



Sistema  
de **Cuidados**

## **USO DE LICENCIAS PARENTALES Y ROLES DE GÉNERO EN EL CUIDADO**

Karina Batthyány, Natalia Genta, Valentina Perrotta







## **USO DE LICENCIAS PARENTALES Y ROLES DE GÉNERO EN EL CUIDADO**

Este estudio se realizó en el marco del programa de investigación del Grupo de Investigación I+D CSIC Sociología de género coordinado por Karina Batthyány. Para su realización contó con el apoyo de la Secretaría Nacional de Cuidados, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la Organización Internacional del Trabajo, de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), y la colaboración de Sol Scavino.



Sistema  
de **Cuidados**



**Departamento de Sociología**  
**Facultad de Ciencias Sociales**  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad  
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres



Organización  
Internacional  
del Trabajo





## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>Presentación.....</b>	<b>11</b>
<b>2.</b>	<b>Marco conceptual.....</b>	<b>17</b>
2.1	La perspectiva de género en los análisis de los regímenes de bienestar .....	19
2.2	Cuidado como derecho y objeto de política pública.....	26
2.3	Interrelaciones entre trabajo remunerado y no remunerado .....	32
2.4	Las licencias parentales como medidas de promoción de la corresponsabilidad de género ...	37
2.5	Avances en la promoción del derecho al cuidado en la región .....	48
2.6	El avance de las políticas de cuidado en Uruguay.....	53

2.7 Las licencias para el cuidado: principal política para el cuidado para niñas/os menores de un año.....	58
2.8 Las licencias para el cuidado en Uruguay en contexto.....	64
2.9 Evolución del uso de las licencias maternales, paternales y medio horario por cuidados .....	70
2.10 Las nuevas licencias en clave de equidad de género .....	76
<b>3. Antecedentes .....</b>	<b>79</b>
<b>4. Metodología .....</b>	<b>105</b>
<b>5. Análisis de resultados .....</b>	<b>111</b>
5.1 Perfil de la muestra .....	113
5.2 Conocimiento, opiniones y costos percibidos de las licencias y medio horario por cuidados en Uruguay.....	118

5.3 Uso de licencias, razones, impactos y costos .....	178
5.4 Uso del medio horario, negociación e impactos laborales.....	194
5.5 Trayectoria laboral y cuidados del bebé.....	222
5.6 Percepciones de género.....	257
<b>6. Conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>293</b>
<b>7. Bibliografía .....</b>	<b>307</b>



# **1. PRESENTACIÓN**



## 1. PRESENTACIÓN

En el marco del diseño del Sistema Nacional de Cuidados en el Uruguay, se implementa la modificación del régimen de licencias vigente para garantizar el derecho al cuidado de las personas trabajadoras del sector privado. Así, la nueva Ley 19.161 amplía de 12 a 14 semanas la licencia por maternidad, extiende la licencia paternal (que puede llegar a 13 días en el caso de trabajadores dependientes de la actividad privada) y establece por primera vez en el país para los/as trabajadores/as de la actividad privada, un subsidio de medio horario para el cuidado, que puede ser ejercido tanto por el padre como por la madre hasta los seis meses del hijo o la hija. La licencia por maternidad y su duración es de carácter obligatorio, mientras que la licencia paternal y el subsidio de medio horario para cuidados son voluntarios. Este último es transferible entre la madre y el padre, pudiendo fraccionar su duración entre ambos en forma alternada. Estas prestaciones incluyen a todos los trabajadores y trabajadoras de la actividad privada con cobertura a través del Banco de Previsión Social, dependientes, no dependientes hasta con una persona empleada y titulares que pagan monotributo. La nueva normativa aprobada para estos colectivos, no incluye a los y las trabajadoras del sector público, por lo tanto estos no fueron considerados en el presente estudio.

La posibilidad de impactar en las prácticas de cuidado que tiene la nueva legislación está fuertemente mediada por las

representaciones sociales de género, sobre el deber ser de varones y mujeres respecto a su rol en los cuidados y por las preferencias familiares. Los resultados de la Encuesta Nacional de Representaciones Sociales del Cuidado (Batthyány et al., 2012) muestran que, para la mayor parte de la población uruguaya, la situación más deseable para el cuidado de los niños y niñas es la que se brinda en el domicilio, y especialmente a través de la familias. En este sentido, la modificación en las licencias aparece como una política adecuada a la demanda de la población uruguaya. Sin embargo, la Encuesta muestra al mismo tiempo la fuerza del mandato de género respecto al rol cuidador, de modo que lo deseable para el cuidado de los más pequeños es el cuidado familiar pero provisto por las mujeres. Así, las mujeres fueron asociadas al cuidado directo particularmente en los niños y niñas menores de un año. Es justamente en este tramo etario en el que la nueva legislación busca intervenir favoreciendo la corresponsabilidad de género en los cuidados, a partir de la mayor participación de los varones.

Por tanto, si bien la nueva legislación se adapta a la demanda de las familias de cuidar directamente a los niños y las niñas pequeñas, pretende también orientar las prácticas de cuidado, distribuyendo de forma equitativa este trabajo dentro de las familias, dado que permite que sean los varones quienes gocen del medio horario para el cuidado. Surge entonces la interrogante acerca del uso efectivo que las madres y padres, que trabajan remuneradamente en el sector privado, harán



de estos permisos, que potencialmente podrán generar transformaciones en la distribución de los cuidados.

La posibilidad de cuidar directamente de los niños y niñas para padres y madres insertas en el mercado de trabajo también está vinculada a las facilidades y obstáculos que ofrece el mercado laboral a través del rol fundamental que juega el sector empleador. El mercado, como actor clave del régimen de bienestar, juega un papel importante en la orientación y en la efectiva puesta en práctica de las políticas de protección social. La legislación aprobada representa un avance sustantivo en términos formales para el ejercicio del derecho al cuidado. Sin embargo, es importante considerar la distancia existente entre los derechos consagrados y las posibilidades reales de ejercerlos. Diversos estudios han evidenciado las conductas discriminatorias que las mujeres trabajadoras enfrentan a la hora de ejercer los derechos asociados a la maternidad (Aguirre, 2003, Batthyány, 2002 y 2004). Entre los mecanismos que limitan el ejercicio de estos derechos se encuentran las resistencias del sector empleador no sólo a contratar mujeres en edad reproductiva, sino también a respetar cabalmente la legislación vigente vinculada al ejercicio de la maternidad.

El objetivo del presente documento es presentar y analizar los resultados de la Encuesta Nacional de Licencias para el Cuidado, la que indagó acerca del uso de la licencia por maternidad, paternidad y medio horario para cuidados, sus ba-

rreras de uso, los factores de decisión, los impactos y costos percibidos, entre otras dimensiones. La misma fue llevada a cabo durante los meses de agosto a octubre de 2017 y cubrió a todo el territorio nacional. La encuesta se focalizó en la población potencialmente usuaria de las licencias reguladas por la Ley 19.161 con hijos/as menores de 4 años.

El siguiente apartado presenta los antecedentes teóricos y empíricos de partida para el abordaje de los efectos posibles de las políticas públicas de articulación trabajo familia en la división sexual del trabajo y contextualiza las licencias para el cuidado actuales del país en la región. A continuación se presentan las características metodológicas del estudio y dimensiones de la encuesta. Seguidamente se analizan los principales resultados de la Encuesta.

## **2. MARCO CONCEPTUAL**



## 2. MARCO CONCEPTUAL

### 2.1 La perspectiva de género en los análisis de los regímenes de bienestar

Los cuidados, entendidos como uno de los componentes del bienestar —como también lo son la salud, la educación y la seguridad social— se proveen y distribuyen en el marco de lo que se denomina un régimen de bienestar, donde también el mercado, las familias y la comunidad son agentes proveedores. Dicho régimen se define como la forma conjunta e interdependiente en que se produce y distribuye bienestar por parte del Estado, el mercado y las familias. El concepto de regímenes de bienestar alude a la combinación de prácticas de asignación de recursos existentes en un cierto momento en una determinada sociedad (Esping-Andersen, 2001). Esping-Andersen (1990) clasifica los regímenes siguiendo la tradición weberiana de construcción de tipos ideales. En consecuencia, se trata de herramientas teórico-metodológicas que le permiten identificar constelaciones de recursos asignados al intercambio mercantil, a la esfera familiar y a la asignación colectiva. El factor clave que los diferencia es la medida en que los Estados desmercantilizan el bienestar, asumiendo un rol en su provisión, lo que tiene directa relación con los derechos que se aseguren a los ciudadanos/as en cada uno de los regímenes.

Los estudios de género han aportado a la discusión sobre la noción y evolución de la ciudadanía y de los regímenes de bienestar. La crítica principal a la reflexión de Esping-Andersen sobre los regímenes de bienestar es que coloca el foco en el Estado y el mercado como proveedores de bienestar sin el reconocimiento debido al ámbito familiar ni a las inequidades de género que se producen en su interior. Se plantea el desconocimiento a la importancia de las familias, y particularmente de las mujeres, como agentes de relevancia fundamental para la provisión de bienestar de los ciudadanos/as.

Luego de sostenidas críticas feministas a sus modelos de “estado-mercado”, Esping Andersen se propone revisar sus análisis de los regímenes de bienestar, incorporando dos esferas al análisis: las familias y la comunidad, reconociendo el importante aporte de estos actores en la provisión de bienestar. Por tanto, siguiendo a Esping Andersen (2000), el bienestar es provisto mediante la combinación de la acción de cuatro actores: la comunidad, el mercado, las familias y el Estado. A partir de estas categorías se han analizado los regímenes en distintos países de la región, tomando en cuenta no solo los actores involucrados en la organización de los cuidados (Estado, mercado, comunidad y familias), sino también las funciones que cumplen en términos de fuentes de bienes, servicios, de tiempo y dinero (Aguirre, 2008, Martínez, 2007). El conocimiento del funcionamiento de diversos regímenes ha dado lugar a la clasificación de los mismos por parte de Aguirre y Martínez (entre otros) entre familistas y desfamiliarizadores.

En el régimen “familista”, la responsabilidad principal del bienestar corresponde a las familias y a las mujeres en las redes de parentesco. El trabajo de cuidados es no remunerado y la unidad que recibe los beneficios es la familia. Es el más extendido en América Latina y los países mediterráneos. Los supuestos de este régimen son la centralidad de la institución del matrimonio legal y una rígida y tradicional división sexual del trabajo. En el régimen “desfamiliarizador”, hay una derivación de la provisión del bienestar hacia las instituciones públicas y hacia el mercado. El trabajo de cuidados es remunerado, siendo la unidad que recibe los beneficios el individuo (Aguirre, 2008).

En los Estados de Bienestar latinoamericanos, la desfamiliarización es baja, predomina la división sexual del trabajo y el trabajo no remunerado tiene un papel central para el cuidado de dependientes (Martínez, 2007).

Si bien Uruguay comparte estas características, cabe señalar su especificidad en el contexto latinoamericano. Una breve caracterización del estado de bienestar uruguayo requiere considerar que el país consagró tempranamente ya en la primera mitad del siglo XX un sistema institucionalizado de políticas sociales de carácter universalista y de amplia cobertura en el campo educativo, laboral y de salud, con capacidad de incorporar a la mayoría de la población urbana y más tardíamente a los trabajadores rurales (Filgueira, 1998 en Midaglia y Antía, 2007). Filgueira ha caracterizado el sis-

tema uruguayo en términos de “universalismo estratificado” debido a cierto grado de estratificación de los beneficios, en particular los relativos a las prestaciones vinculadas a la seguridad social. No obstante, otros analistas entienden que los grados de estratificación han sido bajos, calificando a la matriz de bienestar uruguayo como de tipo socialdemócrata –en términos de Esping-Andersen– dentro del contexto latinoamericano (Moreira, 2003, Esping-Andersen, 1990 en Midaglia y Antía, 2007). Más allá de estos matices sobre las características generales del sistema uruguayo, las clasificaciones internacionales y regionales lo ubican como un régimen de bienestar intermedio entre aquellos de tipo estatal –en el que la mayoría de la población se encuentra protegida a través del mercado y/o la intervención pública (característico de los países desarrollados)- y los de seguridad informal típicos de América Latina en los cuales la generación de bienestar se apoya en las redes sociales y familiares (Midaglia y Antía, 2007).

Por otra parte, el sistema de bienestar uruguayo, no ha sido desarticulado por el gobierno de facto, que tuvo lugar entre 1973 y 1984, lo cual es considerado un rasgo distintivo que lo diferencia de otros países de la región. No obstante, se deterioraron una serie de prestaciones, esencialmente las de seguridad social, salud y educación, a partir de la definición de nuevas pautas de asignación del gasto público que resintieron la calidad de los servicios sociales (Midaglia y Antía, 2007). Con la vuelta de la democracia, durante la década de



los noventa, se implementaron ciertas reformas sociales que modificaron la provisión de las prestaciones sociales pero en forma moderada. El rasgo moderado de las reformas se explica a partir de una serie de factores tales como el legado histórico en materia de bienestar, las orientaciones ideológicas de los tomadores de decisiones y las coaliciones de veto debido al crecimiento electoral de los partidos de izquierda (Midaglia, 2009 en Aguirre y Ferrari, 2014).

Continuando con el análisis de los regímenes latinoamericanos, Martínez, y Voorend (2013) analizan los regímenes de bienestar en 18 países de Latinoamérica concluyendo que una mayor presencia del Estado genera menores niveles de desigualdad de género porque el Estado asume un rol relevante en la organización social del cuidado y contrariamente, a menor presencia del Estado, la organización social del cuidado es más familista.

La ausencia de participación del Estado en la función del cuidado a través de políticas específicas, implica mayores desigualdades de género, dado que coloca a las mujeres en una situación de mayor dificultad para desempeñarse en el mercado laboral y generar sus ingresos propios debido a la fuerte carga de trabajo no remunerado que enfrentan. Por tanto, las políticas de protección social que se proponen incidir en la distribución de los cuidados en una sociedad, de forma de repartir la carga y los costos asociados, tienen un rol clave en las posibilidades de un mayor ejercicio de la ciu-

dadanía de las mujeres y una mayor equidad de género. Las contribuciones del pensamiento feminista a las teorías sobre la ciudadanía evidenciaron la exclusión de las mujeres de esta noción, señalando que las políticas de bienestar a través de las cuales se accedían a los beneficios de la ciudadanía social, se habían centrado en aquellos que participaban en el mercado, reproduciendo las relaciones de subordinación en la esfera familiar (Pateman, 1990, Dietz, 1990, Saraceno, 1994, Wallby, 2000).

Se planteaba así una tensión entre la necesidad de incorporación de las mujeres al trabajo remunerado con los mismos derechos y beneficios que los varones y al mismo tiempo, el reconocimiento del valor del trabajo de cuidados y su sostenimiento por parte del Estado (Walby, 2000). Siguiendo los planteos de Fraser (1997), el desafío consistía en articular la redistribución de los recursos materiales y la distribución de los bienes simbólicos, en especial la participación en el ámbito público.

Otro valioso aporte de los estudios de género a los regímenes de bienestar ha sido la crítica de la rígida separación entre el ámbito público y el privado, que implicaba entre otras consecuencias, la ausencia del Estado con respecto a la provisión de los servicios de bienestar. La consideración normativa de una familia no regulada, conducía a considerar irrelevante lo que ocurriera en la esfera privada y negaba la importancia del trabajo familiar, del cual dependía el ejercicio público

de la ciudadanía. Este cuestionamiento de la rígida división entre el ámbito de las políticas públicas y el ámbito de lo privado, favoreció la inclusión de nuevas temáticas a la agenda pública, que se constituyen en objeto de política pública, como es el caso de los cuidados.

El cuidado y las responsabilidades familiares son un tema sustantivo directamente relacionado al real ejercicio de la ciudadanía social de las mujeres. Según subraya Batthyány (2004), siguiendo a Knijn y Kremer (1997), hay tres dilemas básicos de los cuidados que entendemos se vinculan al ejercicio de la ciudadanía y la exclusión del cuidado de los derechos ciudadanos. El primero de estos dilemas está relacionado con el carácter público o privado de la responsabilidad del cuidado. Aquí se menciona la importancia de la calidad del cuidado proporcionado, lo cual depende directamente de las condiciones en que es ofrecido, teniendo implicancias en la ciudadanía de cuidadores/as y receptores de cuidado.

El segundo dilema se vincula con las características remunerada o no remunerada de la actividad de cuidar. La asimilación supuesta entre ciudadanía social y trabajo remunerado supone que la manera de alcanzar la autonomía (para convertirse en un ciudadano pleno) está estrechamente ligada a la capacidad de generar ingresos propios, de convertirse en financieramente independiente. Este concepto de ciudadanía está completamente internalizado por los hombres, pero no así para las mujeres dado que los trabajos que realizan vin-

culados al cuidado y las responsabilidades familiares son generalmente de carácter no remunerado o mal remunerado, por lo que la capacidad de convertirse en ciudadanas plenas se dificulta.

El tercer dilema se relaciona con las características de dependencia-independencia del cuidado. Este dilema surge de la asociación de la necesidad de recibir cuidado con una forma de dependencia. Tanto quienes reciben cuidado como las mujeres que se dedican a cuidar tienen dificultades para alcanzar los estándares de autonomía, independencia o desarrollo personal que han sido definidos como inherentes al concepto de ciudadanía y que están asociados a la figura del varón proveedor. En este sentido, estas autoras señalan que la forma de romper con este concepto de ciudadanía ligado a la autonomía implica aceptar que todas las personas necesitan cuidados a lo largo del curso de vida, por lo que debe considerarse un derecho común a todos los ciudadanos.

## **2.2 Cuidado como derecho y objeto de política pública**

La noción de cuidados adquiere en la actualidad múltiple acepciones inter e intradisciplinarias y dentro de las ciencias sociales. El concepto ha sido definido de manera muy amplia, asociado a todas las actividades vinculadas al sostenimiento

de la vida (Fisher y Tronto, 1990)<sup>1</sup>. Si bien reconocemos la contribución de dicha acepción en la comprensión y visibilización de los cuidados, este trabajo conceptualiza al cuidado como la asistencia prestada a una persona dependiente para el desarrollo y el bienestar de su vida cotidiana. El cuidado implica hacerse cargo de los aspectos materiales, económicos, y psicológicos (Aguirre, 2003, Batthyány, 2002). Esta conceptualización va en línea con la realizada por Hochschild (1990 en 2008). Para esta autora, el cuidado refiere al vínculo emocional, usualmente recíproco, entre la persona que brinda el cuidado y el que lo recibe. En el marco de ese vínculo, la persona que brinda el cuidado se siente responsable por el bienestar del otro y lleva a cabo un trabajo mental, emocional y físico a fin de cumplir con esa responsabilidad. Así, el cuidado resulta de una gran cantidad de pequeños actos sutiles, conscientes o no que implican tiempo, sentimientos, actos y pensamientos.

Por otra parte, Batthyány (2004), siguiendo a Knijn y Kremer (1997), subraya que el cuidado de personas no es, por definición, de carácter remunerado o no remunerado, sino que estas condiciones surgen como consecuencia de elecciones políticas, valoraciones culturales compartidas y estructuras de género. Asimismo, resalta dos características fundamen-

---

<sup>1</sup> Referimos a la definición propuesta por Fisher y Tronto (1990) "El cuidado es una actividad específica que incluye todo lo que hacemos para mantener, continuar y reparar nuestro mundo, de manera que podamos vivir en él tan bien como sea posible. Ese mundo incluye nuestros cuerpos, nuestro ser y nuestro ambiente, todo lo que buscamos para entretejer una compleja red del sostenimiento de la vida. (Fisher y Tronto, 1990).

tales del cuidado: el carácter genérico de quienes brindan cuidado y la posición social débil del receptor de cuidados. Así, el brindar cuidados es una actividad altamente generizada, y viceversa, es por medio del cuidado que la identidad generizada de las mujeres es construida. La posición de las mujeres en las familias, sus oportunidades en el mercado de trabajo y su relacionamiento con los parientes es definida en términos de su potencialidad de brindar cuidados y de la realización de su capacidad de cuidar. De esta manera Batthyány afirma que cuidado y feminidad son dos caras de la misma moneda.

Si bien esta asociación se encuentra muy internalizada en la actualidad, debe recordarse que la misma es producto de un largo proceso histórico que comenzó a gestarse durante la transición al capitalismo liberal. Carrasco et al., (2011) analizan el carácter construido de esta identificación de la femineidad con la maternidad y la provisión de cuidados. La división sexual del trabajo tal como la conocemos (varón proveedor y mujer ama de casa), variaba sensiblemente en los hogares preindustriales según los contextos socioeconómicos. En los hogares de estratos más bajos se aunaban funciones productivas y reproductivas y hombres y mujeres participaban, según marcas de género y edad, en estas tareas, con distinciones que no respondían a los patrones actuales y eran más diversas que en siglos posteriores. En este contexto, el trabajo de cuidados era incompatible con las tareas realizadas por muchas mujeres, que lo delegaban en nodri-

zas o en otras mujeres de la familia y la vecindad. Por tanto, el cuidado no era naturalmente asociado a mujeres, ni particularmente a las madres. Asimismo, las autoras sostienen que cuidar de los niños/as tampoco era propio de las mujeres de la burguesía y de la aristocracia, quienes dejaban estas tareas en manos del servicio doméstico.

Durante el proceso de industrialización se gestó la nueva ideología de la domesticidad, a partir de cambios profundos y complejos en las características y condiciones del trabajo familiar doméstico. La industrialización vació a la familia de sus funciones productivas donde también se configuró la masculinidad, asociando a los varones a la figura de ganadores de pan, y convirtiéndolos progresivamente en receptores del trabajo de reproducción cotidiana desarrollado por mujeres de sus familias, el cual les permitía dedicarse enteramente a un trabajo de mercado.

La mercantilización de los procesos productivos realizados por las familias en las sociedades preindustriales situó los trabajos de cuidados en el centro del trabajo familiar doméstico, y la nueva ideología de la domesticidad ubicó a las mujeres como responsables naturales del cuidado, abriendo un proceso de resignificación de la maternidad en conflicto con las actividades productivas, un conflicto desconocido hasta entonces. En esta resignificación de la maternidad, se produce una nueva normativa sobre el cuidado infantil pero también sobre la identidad femenina y aquellas prácticas

maternas que delegaban el cuidado en nodrizas o trabajadoras domésticas comienzan a ser cuestionadas por filósofos, médicos y estadistas, prácticas que hasta entonces resultaban naturales (Carrasco et al., 2011).

El trabajo de cuidados se encuentra desde hace varios años siendo objeto de numerosas investigaciones y cada vez más de políticas públicas. Como objeto de conocimiento, el trabajo de cuidados se ha vuelto cada vez más importante y se ha diferenciado de los otros tipos de trabajo no remunerado (Aguirre et al, 2014). Este crecimiento está fuertemente asociado a su estrecha vinculación con las desigualdades de género. Las investigaciones muestran que las características relacionales y afectivas de la tarea de cuidado están asociadas a la identidad femenina, lo que -como ya ha sido mencionado- posiciona el cuidado como uno de los temas sustantivos directamente relacionados al real ejercicio de la ciudadanía social de las mujeres (Aguirre et al, 2014).

Por otra parte, el cuidado se instala en la agenda pública interpelando al rol del Estado para que asuma protagonismo en su provisión, regulación y sobre todo en su rol de garante de este derecho. El modelo de cuidados basado en el cuidado familiar, y fundamentalmente provisto por mujeres de forma no remunerada se encuentra agotado a partir de las transformaciones demográficas y culturales que lo cuestionan y que determinan su inviabilidad. La “crisis del cuidado” resulta del impacto de estas transformaciones que determinan un



aumento sostenido de las personas que requieren cuidados y al mismo tiempo la disminución de las personas disponibles para brindarlos.

El posicionamiento de los cuidados en la agenda y en la política pública, que lleva al Estado a diseñar nuevas políticas para poder afrontarlo, está determinado como señalamos por la llamada “crisis del cuidado”, que refiere a un conjunto de transformaciones sociodemográficas y culturales que muestran el agotamiento del régimen de cuidados basado en el trabajo de las familias y las mujeres. Esta realidad fue visibilizada desde los espacios académicos así como desde la sociedad civil y la institucionalidad de género en el Estado.

La creación del Sistema Nacional de Cuidados (SNC) en Uruguay representa una señal clara de que esta temática comienza a ser asumida como asunto público. Este Sistema se propone contribuir a la transformación de un modelo familista hacia uno de corresponsabilidad social entre varones y mujeres y entre Estado, mercado, familias y comunidad, generando cambios en la actual división sexual del trabajo, a través de distintos mecanismos institucionales de regulación y oferta de servicios.

Asimismo, esta visibilidad de la temática en la agenda pública así como la creciente producción de conocimientos desde la academia, abonaron para la concepción de los cuidados como un derecho universal. El derecho al cuidado implica

considerarlo desde su doble circunstancia de personas que precisan cuidados y que cuidan. Esto conlleva que el Estado garantice el derecho de recibir cuidados en distintas circunstancias y momentos del ciclo vital, evitando que la satisfacción de esa necesidad se determine por la construcción de los roles de género asociados al cuidado, la lógica de mercado, la disponibilidad de ingresos o la presencia de redes vinculares. También implica garantizar el derecho a elegir si se desea o no cuidar así como condiciones laborales dignas, de modo de valorizar social y económicamente la tarea. Esto implica una nueva concepción de la relación entre individuo, familia y Estado basada en la responsabilidad compartida de los cuidados de las personas.

## **2.3 Interrelaciones entre trabajo remunerado y no remunerado**

Los estudios de género han cuestionado la noción de trabajo que tradicionalmente ha sido utilizada por las ciencias sociales y que restringe este concepto a las actividades que se realizan para el mercado (Pahl, 1991; Maruani, 2001; Méda, 2002; Hirata y Kergoat, 1997). Por el contrario, estos estudios han demostrado la existencia de un vasto número de actividades necesarias para la existencia humana que se realizan fuera de las relaciones de mercado. Al mismo tiempo, han evidenciado que estas tareas no remuneradas, como el trabajo doméstico realizado en los hogares o el cuidado a de-

pendientes, son desarrolladas más frecuentemente por las mujeres.

Una de las claves conceptuales que surge de estos estudios para comprender el vínculo entre trabajo remunerado y no remunerado es la idea de que existen dos subsistemas, el de la producción de mercancías y el de la reproducción de la vida humana que deben analizarse de forma interrelacionada. Ambos subsistemas son necesarios para el sistema económico y para el bienestar personal y social. Sin embargo, no cuentan con el mismo reconocimiento ni valor social. El ámbito reproductivo, con sus actividades cotidianas y no remuneradas que en él se realizan, permanece oculto, no valorándose la influencia fundamental que tiene en el bienestar y la posición social de los individuos.

Como ha sido señalado por autoras como Picchio (2011), la reproducción social, que implica fundamentalmente el trabajo no remunerado (doméstico y de cuidados) realizado en el hogar, es central para entender el funcionamiento del mercado laboral porque determina la posición de los individuos dentro de dicho mercado. La posición de las mujeres y de los varones en el mercado de trabajo asalariado se explica en relación con su posición en la reproducción social, con su situación respecto al rol y a las obligaciones que asumen en el trabajo doméstico y de cuidados.

Desde esta perspectiva, las familias son proveedoras de bienestar y proporcionan servicios gratuitos que ubican a los

individuos en lugares distintos de la estructura del mercado de trabajo. Diversos sectores de la población pueden entrar y salir del mercado de trabajo asalariado precisamente porque la estructura familiar proporciona servicios y fuentes alternativas de bienestar.

