
- b. Falta de apoyo, sensibilización y comprensión en el lugar de trabajo
- c. Obligación de dedicar mayor tiempo al trabajo que a tus hijas/os
- d. Necesidad de trabajar en varios sitios
- e. Corto permiso por maternidad y lactancia
- f. Todas las anteriores
- g. Otro

XII. Décimo Segunda Sección: Desarrollo profesional

1. ¿Has decidido o debido priorizar tu desarrollo profesional respecto de tu maternidad?

- a. Si Pasa a Décimo Tercera Sección
- b. No Pasa a Décimo Cuarta Sección

XIII. Décimo Tercera Sección: Desarrollo Profesional

1. ¿Cuáles son las razones por las que has decidido o debido priorizar tu desarrollo profesional respecto de tu maternidad?

- a. Ocupación de tu tiempo libre
- b. Necesidad de cumplir con aspiraciones personales/profesionales
- c. Obligación de cubrir necesidades económicas de tu hogar
- d. Todas las anteriores
- e. Otro

XIV. Décimo Cuarta Sección: La familia frente a la maternidad y desarrollo profesional

1. ¿Has contado con el apoyo de tu familia para lograr acoplar tu maternidad y desarrollo profesional?

- a. Si Pasa a Décimo Quinta Sección
- b. No Pasa a Décimo Sexta Sección

XV. Décimo Quinta Sección: Apoyo familiar respecto maternidad y desarrollo profesional

1. Por parte de su familia, ¿qué elementos de apoyo ha encontrado para acoplar su maternidad y desarrollo profesional?

- a. Cuidado de hijas/os
- b. Apoyo para continuar con estudios superiores
- c. Apoyo económico y emocional

d. Todas las anteriores

e. Otro

XVI. Décimo Sexta Sección: Apoyo familiar respecto maternidad y desarrollo profesional

1. Por parte de su familia, ¿qué elementos de limitación ha encontrado para acoplar su maternidad y desarrollo profesional?

a. Imposibilidad para lograr compatibilizar tiempos para el cuidado y crianza de hijas/os

b. Falta de comprensión

c. Obligación de cumplir con horarios fijos

d. Exigencia de que priorices la atención de hijas/os y del hogar

e. Todas las anteriores

f. Otro

XVII. Décimo Séptima Sección: Corresponsabilidad familiar respecto cuidado y crianza de sus hijas/os

1. ¿Has debido delegar el cuidado de tus hijas/os en terceros?

a. Si

Pasa a Décimo Octava Sección

b. No

Pasa a Décimo Novena Sección

XVIII. Décimo Octava Sección: Corresponsabilidad familiar respecto cuidado y crianza de sus hijas/os

1. Compartes el cuidado y crianza de tus hijas/os con:

a. Abuelos maternos

b. Abuelos paternos

c. Familiares maternos

d. Familiares paternos

e. Centro de Desarrollo Infantil

f. Guardería

g. Niñera

h. Empleada doméstica

i. Otro

XIX. Décimo Novena Sección: Perspectiva familiar respecto maternidad y desarrollo familiar

1. ¿Has sentido que la forma en que ejerces tu maternidad es cuestionada por tu círculo cercano?

c. Si

Pasa a Vigésima Sección

d. No

Pasa a Vigésima Primera Sección

XX. Vigésima Sección: Perspectiva familiar respecto maternidad y desarrollo familiar

1. ¿Cuáles son las razones por las que considera que la forma en que ejerce su maternidad ha sido cuestionada?
- a. Porque no se enmarca en los estereotipos sociales preestablecidos
 - b. Diferentes criterios sobre la maternidad
 - c. Por el tiempo compartido con hijas/os
 - d. Métodos de cuidado y crianza distintos a los de otras épocas
 - e. Todas las anteriores
 - f. Otro

XXI. Vigésima Primera Sección: La sociedad frente a la maternidad y desarrollo profesional

1. Por parte de la sociedad, ¿qué elementos de apoyo has encontrado para acoplar tu maternidad y desarrollo profesional?
- a. Espacios de encuentro y conformación de redes para apoyo materno
 - b. Flexibilización de horarios
 - c. Respeto sobre las diversas formas de ejercer la maternidad
 - d. Todas las anteriores
 - e. Otro
2. Por parte de la sociedad, ¿qué elementos de limitación has encontrado para acoplar tu maternidad y desarrollo profesional?
- a. Se considera a la mujer como la responsable de las tareas de cuidado
 - b. Te acusan de abandonar a tus hijas/os
 - c. Cuestionamientos sociales acerca de aspiraciones personales
 - d. Insuficientes espacios públicos para compartir con tus hijas/os y/o para lactancia
 - e. Todas las anteriores
 - f. Otro

3. ¿Has sentido culpa por no ejercer tu maternidad acorde a los estereotipos sociales?
- a. Si Pasa a Vigésima Segunda Sección
 - b. No Pasa a Vigésima Tercera Sección

XXII. Vigésima Segunda Sección: La sociedad frente a la maternidad y desarrollo profesional

1. ¿Por qué razones ha sentido culpa por no ejercer una maternidad acorde a los estereotipos sociales?
- a. Momentos importantes perdidos en la vida de hijas/os
 - b. Ha sentido que la forma en la que educas a tus hijas/os no es la adecuada
 - c. La sociedad te culpa por abandonar a tus hijas/os

- d. Falta de tiempo para compartir con tus hijas/os
- e. Todas las anteriores
- f. Otro

XXIII. Vigésima Tercera Sección: Información adicional

1. En términos generales cómo ha sido tu experiencia a la hora de compatibilizar tu maternidad y desarrollo profesional.

2. Por favor, relata una anécdota respecto a compatibilizar tu maternidad y desarrollo profesional.

Anexo 2

Entrevista

1. ¿De qué manera se vinculan e influyen el ámbito biológico y los constructos socioculturales en la mujer a la hora de construir su proyecto de vida?
2. ¿Cómo las construcciones socioculturales inciden en la constitución de elementos de apoyo y/o de limitación por parte de la familia, la sociedad y el Estado para que la mujer pueda compatibilizar su maternidad y desarrollo profesional?
3. ¿La constitución de una estructura social, basada en el sistema sexo-género, incide en la configuración de una sociedad que delega, primordialmente, en la mujer las tareas de cuidado?
4. ¿En qué medida la adopción de políticas públicas y normativa legal, implementadas recientemente en el Ecuador, están acorde a las necesidades de las mujeres que buscan compatibilizar su maternidad y desarrollo profesional?
5. ¿Qué mecanismos alternativos, considera usted, podrían existir para que la mujer pueda ejercer plenamente su maternidad y desarrollo profesional?

Anexo 3**Grupo Focal**

1. ¿Consideran que es posible tener una maternidad presente y un pleno desarrollo profesional, sin afectar ninguno de los dos ámbitos?
2. Por parte de la familia, el lugar de trabajo y la sociedad, ¿qué elementos de apoyo y/o limitación han encontrado para ejercer una maternidad presente y un pleno desarrollo profesional?
3. ¿Han podido compatibilizar una maternidad presente y un pleno desarrollo profesional?
4. Si se coloca en una balanza el desarrollo profesional y la maternidad presente, ¿cuál de estos aspectos se ha priorizado? y ¿qué mecanismos ha encontrado para suplir el otro aspecto?