Las relaciones de género vigentes muestran que el ámbito reproductivo está subordinado al de la producción (Carrasco, 2001; Picchio, 2011). La falta de reconocimiento de la esfera de la reproducción y cuidado de la vida provoca una jerarquización que valoriza las actividades productivas así como los escenarios y los sujetos que (en su mayoría varones) las realizan. Las causas pueden buscarse en un “contrato sexual” implícito, hombre proveedor y mujer ama de casa, que mantiene un fuerte peso simbólico hasta la actualidad.

Este “contrato” entre varones y mujeres se ha conceptualizado como división sexual del trabajo y refiere a la distribución que la especie humana ha realizado entre las actividades necesarias para su supervivencia, de tal modo que las de reproducción y de cuidado han sido atribuidas a las mujeres y las de producción de bienes, a los varones. En las sociedades actuales, se reconoce y valora en mayor medida la producción de bienes y se le asigna menor valor a las tareas de reproducción y cuidado de la vida.

En las últimas décadas, las mujeres se han incorporado masivamente al mercado de trabajo, al mismo tiempo que

continúan manteniendo su dedicación al trabajo doméstico y de cuidados, cuestionando la división tajante entre ámbito reproductivo y productivo. El cambio más importante en términos de su magnitud y sus consecuencias, es sin duda el aumento de la tasa de actividad femenina que en Uruguay pasa de 41% en 1986 a 55.3% en 2016. También aumenta la matrícula universitaria de las mujeres, quienes en el caso uruguayo representaban alrededor del 40% en 1970 aumentando al 64% según datos del Censo Universitario de 2012 (UDELAR, 2013).

A pesar de este aumento sostenido, las condiciones del mercado de trabajo se mantuvieron prácticamente inalteradas, con lo que las mujeres se han insertado de manera precaria, desigual y con una carga de trabajo duplicada. El mercado de trabajo funciona de espaldas a lo que ocurre en el ámbito de la reproducción social, dado que su estructura y los modos de funcionamiento institucionales están dispuestos para un tipo de trabajador sin responsabilidades familiares y asignado exclusivamente a la tarea de provisión económica. Este trabajador ideal difiere significativamente de la mayor parte de las mujeres reales y sobre todo del deber ser asignado a las mujeres ligado a las tareas domésticas y de cuidado en el ámbito privado.

Así, el conjunto de la organización social se estructura con los mercados como epicentro, y la cotidiana, crucial y difícil responsabilidad de mantener la vida en el ámbito reproducti-

vo se delegó, “sin un solo gesto de reconocimiento colectivo, a la esfera de lo gratuito, de lo invisible, del espacio privado de las mujeres” (Pérez Orozco, 2004).

Como consecuencia y en el marco de la división entre reproducción social ligada a las mujeres y producción a los varones, la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado tuvo como resultado la intensificación de su dedicación al tiempo de trabajo total (carga global de trabajo) y la utilización de su tiempo de ocio, de recreación y de cuidados personales como variable de ajuste (Carrasco, 2001). Es decir que trajo consigo un aumento del tiempo de trabajo total de las mujeres junto con una reducción del tiempo disponible para su desarrollo personal.

Como evidencian Genta y Perrotta (2015) con información de la última Encuesta de Uso del Tiempo realizada en el país (2013), ante la misma duración de la jornada de trabajo remunerado, varones y mujeres dedican desigual número de horas a las tareas no remuneradas. Independientemente de la participación de las mujeres en el empleo y en la duración de la jornada laboral son ellas quienes destinan la mayor cantidad de horas a la realización de actividades no remuneradas como el trabajo doméstico y los cuidados, lo cual es experimentado con grandes tensiones. Incluso cuando éstas son las principales proveedoras de ingresos del hogar, su dedicación al trabajo no remunerado es mayor a la de los varones.

De esta manera, para que las mujeres puedan insertarse laboralmente, requieren de una infraestructura suficiente (familiar, de políticas públicas o de servicios de cuidado adquiridos en el mercado) que la sustituya durante su jornada laboral, determinada exclusivamente por las exigencias del mercado (Pérez Orozco, 2004). Mientras que el mercado de trabajo no responda a las demandas del mundo reproductivo que trae la incorporación de las mujeres, seguirán siendo ellas quienes asuman los costos de forma individual para acceder y permanecer en el trabajo remunerado.

## **2.4 Las licencias parentales como medidas de promoción de la corresponsabilidad de género**

Las políticas de cuidados a personas dependientes pueden clasificarse en tres tipos: políticas de tiempo para cuidar, políticas de dinero para cuidar o políticas de servicios de cuidado. Las licencias parentales o de cuidado de familiares se inscriben dentro de las políticas de tiempo. Son formas reguladas de ausencia del lugar de empleo, o de interrupción de las prestaciones laborales habituales, asociadas a prestaciones económicas (y/u otros derechos de protección social por parte de los sistemas públicos de seguridad social) para atender al nacimiento y crianza de los hijos, o el cuidado de adultos en situación de enfermedad o severa dependencia (Escobedo, Navarro, 2005).

Las licencias tienen por objeto proteger simultáneamente y en diferentes grados los intereses infantiles, de las madres y los padres empleados, personas dependientes y sus cuidadores, de los empresarios y otros intereses sociales (normalmente representados por las instituciones públicas en sus distintas actividades: salud, educación, protección social). Los sistemas de licencias parentales y por motivos familiares regulan aspectos básicos de la combinación entre el trabajo remunerado y la vida familiar, en el mercado laboral.

La literatura define a la licencia por maternidad como aquella disponible generalmente solo para las madres, aunque existen casos en los que parte de la licencia puede ser transferida a otros cuidadores en determinadas circunstancias. Se entiende generalmente como una medida de salud, a partir de la intención de proteger la salud de la madre y del recién nacido, al tomarse justo antes, durante e inmediatamente después del parto (Moss, 2014).

El permiso o licencia por paternidad está destinado a los padres solamente, por lo general para ser tomados poco después del nacimiento de un hijo, con el fin de posibilitar al padre pasar tiempo con su compañera, el recién nacido y los hijos mayores (Moss, 2014).

El permiso parental por su parte, puede ser usado por igual por padres y madres, ya sea como: (i) un derecho individual e intransferible (es decir, ambos padres tienen el derecho a



igual licencia); (ii) un derecho individual que se puede transferir al otro padre; o (iii) un derecho de familia que los padres pueden dividir entre sí mismos como lo deseen. En algunos países, el permiso parental se compone sólo de los derechos individuales no transferibles; en otros países, es en su totalidad un derecho de la familia; mientras que en otros países, parte de permiso parental es un derecho individual y el resto un derecho familiar. Este permiso se entiende como una medida de cuidado, con la intención de dar a los padres la oportunidad de pasar tiempo cuidando a un niño pequeño, que por lo general sólo se puede tomar al finalizar el permiso de maternidad. En algunos casos, los padres pueden optar por tomar la totalidad o parte de su permiso parental a tiempo parcial (Moss, 2014).

Por su parte la OIT define a la licencia parental como una licencia de duración relativamente prolongada, disponible para el padre o la madre, que permite cuidar a un bebé o un/a niño/a pequeño/a durante el período posterior al de la licencia de maternidad o paternidad. Tal como se establece en la Recomendación 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, tanto la madre como el padre deberían tener derecho a este tipo de licencia (OIT, 2009).

Estas medidas se ubican en lo que Blofield y Martínez (2014) denominan como políticas “secuenciales”. Estas políticas son aquellas que permiten alternar tiempos laborales y tiempos destinados a los cuidados dentro de la familia. Otro

tipo de políticas son las “desfamiliaristas”, las que permiten transferir los cuidados de las familias a servicios con alguna participación del Estado. Y en tercer lugar se encuentran las políticas “regulatorias” de la contratación privada de servicios de cuidados por parte de las familias. Estas autoras señalan que estas medidas no siempre son concebidas con la intención de abordar las tensiones entre responsabilidades laborales y familiares, como es el caso de los servicios para la niñez en edad preescolar, aunque puedan impactar en ello. Los tres tipos de políticas son cualitativamente distintas y complementarias de la articulación trabajo-familia. En este sentido, se entiende que no necesariamente incrementar un tipo de política (como por ejemplo aumentar las licencias para el cuidado) compensa la ausencia de los otros tipos, y por ende deben ser analizadas conjuntamente para conocer su impacto en la redistribución de los cuidados y la equidad de género.

Para estas autoras las políticas secuenciales son consideradas medidas que protegen la seguridad de los ingresos durante los tiempos destinados a los cuidados y pueden distinguirse en dos tipos: políticas “maternalistas” o políticas de “piso maternal”. Estas medidas mantienen los cuidados en la esfera familiar y por tanto cabe analizar si promueven o no un reparto equitativo de este trabajo entre varones y mujeres. Las políticas son consideradas “maternalistas” cuando refuerzan la idea de que las madres son las principales responsables del cuidado. Si bien buscan también incrementar

la valoración social de esta función, la asocian a las mujeres y a su capacidad superior para llevarlos a cabo. Dentro de este tipo de medidas, las autoras mencionan las licencias maternales extensas, así como los incentivos fiscales o las transferencias monetarias dirigidas a las mujeres con el fin de que se queden cuidando en los hogares.

Por su parte, las medidas de “piso maternal” reconocen la necesaria recuperación que las mujeres deben tener luego del parto y la necesidad de tiempo disponible para el amamantamiento y la generación de rutinas y vínculos iniciales, ajustándose a lo que los consensos culturales van estableciendo para ello. Las autoras mencionan que estas distinciones son variables, y que las definiciones de la OIT suelen usarse para marcar los límites. Así, entienden que las licencias maternales son “maternalistas” cuando superan el piso mínimo establecido por la OIT que actualmente es de 14 semanas (Convenio 183).

Asimismo, las políticas son consideradas de corresponsabilidad cuando promueven la redistribución de los cuidados desde las familias hacia los estados (corresponsabilidad estatal) y desde las mujeres hacia los varones (corresponsabilidad paterna). En el primer caso, para que impacten verdaderamente en la equidad de género, los servicios estatales deben cubrir la jornada completa laboral, de forma de no reproducir la inserción laboral parcial de las mujeres (Blofield y Martínez, 2014).

Durante la mayor parte del siglo XX, los permisos laborales vinculados al nacimiento de los hijos se concibieron exclusivamente para las madres trabajadoras. A partir de los años setenta, se produce un cambio de enfoque en los países escandinavos hacia la concepción de estas prestaciones como un recurso para promover la conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad de género (Meil, 2011). Así, se extendieron los permisos a los varones una vez pasado el plazo de recuperación obligatoria para las mujeres tras el parto. La justificación de la política de los permisos no derivaría sólo de la promoción de la igualdad de género, sino también del derecho de los niños a ser cuidados y atendidos por sus padres, señalando que estos permisos permiten una mayor implicación de los hombres en el cuidado. El supuesto sobre el que se asienta esta política de promoción de los permisos parentales para hombres es que durante el permiso, el padre no se involucra solamente de forma instrumental para resolver tareas, sino también emocionalmente con el niño, lo que sienta las bases para que se dé una mayor dedicación a lo largo de todo su proceso de desarrollo, lo que beneficia tanto a los niños, como a la promoción de una mayor igualdad en el reparto del trabajo no remunerado (Meil, 2011).

Suecia fue el primer país en 1974 en introducir la licencia parental abierta tanto para padres como para madres y Noruega fue el primer país en 1993 en reservar cuatro semanas de permiso parental bien pagado exclusivamente para los padres - la licencia intransferible "Mes de papá". Suecia

e Islandia hicieron lo mismo, y la denominada "cuota para padres" se hizo característica del modelo nórdico de igualdad de género. Desde entonces, casi todos los países europeos y muchos otros a nivel mundial, han introducido nuevos derechos de licencia individual e intransferible para padres, siendo lo más común las licencias por paternidad (O'Brien y Wall, 2017).

Varios son los antecedentes europeos que buscan indagar los efectos de estas acciones en la división sexual del trabajo a partir de estudios cuantitativos y cualitativos que den cuenta de cómo se usan efectivamente los instrumentos de flexibilización familiar y laboral por varones y mujeres, como son la reducción de tiempos de trabajo, los permisos parentales, entre otros. Varios de estos antecedentes serán presentados en los siguientes apartados.

Mencionaremos ahora la importancia que tiene la inclusión de los varones padres como sujetos de las políticas de articulación trabajo familia y las críticas realizadas a las medidas de conciliación que no integran a los varones de manera efectiva.

Las investigaciones realizadas plantean que toda medida de conciliación resulta parcial cuando son diseñadas sólo para mujeres y cuando no se contemplan desde un horizonte universalizador. Las medidas de conciliación demandadas y conseguidas atendiendo a razones de género pueden gene-

rar diferenciación de trato que tengan como consecuencia un retroceso en las posiciones que las mujeres ocupan en el mercado laboral (García Sainz, 2002). Es decir, resuelven la necesidad de las mujeres de conciliar pero no generan cambios en el compartir la responsabilidad sobre el cuidado con los varones.

Estudios españoles plantean que el instrumento de licencias parentales o de reducción de tiempos de trabajo transferibles entre madres y padres, no logra un mayor involucramiento de los varones, sino que refuerza el rol de las mujeres como organizadoras y responsables de compatibilizar horarios laborales con los cuidados. La preeminencia de representaciones familistas de cuidado determinan que sean las mujeres las que deben organizar la estrategia que les permita superar los dilemas asociados a la conciliación entre familia y empleo, ya que las mujeres se enfrentan a nuevos roles en el empleo pero se mantiene estático el modelo de cuidado familista y femenino (Tobío, 2002).

La conciliación basada en una lógica exclusivamente dirigida hacia las mujeres en función de la reducción de tiempos de trabajo, estaría contribuyendo a separar entre categorías de trabajadores, donde se concibe a las mujeres como actrices de la conciliación y a los hombres, sin exigencias para ello. Así, la posición de las mujeres en el empleo se vería debilitada. La conciliación, bajo estos parámetros, como la protección (en su momento) haría retroceder o paralizaría los

avances proyectados desde el objetivo de la igualdad (García Sainz, 2002).

Así, los problemas que presenta la conciliación desde una perspectiva de género pueden resumirse en que aparece enfocada sólo en las mujeres, se da por supuesto que los varones no modificarán sus comportamientos, no considera la división sexual del trabajo, no consideran la dimensión temporal y cotidiana de la conciliación y finalmente ignora el peso simbólico basado en las pautas culturales del varón proveedor (Torns et al., 2004).

Torns et al. (2004) identifican en el caso de España resistencias simbólicas y materiales para que las políticas de conciliación generen cambios en la división sexual del trabajo. Los efectos de estas políticas fueron analizados a través de grupos de discusión con madres y padres de niños y niñas pequeñas. De dicho trabajo se plantea que subsisten resistencias de orden cultural a la conciliación. Son las mujeres quienes se encargan de la responsabilidad de compatibilizar los horarios de ellas, de sus parejas y de todos los integrantes del hogar. Además se consideran las únicas responsables de hacerlo. Por tanto, para las parejas y las familias resulta legítimo y “normal” que sea la mujer quien tome el permiso parental y las excedencias<sup>2</sup>, ya que la posibilidad de que sean tomados por varones se

---

<sup>2</sup> Nos referimos a excedencias como un período de duración específica de ausencia del empleo, en el cual se mantiene el puesto de trabajo pero no se recibe remuneración.

considera inviable. De acuerdo a este estudio, los varones percibían al subsidio como un tiempo de descanso, reposo y de vacaciones, ya que de tomarlo, dejarían a los hijos e hijas con la abuela materna. La incorporación masculina al trabajo doméstico y de cuidados presenta resistencias de los varones pero también de las mujeres, quienes verían, con ello, una pérdida del poder doméstico que ejercen (Torns et al., 2004).

A su vez, la conciliación presenta también dificultades materiales, que pueden resumirse en las siguientes: la escasez de empresas que ayuden y faciliten los permisos para el cuidado, la escasez de servicios públicos, la falta de conciencia de que los servicios de cuidado deben formar parte de los derechos de ciudadanía y la desincronización de los horarios laborales con los de los servicios de cuidado.

En definitiva, estos estudios muestran que el instrumento de licencias parentales no modifica la división sexual del trabajo si al mismo tiempo no se cambian las resistencias para su uso por parte de los varones y de las mujeres. En este sentido, la capacidad transformadora del instrumento tiene sus limitaciones en el modelo familista predominante.

La experiencia de los países escandinavos, muestra que las políticas debieron ser rediseñadas para poder impactar en el uso por parte de los varones. Ante una baja proporción de varones que optaban por interrumpir su trabajo más allá de



un par de días tras el nacimiento de un hijo, y al observar que este uso diferencial de los permisos reforzaba la discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral, se diseñan en los años noventa incentivos específicos para que ellos utilicen los permisos parentales, estableciéndose una cuota de permiso específica para los padres.

Las experiencias de cuotas para padres son cambios en el instrumento que potencialmente pueden ser transformadores de la división sexual del trabajo. El potencial transformador que tenga este instrumento u otras políticas de cuidado depende en gran parte del contexto cultural conformado por las normas sociales que rigen y mandatan los roles de varones y mujeres respecto al cuidado y por las valoraciones sobre los ámbitos ideales para el cuidado, particularmente las valoraciones vigentes sobre lo legítimo en términos de quién debería ser quien cuida (varones, mujeres, instituciones, personas contratadas), en qué ámbitos (hogar, instituciones) y a través de qué tipo de relaciones (remuneradas, no remuneradas, familiares, contractuales).

Dichas cuestiones pueden actuar resistiendo a la implementación de ciertas políticas que en principio podrían ser transformadoras de la división sexual del trabajo. La disposición por parte de las familias a hacer uso de determinados servicios/prestaciones de cuidado está influida en alguna medida por dichas representaciones sociales.

Por tanto, la mirada de género, desde nuestra perspectiva, deberá estar presente, analizando y evaluando las condiciones de uso de cada una de las prestaciones y/o de los servicios que se ofrecen para el cuidado, sin considerarlas, a priori, genuinamente transformadoras o no de la división sexual del trabajo.

## **2.5 Avances en la promoción del derecho al cuidado en la región**

En los últimos años, se ha instalado en la agenda regional el enfoque de derechos en los cuidados. Concebir al cuidado como un derecho a ser garantizado por los estados, permite desvincularlo de la relación asalariada formal y sus consiguientes medidas de conciliación trabajo-familia. También permite desligarlo de la pertenencia a un grupo determinado por la condición de vulnerabilidad socioeconómica, de género, étnica o etaria, para situarlo como un derecho humano individual, universal e inalienable de cada persona (Pautassi, 2016). Pautassi sostiene que este enfoque tuvo su impulso en la región latinoamericana gracias a la incorporación en las agendas de los mecanismos para el adelanto de la mujer, que en el marco de las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, promovieron los consensos necesarios para aplicar el enfoque de derechos al cuidado y poder volcarlo, en algunos países, a la normativa nacional y los instrumentos internacionales. Sin embargo, si bien el

enfoque del cuidado como un derecho está presente en marcos legales y discursos referidos al cuidado en la región, el mismo no ha “atravesado” la institucionalidad pública y se mantiene aún a nivel retórico (Pautassi, 2016).

Pautassi subraya que este enfoque exige la adopción de medidas legislativas y jurisdiccionales que efectivicen el ejercicio del derecho al cuidado y que se ejecuten en el campo de la política pública. No obstante, las medidas legislativas de ampliación de las licencias para varones para que ejerzan el cuidado, o la implementación de licencias parentales de mayor extensión han tenido un bajo impulso en la región, y además no han sido demandadas activamente por los varones. De esta forma, señala que de no implementarse políticas explícitas que distribuyan equitativamente la responsabilidades de cuidado entre los cónyuges sobre los hijos e hijas, sobre los progenitores o personas con discapacidad, se seguirá fortaleciendo el modelo societal de cuidado a cargo de las mujeres, convirtiendo una supuesta responsabilidad en una obligación exclusiva y excluyente (Pautassi, 2016).

Un reciente documento de la CEPAL elaborado por Rico y Robles (2016) analiza la institucionalidad de las políticas de cuidado en América Latina. Las autoras realizan un examen de la legislación internacional en materia de derechos humanos encontrando referencias explícitas al cuidado en la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) (Naciones Unidas, 1989), en la Convención sobre los Derechos de las Personas

con Discapacidad (Naciones Unidas, 2006), en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (Naciones Unidas, 1979) y en la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (OEA, 2015). Esta última provee un instrumento vinculante que, entre sus artículos, define la obligación de los Estados de implementar medidas tendientes al desarrollo de un sistema integral de cuidado para las personas mayores que incluya una perspectiva de género (Rico y Robles, 2016).

Asimismo, mencionan los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo aprobados en esta línea que también refieren al cuidado como un derecho: el Convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 2000 (Núm. 183) (OIT, 2000) y el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares de 1981 (Núm. 156) (OIT, 1981). El primero define en 14 semanas las prestaciones de maternidad para las mujeres, quienes tienen derecho a una prestación económica no inferior a dos tercios de sus ingresos anteriores y a una o más interrupciones diarias, o a una reducción en el tiempo diario de trabajo, para la lactancia de su hijo o hija. A su vez, el Convenio Núm. 156 aborda la obligación de los Estados miembros de adoptar e impulsar políticas que propicien la conciliación de responsabilidades familiares y laborales e impedir cualquier forma de discriminación laboral que afecte a quienes ejercen ambas responsabilidades. También mencionan la Recomendación sobre Pisos de Protección So-

cial (núm. 202) de 2012 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) que incluye el acceso al cuidado para niños y niñas como parte de las prestaciones que debiera asegurar una garantía de ingresos adecuados.

El documento realiza una sistematización de las licencias para cuidados existentes en la región, señalando que su diseño perpetúa una comprensión del cuidado acotado a las primeras semanas de vida del niño o la niña, cuya responsabilidad sigue asociada primordialmente a la madre. Ejemplo de ello son las acotadas licencias por paternidad y, en especial, la baja consideración de licencias parentales que impulsen la corresponsabilidad efectiva del cuidado entre padres y madres. Las autoras destacan las experiencias de Chile y Uruguay en cuanto a la posibilidad de que las licencias parentales puedan ser tomadas por el padre o madre, aunque advierten sobre la necesidad de indagar el grado en el cual los padres efectivamente hacen uso de estas licencias (Rico y Robles, 2016).

De acuerdo al estudio, las licencias maternas son el instrumento con mayor presencia en los países de la región, el cual como advierten las autoras, está atado a la situación laboral de las mujeres. Otros instrumentos vinculados a los servicios de cuidado para las personas en situación de dependencia son más escasos y segmentados en su acceso, muchas veces definiendo como criterio el estar en situación de pobreza extrema o en grave situación de vulnerabilidad

(Rico y Robles, 2016). En este punto, mencionan una amplia diversidad de instrumentos, muchos de los cuales operan en base a criterios y coberturas muy restringidas. Señalan que es una prioridad determinar las brechas de cobertura que estos servicios tienen respecto a la demanda existente en los países. La oferta de servicios carece en la gran mayoría de los casos de articulación entre los instrumentos disponibles, coexistiendo prestaciones diversas, sectoriales y acotadas en dimensiones y poblaciones particulares, destacando un déficit amplio de servicios para personas con discapacidad en situación de dependencia. Se trata de una oferta limitada y segmentada en gran parte de los casos, en base a criterios de vulnerabilidad socioeconómica, ubicación geográfica, accesibilidad física e infraestructura disponible.

Las autoras también destacan la ausencia de una oferta programática para las personas cuidadoras, diseñada desde una perspectiva de igualdad de género que transversalice al conjunto de prestaciones públicas vinculadas al cuidado. La inclusión de las cuidadoras articulada a las políticas para otras poblaciones y con perspectiva de género es sólo verificable en el caso del Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay. En este punto, destacan que Uruguay descartó las transferencias monetarias directas a las personas cuidadoras previendo que esta prestación pudiera terminar manteniendo y fomentando la mayor feminización del trabajo de cuidados no remunerado.

Finalmente, las autoras enfatizan en las brechas de protección social que enfrentan quienes tienen empleos informales en su acceso a políticas de tiempos para cuidar. Señalan que se trata de un ámbito que comienza a manifestarse con creciente atención en la discusión regional de políticas, aun cuando medidas concretas son relativamente recientes y escasas. Entre éstas destacan la experiencia de países que han resguardado el derecho igualitario de las cuidadoras remuneradas en el hogar a la seguridad social, incluyendo a licencias remuneradas por maternidad y parentales. Por otra parte, Argentina, Chile y Uruguay han establecido mecanismos diversos para que las trabajadoras informales puedan contribuir a la seguridad social y por este medio acceder a licencias por maternidad o de otro tipo (Rico y Robles, 2016).

## **2.6 El avance de las políticas de cuidado en Uruguay**

Uruguay, país que se caracteriza por su fuerte legado histórico en materia de protección social, tiene hoy al cuidado en el centro de la agenda pública y como tema insignia en la política pública social. El diseño de un sistema de cuidados en el país se inserta en el marco de un proceso más amplio de reformas sociales iniciado en 2005 en la que se destacan, entre otras, la reforma del sistema de salud, de la seguridad social y la reforma tributaria.

El Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) busca adaptarse a los procesos de cambio poblacionales (natalidad, envejecimiento), en las familias (división sexual del trabajo, déficit de cuidados) y en el mercado de empleo (aumento en la tasa de actividad femenina, reducción de la tasa femenina de desempleo y condiciones equitativas para varones y mujeres en el mercado laboral). Este Sistema se enmarca en las políticas de la Reforma Social, de corte universal basado en la perspectiva de derechos. Se propone la creación de servicios con la posibilidad de apoyo a las familias para la contratación de cuidados en el hogar o fuera de éste. La descentralización territorial es un eje fundamental en este Sistema, buscando generar “servicios de cercanía” lo suficientemente flexibles como para tener en cuenta las necesidades específicas de cada comunidad en el servicio brindado. La participación de la comunidad, en formatos nuevos y aprovechando los existentes, es una piedra angular de un sistema de cuidados pensado desde un enfoque de derechos. Por último, se plantea fortalecer y profesionalizar la tarea de cuidado a través de la capacitación de los cuidadores tanto familiares como remunerados, considerando en ello especialmente la perspectiva de género, generacional y étnico racial (MIDES, 2014).

Por otra parte, el SNIC responde a la necesidad del país de adecuar sus políticas sociales a la normativa internacional y a los acuerdos suscritos en este ámbito. La necesidad de un Sistema Nacional Integrado de Cuidados recorrió un camino



importante desde la agenda social a la agenda política y la de gobierno.

El tema de los cuidados ingresó a la agenda de gobierno después de un largo recorrido que la sociedad civil y la academia llevaron adelante, desde los primeros trabajos sobre el tema en la década de los 90, donde ya se visualizaba el problema del déficit de cuidados, la sobrecarga de trabajo en las mujeres y las consecuencias para la sociedad en términos de bienestar y desarrollo (MIDES, 2014).

Las organizaciones de mujeres colocaron el tema de los cuidados en la agenda social y el Instituto Nacional de las Mujeres trazó líneas de acción en este sentido en el período de gobierno 2005-2010. La construcción de un sistema de cuidados ha sido una demanda evidenciada a su vez en distintas actividades organizadas por el gobierno nacional, la academia, la sociedad civil y la cooperación internacional (Batthyány, 2013).

La información y la evidencia generada a partir de la investigación sobre el tema han jugado un papel central en el reconocimiento de la crisis del cuidado y en colocar el tema de los cuidados desde una perspectiva de género en la agenda pública en el Uruguay, fundamentalmente a través de los indicadores que han proporcionado las Encuestas de Uso del Tiempo (EUT) y el aporte conceptual-argumentativo de la academia.

La información proveniente de las EUT de 2003, 2007 y 2013 permitió poner en evidencia esta realidad y obtener el apoyo de otros actores que entendieron la importancia del tema. También el hecho de que la coalición de partidos de izquierda asumiera el gobierno en 2005 ubicó en primer lugar la agenda social y llevó a repensar la matriz de protección social vigente.

En 2010, a través de la Resolución 863/010, el Presidente de la República creó el Grupo de Trabajo en SNIC con una integración interinstitucional. Este Grupo se constituyó en el marco del Consejo Nacional de Políticas Sociales y en él han participado regularmente el Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Banco de Previsión Social, Ministerio de Educación y Cultura, Administración de Servicios de Salud del Estado, Instituto del Niño y del Adolescente, Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Economía y Finanzas.

Durante el período 2010-2015 el Grupo de Trabajo consensuó una serie de lineamientos y se llevó a cabo un amplio debate social que convocó a representantes de instituciones públicas, actores sociales y privados, entre otros. Para ello, redactó tres documentos base y los puso a consideración de un debate nacional. La convocatoria se centró en debatir sobre la problemática de los cuidados y sobre propuestas para responder a ella. En esta etapa de discusión, participaron más de 3.200 personas en representación de más de 1.800

organizaciones e instituciones de todo tipo, lo que demostró la importancia de esta propuesta y la necesidad de la misma.

Finalizados los debates, durante el año 2012, se trabajó en el diseño de la propuesta de sistema de cuidados que se materializó en el documento de política pública denominado: "Hacia un modelo solidario de cuidados. Propuesta para la construcción del Sistema Nacional de Cuidados" (MIDES, 2014). A partir de entonces, el Grupo de Trabajo estuvo abocado a generar diseños de propuestas en las áreas de institucionalidad, financiamiento, regulación, formación y servicios, y a implementar algunas experiencias pilotos. La Ley 19.161 de Ampliación de Licencias Maternales y Paternales se destaca entre las iniciativas implementadas.

En el año 2015 asume un nuevo gobierno que coloca la instalación del Sistema de Cuidados como una prioridad para los próximos cinco años, dando continuidad al proceso mencionado. En este marco, el Poder Ejecutivo envía en los primeros días de su gestión (5 de marzo 2015) al Parlamento la Ley de Creación del Sistema Nacional de Cuidados, la cual fue aprobada en noviembre de 2015. La ley 19.353 define como uno de los principios del Sistema la inclusión de las perspectivas de género y generacional, teniendo en cuenta las distintas necesidades de mujeres, hombres y grupos etarios, promoviendo la superación cultural de la división sexual del trabajo y la distribución de las tareas de cuidados entre todos los actores de la sociedad.

En diciembre de 2015 se presenta el Plan Nacional de Cuidados 2016-2020, elaborado por la Junta Nacional de Cuidados, órgano colegiado y de mayor jerarquía del Sistema. Este plan establece los principios y objetivos del Sistema, sus componentes y lineamientos de gestión, presenta la institucionalidad y desarrolla las orientaciones de las políticas de cuidado para el quinquenio. A continuación se describe lo previsto para el cuidado de la primera infancia, particularmente para los niños entre 0 y 1 año.

## **2.7 Las licencias para el cuidado: principal política para el cuidado para niñas/os menores de un año**

Desde la perspectiva de género, la pregunta a hacerse en el caso del cuidado en la primera infancia es cómo definir una política pública que garantice tanto el derecho de niños y niñas a desarrollarse integralmente, a través de cuidados de calidad, así como el derecho de las familias a ser apoyadas en esta función a través de acciones que reviertan la carga de trabajo femenino no remunerado y por tanto que promuevan la corresponsabilidad.

Las propuestas que se presentan para la primera infancia desde el Sistema Nacional Integrado de Cuidados combinan servicios, licencias y prestaciones, considerando de forma diferencial a los niños y niñas menores de doce meses, de quienes tienen entre uno y tres años.

El Plan Nacional de Cuidados se propone para la primera infancia la ampliación de la cobertura actual del Plan CAIF, con un ajuste en el actual modelo de atención. “La ampliación deberá realizarse de forma tal que permita brindar atención diaria, de 20 horas semanales a niñas y niños de 1 año, quienes en la actualidad reciben solamente atención semanal. No obstante, los nuevos centros a crear o ampliar continuarán brindando atención semanal en Experiencias Oportunas a los niños y niñas de 0 y 1 año. Asimismo, se plantea que la ampliación de cobertura se concentre principalmente en la atención diaria de niños y niñas de 1 y 2 años, dejando que la atención de 3 años se amplíe desde los jardines de la ANEP” (Plan Nacional de Cuidados, 2015: 22).

Por tanto, observamos que no se pone el énfasis en la creación o ampliación de servicios de cuidados que cubran la jornada de trabajo (40 horas semanales) para los menores de dos años. Por el contrario se plantea que la ampliación de la cobertura de los centros CAIF se enfocará en la atención diaria de 20 horas semanales de niños y niñas de 1 **año** (que antes no tenían) el aumento de la cobertura de los de 2 año mientras que se ampliará desde ANEP la cobertura de niños de 3 años a través de sus jardines.

En el caso de los niños de 0 a 1 año, el Plan menciona que se implementarán cupos de becas de inclusión socioeducativa (se costea el servicio de cuidados cuando no hay oferta pública para familias vulnerables), centros diurnos de INAU y centros

de cuidado con sindicatos y empresas. También se mencionan los Cuidados Comunitarios, provistos a través de servicios comunitarios y los Cuidados a domicilio. Sobre estos últimos, no se amplía información en el documento del Plan.

Si bien estas últimas propuestas incluyen a niños de 0 a 1 año, observamos que el grueso de la apuesta de ampliación de coberturas de servicios de cuidados no contempla esta etapa. De esta forma, la ley que modifica las licencias se constituye prácticamente en la única línea de acción para garantizar el cuidado para los bebés, ya que los talleres semanales de Experiencias Oportunas de CAIF no pueden considerarse servicios de cuidado y están dirigidos a ciertos grupos poblacionales. En definitiva, se observa cómo la política define a través de sus acciones una preferencia por el cuidado familiar para los niños de 0 a 1 año.

Hasta el momento el SNIC no ha dado señales claras respecto a la generación de acciones para incidir en la desfamiliarización de los cuidados durante el primer año de vida. La única excepción son las Casas Comunitarias de Cuidados que podrían adaptarse a las necesidades laborales de los padres, y que funcionarían desde la culminación de la licencia maternal, pero que implican una cobertura muy limitada<sup>3</sup>.

---

3 Las Casas Comunitarias de Cuidado son un servicio de cuidado para primera infancia brindado por un/a cuidador/a debidamente autorizado/a, que desarrolla su labor en su hogar o en un espacio físico comunitario habilitado para tal fin. Las CCC dependen de INAU, organismo encargado de la autorización, formación y supervisión del servicio. Actualmente la población objetivo son niños y niñas en situación de vulnerabilidad de los programas de proximidad del MIDES e INAU. Estas primeras experiencias se

La baja cobertura de las Casas Comunitarias hasta el momento, queda evidenciada en el Informe de rendición del Plan de Cuidados 2016 en el cual se menciona que “Si bien se está lejos de cumplir con la meta establecida (se abrió 1 de las 50 casas previstas) se realizaron importantes avances en relación con alguno de los requisitos necesarios para el despliegue del servicio” (SNIC, 2016: 22)<sup>4</sup>

El siguiente cuadro resume las distintas leyes que reglamentan los permisos por maternidad, paternidad y medio horario para las distintas categorías de trabajadores/as en Uruguay. Se incluyen en el mismo las últimas modificaciones legislativas al respecto.

---

encuentran siendo evaluadas para posteriormente ampliar la cobertura de atención a todo el país durante este quinquenio.<http://www.sistemadecuidados.gub.uy/61063/casas-comunitarias-de-cuidados>

<sup>4</sup> Si bien al momento de elaboración de este informe (Marzo 2018) se encuentran en funcionamiento algunas Casas adicionales, la cobertura de niños/as atendidos/as no cambia el argumento esgrimido respecto a que el Plan de Cuidados en lo que refiere a los servicios no coloca el énfasis en los niños/as de 0 a 1 año.

**Tabla 1. Descripción de las leyes referentes a licencias de maternidad, paternidad y medio horario para distintas categorías de trabajadores/as.**

Población cubierta	Ley	Año	Maternidad	Paternidad	Medio horario
Funcionarios/as públicos	16.104	1990	14 semanas	10 días hábiles	Cobertura: Madres hasta que el lactante lo requiera.
	19.121	2013			
	Convenio COFE y Poder Ejecutivo	2016			Cobertura: madres o padres funcionarios/as civiles de la Administración Central entre los seis y los doce meses de edad del bebé.
Trabajadores/as dependientes de la actividad privada	18.345	2008	-	3 días corridos	-
	19.161	2013	14 semanas	Suma 10 días corridos a los establecidos en la Ley 18.345.	Cobertura: madres y padres. Duración: hasta los 6 meses del bebé
Trabajadores/as no dependientes (amparados por el BPS, con hasta un trabajador subordinado y titulares de empresas monotributistas).	19.161	2013	14 semanas	10 días corridos	Cobertura: madres y padres. Duración: hasta los 6 meses del bebé

**Fuente:** Elaboración propia en base a Ley 16.104, 19.121, 18.345 y 19.161



En Uruguay, la ley 19.161 que amplía las licencias maternales, paternales y que incorpora las licencias parentales o de cuidado fue propuesta por el Poder Ejecutivo, y los argumentos puestos a consideración en la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de la Cámara de Senadores consideran varios aspectos de los mencionados con anterioridad. En primer lugar, se considera prioritaria la puesta al día con las normas internacionales, concretamente con el Convenio 183 de OIT. Se menciona también la situación desventajosa de las mujeres en el mercado laboral, debido a que las responsabilidades de cuidado de los hijos recaen básicamente en ellas. Se tiene en cuenta que en las familias donde hay hijos pequeños las mujeres se retraen del mercado laboral o trabajan remuneradamente menos horas, mientras que los hombres trabajan en el mercado laboral más horas. Dado que esta situación provoca un efecto negativo en cuanto a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, se incorpora el régimen de medio horario así como el régimen de licencia por paternidad (Santos, 2014).

La posibilidad de uso por parte de los padres del medio horario por cuidados también se justificó en el caso uruguayo por el posible impacto negativo que podría tener la extensión de la licencia maternal si fuera un beneficio sólo para la mujer. Según el Poder Ejecutivo, el hecho de que el medio horario parental pueda ser usado indistintamente por el padre o la madre no solamente facilita la corresponsabilidad dentro de la familia, sino que previene la eventual discriminación a la

hora de contratar mujeres, ya que el empleador no puede saber de antemano quién hará uso de la licencia para cuidados del recién nacido (Santos, 2014).

Asimismo, la intención del Ejecutivo fue evitar costos adicionales a los empleadores, por lo cual los subsidios son financiados con los recursos de la propia seguridad social o por rentas generales.

Otro argumento mencionado refiere a la concepción de estas medidas como incentivos a la formalidad, enmarcadas en el proceso de formalización del empleo que se ha venido desarrollando en los últimos años en el país, en el entendido que los beneficios de la seguridad social motivan a que los trabajadores prefieran el trabajo formal. Se hace hincapié también en el aumento de la población beneficiaria, dado que el beneficio se extiende a trabajadores y trabajadoras independientes y monotributistas contribuyendo a su formalización. Finalmente, otro argumento esgrimido refirió a la contribución de la normativa, a aspectos poblacionales, en aras de modificar la tasa de reemplazo de nuestra población, prácticamente neutra (Santos, 2014).

## **2.8 Las licencias para el cuidado en Uruguay en contexto**

Para contextualizar las licencias para el cuidado en Uruguay en la región, es posible señalar que las licencias por materni-

dad en América del Sur se ubican en su mayoría en las 12 semanas, aunque Brasil, Chile y Venezuela alcanzan las 17 y 18 semanas. Brasil incluso llega a los 6 meses para el caso de las servidoras públicas (Pautassi y Rico, 2011). En este sentido, la extensión de la licencia maternal para el sector privado de 12 a 14 semanas, no representa un aumento sustantivo en la comparación regional ni internacional y responde en la mínima expresión a la recomendación de 14 semanas de la OIT.

En el caso de las licencias por paternidad, la ley uruguaya 19.161 otorga 10 días a los varones luego del nacimiento (los cuales se suman a los tres días con que ya contaban los trabajadores dependientes según la Ley 18.345 de 2008). Este aumento sí la ubica dentro de las que otorga más días en América del Sur. El rango lo lidera Venezuela con 14 días, mientras que casos como El Salvador no contempla ningún día de licencia (Pautassi y Rico, 2011).

El siguiente gráfico presenta la duración legal del permiso por maternidad en distintas regiones del mundo, en base a información provista por la OIT para el año 2013. Observamos que al considerar todas las regiones del mundo, la distribución indica que el 47% de los países otorgan hasta 13 semanas y por tanto se ubican por debajo del piso maternal.

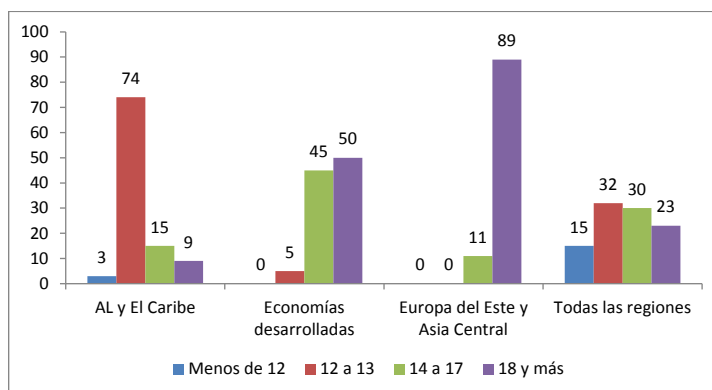
Al considerar a las economías desarrolladas, observamos que solo el 5% de los países otorgan menos de 14 semanas y ninguno menos de 12. Los países desarrollados se agrupan

entre quienes otorgan entre 14 y 17 semanas (45%) y 18 semanas y más (50%).

Al observar lo que sucede en Europa del Este y Asia Central, encontramos que la amplia mayoría (89%) otorga 18 semanas y más de licencia maternal.

En el caso de América Latina y El Caribe, la tendencia es opuesta, el 74% de los países brinda entre 12 y 13 semanas de licencia maternal, que sumados al 3% que otorga menos de 12 semanas, alcanza un 77% de países de la región que no cumplen el piso establecido por OIT de 14 semanas.

### Gráfico 1. Duración legal del permiso por maternidad, por región, año 2013.

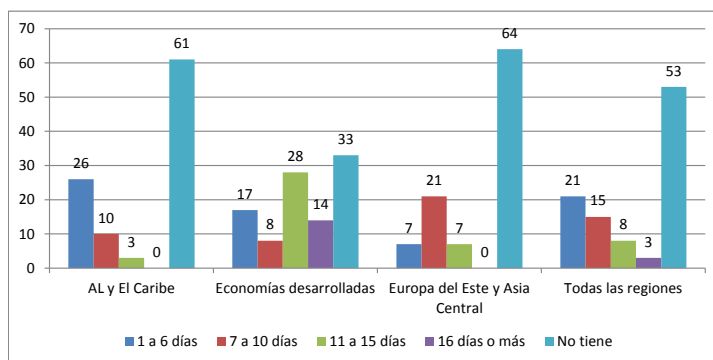


Fuente: OIT, 2014.

Tal como hemos señalado, las interpretaciones respecto a cuan “maternalistas” son estas políticas dependen de otros factores, fundamentalmente de la duración de la licencia por paternidad. Así, cuanto más extensa sea la brecha entre la duración de las licencias maternales y paternales la tendencia a responsabilizar a las mujeres por los cuidados será mayor. En el caso de la duración legal del permiso por paternidad, cabe destacar que el 53% de los países del mundo no tiene este tipo permiso. En el caso de Europa del Este y Asia Central, que presentaba altos porcentajes de licencias maternales mayores a 18 semanas, encontramos que el 64% de los países no tiene licencia por paternidad, lo cual indicaría la presencia de políticas maternalistas.

La región con menor proporción de países que no cuenta con este derecho son las economías desarrolladas (33%). En el caso de América Latina y El Caribe, el porcentaje de países que no otorga este permiso asciende a 61%. De esta forma, observamos que Uruguay en este caso sí se ubica a la vanguardia en la materia, aún con una duración de entre 10 y 13 días.

**Gráfico 2. Duración legal del permiso por paternidad, por región, año 2013.**



Fuente: OIT, 2014.

En relación a las licencias parentales, de acuerdo al estudio de Rico y Robles (2016), en América Latina sobre veinte países considerados, cuatro tienen una legislación con respecto al derecho de gozar una licencia de este tipo: Brasil, Chile, Cuba y Uruguay. En Brasil, el permiso parental presenta tres modalidades: es posible optar por una licencia extendida de tres meses, trabajo a tiempo parcial durante doce meses, o bien, por períodos intercalados de licencia parental extendida y de trabajo a tiempo parcial, todas ellas con un subsidio parental extendido.

En Chile el permiso post natal parental (PPP) tiene dos opciones: doce semanas completas con 100% del subsidio o dieciocho semanas trabajando a media jornada con un 50%

de subsidio. En este caso los análisis desde la perspectiva de género ven críticamente el hecho de que el padre pueda tomar solo algunas semanas y al final del período, y que la madre deba manifestar su voluntad en términos formales y explícitos para que el padre pueda hacer uso (Lupica, 2014).

En Cuba el permiso puede extenderse hasta el primer año de vida del niño o niña y la prestación social es equivalente al 60% de la base de cálculo de la licencia retribuida por maternidad (Rico y Robles, 2016).

Blofield y Martínez analizan las reformas adoptadas Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay durante 2003 a 2013 en las políticas de articulación trabajo y familia, así como las implicaciones del diseño de estas medidas para la equidad socioeconómica y de género. Sus hallazgos indican que en esos diez años, en los cinco países analizados las medidas adoptadas buscaron extender las licencias maternales a los grupos más vulnerables de trabajadoras, ampliar la expectativa de servicios de cuidado en la primera infancia como un derecho propio de niños y niñas, y regular el trabajo doméstico remunerado. Para estas autoras, estas medidas impactaron fundamentalmente en las mujeres de menores ingresos, lo cual promovió una mayor equidad socioeconómica. Específicamente sobre las licencias señalan que las reformas de Chile y Uruguay tienen distintas implicaciones para la equidad de género. En Chile, la licencia por maternidad se extendió por sobre el piso maternalista a 18 semanas,

mientras que en Uruguay se la llevó al piso maternalista en el sector privado.

Como aspectos positivos del caso uruguayo destacan que la licencia por paternidad dura al menos el doble que la adoptada en Chile, y además que las licencias paternales son financiadas principalmente por la seguridad social y en menor medida por quien emplea al trabajador, mientras que en Chile y Brasil las financia quien contrata. Las autoras mencionan que el mejor escenario para la equidad socioeconómica y de género es aquel en que las licencias no representen un costo directo para los empleadores (Blofield, Martínez, 2014).

## **2.9 Evolución del uso de las licencias maternales, paternales y medio horario por cuidados**

En esta sección, analizamos la evolución de las licencias de maternidad, paternidad y medio horario por cuidados dirigidas al sector privado en Uruguay a partir de la aprobación de la Ley 19.161 y de acuerdo a los datos brindados por el Banco de Previsión Social en el marco de un acuerdo con el Grupo de Investigación de Sociología de Género del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales.

El análisis de los datos indica que mientras que la licencia por maternidad no muestra un aumento en los primeros tres años de implementación de la nueva ley, sí ocurre un sustan-



tivo incremento en el caso de las licencias por paternidad, las cuales pasan de 8799 en 2014 a 15862 en 2016. De esta forma, observamos que la nueva ley con la inclusión de nuevos colectivos no implicó variaciones sustantivas en el uso de las licencias por maternidad, probablemente porque las mujeres madres no dependientes que pueden hacer uso de esta licencia representan una proporción muy pequeña. De todas formas es interesante indagar acerca de las capacidades estatales en la difusión y garantía de estos derechos en estos colectivos.

En el caso de la licencia por paternidad, el aumento es del 80% al comparar a los usuarios de 2014 y de 2016. Sin dudas este aumento representa un significativo avance en el ejercicio del derecho al cuidado de los padres varones, al menos durante los primeros días de vida del bebé.

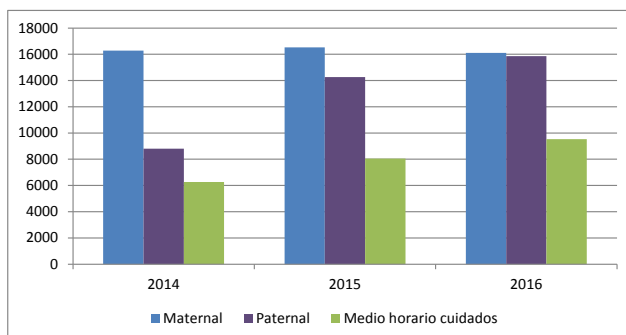
Al considerar la evolución en el uso del medio horario por cuidados, observamos que el mismo aumentó en el período, aunque de manera menos acelerada, pasó de 6258 usuarios en 2014 a 9525 en 2016, lo que implica un incremento del 52%.

**Tabla 2. Evolución de las licencias por maternidad, paternidad y medio horario por cuidados. Años 2014 a 2016.**

	2014	2015	2016
Maternal	16.281	16.533	16.108
Paternal	8.799	14.256	15.862
Medio horario cuidados	6.258	8.054	9.525

**Fuente:** elaboración propia en base a datos proporcionados por BPS.

**Gráfico 3. Evolución de las licencias por maternidad, paternidad y medio horario por cuidados. Años 2014 a 2016.**



**Fuente:** elaboración propia en base a datos proporcionados por BPS.

Los datos también dan cuenta de la brecha que existe entre las licencias por maternidad y el uso del medio horario, lo cual muestra que no todas/os quienes pueden hacer uso del medio horario lo hacen. Para el año 2016, el 59.1% de quienes podían hacer uso del medio horario lo usaron, si consideramos como base las licencias por maternidad. Éstos/as eran el 38.4% en 2014. De esta forma, resulta de gran relevancia estudiar las razones de no uso de este permiso de forma de promover acciones que puedan revertir esta subutilización. Esta es uno de las razones que motivan la realización de este estudio específico.

También se observa una brecha entre las licencias por maternidad y por paternidad, pero la misma se ha reducido significativamente en estos tres años alcanzando prácticamente el mismo nivel en 2016. Esto significa que se ha incrementado notoriamente el uso de las licencias de paternidad en el periodo 2014-2016. Pasan de significar alrededor de la mitad de las de maternidad a duplicarse en la actualidad. Probablemente los cambios en la legislación que promueve la corresponsabilidad sumado a los cambios socioculturales en favor de la equidad de género contribuyen con este aumento del uso de las licencias por parte de los varones.

**Tabla 3. Evolución de la proporción de usuarios de medio horario sobre usuarias de maternidad.**

Año	% Paternidad sobre Maternidad	% Medio Horario sobre Maternidad
2014	54,4	38,4
2015	86,2	48,7
2016	98,4	59,1

**Fuente:** elaboración propia en base a datos proporcionados por BPS.

En términos de la distribución por sexo de los usuarios del medio horario, los datos muestran que en el 98% de los casos las usuarias son mujeres. Tal como indican los antecedentes internacionales mencionados, al tratarse de un derecho transferible entre la madre o el padre, la opción mayoritaria es a que lo usen las mujeres. En el caso del Uruguay, los antecedentes indican la presencia de un rígido contrato de género en las representaciones sociales respecto al cuidado de niños y niñas. Más de la mitad de la población uruguaya opina que las madres están obligadas a cuidar personalmente de hijos e hijas menores de un año, mientras que sólo una tercera parte cree que los padres tienen la misma obligación (Batthyány, et al., 2012). La incidencia de las representaciones sociales del cuidado se suma a la fuerte promoción por parte del Estado de la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses de vida. La Norma Nacional de lactancia materna aprobada en 2009 (Ordenanza Ministerial N°217/09 del Ministerio de Salud Pública), establece la importancia que tiene la

lactancia materna exclusiva hasta los seis meses de vida y en forma complementaria hasta los dos años de edad y define las obligaciones de los servicios de salud en la materia. Estas recomendaciones son objeto de campañas públicas estatales y de las instituciones prestadoras de salud.

Por tanto, se produce una contradicción que desalienta el uso compartido de la reducción horaria. Por un lado, las mujeres reciben la recomendación de la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses de vida y por otro lado cuentan con la posibilidad de transferir el derecho al medio horario laboral a los padres durante los mismos meses.

La característica de transferibilidad de la reducción horaria y su duración de seis meses coincidentes con la promoción de la lactancia materna exclusiva desalienta el uso por parte de los varones y la posibilidad de ceder días por parte de las mujeres. Esta contradicción fue señalada para el caso de Chile (Lupica, 2014) como uno de los factores que explican la reducida utilización de la media jornada laboral por parte de los varones. Lupica señala que se comunican mensajes contradictorios a las madres, a quienes se recomienda la lactancia materna hasta los seis meses pero al mismo tiempo se pretende que cedan parte del permiso a los padres (Lupica, 2014).

## **2.10 Las nuevas licencias en clave de equidad de género**

Para finalizar esta sección dedicada a los elementos conceptuales, analizaremos las fortalezas que presenta la ley desde la perspectiva de género para aportar a la corresponsabilidad. De esta forma, tomando la distinción entre políticas maternalistas y políticas que promueven la corresponsabilidad señalaremos las características que la ubican en una y otra categoría.

Hay ciertas características de la ley que la ubicarían dentro de las políticas maternalistas. Una de ellas es la no inclusión de trabajadores/as que no aportan a la seguridad social. Esta cualidad es frecuente en la región y representa un factor de preocupación debido a que al dejar atado este derecho a la pertenencia al trabajo formal se atenta contra la posibilidad de ejercicio de este derecho por parte de trabajadores/as informales. Cabe sin embargo aquí destacar los importantes esfuerzos que se han implementado por parte del gobierno en la formalización de los y las trabajadores/as en los últimos años.

En otro orden, esta ley no define una cuota de tiempo no transferible para el padre en el caso del medio horario, lo cual hace que en los hechos, el mismo sea usado prácticamente por mujeres como fue mencionado anteriormente. La coincidencia de los seis meses del medio horario con la pro-

moción de lactancia materna exclusiva es una cualidad que no favorecería la corresponsabilidad de género en los cuidados. Por último, en un contexto de representaciones sociales del cuidado familistas y maternalistas en el primer año de los niños y de prácticas de cuidado desiguales en distribución de uso del tiempo, parecen insuficientes los esfuerzos que desde la política pública se realizan para involucrar varones en los cuidados.

Ahora bien, es necesario reconocer las fortalezas que tiene la ley respecto a la promoción de la corresponsabilidad de género. La extensión del derecho a las trabajadoras/as no dependientes es sin dudas un avance sustantivo que aporta en términos de equidad de género, en un colectivo que se encontraba desprotegido en cuanto a su derecho al cuidado.

Por otra parte, como se ha mencionado, la propia existencia del derecho a la licencia por paternidad y su duración, que puede alcanzar los trece días, es un hecho destacable, sobre todo en un contexto regional que se muestra resistente a reconocer este derecho. Asimismo, los datos muestran una apropiación muy contundente de los padres varones de este derecho, que muestran niveles similares al uso de la licencia maternal.

Sin dudas, la existencia del permiso de medio horario para el cuidado y la posibilidad de ser usado por madres o padres es también una cualidad destacada en la región y de relevancia

para la equidad de género. En este punto, la posibilidad de que los varones puedan elegir todo el período o alternar de forma flexible también es una característica positiva para la equidad de género, a diferencia de Chile donde el padre puede tomar solo algunas semanas y al final del período.

Otro aspecto destacado y mencionado en la literatura refiere a la fuente de financiamiento de los permisos, las licencias y el medio horario son fundamentalmente costeados por la seguridad social, y remuneradas al 100%.



### **3. ANTECEDENTES**



### 3. ANTECEDENTES

Como hemos señalado anteriormente, son numerosos los antecedentes empíricos internacionales que buscan analizar los efectos de las políticas de articulación trabajo y familia y específicamente de las licencias para el cuidado en la división sexual del trabajo.

Las investigaciones comparativas realizadas sobre permisos parentales<sup>5</sup> apuntan a que un sistema adecuado y bien diseñado de licencias parentales y familiares, acorde con la realidad del mercado de trabajo y de la diversidad de situaciones familiares, puede contribuir simultáneamente tanto a la conciliación de la vida laboral y familiar como al progreso de la igualdad entre hombres y mujeres (Escobedo y Navarro, 2005). Numerosos antecedentes internacionales señalan que la implicación paterna en el cuidado de los hijos es un factor clave tanto para lograr una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como para mejorar el nivel de bienestar infantil.

Escobedo y Navarro (2005) analizan el sistema español de licencias parentales y por cuidado de familiares dependientes distinguiendo entre la regulación legal de las licencias y su uso.

---

<sup>5</sup> Un estado del arte sobre la temática puede encontrarse en: International network on leave policies and research. 12th International Review of Leave Policies and Related Research 2016 editado por Alison Koslowski (The University of Edinburgh) Sonja Blum (Austrian Institute for family studies at the University of Vienna) y Peter Moss (UCL Institute of Education, University College London).

Este último se explica por los contextos más amplios sobre los que se insertan estas medidas, como son las tendencias dominantes en el mercado de trabajo, en las formas de vida familiar y en las políticas sociales. Por ejemplo, la tasa de empleo, la incidencia de contratación temporal o las tendencias nacionales en materia de seguridad social, o la existencia de alternativas de atención infantil, de servicios de atención a adultos dependientes y de trabajo flexible, también contribuyen a explicar la oferta, la demanda y el uso efectivo de las licencias laborales.

Respecto al uso de los padres varones de las licencias parentales, la investigación en España concluye que el dato más relevante obtenido, es que la tasa de uso por parte de los hombres es mínima en el conjunto de datos de la prestación. A pesar de que se mantiene en niveles bajos respecto a las madres, los padres beneficiarios han aumentado su utilización en un 181% del 2000 al 2006. La proporción de madres que han transferido a los padres una parte de su prestación por maternidad es muy baja, oscila entre el 0,9 y el 1,75 entre 2000 y 2006. Sin embargo, Flaquer y Escobedo (2014) evidencian que las tasas de uso de la licencia de paternidad sobre la población masculina potencialmente usuaria no ha dejado de aumentar entre 2008 y 2011, dándose sin embargo unas diferencias notables según comunidades autónomas, nivel educativo de los padres y distintas modalidades de empleo.

Según los antecedentes en el caso europeo, hay varios factores que contribuyen al uso por parte de los varones de los

permisos para cuidado (Castro y Pazos, 2007). Uno de ellos es el tipo de regulación de los permisos, destacándose la intransferibilidad como factor determinante. Esto quiere decir que los varones hacen uso del permiso en mayor medida cuando es intransferible, y en muy baja proporción cuando es transferible (Moss y Wall, 2007). En relación a la remuneración, los varones hacen mayor uso cuanto mayor es el ratio de reemplazo del salario y en mayor medida cuando el pago es en función de sus ingresos que cuando la tasa es fija. También se ha evidenciado que hacen uso prácticamente nulo de las licencias no pagadas.

La flexibilidad es otro factor que influye en el uso por parte de los padres, quienes hacen un mayor uso cuanto mayor es la facilidad para tomárselo a tiempo parcial, cuanto mayor es la posibilidad de fraccionamiento en diferentes períodos y cuanto mayor es el espacio de tiempo a partir del nacimiento durante el cual pueden disfrutarlo.

Por otra parte, el nivel educativo y la actividad laboral de la madre también influyen en esta decisión. De esta forma, los padres se lo toman más cuanto mayor es el número de horas de trabajo asalariado de la madre. Cuando los dos están empleados, el padre se lo toma más si la madre tiene nivel de educación superior y si está más cualificada. También su propia situación laboral y calificaciones influye, mostrando que hacen un mayor uso cuanto mayor es su nivel educativo, su salario (aunque con un tope) y estabilidad laboral (Castro y Pazos, 2007)

El nivel de ingresos también es otro factor influyente; los padres se lo toman menos si ambos tienen salarios bajos. La probabilidad de que los padres se lo tomen (y la parte que se toman) es mayor para las familias de altos ingresos. Sin embargo, los padres con ingresos superiores al tope y los padres con jornadas muy largas hacen menor uso. (Castro y Pazos, 2007)

Los antecedentes también señalan que la edad del varón puede influir en su inclinación a utilizar los permisos parentales. Según el estudio de Escot y Fernández (2012), los más jóvenes (de entre 16 a 21 años) y los padres maduros (de 50 a 64 años) presentan mayores usos que los del tramo etario intermedio. En todos los casos esto se combina con las actitudes igualitarias de género. En el caso de los padres maduros, también estaría vinculado a una situación profesional y económica más estable y consolidada, lo que les facilita el acceso a los permisos.

Por otra parte, se evidencia que el uso del permiso de paternidad aumenta la implicación de los varones en los cuidados infantiles. Al mismo tiempo, la investigación realizada muestra que existe una relación positiva entre el hecho de tener unas actitudes de género más igualitarias y la implicación de los varones en los cuidados infantiles (Escot y Fernández, 2012).

En la misma línea, y en función de datos más recientes Romero Balsas (2015) analiza si la utilización del permiso de

paternidad fomenta la implicación y el reparto de actividades dentro de la esfera reproductiva. En base a la encuesta “El uso social de los permisos parentales”, realizada en 2012, evidencia que la utilización del permiso de paternidad favorece la implicación por parte de los padres varones en el tiempo dedicado al cuidado de los hijos, pero este efecto es limitado ya que solo se produce en los padres que han utilizado el permiso de paternidad para su primer hijo o hija.

El permiso por paternidad se introduce en España en 2007, y establece 13 días pagos por la seguridad social, que se suman a los 2 días ya existentes que eran pagos por el empleador. El permiso puede ser usado sólo por el padre, y puede coincidir con el de la madre, inmediato al nacimiento, o luego de que termina el permiso maternal. El autor plantea que si bien las políticas de licencias parentales dirigidas a los hombres, como el permiso de paternidad, intentan influir sobre la relación entre trabajo productivo, el reproductivo y sobre las relaciones de género, hay que considerar que estas iniciativas están insertas en un marco más amplio de políticas que influirán en el posible efecto de una política particular.

En su estudio Balsas llega a la conclusión de que la utilización del permiso de paternidad puede favorecer la inclusión del varón en las tareas domésticas, aunque sus efectos distan de ser pronunciados y claros. No se observan cambios claros en el tiempo dedicado al cuidado de los niños a partir del uso del permiso paternal. Siguiendo a Escobedo (2008),

Balsas señala que el periodo de tiempo del permiso de paternidad es insuficiente para conseguir cambios estructurales en actitudes y prácticas familiares. En este sentido, se hace necesario que las políticas incrementen la duración y el monto pago de las licencias paternales. Los permisos parentales para hombres son efectivos en generar prácticas equitativas de cuidado cuando son intransferibles, bien remunerados y de más de un mes de duración. Otros hallazgos del estudio de Balsas muestran que los padres con un solo hijo que usaron el permiso dedican más tiempo al cuidado que aquellos padres que no lo usaron, mientras que no ocurre lo mismo con los que tienen más de un hijo. Finalmente, el uso del permiso tampoco lleva a que los hombres dediquen más tiempo a las tareas domésticas.

En base a la misma encuesta, Meil et al, 2013, presentan los resultados respecto al uso de los permisos, reducciones de jornada y excedencias para el cuidado. El permiso de paternidad es utilizado por el 76% de los padres con hijos de menos de 5 años, siendo más usado por padres que trabajan en el sector público y especialmente por padres asalariados. Aquellos padres con una ideología de roles de género más tradicionalista los utilizan en menor medida. En relación al permiso de maternidad, la tasa de uso es del 80% de las madres, siendo menor el porcentaje entre las madres no asalariadas. Por su parte un 5% de los varones han utilizado parte del permiso de maternidad. Respecto a las reducciones y excedencias (permisos parentales sin remuneración), un 2,3%



de los hombres han disfrutado de algún tipo de permiso y un 26,4% de las mujeres.

Las razones que las madres esgrimen para no tomar el permiso se vinculan a su condición de autónomas, por formar parte de la economía sumergida y por estar en un régimen de parcialidad.

También señalan otras razones que dan cuenta de la complejidad y emotividad de una decisión que va más allá de la racionalidad instrumental. Las características específicas de las formas de empleo de las mujeres inciden claramente en su toma de decisiones en la gestión de su maternidad.

Las reducciones de jornada se suelen utilizar solo una vez (90%) tanto por hombres como por mujeres. Se utilizan más para el primer hijo que para posteriores hijos y durante el primer año de vida del bebé. Lo más frecuente es reducir hasta dos horas al día. La duración en el caso de los hombres es corta y en el caso de las mujeres muestra pautas polarizadas. La duración más frecuente es de 6 meses o menos. Por otra parte, mientras que todos los hombres retornaron a la jornada completa, solo un 55% de las mujeres volvieron al régimen de jornada completa.

En cuanto a la toma de decisiones, señalan que la decisión se toma mayoritariamente en forma poco planificada (después del nacimiento) y de manera individual, ya que solo el 11% de las

mujeres (y un 39% en el caso de los hombres) que utilizaron el permiso declararon que su pareja también consideró utilizarlo.

El estudio señala que las razones que se reportan para tomar el permiso son reproductivas (cuidado y tareas domésticas) y es también en tareas reproductivas como indican utilizar el tiempo de permiso, siendo marginal la utilización del tiempo para otro trabajo, formación u ocio. En las mujeres que hicieron uso de la excedencia, se observa mayor proporción de motivos asociados a rechazo a guarderías y niñeras.

Respecto a las barreras para hacer uso de reducciones de jornada y excedencias un 12% de varones y un 18% de mujeres mencionó rechazos por parte de los jefes/as. En este sentido, la respuesta de compañeros es más positiva, solo un 4% se opuso.

En general se considera que el permiso no ha tenido consecuencias negativas en el lugar de trabajo, ya que la mayor parte de los que utilizaron la reducción de jornada no disminuyeron su carga de trabajo (es decir que continuaron realizando la misma cantidad de trabajo a pesar de la reducción horaria) y no supuso mayor carga de trabajo para sus compañeros. Sin embargo, la contratación de trabajadores de reemplazo es bastante común.

En cuanto a las consecuencias en la carrera laboral, el impacto negativo es más frecuente en las mujeres que en los

varones, ya que éstos solo lo toman cuando no van a tener costos para su carrera profesional o no hay carrera profesional (Meil et al, 2013).

Otros antecedentes indagan sobre la influencia de los contextos más amplios de política en los comportamientos de los padres. Un artículo recientemente publicado por Altintas y Sullivan (2017) analiza las principales tendencias en la contribución de los padres al trabajo doméstico y de cuidado de niños bajo diferentes regímenes de bienestar. Estos estudios parten de la hipótesis de que las políticas públicas y los modelos de bienestar influyen en las prácticas de los varones. Las investigaciones realizadas desde la década del 90 en torno al uso del tiempo muestran significativas diferencias en la participación de los padres en el trabajo doméstico y de cuidados según los distintos regímenes de bienestar. Los padres escandinavos contribuyen en mayor medida que los del sur de Europa a la economía doméstica y de cuidados. Los padres de los países liberales y corporativistas se ubican en el medio.

Su artículo analiza en base a encuestas de uso del tiempo, la evolución de la participación de los padres en el trabajo doméstico y de cuidados de quince países desde 1971 al 2010 para conocer si estas tendencias se mantienen y mostrar el peso de los regímenes en la mayor participación masculina en el trabajo doméstico y de cuidados. Comprueban que los padres de los países nórdicos son los que más contribuyen

con estas tareas, en comparación con los padres de los países sureños y corporativistas, y que esa contribución ha aumentado sostenidamente. La participación de los padres de los países del sur ha partido de bajos niveles, pero muestra claros aumentos en comparación con los padres liberales y corporativos. Señalan la importancia que ha tenido la difusión de actitudes y comportamientos equitativos en términos de género, la cual ha estado más presente en los países más tradicionales, como en los sureños.

Los padres de los países corporativos, que partían de altos niveles de participación al inicio del período, son los menos sensibles al cambio. Los padres de países liberales, muestran efectos diferenciales, un pequeño grupo se han involucrado al mismo nivel que los nórdicos y se observa una tendencia a incrementar su participación en los cuidados, pero conviven con padres que no se han involucrado para nada. Señalan dos posibles explicaciones para estas diferencias, que quienes usan los permisos sean los padres más educados, como sostiene parte de la literatura que menciona la mayor equidad de género dentro de los sectores más educados, o que se trate de padres desempleados o padres que se quedan en casa (stay-at-home fathers). En base a sus hallazgos estas autoras sostienen que la evidencia permite sostener la importante influencia que ejercen los regímenes de bienestar en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados entre varones y mujeres.

En otro orden, Hondralis (2017) analiza el impacto que pueden tener las políticas en el comportamiento de las madres en el empleo a partir de la reciente reforma en Australia que introduce la licencia por maternidad de forma universal y paga. De esta forma, da cuenta de la relación entre las políticas de licencias y los comportamientos de las mujeres en el mercado laboral luego del nacimiento.

Compara el patrón de retorno al trabajo luego del parto de las mujeres en Australia previo y posterior a la reforma. Muestra que la política afecta los comportamientos de las mujeres, quienes tienden a no retornar al trabajo mientras dura la licencia paga (18 semanas). Sin embargo, evidencia asimismo que las mujeres más educadas son las que más se ajustan a los tiempos de la licencia paga. La autora interpreta que la reforma sólo alteró el comportamiento de las mujeres que ya tenían un compromiso fuerte hacia el trabajo, mientras que el resto de las mujeres continuó con el mismo comportamiento. Las mujeres menos educadas presentan dificultades para retornar al trabajo cuando termina el período de licencias pagas. En este sentido, la reforma fue positiva para asegurar la recuperación de las madres luego del parto y favorecer su presencia por un período de 18 semanas junto al bebé, pero no así para asegurar el retorno al empleo para todas las mujeres. De esta manera, muchas mujeres continúan siendo dependientes económicamente de sus parejas luego del nacimiento, lo que favorece la reproducción de los roles tradicionales de género. En este sentido, señala la au-

tora que se hace necesario que las políticas incrementen la duración y el monto pago de las licencias parentales.

En sintonía con estas inquietudes, un estudio realizado por De Henau y Himmelweit (2013) analiza los efectos de las políticas hacia las familias implementadas desde mediados de los noventa en los cambios en las relaciones de género al interior de los hogares en el Reino Unido, Australia y Alemania. Se centran en los efectos en las desigualdades de género relativas a la generación de ingresos propios y al reparto de los cuidados. Analizan políticas de licencias parentales, regulaciones del tiempo de trabajo, servicios de cuidado y beneficios impositivos hacia las familias. Llegan a la conclusión de que las políticas pueden tener efectos contradictorios en las desigualdades de género al interior de los hogares, principalmente en el acceso a los ingresos individuales y en el reparto de roles de cuidado y de proveedor de ingresos. En relación a las licencias parentales, señalan que en los tres países éstas han sido diseñadas para mantener a las mujeres en el mercado de trabajo como principal objetivo. Asimismo, otro objetivo estuvo vinculado a fomentar la participación de los varones en el cuidado en el entendido de que el cuidado familiar brindado por la madre y el padre es lo mejor para el niño en el primer año de vida. En ningún país se promovió la igualdad de género como objetivo, ni siquiera en Alemania, donde hubo una referencia explícita a la igualdad de género, y donde finalmente los argumentos se centraron más en el empleo de las mujeres.

Como conclusiones generales del estudio, indican que luego de quince años de aplicadas las reformas en estas políticas familiares éstas han reforzado el modelo de proveedor y medio (one-and-a-half-earner couple) como la norma alrededor de la cual las políticas fueron diseñadas, especialmente cuando hay niños pequeños en el hogar. Si bien en los tres países las políticas lograron aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, especialmente las de las madres de niños pequeños, también reforzaron el papel de las mujeres como cuidadoras principales y como proveedoras secundarias de ingresos. Como resultado, estas políticas afectaron muy poco la división sexual del trabajo en los hogares, un asunto que no había sido considerado por los diseñadores de las reformas, que se centraron en la importancia del cuidado familiar.

Si bien las políticas lograron apoyar a las familias para una mejor articulación trabajo y cuidados, dejaron librada a la negociación privada de los miembros del hogar la distribución de los roles de cuidado y de generación de ingresos con lo cual se reforzó la división sexual del trabajo. Sin embargo, las autoras destacan que un grupo específico de políticas pueden haber contribuido a las relaciones de género más equitativas. Así, en Alemania la reducción de la licencia parental paga y la introducción de cierta duración reservada para los padres redujo el número de madres que abandonaban el mercado de trabajo completamente después del permiso parental y dieron lugar a una mayor participación de los

padres en el cuidado de los hijos al menos en su primer año. Respecto a los servicios de cuidado, señalan que han sido positivos para mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral aún sin ser totalmente accesibles ni satisfacer por completo la demanda (De Henau y Himmelweit, 2013).

En la misma línea, Morgan y Zippel (2003) analizan los orígenes y consecuencias de los permisos pagos para el cuidado en Austria, Finlandia, Francia, Alemania y Noruega introducidos fundamentalmente en los años noventa. A diferencia de las licencias parentales, los permisos para el cuidado son bastante más extensos yendo desde los dos a los tres años de edad del niño. Estos permisos además no suelen remunerar de acuerdo al salario, sino que establecen un monto fijo que no suele ser muy generoso (entre 266 y 480 dólares mensuales). Estos permisos no están asociados al derecho de ausentarse del trabajo para dedicarse a los cuidados y por tanto no los pagan los empleadores sino por los estados. En este sentido, tanto en Alemania como en Austria, cualquier padre que quiera dedicarse al cuidado de su hijo en los primeros dos años, recibe un pago independientemente de su vínculo con el mercado laboral.

En primer lugar, señalan que estas iniciativas han sido propuestas por los partidos de centro derecha, y no formaron parte de un proyecto feminista que buscara promover relaciones de género más equitativas. Por tanto, no se propusieron transformar la división sexual del trabajo en los hogares



sino valorar el trabajo de cuidado de las madres. Adicionalmente, debido a un contexto de políticas anti desempleo y crisis fiscal, se buscó alejar a las mujeres de la fuerza de trabajo y no invertir en servicios de cuidado infantil. De esta forma, quienes diseñaron estas políticas no buscaron promover el empleo femenino. Asimismo, debido a los bajos montos estos permisos no resultan atractivos para los varones. El estudio señala que estos permisos para el cuidado produjeron una disminución sustantiva del número de madres con hijos menores de tres años empleadas. Las mujeres frecuentemente se reinsertan en el mercado laboral al culminar el permiso, pero en empleos de medio tiempo, marginales o temporarios. Se señala que frente a un monto de ingresos bajo y a la falta de servicios de cuidado, las madres y padres tienen poco margen para elegir y balancear el trabajo y el cuidado. Estos permisos asimismo, están basados en el modelo de proveedor masculino, dado que resultan inviables para un modelo monoparental (Morgan y Zippel, 2003).

Recientemente, se ha desarrollado una literatura específica sobre los padres que cuidan solos, es decir sobre las experiencias de padres que toman permisos para el cuidado que no coinciden con los de las madres y por tanto quedan al cuidado de sus hijos como principales responsables. O'Brien y Wall (2017) han editado recientemente una publicación que presenta resultados de investigaciones sobre experiencias de padres varones que cuidan solos a sus hijos por medio de permisos en distintos contextos de políticas públicas en

países europeos, de Norteamérica y Asia. Señalan que en los últimos treinta años se han extendido los permisos parentales y los individuales, brindando la posibilidad de elegir y negociar entre los padres. Destacan que en los últimos veinte años, las iniciativas se han dirigido con mayor énfasis hacia los varones para involucrarlos en el cuidado. Las autoras señalan que se cuenta con evidencia diversa sobre los impactos y motivos de uso de estas licencias, pero que aún resta explorar las experiencias y significados que los propios padres varones otorgan al hacer uso de estos permisos.

En su libro, comparan la experiencia de los padres en países que han introducido generosos permisos pagos para los padres (Noruega, Suecia, Finlandia, Islandia, Canadá, Portugal), como licencias por paternidad muy bien pagas o medidas explícitas para padres (daddy months, bonus month) con padres de países que se han enfocado débilmente en la promoción de los permisos para padres (Reino Unido, España, Francia, Suiza, Japón). A partir de una metodología cualitativa en base a entrevistas en profundidad exploran la experiencia de padres que tomaron en los últimos tres años permisos para cuidar solos de medio tiempo en parejas de doble proveedor.

Los principales resultados subrayan los profundos cambios en las políticas de licencias en los once países examinados pero que sin embargo sorprende su carácter incipiente. A su vez, los cambios se producen de diferentes maneras ya dife-

rentes ritmos, tanto entre países como dentro de los países, influenciados por una pluralidad de factores. Las políticas y normativas, así como los modelos culturales de género y las características del lugar de trabajo se destacan como los principales factores que influyen en el uso por parte de los padres para usar solos las licencias de cuidado. En cuanto a las políticas los resultados muestran que éstas llevan su tiempo para ser incorporadas en las actitudes, toma de decisiones y conductas.

En contextos donde los permisos son individuales, totalmente remunerados y no transferibles y que llevan años de implementación, como en Noruega, Suecia, Islandia, Finlandia y Canadá en menor medida, las investigaciones muestran que es normal y se da por sentado el uso de los padres de los permisos para cuidar solos durante dos o tres meses, tanto para las familias como para los ámbitos laborales. Sin embargo, extenderse más de ese tiempo estipulado sí puede traer penalizaciones. Por tanto, aún en estos países con una larga trayectoria de políticas de promoción de los cuidados paternos, socialmente hay una brecha en la aceptación de un modelo equitativo de cuidado que involucre largos períodos para los padres.

Por el contrario, en contextos en los que se introdujeron medidas de política similares más recientemente, con un reconocimiento gradual de los derechos individuales de los padres al permiso parental (por ejemplo, Portugal, España), los prime-

ros padres "precursores" en hacer uso han tenido que hacer valer sus derechos, para hacer frente a algunos empleadores y, en muchos casos, negociar su uso de la licencia aceptando mantener cierta disponibilidad para trabajar o estar ausentes por menos tiempo del inicialmente planificado. A pesar de las nuevas actitudes hacia la participación de los padres en el cuidado de un bebé, estas políticas llevan tiempo para ser apropiadas, especialmente en lo que respecta a la capacidad de los padres a cuidar a tiempo completo de igual modo que lo puede hacer la madre. La aceptación tiende a ser más rápida en los lugares de trabajo públicos y feminizados.

Por último, en un tercer conjunto de países, en los que los permisos para padres a tiempo completo, bien pagados y no transferibles no existen (por ejemplo, Suiza, Reino Unido, Francia) y donde los contextos culturales y del mercado de trabajo tienden a favorecer el modelo de varón proveedor y de jornadas laborales extensas (por ejemplo, Japón), los padres que tratan de compartir los cuidados tienen importantes dificultades. Deben experimentar el aislamiento y las penalizaciones laborales, por tanto es más frecuente su uso en casos de padres muy calificados con respaldo financiero cuyas esposas invierten en sus carreras o que tienen ambientes de trabajo que por alguna razón ofrecen más oportunidades para compatibilizar trabajo y familia.

Los resultados sugieren que cuando los padres toman más de dos meses de permisos para el cuidado, logran identi-

carse con las madres en su rol cuidador, más que empatizar con ellas, y se observan prácticas de negociación sobre el rol del padre en los cuidados. Éstos se sienten más seguros y asertivos para establecer rutinas de cuidados igualitarias con las madres.

Sin embargo, cuando las licencias son transferidas desde las madres, son percibidas como un regalo ofrecido por éstas en un marco de políticas que subrayan que las madres son las principales cuidadoras.

Los cambios en las relaciones de género al interior de las familias presentan gran diversidad. Algunos padres continúan percibiéndose como los principales proveedores y como cuidadores secundarios a pesar de tomar permisos de cuidado solos. Se consideran dependientes de la mediación y apoyo de las madres en el cuidado. Muchas de las entrevistas revelan que se trata de temas en debate dentro de parejas. Las diferencias biológicas, especialmente la lactancia materna, el cuidado materno por instinto, en contraposición al cuidado de los padres mediante la adquisición de habilidades, a menudo plantean dudas y cuestionamientos acerca de la capacidad de los padres.

En el nivel de los lugares de trabajo, se observan cambios en muchas organizaciones para apoyar a las parejas de doble ingreso y a los padres varones en el cuidado. Pero aquí los cambios son también desparejos. El modelo de proveedor

masculino basado en extensas jornadas de trabajo y en roles tradicionales de género sigue prevaleciendo y se intensifica en un contexto de desempleo, y austeridad económica. De todas formas, algunos ámbitos laborales son más amigables a los permisos para padres, lo cual varía según sector, áreas y ocupaciones. El sector público y los ámbitos feminizados continúan siendo los más amigables.

Un aspecto bien interesante refiere a la diferencia en la experiencia de cuidado de los padres cuando éstos toman los días de licencia luego del parto a cuando toman los meses de cuidado solos. En este último caso, los padres logran experimentar el sentido de la plena responsabilidad y autonomía en los cuidados, logran establecer rutinas del cuidado del padre, basadas en la construcción de sus propias prácticas cuidado individualizado. Asimismo, estos padres experimentan el cuidado infantil como un trabajo duro, gratificante y exigente. A su vez, estos padres contribuyen a la socialización basada en la igualdad de género a partir de la creencia de que los padres pueden "adquirir" el rol de cuidado de forma protagónica y combinar el cuidado de niños, el trabajo de la casa y la gestión de lo doméstico (O'Brien y Wall, 2017).

Dado que no contamos con antecedentes específicos de uso de licencias de este tipo para nuestro país, mencionaremos ahora antecedentes nacionales de investigaciones vinculados a la corresponsabilidad en los cuidados en base al estudio de las representaciones sociales del cuidado y el uso del tiempo.

La Encuesta Nacional sobre Representaciones Sociales del Cuidado (Batthyány, et al 2012) indagó acerca de las modalidades de cuidado infantil que la población identifica como ideales para niños menores de dos años. El 65% de la población opina que la situación ideal para el cuidado infantil de los niños/as menores de dos años es que familiares cercanos proporcionen el cuidado, lo cual como es sabido recae en que las mujeres de las familias asuman la mayor carga del cuidado (Batthyány, et al, 2012). Por otra parte, esta encuesta ha mostrado que más de la mitad de la población uruguaya opina que las madres están obligadas a cuidar personalmente de hijos e hijas menores de un año, mientras que solo una tercera parte cree que los padres tienen la misma obligación (Batthyány, et al, 2012).

Otro importante antecedente empírico, que colaboró en el posicionamiento de los cuidados como objeto de política pública en el país lo constituyen las ya mencionadas EUT. Como ha sido mencionado, estas encuestas, contribuyeron a visualizar la necesidad de que las políticas públicas plantearan los cuidados como una responsabilidad social y colectiva y no como un problema individual. Sus datos constituyeron una de las manifestaciones empíricas de la división sexual del trabajo al mostrar la inequidades entre varones y mujeres en los cuidados de niños y personas dependientes.

La Encuesta de Uso del Tiempo realizada en 2013, indica que las mujeres participan más y dedican más horas al cuidado

de personas dependientes, tendencia que se mantiene incambiada respecto a las encuestas anteriores. El último dato disponible indica que mientras que una de cada tres mujeres uruguayas participa del cuidado de personas dependientes (35.1%) uno de cada cuatro varones lo hace (24.3%) (Batthyány, 2015). En los hogares que cuentan con población dependiente, la participación de las mujeres en el cuidado infantil (menores de 12 años) asciende al 80%, mientras que la de los varones se ubica en 59.2%. Se constata una división sexual del trabajo de cuidados, tanto cuantitativa (mayor participación de las mujeres y mayor dedicación de horas) como cualitativa (mujeres asumen las tareas más rutinarias, ineludibles y rígidas) (Batthyány, 2015).

Por otra parte, se ha evidenciado que varones y mujeres tienen un comportamiento opuesto respecto a su participación en el mercado laboral cuando hay presencia de niños/as menores de 13 años en los hogares. Para datos del 2016, los varones aumentan su tasa de actividad pasando de 78.1 % cuando no hay presencia a 82.3% cuando hay tres y más niños. Contrariamente, las mujeres disminuyen su participación en el mercado laboral a medida que aumenta el número de niños/as pequeños en el hogar. Cuando no hay niños en el hogar, su tasa de actividad es de 68.6% y disminuye a 52.2% cuando hay tres y más (SIG, 2017).

Por último, para dar cuenta del peso de las familias en la resolución del cuidado infantil, es pertinente referirnos a la



baja cobertura institucional de cuidados para los primeros años de vida. En el caso de los niños/as de 0 a 1 año, para datos de 2015 la cobertura alcanza al 8.9%, para los niños de 1 año la misma es de 30.3% y aumenta a 50.3% para los niños/as de 2 años. En el caso de los 3 años, la cobertura asciende al 68.3% (Batthyány y Ferrari, 2017).

Los antecedentes señalados, referidos a la preeminencia del familismo en las políticas y en las representaciones sobre los cuidados infantiles, y de un rígido contrato de género en Uruguay, así como al bajo uso por parte de los varones de los permisos parentales transferibles en Europa -y en lo registrado hasta el momento en el país-, indican la necesidad de indagar en el proceso de implementación de esta política de cuidados en el caso uruguayo para conocer sus efectos en la corresponsabilidad en los cuidados infantiles.



## 4. METODOLOGÍA



## 4. METODOLOGÍA

El presente proyecto de investigación se propuso conocer cuáles son los procesos de toma de decisiones para hacer uso de las licencias parentales o no, y qué factores impactan en este uso. Buscó identificar los factores que favorecen u obstaculizan el uso del medio horario por parte de las madres y los padres. Partiendo de la perspectiva de género, se propone identificar las razones y la forma en que las mujeres son, en su gran mayoría, quienes hacen uso de estas licencias, así como las circunstancias laborales, familiares y personales bajo las cuales los varones lo hacen y las consecuencias que para ellos se derivan de su uso. A partir de los resultados, el proyecto se propuso aportar evidencia que oriente el diseño de política pública que favorezca una mayor corresponsabilidad de género en los cuidados.

Para ello implementó una encuesta representativa de la población objeto de la legislación que indague sobre las siguientes dimensiones:

### **Uso social de los permisos parentales**

1 Conocimiento de la existencia de licencias parentales, las circunstancias en las que son utilizables y los costos que suponen.

2        Cuantificación de las licencias parentales utilizadas por la población, durante cuánto tiempo y en qué términos y las razones por las que las personas hacen uso de las mismas.

3        Descripción del perfil socioeconómico y laboral de las personas que hicieron uso de las licencias.

4        Asociación de la utilización de licencias a culturas organizacionales (empresariales) con políticas explícitas de no discriminación por razones de género.

5        Asociación de la utilización de licencias a una distribución del trabajo doméstico y de cuidados más igualitaria.

## **Condicionantes de la decisión de utilizar o no las licencias parentales**

1        Caracterización del proceso de toma de decisión a la hora de usar las licencias (proceso de negociación en el seno de la pareja o de la familia, circunstancias y razones de uso de los varones).

2        Valoración de la población acerca de las circunstancias laborales (valores de la empresa, actitud de superiores jerárquicos, actitud de los compañeros, existencia de precedentes) a la hora de tomar la decisión.

## **Consecuencias del uso de permisos parentales en la carrera laboral/profesional, en la vida familiar y en la calidad de vida individual.**

1 Efectos sobre el empleo (cambio o pérdida), sueldos y complementos salariales, condiciones concretas de trabajo, promoción laboral y relación con los superiores jerárquicos y compañeros.

2 Efectos sobre la familia (sobre las relaciones conyugales o de pareja; sobre la redistribución de los cuidados y sobre el vínculo e involucramiento con los niños/as).

Las dimensiones indagadas en la encuesta, así como las preguntas utilizadas fueron definidas en base al proyecto de investigación “El uso social de los permisos parentales en España” desarrollado por el Grupo de Investigación “Análisis del cambio familiar” de la Universidad Autónoma de Madrid, con quien se mantiene una estrecha colaboración desde el grupo responsable de este informe. Se buscó utilizar las mismas preguntas siempre que fue posible, con el objetivo de realizar análisis comparativos en el futuro.

Se implementó una encuesta telefónica en base una muestra aleatoria estratificada, la que nos permitió contar con datos representativos del total de la población potencialmente usuaria de las licencias.

El Universo de la encuesta se compuso de varones y mujeres, mayores de 18 años, de todos los niveles socioeconómicos, residentes en todo el país, personas ocupadas (asalariadas privadas, cuentapropistas con o sin local e inversión, patrones, miembros de cooperativas de producción) que aportan a la seguridad social y que tienen hijos de entre 0 y 4 años de edad. El área geográfica abarcó todo el país urbano. La muestra abarcó 1000 casos con un nivel de confianza del 95% y un margen de confianza de +/- 3,1%.



## **5. ANÁLISIS DE RESULTADOS**



## 5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 5.1 Perfil de la muestra

La presente investigación, como ya ha sido mencionado, tiene como población objetivo a todos los asalariados/as, monotributistas y trabajadores/as independientes con hijos pequeños que han atravesado los primeros años de cuidados siendo afectados por la Ley N° 19161. La muestra está ponderada de acuerdo a las características de la población objetivo.

Dicha ley no afecta a los/as trabajadores/as del sector público, razón por la cual no están incluidos en esta muestra. A continuación se realizará un perfil de la población de la muestra.

La muestra se constituye de un 46% de varones y un 54% de mujeres. En relación a la edad, la mayor parte de los encuestados tiene entre 30 y 39 años (57,6%), el 24,8% tiene entre 18 y 29 años y finalmente, un 17,5% tiene 40 años y más.

En cuanto a los perfiles educativos, el 60,4% de la población tiene como máximo nivel educativo alcanzado secundaria, siendo un 39,6% que alcanza terciaria como máximo nivel educativo. Estos indicadores muestran un perfil educativo más

elevado que la población uruguaya total. Por ejemplo, los datos de la Encuesta Continua de Hogares 2016 permiten establecer que el porcentaje de personas cuyo máximo nivel educativo es terciario (incluyendo no universitario, universitario, magisterio y profesorado) asciende a 18,5%, porcentaje sensiblemente menor al 40% de la población objetivo de la presente encuesta. Es importante mencionar que las mujeres son proporcionalmente más educadas que sus pares varones.

**Tabla 4. Perfil de las personas encuestadas.**  
**Total país, 2017**

Sexo	Varón	54,0
	Mujer	46,0
Edad	De 18 a 29 años	24,8
	De 30 a 39 años	57,6
	40 años y más	17,5
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	60,4
	Terciaria	39,6

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

En cuanto a las características de los hogares que integran, es importante mencionar que un 15% de las personas de la muestra pertenecen al tramo de nivel socioeconómico bajo (establecido a partir del INSE), un 57,3% es categorizado como de nivel medio y 27,6% pertenecen al nivel alto. Por otra

parte, el 42% de los hogares están en Montevideo, siendo el 58% restante representativo del Interior del país.

**Tabla 5. Características de los hogares de las personas encuestadas. Total país, 2017**

		Varones	Mujeres	Total
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	17,6	11,9	15
	Medio	55,6	59,3	57,3
	Alto	26,7	28,7	27,6
	Total	100	100	100
Área Geográfica	Montevideo	42,1	42,1	42,1
	Interior	57,9	57,9	57,9
	Total	100	100	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

En cuanto al tipo de hogar, la amplia mayoría son hogares biparentales con hijos de ambos (76,6%) valor muy superior en relación a la distribución de los tipos de hogares cuando se considera toda la población (27,6%). También, el peso de los hogares biparentales con al menos un hijo de uno es levemente mayor en relación a la población total. De manera contraria, los hogares monoparentales, unipersonales y extensos están menos representados en esta muestra debido a sus características.

**Tabla 6. Tipo de hogares de las personas encuestadas. Total país, 2017**

	Varones encuestados	Mujeres encuestadas	Total distribución de hogares en la Encuesta	Total distribución de hogares en la ECH 2016
Unipersonal	1,1*	0*	0,6*	19,5
Monoparental	1,2*	5,7	3,2	12,8
Biparental con hijos de ambos	78,0	74,9	76,6	27,6
Biparental con hijos al menos de uno	11,8	8,9	10,5	6,8
Extenso	5,1*	5,9	5,4	13,5
Compuesto	2,8*	4,6*	3,6	1,7
Pareja sin hijos	-	-	-	18,2
Total	100	100	100	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR) y Encuesta Continua de Hogares, 2016.

Finalmente, es de destacar que la amplia mayoría de las personas encuestadas son trabajadores asalariados privados (91%), aunque en el grupo de los trabajadores independientes existe un mayor porcentaje de varones que de mujeres (12,1 vs. 5,5%). La mayoría trabaja en medianas o grandes empresas, siendo levemente mayor el porcentaje de mujeres que trabaja en micro o pequeñas empresas.

**Tabla 7: Distribución de la población por sexo y características de la situación laboral**

		Varones	Mujeres	Total
Condición de Actividad	Asalariados/as privados	87,9	94,5	91
	Independientes, otros.	12,1	5,5	9
	Total	100	100	100
Tamaño de la empresa	Micro-empresa	17,6	19,3	18,4
	Pequeña empresa	27,6	29,9	28,7
	Mediana o gran empresa	54,7	50,7	52,9
	Total	100	100	100
Ocupación	Profesionales y técnicos	32,7	35,6	34
	Administrativos y vendedores	27,1	56,1	40,4
	Ocupaciones elementales	40,3	8,1	25,5
	Total	100	100	100
Rama de Actividad	Comercio y servicios	43,1	66	53,7
	Agropecuarios y construcción	21,1	4,8*	13,6
	Industria	17,8	9,8	14,1
	Enseñanza, información y comunicación	10,9	12,9	11,9
	Ns Nc	6,9*	6,5	6,7
	Total	100	100	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

En cuanto a la rama de actividad, más de la mitad de los encuestados trabaja en el área de comercio y servicios (53,7%), siendo la mayoría de las mujeres quienes se desempeñan en esta área (66%). Si bien la categoría modal para los varones también es comercio y servicios, los mismos tienen una mayor participación en el rubro agropecuario, de la construcción e industria, ramas de actividad típicamente masculinizadas.

Finalmente, en cuanto a la ocupación se destaca que la mayoría son administrativos/as o vendedores/as, estando las mujeres fuertemente sobrerrepresentadas en esta categoría (56,1%) mientras que los varones se acumulan en las ocupaciones elementales.

La categoría Ocupaciones elementales incluye: Productor agropecuario, Avicultor, Electricista / Pintor / Carpintero / Mecánico / Técnico, Panadero/a, Artesano/a, Chofer, Maquinista, Peón / Oficial/ Operario, Auxiliar de servicio/ Portero / Empleada doméstica, Repartidor / Distribuidor.

## **5.2 Conocimiento, opiniones y costos percibidos de las licencias y medio horario por cuidados en Uruguay**

### **5.2.1 Conocimiento y opiniones sobre la licencia maternal y paternal**

El avance del derecho al cuidado que representa las nuevas licencias por maternidad, paternidad y cuidados, constatado



en la normativa vigente, debe traducirse en un uso efectivo en la población potencialmente usuaria. Para esto, resulta fundamental que mujeres y varones conozcan este derecho. Sabido es que el desconocimiento de los derechos, de los mecanismos para efectivizarlos y de los posibles costos asociados a su ejercicio, así como los prejuicios y normas sociales de género existentes impiden a trabajadores y trabajadoras apropiarse de los derechos formales.

Es por ello que la encuesta incorporó un apartado sobre el conocimiento que la población potencialmente usuaria de las licencias tiene sobre las mismas. La licencia por maternidad es la más conocida alcanzando al 98% de los casos y al total de las mujeres. Este conocimiento es algo menor en las personas más jóvenes (18 a 29 años) y en aquellos que presentan hasta primara completa como nivel educativo máximo alcanzado, así como en quienes tienen un nivel socioeconómico bajo.

**Tabla 8. Conocimiento sobre la existencia de la licencia por maternidad por variables de corte. Total país, 2017.**

		Lo sabía	No lo sabía	Total
Sexo del Encuestado	Varón	96,3	3,7	100
	Mujer	100	0	100
Edad	De 18 a 29 años	95,2	4,8	100
	De 30 a 39 años	99	1	100
	40 años y más	98,8	1,2	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria	90,1	9,9	100
	Secundaria	97,4	2,6	100
	Terciaria	100	0	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	93,8	6,2	100
	Medio	98,1	1,9	100
	Alto	100	0	100
Total		98,0	2,0	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

Al considerar las ramas de actividad y la ocupación de los y las trabajadores/as encontramos algunas diferencias en el conocimiento de la licencia por maternidad. Las personas que trabajan en ocupaciones elementales conocen menos la licencia por maternidad que el resto de los grupos de ocupaciones. En el caso de las ramas de actividad, las perso-

nas que trabajan en el sector agropecuario y la construcción conocen en menor medida la licencia maternal que en otros sectores. Probablemente esto ocurra porque son ramas que ocupan porcentajes elevados de varones sumado al hecho de que la integran trabajadores/as con niveles educativos más bajos respecto a otras.

**Tabla 9. Conocimiento sobre la existencia de la licencia por maternidad por ocupación y rama de actividad. Total país, 2017.**

		Lo sabía	No lo sabía	Total
Ocupación	Profesionales y técnicos	99,6	0,4	100
	Administrativos y vendedores	99,4	0,6	100
	Ocupaciones elementales	93,7	6,3	100
Rama de Actividad	Comercio y servicios	99,3	0,7	100
	Agropecuarios y construcción	92,6	7,4	100
	Industria	96,6	3,4	100
	Enseñanza, información y comunicación	100	0	100
Total		98,1	1,9	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

Una de las modificaciones realizadas a la licencia por maternidad es la extensión de dos semanas pasando de doce a catorce semanas. Este cambio permite cumplir con el mínimo

exigido en lo recomendado por la OIT. Sin embargo, este paso no ha sido internalizado por la población usuaria, dado que la gran mayoría no conoce la duración actual de la licencia maternal. Sólo el 21,0% de las personas que declaran conocer la existencia de la licencia, responden correctamente la duración de la misma.

En este sentido, los resultados indican una realidad muy distinta a la observada en relación a quienes conocían la existencia de la licencia. Las mujeres conocen la duración correcta de la licencia maternal en mayor medida que los varones (29,2% vs. 13,7%). Sin embargo, cabe señalar que un 30% de la población responde la duración de la licencia del régimen anterior (12 semanas). Esto podría indicar que la extensión en la licencia maternal de la nueva legislación no ha sido suficientemente difundida entre quienes son potenciales usuarios de la misma.

El nivel educativo y el nivel socioeconómico inciden en el conocimiento correcto de la duración de la licencia, ya que es mayor la proporción de personas que responde correctamente entre quienes tienen nivel terciario y nivel socioeconómico alto.

**Tabla 10. Conocimiento correcto de la duración de la licencia por maternidad por variables de corte. Total país, 2017.**

		Correcto 14 sema- nas	Régimen anterior 12 sema- nas	Otra du- ración inco- rrecta	NS/ NC	Total
Sexo	Varón	13,7	31,7	19,1	35,5	100
	Mujer	29,7	28,4	24,9	17,0	100
Edad	De 18 a 29 años	20,2	31,5	18,8	29,5	100
	De 30 a 39 años	21,6	29,9	22,3	26,2	100
	40 años y más	21,4	29,0	24,4	25,2	100
Nivel edu- cativo máximo alcanzado	Primaria o Secundaria	17,2	31,8	20,2	30,7	100
	Terciaria	27,2	27,6	24,2	21,0	100
Tramos Nivel Socioeco- nómico	Bajo	13,2*	27,0	21,3	38,4	100
	Medio	20,1	29,5	23,3	27,1	100
	Alto	27,6	33,0	19,1	20,3	100
Total		21,2	30,1	21,8	26,8	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR). Nota: \* el número de casos no es representativo

Por otra parte, quienes se desempeñan en ocupaciones elementales conocen en menor medida que el resto la duración de la licencia maternal, destacándose que cuatro de cada diez no sabe o no contesta la duración y que un 25,5% declara una duración incorrecta. Las personas ocupadas en el sector agropecuario y la construcción presentan cifras similares de

desconocimiento. Esta falta de información sobre todo en estas ocupaciones y ramas de actividad marca la necesidad de aumentar la difusión sobre la legislación y sobre la correcta utilización de la misma.

**Tabla 11. Conocimiento correcto de la duración de la licencia por maternidad por ocupación y rama de actividad. Total país, 2017.**

		Correcto 14 sema- nas	Régimen anterior 12 sema- nas	Desco- noce	Ns Nc	Total
Ocupa- ción	Profesionales y técnicos	25,1	27,7	23,3	23,9	100
	Administrativos y vendedores	24,4	33,7	22,2	19,8	100
	Ocupaciones elemen- tales	9,4*	25,4	25,5	39,8	100
Rama de Actividad	Comercio y servicios	21,0	29,7	24,5	24,8	100
	Agropecuarios y construcción	13,5*	21,1*	26,8*	38,6	100
	Industria	17,8*	32,0	21,7*	28,4*	100
	Enseñanza, informa- ción y comunicación	27,8	33,3	20,7*	18,3*	100
Total		21,1	29,3	23,4	26,3	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

\*En negrita: el número de casos no es representativo.

Como hemos señalado, no sólo el conocimiento del derecho favorece su ejercicio, sino que en la posibilidad de hacer uso de las licencias inciden también las representaciones sociales de género, las percepciones acerca de cuánto tiempo es adecuado ausentarse del trabajo, las percepciones acerca de los costos, repercusiones y posibles sanciones para quienes se ausentan del trabajo para cuidar, entre otros aspectos. Las opiniones acerca de cuánto tiempo es adecuado que las madres y los padres hagan uso de las licencias deben ser un factor a considerar en el diseño de las políticas. En este sentido, la encuesta también indagó acerca de la conformidad respecto a la duración de la licencia maternal. Se observa que la gran mayoría de la población no está conforme con la duración de la licencia maternal ya que siete de cada diez personas opina que ésta debería durar más meses. Esta información presenta utilidad para las políticas públicas porque da cuenta de la expectativa de la población para que estas licencias sean más extensas.

Esta opinión es significativamente más frecuente en las mujeres (85,1%) respecto a los varones (61,6%). Por tanto, encontramos que mientras que tan solo el 14,9% de las mujeres están conformes con la duración de la licencia maternal, esto se incrementa al 37,6% de los varones. Por tanto, si nos centramos en quienes ejercen el derecho, las mujeres, encontramos una gran disconformidad con la duración de la licencia maternal, lo que indica una tensión y conflicto entre las expectativas y percepciones de las mujeres trabajadoras

acerca del buen cuidado de los bebés y lo que la normativa garantiza. Este conflicto seguramente implique tensiones y angustia para gran parte de las mujeres que entienden que se requiere de mayor tiempo de cuidado de los bebés antes del reintegro laboral.

Considerando la edad de los/as encuestados/as, el grupo poblacional que presenta mayor disconformidad respecto a la duración de la licencia maternal es el comprendido entre los 30 y los 39 años, que a su vez es el grupo mayoritario dentro de la población objetivo. Al caracterizar este grupo encontramos que presenta un mayor nivel educativo y socioeconómico que el resto de los grupos etarios.

En relación al nivel educativo, los más educados son los que mayormente prefieren aumentar la duración de la licencia por maternidad. Respecto al nivel socioeconómico, quienes presentan nivel socioeconómico medio y alto son quienes se inclinan en mayor medida a un aumento en la duración de las licencias maternas. Por tanto, la población menos educada y de menores recursos presenta niveles de mayor conformidad con la duración actual de la licencia, lo cual resulta llamativo si consideramos otros antecedentes sobre representaciones del cuidado, que mostraban que esta población presentaba mayor tendencia a opciones más familistas y maternalistas del cuidado, que implican mayor cantidad de horas de cuidado materno (Batthyány, et al, 2012). Una posible explicación a esta mayor tendencia a la conformidad con la



duración de la licencia maternal de los sectores de menores recursos es que en realidad lo que esté influyendo para dicha conformidad sean los miedos y costos percibidos o posibles respecto a licencias maternales más extensas. Esta población es la que presenta mayores problemas de inserción y permanencia en el mercado laboral así como un mayor acceso a empleos precarios y desprotegidos con lo cual es probable que dicha precariedad incida en miedos asociados a ampliar las licencias por maternidad. Resultados que se presentarán más adelante en este informe apoyan esta hipótesis. Otra de las hipótesis que explican esta mayor conformidad está relacionada a las “preferencias adaptativas”. Una contribución para entender como algunos grupos de personas se conforman con situaciones más desventajosas, es la desarrollada a partir del concepto de Elster de preferencias adaptativas (Pereira, 2007). Desde esta perspectiva, la población más vulnerable desarrolla preferencias adaptativas, las que surgen como un ajuste a situaciones de frustración por desear algo que no se puede alcanzar. La respuesta para eliminar esta frustración consiste en degradar lo deseado y otorgarle mayor valor a una alternativa que se encuentre dentro de lo realmente posible (Pereira, 2007). Por esta razón quizás este grupo poblacional más vulnerable desde el punto de vista de su inserción laboral y sus recursos educativos, adapta sus preferencias en cuanto a la duración de la licencia porque es a lo que potencialmente puede aspirar.

**Tabla 12. Opinión sobre la duración de la licencia por maternidad por variables de corte. Total país, 2017.**

		Más meses	Menos meses	Está bien así	Total
Sexo	Varón	61,6	0,8*	37,6	100
	Mujer	85,1	0,0*	14,9	100
Edad	De 18 a 29 años	70,1	0,0*	29,9	100
	De 30 a 39 años	75,3	0,5*	24,2	100
	40 años y más	66,2	0,6*	33,1	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria o Secundaria	69,8	0,4*	29,8	100
	Terciaria	76,4	0,4*	23,3	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	62,0	0,7*	37,3	100
	Medio	74,1	0,5*	25,4	100
	Alto	74,6	0,0	25,4	100
	Total	72,4	0,4*	27,2	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

La conformidad con la duración de la licencia varía según la ocupación y rama de actividad a la que se pertenece. Quienes trabajan en ocupaciones elementales presentan un grado de conformidad mayor con la duración actual de la licencia (38,7%). Al igual que lo que mencionábamos respecto al nivel socioeconómico, es probable que estas ocupaciones presenten mayores niveles de precariedad, por lo que podrían estar

operando miedos y percepciones o posibles costos asociados, y por ello una mayor resistencia a un aumento de la licencia maternal.

El sector que más conforme está con la duración actual de la licencia maternal es el agropecuario y la construcción, que a su vez es el sector más masculinizado, mientras que el sector de enseñanza, información y comunicación es el que presenta mayor proporción de acuerdo con aumentar la licencia maternal (84,6%).

**Tabla 13. Opinión sobre la duración de la licencia por maternidad por ocupación y rama de actividad. Total país, 2017.**

		Más meses	Menos meses	Está bien así	Total
Ocupación	Profesionales y técnicos/as	71,5	0,0	28,5	100
	Administrativos/as y vendedores/as	80,0	1,0*	18,9	100
	Ocupaciones elementales	61,3	0,0	38,7	100
Rama de Actividad	Comercio y servicios	76,8	0,3*	22,9	100
	Agropecuarios y construcción	50,7	0,0	49,3	100
	Industria	68,0	0,0	32,0	100
	Enseñanza, información y comunicación	84,6	1,3*	14,1*	100
Total		72,5	0,3*	27,2	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

La población uruguaya también conoce en gran medida la existencia de la licencia por paternidad, alcanzando al 94%, cifra también elevada pero inferior a quienes conocen la licencia por maternidad. También en este caso, son las mujeres quienes más tienen conocimiento de la licencia paternal, a pesar de ser una licencia exclusiva para los varones. De he-

cho, se observa un 8% de los varones que no tenía muy claro o no sabía de la existencia de este derecho. Recordemos que se trata de varones ocupados en el sector privado y con hijos menores de cuatro años, y por tanto en condición de haber hecho uso de esta licencia recientemente.

El nivel educativo, y el nivel socioeconómico, inciden en el conocimiento de la licencia por paternidad, ya que quienes tienen nivel terciario y nivel socioeconómico alto evidencian conocer este derecho en mayor medida.

**Tabla 14. Conocimiento de la licencia por paternidad por variables de corte.**  
**Total país, 2017.**

		Lo sabía	No lo tenía muy claro	No lo sabía	Total
Sexo	Varón	91,8	7,3*	0,9*	100
	Mujer	96,7	2,3*	1,0*	100
Edad	De 18 a 29 años	94,3	3,7*	2,1*	100
	De 30 a 39 años	94,4	5,0*	0,5*	100
	40 años y más	92,6	6,8*	0,6*	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria y Secundaria	91,5	7,1*	1,4*	100
	Terciaria	98,0	1,8*	0,2*	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	84,5	12,5*	3,0*	100
	Medio	94,6	4,6*	0,9*	100
	Alto	98,1	1,9*	0,0*	100
Total		94,0	5,0*	0,9*	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

Al igual que sucede con la licencia por maternidad, quienes trabajan en ocupaciones elementales son quienes menos conocen la licencia por paternidad (89,1% la conoce vs. 96,3% de profesionales y técnicos/as). Quienes trabajan en el sector de enseñanza, información y comunicación presentan mayor conocimiento de la licencia paternal (97,9%), seguidos por el sector de la industria (95,1%), el comercio y servicios (93,9%)

y el sector agropecuario y construcción, que son el que conoce en menor medida esta licencia (90,4%).

La proporción de quienes conocen la duración correcta de la licencia por paternidad es menor en relación a quienes conocen la existencia de la misma (57,3% vs. 94%), siendo superior en el caso de las mujeres. Sin embargo, quienes conocen la duración correcta de la licencia paternal representan una proporción significativamente mayor a quienes tienen un conocimiento correcto sobre la duración de la licencia maternal (21%). Probablemente la duración exacta de la licencia por paternidad sea más recordada por la población debido a que representa una mayor innovación si la comparamos con la extensión de dos semanas de la licencia por maternidad. Tanto cuantitativamente como en términos simbólicos, este cambio tiene mayor impacto, porque implica una acción estatal de promoción de los cuidados infantiles dirigida a los varones, cuando históricamente éstas han estado dirigidas a las mujeres. Los mayores de 40 años son quienes menos conocen la duración exacta de la licencia por paternidad.

En relación a la ocupación y rama de actividad, se reitera la tendencia observada anteriormente, quienes se desempeñan en ocupaciones elementales conocen en menor medida la duración correcta así como quienes lo hacen en el sector agropecuario y la construcción.

**Tabla 15. Conocimiento correcto de la duración de la licencia por paternidad por variables de corte. Total país, 2017.**

		Correcto 10 o 13 días	Régimen anterior 3 días	Otra duración inco- rrecta	No sabe/ No con- testa	Total
Sexo	Varón	54,9	5,1*	31,3	8,7	100
	Mujer	60,0	3,0*	24,1	12,9	100
Edad	De 18 a 29 años	60,9	2,9*	29,1	7,1*	100
	De 30 a 39 años	58,9	4,3*	26,5	10,2	100
	40 años y más	46,8	5,1*	30,6	17,5	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria y Secundaria	56,3	4,0*	29,9	9,8	100
	Terciaria	58,8	4,2*	24,9	12,0	100
Tramos Nivel Socioeco- nómico	Bajo	56,5	7,1*	24,1*	12,3*	100
	Medio	58,5	2,9*	28,0	10,7	100
	Alto	55,4	5,2*	29,4	10,0	100
Total		57,3	4,1	27,9	10,7	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

Respecto a la conformidad con la duración de la licencia por paternidad, dos tercios de la población opinan que debe durar más días. Esta cifra, si bien es alta, es inferior a quienes



manifiestan que la licencia por maternidad debe durar más. De todas formas es destacable desde el punto de vista de la igualdad de género que una gran proporción de trabajadores/as del sector privado acuerdan con que es importante que el padre pueda estar más tiempo presente en los cuidados del bebé en sus primeras semanas. Esto indica, al menos en el discurso, un reconocimiento de la población acerca de la necesidad de cuidado compartido entre varones y mujeres que implica que el padre se ausente del trabajo remunerado para dedicarse al cuidado.

Cabe resaltar que las mujeres se inclinan en mayor medida que los varones a un aumento de la duración de la licencia por paternidad. La población de entre 30 y 39 años tiene una opinión más favorable que el resto de los grupos etarios a aumentar los días de esta licencia. Al igual que sucede con la duración de la licencia por maternidad, el nivel educativo incide en la opinión, aumentando la proporción de quienes quieren más días de licencia entre los más educados. Del mismo modo, quienes presentan niveles socioeconómicos altos se inclinan en mayor medida al aumento en la duración de esta licencia.

En contraste con lo que ocurre con la opinión acerca de la duración de la licencia maternal, donde en todos los niveles socioeconómicos había una actitud favorable al aumento en la duración, en este caso cabe destacar que en la población de nivel socioeconómico bajo se observa que seis de cada

diez personas están conformes con la duración actual. Esto probablemente responda a representaciones más tradicionales sobre el rol de los varones en el cuidado en este sector ya evidenciadas en investigaciones antecedentes (Batthyány et al, 2012) además de los posibles temores de los costos asociados a una extensión en las licencias paternales que pueden presentar estos sectores.

La opinión sobre la duración de la licencia por paternidad varía según la rama de actividad y la ocupación de las personas. Al igual que sucede con la licencia maternal, quienes se desempeñan en ocupaciones elementales presentan mayor nivel de conformidad con la duración actual (44,3% vs. 28,8% de profesionales y técnicos/as). También en este caso, el sector del agro y la construcción es el que presenta mayor conformidad con la duración actual (53,1% cree que está bien así vs. 14,7% del sector de enseñanza, información y comunicación). El 84% de quienes trabajan en el sector enseñanza, información y comunicación opinan que la licencia por paternidad debe durar más días, seguido del 69% de quienes trabajan en el sector comercio y servicios.

**Tabla 16. Opinión sobre la duración de la licencia por paternidad por variables de corte. Total país, 2017.**

		Más días	Menos días	Está bien así	Total
Sexo	Varón	58,4	1,2*	40,4	100
	Mujer	74,7	0,1*	25,2	100
Edad	De 18 a 29 años	59,7	0,0*	40,3	100
	De 30 a 39 años	69,6	0,3*	30,0	100
	40 años y más	62,2	3,0*	34,8	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria o Secundaria	59,3	0,4*	40,3	100
	Terciaria	75,9	1,2*	22,9	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	41,8	0,3*	57,9	100
	Medio	68,9	0,6*	30,5	100
	Alto	72,7	1,1*	26,1	100
Total		65,9	0,7*	33,4	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

**Tabla 17. Opinión sobre la duración de la licencia por paternidad por ocupación y rama de actividad. Total país, 2017.**

		Más días, ¿cuántos?	Menos días, ¿cuántos?	Está bien así	Total
Ocupación	Profesionales y técnicos/as	70,6	0,6*	28,8	100
	Administrativos/as y vendedores/as	69,0	0,5*	30,5	100
	Ocupaciones elementales	54,5	1,2*	44,3	100
Rama de Actividad	Comercio y servicios	69	0,5*	30,5	100
	Agropecuarios y construcción	46,9	0	53,1	100
	Industria	56,1	1,5*	42,5	100
	Enseñanza, información y comunicación	84	1,3*	14,7*	100
Total		65,9	0,7*	33,4	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

Los instrumentos de articulación entre el trabajo y los cuidados no solo buscan modificar o promover conductas tendientes a una mayor corresponsabilidad de género en los cuidados. Éstos también tienen el potencial de influir en las representaciones sociales del cuidado, al emitir un mensaje

desde las políticas públicas sobre la importancia de que el varón se involucre en los cuidados. Sin embargo, la población usuaria así como los empleadores pueden interpretar estos instrumentos como innecesarios o inútiles. En este caso, la encuesta indagó también en las percepciones de la población objetivo de la legislación acerca de la potencialidad que tiene la licencia por paternidad para favorecer una mayor realización de tareas de cuidado de los bebés por parte de los varones que la usan.

Siete de cada diez personas son optimistas respecto a que este instrumento favorece una mayor participación de los varones en el cuidado de los bebés, siendo esto más frecuente en los varones que en las mujeres. Esta opinión se encuentra más presente entre quienes tienen edades comprendidas entre los 30 y los 39 años. Por tanto, es posible afirmar que gran parte de la población entiende que este instrumento es útil y promueve prácticas más equitativas en los cuidados en los hogares.

**Tabla 18. Opinión sobre la utilidad de la licencia por paternidad en el involucramiento de los varones en el cuidado por variables de corte. Total país, 2017.**

		Mucho	Algo	Nada	No Sabe / No Contesta	Total
Sexo	Varón	74,4	20,1	3,9*	1,5*	100
	Mujer	68,7	23,3	5,9	2,1*	100
Edad	De 18 a 29 años	66,9	23,8	6,3*	3,0*	100
	De 30 a 39 años	76,8	18,2	3,7*	1,3*	100
	40 años y más	62,5	29,4	6,6*	1,5*	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria o Secundaria	71,7	22,1	4,2*	2,0*	100
	Terciaria	72,0	20,7	5,8*	1,5*	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	69,0	24,0	5,0*	1,9*	100
	Medio	74,1	20,5	4,2*	1,2*	100
	Alto	68,6	22,5	6,0*	3,0*	100
Total		71,8	21,6	4,8	1,8*	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

Una posible limitante para el uso de las licencias maternales y paternales es la opinión acerca de los posibles costos económicos que podría implicar su uso. Cabe recordar que la ley establece una remuneración del 100% a los usuarios/as, que en el caso de los trabajadores dependientes se fija en base a un cálculo promedio de las asignaciones computables de los últimos seis meses y de los últimos doce meses para los no dependientes. Este hecho debe ser destacado así como también que los costos de las licencias son asumidos por la seguridad social en su totalidad en el caso de las licencias maternales y en la mayor parte de las licencias paternales.

El 56,4% opina que la licencia por maternidad genera costos económicos para quienes hacen uso y el 54,5% que la licencia por paternidad implica costos. Esta elevada cifra llama la atención considerando que las características de los subsidios en Uruguay, que cumplen con lo recomendado por diversos organismos internacionales para no trasladar los costos a los empleadores y de esta forma evitar la discriminación a madres y padres en el trabajo.

Si bien la variabilidad en los ingresos de ciertos grupos de trabajadores/as podría afectar los montos percibidos, resulta llamativa la gran proporción de respuestas afirmativas en relación a la percepción de costos. En este sentido, parece necesario reforzar desde la política pública la difusión de las características de la ley en relación a quienes asumen los costos. Los más jóvenes (18 a 29 años) opinan en mayor me-

dida que las licencias implican costos para quienes las usan. Las personas de nivel socioeconómico alto son quienes en menor medida piensan que hacer uso de esta licencia implica costos (50% respondió ningún costo vs. 31,1% de nivel bajo en el caso de la licencia por maternidad y 54,8% vs. 24,7% en el caso de la licencia por paternidad).

De esta forma un cuarto de las personas de nivel bajo opina que el uso de la licencia maternal o paternal tiene muchos costos económicos. El hecho de que las personas de menores recursos sean quienes perciben en mayor medida los costos de estos instrumentos es un asunto de preocupación, porque seguramente esto impacte en un menor uso de las licencias, dado que los costos percibidos pueden implicar una importante proporción de los ingresos del hogar e impactar en mayor medida que en otros sectores socioeconómicos.

Sería necesario indagar en futuras investigaciones sobre la existencia y la cuantía de los costos económicos reales según los distintos tipos de trabajadores/as del sector privado que presentan tanto por hacer uso de las licencias como por los subsidios. Con este instrumento no fue posible determinar los costos reales en los ingresos percibidos durante los períodos de ausencia o de reducción horaria debido a variables que afecten los meses que entran en el cálculo del subsidio.



**Tabla 19. Opinión sobre los costos económicos que implica la licencia por maternidad por variables de corte. Total país, 2017.**

		Muchos	Algunos	Ninguno	No Sabe / No Con-testa	Total
Sexo	Varón	15,7	42,6	37,1	4,6	100
	Mujer	15,8	38,3	42,4	3,4	100
Edad	De 18 a 29 años	20,4	44,0	32,2	3,5	100
	De 30 a 39 años	12,9	40,1	43,2	3,9	100
	40 años y más	18,8	37,5	38,1	5,6	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	17,8	42,9	34,4	4,9	100
	Terciaria	12,7	37,1	47,5	2,7	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	25,2	36,2	31,1	7,5	100
	Medio	15,3	43,7	36,7	4,3	100
	Alto	11,6	36,6	50,0	1,7	100
Total		15,8	40,6	39,5	4,1	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

**Tabla 20. Opinión sobre los costos económicos que implica la licencia por paternidad por variables de corte. Total país, 2017.**

		Muchos	Algunos	Ninguno	No Sabe / No Con-testa	Total
Sexo	Varón	15,6	43,3	39,9	1,2	100
	Mujer	11,9	37,6	43,8	6,8	100
Edad	De 18 a 29 años	16,2*	49,2	31,6	3,0	100
	De 30 a 39 años	13,2	37,7	46,4	2,8	100
	40 años y más	13,1	38,3	40,6	8,0	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria o Secundaria	17,3	45,2	34,2	3,4	100
	Terciaria	8,8	33,7	53,1	4,3	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	24,2	45,6	24,7	5,5	100
	Medio	13,0	43,9	39,8	3,2	100
	Alto	10,2	31,1	54,8	3,9	100
Total		13,9	40,6	41,7	3,8	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

La “no discriminación en relación con la maternidad” se refiere al derecho de todas las mujeres a no recibir un trato desfavorable en una situación laboral – incluso en el acceso al empleo – debido a su sexo, o debido a circunstancias

derivadas de su función reproductiva. La OIT señala que la discriminación contra la mujer por razones de maternidad es un problema omnipresente en todo el mundo. Incluso cuando la legislación existe, la aplicación efectiva de esas leyes continúa siendo un problema (OIT, 2014). La posible discriminación experimentada por las mujeres que hacen uso de las licencias puede constituirse en una barrera que limite su uso.

Al indagar sobre la percepción acerca de este punto, observamos que dos tercios de la población potencialmente usuaria de las licencias opina que se discrimina a las mujeres por hacer uso de la licencia por maternidad. Cabe recordar que la población objetivo de la encuesta ha experimentado el uso o la posibilidad del uso de esta licencia en los últimos cuatro años, por lo que su experiencia con esta realidad es reciente. Por tanto, la encuesta arroja resultados que deben llamar la atención de los organismos que regulan y controlan el ejercicio de estos derechos en el ámbito laboral. Se observa que más de un cuarto de las mujeres opina que se discrimina mucho a las mujeres que hacen uso de la licencia maternal, lo cual se agrava para las mujeres de nivel socioeconómico bajo.

La opinión sobre la presencia de discriminación hacia las mujeres que hacen uso de licencia por maternidad es mayor entre quienes trabajan en empresas que no facilitan el cuidado y también entre quienes tienen jefes/as que no facilitan el cuidado.

Antecedentes de investigación para el caso uruguayo en el sistema financiero (Batthyány, 2002) ya evidenciaban que a pesar de que existen garantías legales sobre el uso de licencias, las mujeres perciben discriminación en el uso proveniente de funcionarios de mayor jerarquía y/o incluso de su mismo nivel jerárquico.

En cuanto a la percepción sobre la discriminación en los espacios de trabajo, estudios recientes indican que las personas identifican que las mujeres encuentran obstáculos para acceder y mantener un empleo ligado a la discriminación por razones de género (OPP, 2016)

En un reciente estudio sobre las restricciones que operan en el vínculo de las mujeres con el mercado laboral realizado por Espino y Salvador (2016) en ocho países de América Latina, entre los que se incluye a Uruguay, se evidencia que muchas de las mujeres entrevistadas manifestaron haber sufrido discriminación en el mercado laboral para conseguir un empleo, permanecer en él, lograr un ascenso o un aumento salarial. Específicamente señalan haber sufrido discriminación vinculada al embarazo, dando cuenta de actitudes negativas de los/las empleadores/as frente a esta posibilidad. Se evidencia una discriminación basada en el estereotipo de madre como mujer-cuidadora, que implica una restricción en el acceso a ciertos puestos de trabajo por la preferencia de los/las empleadores/as a contratar hombres, incluso frente a las mujeres que no son madres ni necesariamente

tienen planeado serlo en el mediano plazo (Espino y Salvador, 2016).

**Tabla 21. Opinión discriminación a las mujeres por hacer uso de la licencia por maternidad por variables de corte. Total país, 2017.**

		Mucho	Algo	Nada	No sabe / No contesta	Total
Sexo	Varón	20,7	43,4	33,5	2,4*	100
	Mujer	26,3	41,8	31,5	0,4*	100
Edad	De 18 a 29 años	19,3	42,7	36,9	1,2*	100
	De 30 a 39 años	23,9	43,9	30,5	1,7*	100
	40 años y más	27,1	38,7	33,1	1,2*	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria o Secundaria	23,1	40,8	34,3	1,8*	100
	Terciaria	23,6	45,5	29,8	1,1*	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	29,1	37,7	31,5	1,8*	100
	Medio	21,9	41,8	34,7	1,6*	100
	Alto	23,1	47,3	28,6	1,0*	100
Total		23,3	42,7	32,6	1,5*	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

Retomando lo que surge de la presente encuesta, en relación a la evolución de la discriminación hacia las mujeres que ha-

cen uso de la licencia maternal seis de cada diez encuestados opinaron que actualmente se discrimina menos que antes. En las personas menos educadas y de nivel socioeconómico bajo esta opinión es más heterogénea, encontrando mayor proporción de personas que afirma que existe más discriminación que en el pasado.

**Tabla 22. Opinión sobre la evolución de la discriminación a las mujeres por hacer uso de la licencia por maternidad por variables de corte. Total país, 2017.**

		Más	Menos	Igual	No se discrimina / No se perjudica	No Sabe / No Con-testa	Total
Sexo	Varón	10,6	60,8	21,5	1,4*	5,7*	100
	Mujer	11,4	57,7	22,0	0,9*	8,1	100
Edad	De 18 a 29 años	14,9*	58,7	16,0	2,1*	8,3*	100
	De 30 a 39 años	8,7	60,5	23,3	0,9*	6,6	100
	40 años y más	12,8	56,7	24,8	0,6*	5,2*	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria o Secundaria	14,1	57,6	19,7	1,4*	7,1	100
	Terciaria	6,2	62,0	24,8	0,6*	6,3	100
Tramos Nivel Socioeco-nómico	Bajo	26,8	40,8	20,6	1,5*	10,3*	100
	Medio	9,3	61,2	22,8	1,1*	5,7	100
	Alto	5,9	65,7	20,2	1,0*	7,2*	100
	Total	11,0	59,4	21,7	1,1*	6,8	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

En el caso de la licencia paternal, cuatro de cada diez personas opinan que se perjudica a los varones que hacen uso y

no se observan diferencias significativas en esta opinión por edad, nivel educativo o socioeconómico. La percepción sobre el perjuicio hacia los varones es menor que en el caso de la discriminación hacia las mujeres que hacen uso de la licencia maternal. Probablemente esta diferencia esté asociada a la duración de la licencia paternal, que es sustantivamente más corta que la licencia por maternidad. También puede deberse a la valoración positiva que ha adquirido la paternidad, el rol de los varones en los cuidados de los niños en los últimos años, lo que genera que haya una actitud favorable hacia este tipo de licencias en el caso de los varones. En este caso, cuatro de cada diez piensan que se discrimina menos que antes, y un tercio que la discriminación no ha variado.



**Tabla 23. Opinión sobre perjuicios hacia los varones por hacer uso de la licencia por paternidad por variables de corte.**  
**Total país, 2017.**

		Mu- cho	Algo	Nada	No Sabe / No Con- testa	Total
Sexo	Varón	8,8	32,5	57,2	1,6*	100
	Mujer	10,4	31,8	54,0	3,7*	100
Edad	De 18 a 29 años	8,8*	32,9	57,8	0,5*	100
	De 30 a 39 años	9,6	31,0	56,7	2,7*	100
	40 años y más	10,1*	35,1	49,7	5,1*	100
Nivel educativo máximo alcan- zado	Primaria o Secun- daria	10,3	33,0	55,1	1,6*	100
	Terciaria	8,4	30,9	56,7	4,0*	100
Tramos Nivel Socioeconó- mico	Bajo	9,9*	35,6	54,5	0,0*	100
	Medio	10,3	32,0	55,3	2,5*	100
	Alto	7,8*	30,7	57,4	4,2*	100
Total		9,5	32,2	55,7	2,6	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

**Tabla 24. Opinión sobre la evolución del perjuicio a los varones por hacer uso de la licencia por paternidad por variables de corte. Total país, 2017.**

		Más	Me- nos	Igual	No se discri- mina / No se perjudica	NS / NC	Total
Sexo	Varón	14,1	39,4	37,3	0,4*	8,9	100
	Mujer	14,5	42,1	31,9	2,0*	9,5	100
Edad	De 18 a 29 años	16,3	44,2	29,4	2,1*	8,1*	100
	De 30 a 39 años	13,0	40,8	36,9	1,1*	8,3	100
	40 años y más	15,6*	34,8	35,7	0,0*	13,9	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	16,1	39,5	34,0	1,5*	8,8	100
	Terciaria	11,4	42,3	36,0	0,5*	9,7	100
Tramos Nivel Socioeconó- mico	Bajo	17,3	30,1	42,1	1,8*	8,7*	100
	Medio	15,4	43,3	32,2	1,3*	7,9	100
	Alto	10,3	40,8	36,2	0,5*	12,2	100
Total		14,3	40,6	34,8	1,1*	9,2	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

### **5.2.2 Conocimiento y valoraciones sobre el medio horario por cuidados**

Nueve de cada diez personas conoce la existencia del subsidio por medio horario, (88,7%). Esta cifra es inferior a quienes declararon conocer las licencias por maternidad y paternidad. Son las mujeres quienes más conocen la existencia de este derecho y la población de entre 30 y 39 años. Al igual que sucede con las licencias, el nivel socioeconómico incide en el conocimiento del medio horario así como el nivel educativo pero en menor medida. De esta forma, el 69,2% de quienes pertenecen al nivel socioeconómico bajo conocen el medio horario mientras que lo hace el 95,2% de quienes pertenecen al nivel alto.

Estas notorias diferencias en cuanto al conocimiento de la existencia de este derecho deben alertarnos respecto a las desigualdades socioeconómicas y de género en el acceso al ejercicio del derecho al cuidado y comprueban que la existencia de los derechos formales no garantiza su ejercicio para gran parte de la población. En este caso, un tercio de quienes pertenecen al nivel socioeconómico bajo no sabían o no tenían muy claro que pueden ejercer el derecho al medio horario.

**Tabla 25. Conocimiento sobre la existencia del medio horario por variables de corte.**  
**Total país, 2017.**

		Lo sabía	No lo tenía muy claro	No lo sabía	Total
Sexo	Varón	83,3	11,4	5,3*	100
	Mujer	95,1	3,5*	1,4*	100
Edad	De 18 a 29 años	84,7	8,9*	6,4*	100
	De 30 a 39 años	91,4	6,9	1,7*	100
	40 años y más	85,9	8,9*	5,3*	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria o Secundaria	84,6	10,6	4,8*	100
	Terciaria	95,1	3,4*	1,5*	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	69,2	18,4*	12,4*	100
	Medio	90,8	7,0	2,2*	100
	Alto	95,2	3,5*	1,4*	100
Total		88,7	7,7	3,5*	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

Al igual que en ocurre con las licencias, la ocupación y rama de actividad influyen en el conocimiento acerca del medio horario. Se reitera la tendencia sobre el menor conocimiento que tienen las personas que trabajan en ocupaciones elementales. Mientras que un 73,2% de este grupo de trabaja-

dores/as conoce el medio horario, esto ocurre con el 94,4% de profesionales y técnicos/as. Quienes trabajan en el sector agropecuario y la construcción conocen la existencia del medio horario en menor medida que el resto de las ramas. Este sector conoce el medio horario en un 68,2% de los casos, mientras esto sucede con el 95,5% del sector enseñanza, información y comunicación.

Para difundir la existencia de estos derechos es importante diversificar las vías posibles de comunicación de forma de alcanzar a todos los involucrados. En este sentido, la encuesta indagó acerca de la vía de información por la cual las personas se habían enterado de la existencia del medio horario. Es de destacar que se observa una diferencia entre varones y mujeres en cuanto a la vía de información. Mientras que las mujeres se han enterado mayormente a través de la empresa u organización donde trabajan (33,8%), los varones, lo han conocido a través de su familia, amigos o compañeros de trabajo (47,7%). Esta diferencia puede explicarse porque las mujeres son quienes mayoritariamente usan este subsidio y en tanto usuarias acuden a los espacios institucionales correspondientes para recibir información de forma más precisa. En el caso de los varones, dado que la inmensa mayoría no los utiliza (alrededor del 2,5% lo hacen) no les resulta necesario acudir a informarse sobre los requisitos y características de dicho subsidio y por tanto la forma en que reciben la información es en mayor medida de manera informal.

La empresa u organización donde trabaja es más importante en el caso de los mayores de 40 años como vía de conocimiento, mientras que el BPS es la vía más mencionada para el grupo de 18 a 29 años. Respecto al nivel socioeconómico, entre los que pertenecen al nivel alto y medio la empresa u organización donde trabaja es la vía más mencionada mientras que BPS es mayoritaria entre quienes tienen nivel bajo. Esto podría dar cuenta de un mayor involucramiento y actitud proactiva de ciertos sectores y empresas que ocupan mano de obra calificada en la promoción de estos derechos en relación con empresas que ocupan mano de obra no calificada, aspecto que deberá ser analizado en posteriores estudios.

**Tabla 26. Vía de información por la cual se enteró de la existencia del medio horario por sexo y tramos de edad. Total país, 2017.**

	Sexo		Edad			Total
	Varón	Mujer	De 18 a 29 años	De 30 a 39 años	40 años y más	
Empresa / organización donde trabaja	24,2	33,8	24,6	28,7	35,7	28,9
BPS	9,8*	29,6	27,1	17,6	16,0*	19,6
Amigos o familia	28,5	11,0	19,0*	21,2	16,4*	19,9
Prensa	16,4	14,9	10,1*	17,2	18,0*	15,6
Compañeros/as de trabajo	19,2	9,0	15,0*	14,6	11,7*	14,2
Otros <sup>6</sup>	12,3	18,5	15,7*	16,2	11,7*	15,4
No recuerda	1,7*	1,4*	1,1*	1,1*	3,6*	1,6*
Total	100	100	100	100	100	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

<sup>6</sup> Otros Centros de Salud / Mutualista / Hospital; Talleres / Lactancia / Clases de parto / Curso prenatal; Boca en Boca; Por estudios; Leyó la ley / por su cuenta; Lo sabía porque tiene otros hijos; Internet; Ministerio de Trabajo; INAU.

**Tabla 27. Vía de información por la cual se enteró de la existencia del medio horario por nivel educativo y nivel socioeconómico. Total país, 2017.**

	Nivel educativo máximo alcanzado		Nivel Socioeconómico			Total
	Primaria o Secundaria	Tercia- ria	Bajo	Medio	Alto	
Empresa / organiza- ción donde trabaja	26,6	32,0	26,7*	30,4	26,7	28,9
BPS	22,8	15,2	25,7	21,1	14,1	19,6
Amigos o familia	22,9	15,8	17,6*	19,2	22,1	19,9
Prensa	13,4	18,7	10,1*	14,5	20,1	15,6
Compañeros/as de trabajo	14,4	14,0	20,0*	13,0	14,4	14,2
Otros <sup>7</sup>	13,1	18,4	14,3*	13,7	19,0	15,4
No recuerda	1,4*	1,7*	2,5*	1,6*	1,1*	1,6*
Total	100	100	100	100	100	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

Analizando ahora el conocimiento que tiene la población usuaria acerca de la duración correcta del medio horario, observamos que a diferencia de las licencias maternas,

<sup>7</sup> Otros: Centros de Salud / Mutualista / Hospital; Talleres / Lactancia / Clases de parto / Curso prenatal; Boca en Boca; Por estudios; Leyó la ley / por su cuenta; Lo sabía porque tiene otros hijos; Internet; Ministerio de Trabajo; INAU.



el 53,9% de la población conoce la duración correcta de la prestación. Esta diferencia probablemente se deba a que se trata de una medida nueva para este sector de trabajadores/as, que cambia sustantivamente la dinámica laboral existente hasta el momento. Recordemos que solo las mujeres podían hacer uso de un instrumento de articulación que constaba en la interrupción durante dos medias horas de la jornada laboral durante los primeros meses de vida del bebé, y que estaba destinado a favorecer el amamantamiento. A partir de la nueva legislación, tanto varones como mujeres pueden reducir su jornada de trabajo a la mitad de su tiempo de forma que no supere las 4 horas diarias. La duración de esta prestación, que involucra un cambio en la jornada laboral es posiblemente más fácil de recordar. Sumado a esto, la duración en meses de este subsidio resulta más clara que la correspondiente a la licencia maternal, que se calcula en semanas y que puede generar confusión la sumatoria de las mismas pre y posparto.

La proporción de las mujeres que identifican la duración correcta (72,5%) es significativamente superior que la de los varones (38,2%). Esto probablemente se explique porque son ellas quienes mayormente han hecho uso de este subsidio. Al igual que sucedía con el conocimiento correcto de la duración de las licencias, a mayor nivel educativo y socioeconómico, aumenta la proporción de quienes conocen la duración correcta.

Asimismo, nuevamente se observa que el grupo de 30 a 39 años es el que presenta mayor conocimiento correcto sobre su duración.

Mientras que seis de cada diez personas que se desempeñan como profesionales y técnicos/as y como administrativos/as y vendedores/as conocen la duración correcta del medio horario (62,9% y 60,9% respectivamente), esto ocurre con tres de cada diez personas con ocupaciones elementales (30,9%). Analizando la rama de actividad, encontramos que seis de cada diez personas que trabajan en el comercio y servicios y en la enseñanza, información y comunicación conocen la duración correcta del medio horario (61% y 59,7% respectiva-

mente), lo que ocurre con prácticamente la mitad de quienes trabajan en la industria (47,6%) y tres de cada diez personas que trabajan en el sector agropecuario y la construcción (29,2%).

**Tabla 28. Conocimiento correcto de duración medio horario por variables de corte. Total país, 2017.**

		Correcto	Incorrecto	NS/NC	Total
Sexo	Varón	38,2	29,7	32,2	100
	Mujer	72,5	18,8	8,7	100
Edad	De 18 a 29 años	49,1	25,3	25,6	100
	De 30 a 39 años	58,7	23,6	17,7	100
	40 años y más	45,0	27,4	27,6	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria o Secundaria	45,9	26,1	28,0	100
	Terciaria	66,3	22,5	11,2	100
Nivel Socioeconómico	Bajo	38,7	20,9*	40,5	100
	Medio	52,8	26,8	20,4	100
	Alto	64,5	22,4	13,1	100
Total		53,9	24,7	21,4	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

Como en los casos anteriores, también se indagó acerca de la opinión respecto a la duración del medio horario, obser-

vándose que seis de cada diez personas se inclina porque la duración sea mayor. Esta opinión es más frecuente en las mujeres (73,6%) que en los varones (49,3%). Esta diferencia significativa entre mujeres y varones se explica probablemente porque ellas son quienes hacen uso de esta prestación y quienes experimentan las tensiones asociadas al reintegro y la continuidad posible o no de la lactancia, y porque está muy extendida la idea de que el cuidado materno es el más idóneo en los primeros meses de vida, lo cual representa una carga significativa en las mujeres.

A mayor nivel educativo y mayor nivel socioeconómico aumenta la frecuencia de quienes opinan que el medio horario debe durar más. Al igual que sucede con las licencias, la proporción de personas de nivel socioeconómico bajo que están conformes con la duración es sustantivamente mayor que en el resto de los niveles socioeconómicos (53,4%).

Esta mayor conformidad con la duración actual de las licencias y medio horario de las personas de nivel socioeconómico bajo puede responder a la mayor percepción que tienen estos sectores de los costos económicos asociados al uso de estas prestaciones. También pueden estar relacionados a la mayor probabilidad de tener costos económicos reales. Al percibir o tener en mayor medida que el resto, costos económicos, es lógico pensar que se inclinan a mantener la duración actual de las licencias y medio horario y no extenderlas.

También en este caso, quienes trabajan en ocupaciones elementales presentan mayor conformidad con la duración actual de la prestación (53,9% opina que está bien la duración hasta los seis meses del bebé) y se muestran menos propensos a extender la reducción horaria que el resto de las ocupaciones. Así, el 67% de los/as administrativos/as y vendedores/as y el 63,3% de los/as profesionales y técnicos/as opina que el medio horario debe durar más tiempo, lo cual ocurre con el 46,1% de quienes trabajan en las ocupaciones elementales.

Los/s trabajadores/as del sector de enseñanza, información y comunicación (68,2%) y el de comercio y servicios (63,3%)

se muestran más propensos a ampliar la duración del medio horario, seguidos de la industria (59,6%) y en menor medida del sector agropecuario y la construcción (39,2%).

**Tabla 29. Opinión sobre duración medio horario por variables de corte. Total país, 2017.**

		Debería durar más	Debería durar menos	Está bien como está	Total
Sexo	Varón	49,3	1,3*	49,4	100
	Mujer	73,6	0,0*	26,4	100
Edad	De 18 a 29 años	56,7	0,0*	43,3	100
	De 30 a 39 años	63,1	0,8*	36,1	100
	40 años y más	57,4	1,2*	41,4	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria o Secundaria	55,8	0,4*	43,8	100
	Terciaria	67,7	1,1*	31,2	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	46,6	0,0*	53,4	100
	Medio	61,4	0,7*	37,9	100
	Alto	66,3	1,1*	32,6	100
Total		60,5	0,7*	38,8	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

El conocimiento sobre la transferibilidad del medio horario entre madre y padre es elevado y alcanza a siete de cada diez personas. Este dato es muy significativo porque evidencia

mayor conocimiento en la población sobre la nueva prestación de medio horario que sobre la duración por ejemplo de la licencia por maternidad. Probablemente esto esté relacionado a la difusión reciente que hubo de la nueva prestación y también al elemento innovador de elección entre madre y padre que presenta.

Las mujeres conocen esta posibilidad en mayor medida que los varones (77,7% vs. 58,3%) producto seguramente del uso efectivo que ellas hacen del subsidio. Cabe destacar que uno de cada cuatro varones no sabía de la posibilidad de que tanto padre o madre indistintamente podían hacer uso del medio horario, lo que puede constituirse como un obstáculo para su uso. Entre los más jóvenes un 29% no conocía esta posibilidad, cifra que duplica a la de los otros grupos etarios. En relación al nivel educativo, las personas con nivel terciario tienen mayor conocimiento que las de nivel primario y secundario. La misma tendencia se observa con el nivel socioeconómico. Estos datos refuerzan lo mencionado acerca de la necesidad de reforzar la difusión de este derecho, en este caso sobre la posibilidad de que tanto el padre como la madre puedan hacer uso del medio horario para cuidados en el segmento de trabajadores/as que presentan menores niveles educativos y económicos.

La posibilidad de uso por parte del padre del medio horario es menos conocida por los/as trabajadores de ocupaciones elementales (48,3% la conoce) en comparación con el resto

de las ocupaciones (75,8% de profesionales y técnicos/as y 72% de administrativos/as y vendedores/as). Al igual que en los casos anteriores, quienes se desempeñan en el sector enseñanza, información y comunicación son quienes conocen esta posibilidad en mayor medida (77,7%) seguido del comercio y servicios (71,5%) y la industria (63,7%). Muy por debajo se encuentra el sector agropecuario y la construcción (42,6% conoce que el padre puede usar el medio horario).

**Tabla 30. Conocimiento de la posibilidad de uso por parte de madre o padre por variables de corte. Total país, 2017.**

		Lo sabía	No lo tenía muy claro	No lo sabía	Total
Sexo	Varón	58,3	17,2	24,5	100
	Mujer	77,7	9,7	12,6	100
Edad	De 18 a 29 años	54,2	16,8*	29,0	100
	De 30 a 39 años	73,0	11,6	15,5	100
	40 años y más	66,9	16,7*	16,5	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	59,6	16,9	23,6	100
	Terciaria	79,0	9,0	12,0	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	43,6	19,2*	37,2	100
	Medio	68,2	15,4	16,4	100
	Alto	78,2	7,4*	14,4	100
Total		67,2	13,8	19,0	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo



Al igual que en el caso de las licencias, es alta la proporción de personas que opina que se discrimina a las mujeres que hacen uso del medio horario (seis de cada diez), lo cual es más frecuente en las mujeres. Esta cifra es similar a quienes piensan que se perjudica a los varones que hacen uso de esta prestación. Una de cada cinco mujeres opina que se discrimina mucho a mujeres o varones que toman el medio horario. Nuevamente observamos una alta percepción social acerca de los costos asociados a la discriminación para quienes usen el medio horario, que probablemente restrinja su uso en ciertos sectores.

**Tabla 31. Opinión sobre discriminación a mujeres por uso medio horario según variables de corte. Total país, 2017.**

		Mucho	Algo	Nada	NS/NC	Total
Sexo	Varón	12,9	40,2	44,7	2,1*	100
	Mujer	20,6	43,9	34,7	0,7*	100
Edad	De 18 a 29 años	15,3	36,6	47,2	0,9*	100
	De 30 a 39 años	16,8	43,6	38,0	1,6*	100
	40 años y más	16,8	44,1	37,2	1,9*	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	16,7	36,2	45,1	1,9*	100
	Terciaria	16,0	50,6	32,5	0,8*	100

		Mucho	Algo	Nada	NS/NC	Total
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	19,6	37,8	40,4	2,2*	100
	Medio	14,4	41,4	42,9	1,3*	100
	Alto	19,0	45,3	34,3	1,4*	100
Total		16,5	41,9	40,1	1,5*	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

**Tabla 32. Opinión sobre la discriminación a varones por uso del medio horario según variables de corte. Total país, 2017.**

		Mucho	Algo	Nada	NS/NC	Total
Sexo	Varón	19,7	36,8	34,6	8,8*	100
	Mujer	22,0	41,7	26,8	9,4	100
Edad	De 18 a 29 años	23,0	30,9	34,7	11,4*	100
	De 30 a 39 años	20,4	42,9	28,8	7,9	100
	40 años y más	18,9	38,1	33,2	9,9*	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	19,7	36,5	35,0	8,8	100
	Terciaria	22,5	43,1	24,9	9,5	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	23,3	35,3	36,0	5,5*	100
	Medio	20,3	38,2	33,1	8,5	100
	Alto	20,4	43,0	24,2	12,5	100
Total		20,8	39,1	31,0	9,1	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

En relación a los costos económicos asociados al uso del medio horario identificados por la población, más de la mitad (56,1%) identifica que el medio horario implica muchos o algunos costos económicos. Al igual que en los casos anteriores, el nivel socioeconómico incide en esta percepción, siendo las personas de nivel bajo quienes perciben mayormente dichos costos.

**Tabla 33. Opinión sobre costos económicos para quienes usan medio horario por variables de corte. Total país, 2017.**

		Muchos	Algunos	Ninguno	NS/NC	Total
Sexo	Varón	10,3	47,3	38,4	4,0*	100
	Mujer	11,4	43,1	43,5	2,0*	100
Edad	De 18 a 29 años	14,3*	46,4	36,8	2,5*	100
	De 30 a 39 años	8,9	43,9	44,1	3,0*	100
	40 años y más	12,0*	48,6	35,2	4,2*	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	13,4	45,0	38,4	3,2*	100
	Terciaria	6,9	45,8	44,4	2,9*	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	17,9*	49,0	30,0	3,1*	100
	Medio	10,1	45,8	41,3	2,8*	100
	Alto	8,4	42,4	45,4	3,8*	100
Total		10,8	45,3	40,7	3,1*	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

En relación a la posibilidad de que los padres varones hagan uso del medio horario, nueve de cada diez personas acuerdan con esta innovación, cifra sumamente elevada en comparación con lo que ocurre en la práctica si tenemos en cuenta que los varones que hacen uso de esta prestación no superan el 3%. Por tanto, es destacable la contradicción que existe entre el acuerdo a nivel discursivo respecto al uso del medio horario por parte de los varones y el bajo uso en la práctica que tiene el instrumento. Esta información es clave para la política pública en el entendido de que deberían planificarse las acciones necesarias para que las valoraciones positivas que presentan las licencias en los varones tengan su impacto en un aumento del uso por parte de los mismos. Esta tendencia favorable a la posibilidad de uso por parte de los varones se observa también en los distintos grupos etarios, niveles educativos y sectores socioeconómicos.

Esta alta proporción de acuerdo con que los varones puedan hacer uso del medio horario no se traduce en la práctica concreta, lo que puede ser explicado por el rol insustituible asociado socialmente a las madres en este momento vital y por la promoción de la importancia de la lactancia materna por parte de políticas y actores sanitarios. Sin embargo, el acuerdo mayoritario con que los padres hagan uso del medio horario debería alentarnos respecto a la posibilidad de uso por parte de los padres si el instrumento no fuera transferible y existiera un tiempo exclusivo para uso de éstos. Como es sabido, la transferibilidad del instrumento es criticada por

la literatura especializada porque no produce que los padres hagan uso cuando es obligatorio elegir entre el padre o la madre. Las recomendaciones internacionales basadas en la evidencia de los países que han implementado “cuotas para padres” obligatorias y que si no se usan se pierden, indican que este es el camino más eficiente para lograr la corresponsabilidad de género. Los datos relevados en esta encuesta muestran que Uruguay presenta un contexto favorable para una medida de este tipo si consideramos las opiniones positivas respecto a las medidas que existen y que se presentan en el siguiente cuadro.

**Tabla 34. Opinión sobre posibilidad de uso del medio horario por parte de varones por variables de corte. Total país, 2017.**

		Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	NS/NC	Total
Sexo	Varón	35,2	53,4	7,5*	3,1*	0,8*	100
	Mujer	40,8	50,1	7,3	0,8	1,0	100
Edad	De 18 a 29 años	31,1	59,3	5,5*	3,7*	0,5*	100
	De 30 a 39 años	41,3	49,6	6,8	1,6	0,7	100
	40 años y más	35,5	48,9	12,1*	1,2*	2,3*	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	31,8	58,0	6,9	2,4	0,8	100
	Terciaria	46,9	42,6	8,1	1,4	1,0	100

Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	26,6	62,9	6,9*	1,5*	2,1*	100
	Medio	37,2	51,5	7,9	2,8	0,5	100
	Alto	44,9	46,6	6,6*	0,7*	1,1*	100
Total		37,8	51,9	7,4	2,0	0,9	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

La encuesta también indaga en la opinión de la población acerca de la utilidad del medio horario (cuando es usado por los varones) para que éstos compartan más las tareas de cuidados junto a las madres. La gran mayoría de la población acuerda en que esta prestación sirve para que los varones realicen más tareas de cuidados (95,6%). Este dato refuerza lo mencionado anteriormente respecto a la presencia de un contexto favorable en el país a la implementación de medidas que amplíen la participación de los padres en el cuidado, dado que la población uruguaya considera son positivas y útiles para incidir en un involucramiento de los varones en el desempeño de las tareas de cuidado.

Si bien en todos los niveles y sectores esta opinión es la mayoritaria, en los niveles educativos y socioeconómicos bajos estas cifras presentan una leve diferencia que va en contra de la tendencia. Probablemente estas cifras estén manifestando que incluso ante la posibilidad que brinda la prestación de que los varones puedan dedicar más tiempo al cuidado, persisten mayores resistencias en este sector a compartir

los cuidados entre varones y mujeres, como lo evidencian los antecedentes (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013).

**Tabla 35. Utilidad del medio horario en relación de más tareas de cuidados de varones por variable de corte. Total país, 2017.**

		Mucho	Algo	Nada	NS/NC	Total
Sexo del Encuestado	Varón	72,9	23,1	3,8*	0,2*	100
	Mujer	71,1	24,0	4,4*	0,5*	100
Edad	De 18 a 29 años	69,3	25,8	4,4*	0,5*	100
	De 30 a 39 años	75,6	20,7	3,6*	0,0*	100
	40 años y más	64,3	29,6	4,8*	1,3*	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria o Secundaria	70,3	25,5	4,1*	0,2*	100
	Terciaria	74,8	20,6	4,0*	0,6*	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	64,7	26,9	7,6*	0,8*	100
	Medio	73,7	22,3	3,8*	0,2*	100
	Alto	72,6	24,3	2,6*	0,4*	100
Total		72,1	23,5	4,1	0,3*	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

### **5.2.3 Síntesis sobre conocimiento y opiniones de licencia maternal, paternal y medio horario por cuidados**

En síntesis, el conocimiento sobre la existencia de las licencias maternales y paternales y del medio horario está extendido entre quienes potencialmente pueden hacer uso de las mismas. Sin embargo, el conocimiento sobre la duración exacta de las mismas alcanza a uno de cada dos personas en las licencias paternales y el medio horario y tan solo uno de cada cinco en el caso de las maternales.

Quienes más conocen la duración exacta son las mujeres, los que tienen entre 30 y 39 años y quienes tienen mayores niveles educativos y socioeconómicos. También los/as profesionales y técnicos/as y quienes trabajan en el sector de enseñanza, información y comunicación y en el comercio y servicios.

La mayor parte de la población conoce la posibilidad de que los padres varones usen el medio horario, pero esta cifra es menor a quienes conocen de su existencia. Asimismo, es menor entre los varones y entre quienes tienen nivel educativo y económico más bajo.

Una de las diferencias destacadas entre la opinión sobre la duración de las licencias maternales y las paternales y medio horario, es que en las primeras existe un consenso en que es



necesario aumentar la cantidad de meses, mientras que en las licencias paternales y el medio horario esta opinión no es tan clara dado que la mayoría de las personas de nivel educativo y socioeconómico bajo consideran que es satisfactoria la duración actual. En el caso del medio horario la mitad de los varones opina que está bien la duración actual.

La gran mayoría de la población acuerda con que los varones puedan usar el medio horario, lo cual no se condice con las prácticas. Del mismo modo, hay acuerdo en que esta posibilidad sirve para que los padres compartan las tareas de cuidados de los niños pequeños, observándose menor acuerdo entre quienes tienen nivel educativo y socioeconómico bajos.

Respecto a la percepción sobre los costos económicos de las licencias y el medio horario, es llamativo que seis de cada diez personas identifiquen que existen costos asociados a las licencias cuando en Uruguay esta garantizados el 100% de retribución económica durante las mismas. Esta percepción es más alta entre quienes tienen menor nivel educativo y socioeconómico. De todas formas como se mencionó, se deberá profundizar en este punto de forma de identificar la existencia y la cuantía de estos costos en los distintos tipos de trabajadores/as del sector privado.

Por su parte seis de cada diez personas perciben la existencia de discriminación a las mujeres que usan licencia maternal, aunque manifiestan que esto ha venido disminuyendo

en los últimos años. En el caso de la licencia paternal, estas cifras son más reducidas seguramente debido a su menor duración, y a una actitud favorable a que los varones participen en el cuidado de los hijos durante los primeros días. También son seis de cada diez personas quienes piensan que se discrimina a quienes hacen uso del medio horario, sean mujeres o varones.

Se presentan a continuación los cuadros que sintetizan los principales resultados de este apartado.

**Tabla 36. Resumen de principales resultados del capítulo de conocimientos y opiniones sobre licencia por maternidad, paternidad y medio horario. Total país, 2017.**

		Licencia por Maternidad	Licencia por Paternidad	Medio horario
Conocimiento de la existencia	Varones	96,3	91,8	83,3
	Mujeres	100	96,7	95,1
	Total	98,0	94,0	88,7
Conocimiento de la duración	Varones	13,7	54,9	38,2
	Mujeres	29,2	60,0	72,5
	Total	21,0	57,3	53,9
Proporción que acuerda con que duren más tiempo	Varones	61,6	58,4	49,3
	Mujeres	85,1	74,7	73,6
	Total	72,4	65,9	60,5
Proporción que afirma que su uso tiene costos económicos	Varones	58,3	58,9	57,6
	Mujeres	54,1	49,5	54,5
	Total	56,4	54,5	56,1

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

**Tabla 37. Porcentaje de personas que opinan que se discrimina o perjudica a quienes hacen uso de la licencia por maternidad, paternidad y del medio horario por sexo. Total país, 2017**

	Medio horario		Licencia por Maternidad	Licencia por Paternidad
	Cuando usuarias son mujeres	Cuando usuarios son varones		
Varones	53,1	56,5	64,1	41,3
Mujeres	64,5	63,7	68,1	42,2
Total	58,4	59,9	66,0	41,7

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

### 5.3 Uso de licencias, razones, impactos y costos

Este apartado se enfoca en las prácticas concretas de los y las trabajadoras respecto al uso de las licencias e indaga acerca de las razones que las personas atribuyen a sus prácticas. Asimismo, profundiza acerca de los impactos que quienes hicieron uso perciben en su trabajo y los posibles costos asociados.

La licencia maternal es el instrumento disponible más utilizado, alcanzando al 96,6% de mujeres. Sin embargo, no todas las mujeres hicieron uso del tiempo establecido por la normativa. El 83,7% de las mujeres encuestadas usaron

la licencia maternal durante todo el período legal establecido y el 9,5% usó más tiempo del establecido debido a un arreglo con la institución u organización donde trabajaba. El 3,3% de las mujeres han usado solo una parte y el 3,4% manifiesta no haberla usado. Si sumamos estas categorías encontramos que aproximadamente 5200 mujeres no usaron la licencia maternal o usaron menos del tiempo establecido. La encuesta indaga en las razones para la no utilización de la licencia maternal o la utilización incompleta, pero no pueden hacerse afirmaciones sobre las mismas debido al reducido número de casos que no permite la significación estadística.

No se observan diferencias en función del nivel educativo mientras que sí hay una tendencia de quienes pertenecen al nivel socioeconómico más bajo de usar en menor medida toda la duración de la licencia. Esta diferencia en el acceso a la licencia maternal puede deberse a las condiciones laborales más precarias en términos de inestabilidad, ingresos, etc. que tiene este grupo de mujeres en el mercado de trabajo, que pueden restringir el ejercicio de este derecho.

La ocupación no parece incidir en el uso de la licencia maternal, mientras que se observa una mayor tendencia de las trabajadoras del sector enseñanza, información y comunicación a extender la licencia maternal por algún acuerdo con las empresas. El tamaño de las empresas parece incidir en el uso de la licencia maternal. Las mujeres trabajadoras de las microempresas usaron la licencia en menor proporción

que las trabajadoras de empresas de mayor tamaño observándose que a mayor tamaño de la empresa mayor uso de la licencia maternal. Por otra parte, hacen menor uso de la licencia maternal las mujeres que trabajan en empresas donde la mayoría son hombres.

No se observan diferencias en el uso de la licencia maternal entre trabajadoras a medio tiempo y full time. Sin embargo sí se aprecia que quienes trabajan bajo la supervisión de otras personas hacen mayor uso que quienes no lo hacen y quienes tienen personas a cargo.

Tampoco se observan diferencias en el uso de la licencia maternal entre las trabajadoras de Montevideo e Interior.

**Tabla 38. Uso licencia maternal por variable de corte. Total país, 2017.**

		Todo el tiempo	Una parte	No la usó	Usó más tiempo debido a un arreglo con la institución/ organización donde trabajaba	Total
Edad	De 18 a 29 años	86,3	2,5*	2,5*	8,6*	100
	De 30 a 39 años	85,4	2,4*	3,1*	9,2	100
	40 años y más	74,6	7,5*	5,9*	12,1*	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria o Secundaria	83,1	3,2*	3,7*	9,9	100
	Terciaria	84,3	3,4*	3,1*	9,1	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	78,5	8,2*	6,3*	7,0*	100
	Medio	83,9	3,0*	2,8*	10,2	100
	Alto	85,4	1,9*	3,5*	9,2*	100
Total		83,7	3,3*	3,4	9,5	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

El uso de la licencia paternal es menor y alcanza al 83 % de los varones. Un 67% hizo uso de todos los días establecidos por la normativa y un 12,2% de los varones usó más tiempo debido a un arreglo con la empresa/organización donde trabajaba. Es llamativo el 17% de varones que no usó la licencia por paternidad, lo que equivale a 15.555varones. Si

a este porcentaje sumamos el 3,8% que se tomó solo una parte obtenemos que uno de cada cinco padres no se toma licencia por paternidad o no lo hace en su duración completa. Sin embargo, cabe recordar que según los datos analizados provistos por el BPS, la evolución en el uso de la licencia por paternidad en los últimos años ha sido del 80% al comparar a los usuarios de 2014 y de 2016. Sin dudas este aumento representa un significativo avance en el ejercicio del derecho al cuidado de los padres varones, al menos durante los primeros días de vida del bebé.

La edad incide en el uso de la licencia paternal, siendo los más jóvenes (18 a 29 años) quienes hacen mayor uso de las licencias, el (86,1%). En el caso de los jóvenes este mayor uso coincide con los antecedentes europeos que mostraban a este grupo con mayores niveles de uso de los permisos para el cuidado. Según el estudio de Escot y Fernández (2012), los más jóvenes (de entre 16 a 21 años) y los padres maduros (de 50 a 64 años) presentan mayores usos que los del tramo etario intermedio. En el caso uruguayo, observamos que los padres maduros no presentan la misma tendencia, asociada por la literatura a una situación profesional y económica más estable y consolidada, lo que les facilita el acceso a los permisos.

Por otra parte, estos antecedentes europeos mostraban que la situación laboral y calificaciones de los padres influyen en el uso de los permisos para el cuidado. Señalan que hacen



un mayor uso cuanto mayor es su nivel educativo, su salario (aunque con un tope) y estabilidad laboral (Castro y Pazos, 2007). En este caso, se observa que de forma independiente al nivel educativo y sector socioeconómico, se mantiene alrededor de un 17% de varones que no usaron la licencia paternal. El hecho de que el nivel educativo y el nivel socioeconómico no afecte demasiado las conductas de los varones respecto a su involucramiento directo en las tareas de trabajo no remunerado y cuidados ha sido ya evidenciado en los estudios de uso del tiempo realizados en el país, mostrando patrones de comportamiento prácticamente homogéneos entre grupos de varones con importantes diferencias socioeconómicas y educativas (Aguirre, 2009, Batthyány 2009, Batthyány et al, 2015).

El uso de la licencia paternal es algo mayor en los trabajadores de grandes empresas al igual que sucede con la licencia maternal. Por tanto, observamos que las empresas de mayor tamaño parecen ofrecer mejores condiciones para el uso de los permisos de maternidad y paternidad. Los varones también hacen mayor uso en las empresas feminizadas (con mayor número de mujeres) o donde la cantidad de varones y mujeres es similar. De esta manera, las empresas masculinizadas parecen mostrar más barreras al uso de las licencias por maternidad y paternidad.

Los antecedentes europeos indican que los varones hacen un mayor uso de los permisos por paternidad cuando es ma-

yor el número de horas de trabajo asalariado de la madre. En este caso se observa la misma tendencia, quienes tienen cónyuges que trabajan más de 40 horas semanales hacen un mayor uso de la licencia paternal.

Sin embargo, al considerar su jornada laboral, la tendencia no es la misma que señalan los antecedentes europeos. Estos indicaban que los padres con jornadas muy largas hacen menor uso de los permisos (Castro y Pazos, 2007), pero la tendencia en el caso uruguayo tomando en consideración la licencia paternal es que quienes trabajan más de 40 horas semanales hacen un mayor uso.

Al igual que sucede con las mujeres, quienes no trabajan bajo supervisión de otros hacen un menor uso de la licencia. Probablemente esto suceda porque son trabajadores/as con mayor responsabilidad, que son ellos/as mismos/as supervisores de otros y quizás la lógica organizacional no les permite hacer uso de la misma. Más adelante se analizarán las razones para no usar las licencias.

Por otra parte, cuando los varones son los principales proveedores de ingresos hacen un menor uso de la licencia paternal o usan menor tiempo, que cuando sus parejas son las principales proveedoras.

Finalmente, no se observan diferencias en el uso de la licencia paternal entre trabajadores de Montevideo e Interior.

**Tabla 39. Uso licencia paternal por variable de corte. Total país, 2017.**

		Todo el tiempo	Una parte, ¿cuántas semanas?	No la usó	Usó más tiempo debido a un arreglo con la institución/ organización donde trabajaba	Total
Edad	De 18 a 29 años	86,1	0,0*	8,8*	5,0*	100
	De 30 a 39 años	63,7	3,9*	17,2	15,2*	100
	40 años y más	50,4	9,0*	28,1*	12,6*	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria o Secundaria	67,2	3,0*	16,9	12,8*	100
	Terciaria	66,4	5,6*	17,1*	10,9*	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	80,2	1,2*	16,0*	2,6*	100
	Medio	65,0	2,9*	16,9	15,2*	100
	Alto	62,3	7,3*	17,9*	12,4*	100
Total		67,0	3,8*	17,0	12,2	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

Por otra parte, los antecedentes para el caso europeo señalaban que los trabajadores/as autónomos hacen menos uso que los asalariados/as de los permisos para cuidados. En este caso, si comparamos el comportamiento de los trabajadores/as asalariados/as con el de los no asalariados/as (patrones y cuentapropistas) encontramos diferencias significativas en el uso de los tres permisos. Del total de no asalariados/as un 45,9% no usó la licencia maternal o paternal lo cual ocurre con el 6% de los asalariados/as. Debido al reducido número de casos de trabajadores/as no asalariados/as en la muestra, no es posible discernir el comportamiento de patrones y cuentapropistas, lo cual sería de gran interés. De todas formas, el menor uso por parte de los no asalariados deberá ser considerado para tomar acciones de promoción de los derechos que garantiza la nueva normativa. Recordemos que una de las innovaciones es la incorporación de este colectivo de trabajadores/as como usuarios de las licencias, quienes no parecen ejercer este derecho en la misma medida que los asalariados/as.

**Tabla 40. Uso de la licencia maternal o paternal según condición de actividad (asalariados y no asalariados). Total país, 2017**

	Todo el tiempo	Una parte	No la usó	Usó más tiempo	Total
Asalariado/a Privado	79,9	3,1	6,0	11,0	100
Otros	34,6	7,6*	45,9	11,9*	100
Total	75,8	3,5	9,6	11,0	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

Si bien la encuesta consultó acerca de las razones para no hacer uso de las licencias o hacer un uso incompleto de éstas, el reducido número de casos de quienes podían responder no permite dar cuenta de estas razones. Se trata de 41 mujeres y 77 varones.

Otro aspecto indagado acerca del uso de las licencias refiere a la utilización de la licencia reglamentaria luego de la maternal o paternal como estrategia de extensión del tiempo de permanencia de madres y padres en los hogares para el cuidado. Se observa que esta es una estrategia muy frecuente, dado que cuatro de cada diez mujeres utilizaron su licencia reglamentaria como complemento de la licencia maternal. Esto permite a las mujeres quedarse más tiempo en el hogar

al cuidado de los hijos en sus primeros meses y es coincidente con la opinión generalizada de que la licencia maternal debería tener mayor duración.

La tendencia a usar la licencia reglamentaria es mayor en profesionales y técnicas (40,9%) y en administrativas y vendedoras (41,7%) que en las mujeres que se desempeñan en ocupaciones elementales (30,7%). También es mayor en quienes trabajan en el comercio y servicios (43,2%) y la industria (41,9%) respecto a quienes se desempeñan en la enseñanza, comunicación e información (30,4%) y en el sector agropecuario y la construcción (30,2%).

Encontramos entonces que frente a representaciones sociales acerca del buen cuidado infantil, que indican que la presencia de la madre al cuidado de los bebés durante el primer año de vida es crucial, combinadas con la fuerte promoción de la lactancia materna como alimento exclusivo durante los primeros meses del niño/a y la ausencia de servicios públicos universales de cuidado para bebés de tres meses, un grupo considerable de mujeres trabajadoras del sector privado desarrollan como estrategia el uso de su licencia reglamentaria luego de la maternal para aplazar su reintegro al trabajo. Es importante recordar que la licencia reglamentaria no tiene como objetivo el cuidado de dependientes sino del descanso laboral que se considera necesario luego del trabajo anual.

En el caso de los varones, la proporción es menor, pero abarca a uno de cada tres padres, siendo más importante su uso entre quienes tienen mayores niveles educativos y niveles socioeconómicos. Así, encontramos que el 40,3% de quienes tienen nivel terciario y el 47,3% de quienes pertenecen al nivel socioeconómico alto hicieron uso de la licencia reglamentaria luego de la licencia paternal, mientras que estas proporciones son menores en los otros niveles educativos y socioeconómicos.

Probablemente este mayor uso se explique por representaciones sociales que valoran más la presencia de los padres varones en el cuidado de los hijos/as en sus primeros meses en sectores educados y de ingresos altos. Esta práctica frecuente también en los varones alimenta la demanda de una extensión del plazo de licencias paternales por parte de los trabajadores de este sector.

Asimismo, esta práctica es más frecuente en profesionales y técnicos (45,9%) que en administrativos y vendedores (28,9%) y en quienes se desempeñan en ocupaciones elementales (26,9%). Por otra parte, es más frecuente en el sector de enseñanza, información y comunicación (41,3% vs. 25% del sector agropecuario y construcción).

**Tabla 41. Uso de licencia reglamentaria a continuación de licencia maternal por variables de corte. Total país, 2017.**

		Si	No	Total
Edad	De 18 a 29 años	39,7	60,3	100
	De 30 a 39 años	39,8	60,2	100
	40 años y más	45,3	54,7	100
Nivel educativo	Primaria o Secundaria	43,6	56,4	100
	Terciaria	37,6	62,4	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	45,3*	54,7	100
	Medio	42,4	57,6	100
	Alto	35,3	64,7	100
Total Mujeres		40,6	59,4	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo



**Tabla 42. Uso de licencia reglamentaria a continuación de licencia paternal por variables de corte. Total país, 2017**

		Si	No	Total
Edad	De 18 a 29 años	27,0*	73,0	100
	De 30 a 39 años	38,5	61,5	100
	40 años y más	26,7*	73,3	100
Nivel educativo	Primaria o Secundaria	30,6	69,4	100
	Terciaria	40,3	59,7	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	10,9*	89,1	100
	Medio	34,9	65,1	100
	Alto	47,3	52,7	100
Total Varones		33,6	66,4	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

En relación a los impactos experimentados por las mujeres que hicieron uso de la licencia maternal, se destaca que una de cada tres menciona que ha perdido ingresos (34,4%) seguido de una de cada cuatro que menciona haber experimentado un corte en su carrera profesional (22,8%) y una de cada cinco que manifiesta haber sufrido bromas o quejas de sus compañeros/as (21,5%). Es preciso destacar que en el caso de la pérdida de ingresos, cuatro de cada diez mujeres de 40 años y más señalan haber experimentado este impacto.

Los impactos experimentados por los varones son mencionados en menor medida que en las mujeres destacándose un 16,3% que afirma haber perdido ingresos y un 12,7% haber sufrido bromas o quejas de sus compañeros/as.

En el caso de las mujeres el tamaño de las empresas y la feminización de las mismas no presentan diferencias en los impactos experimentados. Sin embargo, los varones que trabajan en empresas grandes mencionan en menor medida haber experimentado impactos negativos por el uso de la licencia por paternidad. Por otra parte, quienes trabajan en empresas masculinizadas mencionan en mayor medida haber experimentado impactos negativos.

En ambos casos, la proporción de trabajadores/as que menciona haber experimentado impactos negativos a raíz del uso de la licencia maternal y paternal es mayor en empresas que no facilitan el cuidado.

### **5.3.1 Síntesis sobre uso de licencias, razones, impactos y costos**

El uso de las licencias está más extendido entre las mujeres que entre los varones, siendo que solo el 3,4% de las mujeres no la usan y esto ocurre con el 17% de los varones. Esta diferencia ocurre a pesar de que en el caso de los varones se trata de un periodo sustantivamente inferior.

El 40% de las mujeres usan la licencia reglamentaria como complemento de la licencia maternal, lo cual indica el despliegue de una estrategia para quedarse en el hogar durante los primeros meses de los niños. En el caso de los varones, este uso alcanza al 33%, aunque ocurre más frecuentemente en aquellos de niveles educativos y socioeconómicos más altos. La opinión favorable a la extensión de estas licencias y la proporción importante de mujeres y varones que implementan esta estrategia de alargar su presencia en el hogar luego de finalizada la licencia maternal y paterna indica un contexto favorable para la extensión de ambas licencias.

Las mujeres perciben mayores impactos por el uso de las licencias destacándose un tercio que indica que perdió ingresos y un cuarto que ha experimentado un corte en su carrera profesional.

**Tabla 44. Porcentaje de personas que utilizaron la licencia por maternidad y paternidad. Total país, 2017.**

	Licencia por maternidad	Licencia por paternidad
Total	96,6%	83%

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

## 5.4 Uso del medio horario, negociación e impactos laborales

El 69,6% de las mujeres han utilizado el medio horario para cuidados, mientras esto ocurre con el 4,5% de los varones. Estos datos coinciden con los datos brindados por el BPS que indicaban que el 59% de las mujeres que solicitaron licencia por maternidad solicitaron el medio horario por cuidados. Cabe destacar que no todos/as los/as trabajadores/as con derecho al uso del medio horario hace uso de la prestación. Alrededor de un 30% de potenciales usuarios/as no hace uso del medio horario y esta cifra es más pronunciada en algunos sectores.

Las mujeres más educadas y de mayor nivel socioeconómico hacen mayor uso del medio horario en forma significativa.

Observamos que por tanto el derecho formal generado para brindar cuidado durante los primeros seis meses de los hijos/as no parece estar garantizado en forma equitativa para todos los sectores sociales, existiendo un grupo de mujeres en condiciones que tienen condiciones de empleo de inferior calidad para hacer uso de este derecho.

Por otra parte, la edad también muestra diferencias en el uso de esta prestación. Son las mujeres de entre 30 a 39 años las que más lo usaron, alcanzando a siete de cada diez. Esto ocurre con alrededor del 55% de las más jóvenes y de las de 40 años y más.

**Tabla 45. Perfil de mujeres que usaron el medio horario. Total país, 2017.**

		Todo el tiempo	Una parte	No lo usó	Total
Edad	De 18 a 29 años	54,2	10,5*	35,3	100
	De 30 a 39 años	70,1	4,0*	25,8	100
	40 años y más	55,1	6,7*	38,2	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria o Secundaria	59,6	6,0*	34,4	100
	Terciaria	67,6	6,2*	26,2	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	39,5*	5,5*	54,9	100
	Medio	63,4	6,8*	29,7	100
	Alto	73,7	4,9*	21,4	100
Total		63,5	6,1	30,4	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

En relación a la condición de actividad, el patrón de comportamiento es distinto entre varones y mujeres frente al uso del medio horario. Encontramos que en las mujeres usuarias del medio horario se repite la misma tendencia observada para las licencias, siendo las asalariadas quienes más hacen uso del instrumento.

Sin embargo en el caso de los varones, se observa que la proporción de asalariados que no usó el medio horario (94,8%) es mayor que la proporción de no asalariados que no hizo uso (87,6%). Este dato deberá ser analizado en futuras investigaciones para profundizar en las condiciones los trabajadores no asalariados que parecen favorecer un mayor uso en el caso de los varones.

Por otra parte, las mujeres que trabajan en micro empresas tienden a hacer un menor uso del medio horario en comparación con quienes trabajan en medianas o grandes empresas. En el primero caso, el 55,7% de las mujeres no usó el medio horario mientras que en el segundo caso el 21,6% no lo hizo.

Las mujeres que trabajan en empresas masculinizadas también tienden a hacer un menor uso del medio horario (37,5% no lo usó) respecto a quienes trabajan en empresas feminizadas (29,3% no lo usó). Probablemente esto se explique porque en aquellas empresas feminizadas los mecanismos para el uso del medio horario y para suplir el trabajo de quien se retira temporalmente del trabajo están más aceitados. En estas empresas feminizadas es habitual que las mujeres utilicen estas prestaciones y existe una historia organizacional que genera un contexto favorable para el uso de la misma por parte de las mujeres. Por el contrario en empresas masculinizadas donde probablemente históricamente hubo menos mujeres y se enfrentaron menos a la prestación, las mujeres se ven ante dificultad de falta de conocimiento o de no tener

experiencia o incluso resistencia implícita de parte del propio empleador lo que genera quizás menor disposición a usar el medio horario.

En el caso de los varones no se aprecian diferencias significativas en el uso al analizar tamaño y feminización de la empresa.

La cantidad de horas trabajadas no parece ser un factor que incida en el uso del medio horario. Por otra parte, en el caso de las mujeres, quienes trabajan bajo la supervisión de otras personas hacen un mayor uso que quienes no lo hacen. En el primer caso, el 26,9% no usó el medio horario mientras que en el segundo caso el 46,1% no lo hizo.

Cuando las mujeres son las principales proveedoras de ingresos (sean o no hogares monoparentales) hacen un mayor uso del medio horario, lo cual se vincule probablemente a buenas condiciones laborales para ejercer este derecho.

Se observa que el uso del medio horario es menor cuando las mujeres se emplean en ocupaciones elementales (48,8%) a cuando son profesionales y técnicas y administrativas y vendedoras (64,9%). Quienes más utilizan el medio horario trabajan en el sector de enseñanza, información y comunicación (69,3%).



**Tabla 46. Perfil de mujeres que usaron el medio horario por ocupación y rama de actividad. Total país, 2017.**

		Todo el tiempo	Una parte	No lo usó	Total
Ocupación	Profesionales y técnicas	64,9	5,1	30	100
	Administrativas y vendedoras	64,9	6,9	28,1	100
	Ocupaciones elementales	48,4	4,9	46,7	100
Rama de Actividad	Comercio y servicios	62,0	7,1	30,9	100
	Agropecuarios y construcción	49,2	2,9	48,0	100
	Industria	60,0	4,4	35,6	100
	Enseñanza, información y comunicación	69,3	4,7	26,0	100
Total		63,6	6,2	30,3	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

Al analizar el uso según el lugar de residencia se observa que las trabajadoras del interior hacen un menor uso que las de Montevideo. En el primer caso, un 35% no usó el medio horario mientras que no lo usó el 23,9% de las trabajadoras de Montevideo.

En otro orden, la encuesta indagó acerca del momento en el cual se toma la decisión sobre el uso del medio horario. Se observa que esta decisión se toma mayoritariamente de forma previa al nacimiento (63,9%), lo que indica cierta planificación de la estrategia de cuidado. Esta planificación es más acentuada entre quienes tienen mayores niveles educativos y socioeconómicos. Mientras que el 73,2% de quienes tienen nivel socioeconómico alto decidieron previamente al nacimiento el uso del medio horario, esto ocurre con el 50,4% de quienes tienen nivel socioeconómico bajo. En el caso de la edad, son las personas de entre 30 a 39 años las que presentan mayor proporción de definición previa sobre el uso del medio horario.

Quienes se emplean en ocupaciones elementales presentan una mayor proporción de personas que resolvieron después del nacimiento quien haría uso del medio horario (46,3% vs. 27,8% de profesionales y técnicos).

**Tabla 47. Momento de toma de decisión sobre quién haría uso del medio horario por variables de corte. Total país, 2017.**

		Antes	Después	No sabe / No contesta	Total
Sexo	Varón	61,8	37,8	0,4	100
	Mujer	66,4	33,2	0,5	100
	Total	63,9	35,7	0,4	100
Edad	De 18 a 29 años	52,8	46,3	0,9	100
	De 30 a 39 años	69,3	30,3	0,4	100
	40 años y más	61,7	38,3	0	100
	Total	63,9	35,7	0,4	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria o Secundaria	57,4	42,1	0,5	100
	Terciaria	73,8	25,9	0,3	100
	Total	63,9	35,7	0,4	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	50,4	49,1	0,5	100
	Medio	63	36,7	0,4	100
	Alto	73,2	26,4	0,5	100
Total		63,9	35,7	0,4	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

Nueve de cada diez personas manifiestan que la decisión sobre quién haría uso del medio horario no fue difícil. Considerando que son en su mayoría mujeres quienes hacen uso del medio horario, la facilidad de la decisión refuerza la idea de que los mandatos de género asociados a la maternidad y cuidados tempranos y la lactancia materna llevan a que la decisión se tome sin demasiados cuestionamientos.

**Tabla 48. Dificultad de la decisión sobre quién haría uso del medio horario por variables de corte. Total país, 2017.**

		Muy difícil	Un poco difícil	Nada difícil	Total
Sexo	Varón	5,1*	4,1*	90,9	100
	Mujer	6,7*	4,8	88,5	100
Edad	De 18 a 29 años	4,3*	3,7*	92,0	100
	De 30 a 39 años	5,8	5,0	89,2	100
	40 años y más	7,8*	3,6*	88,6	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria o Secundaria	5,5	4,5*	90,0	100
	Terciaria	6,2*	4,3*	89,4	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	12,0*	6,6*	81,4	100
	Medio	5,1	4,5*	90,4	100
	Alto	3,9*	3,1*	93,1	100
Total		5,8	4,4	89,8	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

La decisión fue tomada en forma conjunta con la pareja en ocho de cada diez casos. Los varones señalan en mayor medida haber tomado esta decisión en forma conjunta mientras que una de cada cuatro mujeres manifiesta haber tomado la decisión individualmente. Las personas de nivel socioeconómico bajo han tomado la decisión en forma individual en mayor medida que el resto. Un 27,8% de quienes tienen nivel socioeconómico bajo manifiestan haber tomado la decisión en forma individual, en comparación con un 16,7% de quienes tienen nivel socioeconómico alto.

**Tabla 49. Características de la toma de decisión acerca de quién haría uso del medio horario por variables de corte. Total país, 2017.**

		Conjuntamente	Fue decisión de él/ella	Fue decisión propia	Total
Sexo	Varón	81,3	5,6*	13,1	100
	Mujer	72,2	2,3*	25,5	100
Edad	De 18 a 29 años	72,4	3,7*	23,9	100
	De 30 a 39 años	79,8	4,0*	16,2	100
	40 años y más	75	4,8*	20,2	100
Nivel educativo máximo alcanzado	Primaria o Secundaria	75,4	4,7*	19,9	100
	Terciaria	79,8	3,1*	17,1	100
Nivel Socioeconómico	Bajo	67,0	5,2*	27,8	100
	Medio	78,7	3,9*	17,4	100
	Alto	79,3	4,0*	16,7	100
Total		77,1	4,1	18,8	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

La encuesta también indagó acerca de las razones por las cuales las personas no hicieron uso del medio horario. La razón mayoritaria en los varones refiere a que coincide con el período de lactancia (72,1%), lo cual es más frecuente en los menos educados y quienes pertenecen al nivel socioeconó-

mico bajo. Como ya fue mencionado en los antecedentes (Lupica, 2015, Batthyány, Genta, Perrotta, 2016) la coincidencia temporal entre el período de lactancia exclusiva y el del medio horario por cuidados desalienta su uso por parte de los varones. La siguiente razón más mencionada por los varones es porque pensó que era mejor para el bebé que quedara al cuidado de su pareja, que fue mencionada por seis de cada diez. En tercer lugar, se observa que el 52,2% manifiesta como razón de no uso, las características de su trabajo, que hacían que fuera más conveniente que lo tomara su pareja. Cabe destacar que un tercio de los varones respondió que les corresponde a las madres el cuidado directo de los bebés durante el primer año de vida. Esta respuesta coincide con la idea generalizada de que el cuidado de calidad es aquel provisto en la “casa y con la familia” (Moreno et al, 2016) y que es constatado para el caso uruguayo en la Encuesta de Representaciones Sociales del cuidado (Batthyány Genta, Perrotta, 2012). Esta “preferencia” porque sea la madre quien cuide a los niños durante el primer año es la principal razón que explica lo manifestado por los varones en la presente encuesta.

En el caso de las mujeres, la razón más mencionada está vinculada a la pérdida de ingresos (38,1%) seguida de porque perjudicaba la dinámica/funcionamiento de mi trabajo y porque tenía responsabilidades de dirección o personas a cargo (31,7%). En proporción similar (30,6%) aparece como razón porque recibía ayuda de los abuelos u otros familiares.

Las personas menos educadas y de menor nivel socioeconómico manifiestan en mayor medida razones vinculadas a la pérdida de ingresos y miedo a perder el trabajo, lo que probablemente esté asociado a situaciones laborales más precarias.

Los varones que trabajan en ocupaciones elementales tienden a mencionar razones más tradicionales respecto a los roles de género asociados al cuidado que los otros grupos de profesionales. Así, mencionan en mayor medida como razón de no uso que era mejor para el bebé que quedara al cuidado de su pareja, que el bebé estaba siendo amamantado y que le corresponde a las madres el cuidado directo de los bebés durante el primer año de vida. También mencionan en mayor medida que no es habitual o no está bien visto usar el medio horario en mi lugar de trabajo. En otro orden, estos trabajadores mencionan también en mayor medida razones asociadas a la pérdida de ingresos y al miedo a perder el trabajo o presión de los jefes. Se observa por tanto que este sector de trabajadores accede menos al uso del medio horario tanto por razones vinculadas a representaciones sociales tradicionales de género y cuidado como por percepciones de costos económicos asociados al uso.

Sin embargo, tanto mujeres como varones profesionales y técnicos/as mencionan en mayor medida que el resto como razón de no uso del medio horario tener responsabilidades de dirección o personas a su cargo y perjudicar la dinámica o funcionamiento de mi trabajo.



Los varones que trabajan en el sector agropecuario y la construcción mencionan en mayor medida no haber usado el medio horario por pérdida de ingresos, porque las características de su trabajo hacían que fuera más conveniente que lo tomara su pareja y porque les corresponde a las madres el cuidado directo de los bebés durante el primer año de vida. La concentración de las mujeres en la rama comercio y servicios y el número de casos de mujeres que no hicieron uso del medio horario no permite comparar las razones de no uso de las mujeres entre ramas de actividad obteniendo cifras significativas.

Se observan diferencias en las razones de no uso entre varones y mujeres, ya que mientras las razones más frecuentes de ellos están vinculadas a roles de género de las mujeres ligados al cuidado (amamantamiento, mujer como mejor cuidadora), en el caso de las mujeres las principales razones para no hacer uso del medio horario están vinculadas a barreras en el mercado laboral (pérdida de ingresos, dificultades de articulación trabajo y cuidados).

**Tabla 50. Razones por las cuáles no usó el medio horario o usó incompleto por variables de corte, solamente porcentajes de respuesta “Sí”. Total país, 2017.**

	Sexo		Edad			Total
	Varón	Mujer	De 18 a 29	De 30 a 39 años	40 años y más	
Por miedo a perder el trabajo o presión de supervisores o jefes/as.	17,7	18,4	26,5*	15	14,3*	17,9
Porque tenía responsabilidades de dirección/personas a su cargo.	31,9	31,7	29,8	30,7	38,1	31,8
Porque perdía ingresos/dinero.	33,2	38,1	37,2	31,7	38,6	34,4
Porque quería reintegrarme completamente al trabajo.	30,7	22,6	30,5	28,3	27,3	28,7
Porque perjudicaba la dinámica/funcionamiento de mi trabajo.	38,0	31,8	38,4	35	38,3	36,5
Porque significaba un corte en mi carrera profesional.	10,2	16,5	12,9*	10,6	13,6*	11,8
Porque mi actividad no permite parar.	30,3	26,4	37,9	27,1	24,3*	29,4

Porque no es habitual/no está bien visto usar el medio horario en mi lugar de trabajo.	19,7	18,8	26,0*	15,6	22,0*	19,4
Porque pensó que era mejor para el bebé que quedara al cuidado de su pareja.	59,9	12,7*	51,1	48,6	43,4	48,3
Porque recibía ayuda de los abuelos u otros familiares.	39,6	30,6	39,7	40,5	24,6	37,4
Porque las características de su trabajo hacían que fuera más conveniente que lo tomara su pareja.	52,2	17,6	44,2	44	41,9	43,7
Porque su pareja no trabajaba.	31,4	11,2*	36,6	22,6	23,6*	26,4
Porque el horario de su pareja no lo hacía necesario.	31,2	18,0	26,5*	30,1	23,3*	27,9
Porque no le interesó o no le pareció útil.	18,0	8,2*	15,1*	16,5	13,6*	15,6
Porque el bebé estaba siendo amamantado.	72,1	0,0	78,2	72,0	64,1	72,1
Porque le corresponde a las madres el cuidado directo de los bebés durante el primer año de vida.	33,3	0,0	47,8*	27,8	31,9*	33,3

Porque usaron alternadamente el medio horario entre Ud. y su pareja.	21,1*	22,5*	10,5*	25,0*	36,4*	22,2
Otras razones	9,3*	24,7	14,3*	12,8	11,9*	13,1

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

**Tabla 51. Razones por las cuáles no usó el medio horario o usó incompleto por variables de corte, solamente porcentajes de respuesta “Sí”. Total país, 2017.**

	Nivel educativo		Nivel Socioeconómico			Total
	Primaria o Secundaria	Terciaria	Bajo	Medio	Alto	
Por miedo a perder el trabajo o presión de supervisores o jefes/as.	20,8	12,5*	38,1	14,1	12,1*	17,9
Porque tenía responsabilidades de dirección/personas a su cargo.	29,9	35,4	32,4	29,9	35,7	31,8
Porque perdía ingresos/dinero.	38,9	26,1	50,4	32,5	27,7	34,4
Porque quería reintegrarme completamente al trabajo.	31,9	22,8	33,3	30,2	22,3	28,7
Porque perjudicaba la dinámica/funcionamiento de mi trabajo.	35,7	38,0	29,9*	36,7	40,5	36,5

Porque significaba un corte en mi carrera profesional.	9,9	15,3	14,0*	10,6	12,8*	11,8
Porque mi actividad no permite parar.	28,0	31,9	31,2*	27,2	32,8	29,4
Porque no es habitual/ no está bien visto usar el medio horario en mi lugar de trabajo.	23,4	12,2	30,4*	16,7	17,9*	19,4
Porque pensó que era mejor para el bebé que quedara al cuidado de su pareja.	52,4	40,7	50,9	49,1	44,8	48,3
Porque recibía ayuda de los abuelos u otros familiares.	39,0	34,4	38,8*	36,4	38,4	37,4
Porque las características de su trabajo hacían que fuera más conveniente que lo tomara su pareja.	45,5	40,3	42,4	43,2	45,7	43,7
Porque su pareja no trabajaba.	32,9	14,5*	53,3	25,6	9,9*	26,4
Porque el horario de su pareja no lo hacía necesario.	29,0	25,9	30,4*	27,8	26,4	27,9
Porque no le interesó o no le pareció útil.	17,7	11,9*	18,1*	17,2	10,5*	15,6
Porque el bebé estaba siendo amamantado.	77,0	61,8	86,5	71,2	65	72,1
Porque le corresponde a las madres el cuidado directo de los bebés durante el primer año de vida.	40,4	18,6*	52,3*	32,4	23,5*	33,3

Porque usaron alternadamente el medio horario entre Ud. y su pareja.	23,7*	20,5*	0,0	24,6*	28,0*	22,2
Otras razones	13,3	12,5*	16,4*	10,6	16,1*	13,1*

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

Se analizarán ahora las razones por las cuáles las mujeres sí hicieron uso del medio horario. Dado que la cantidad de casos de los varones que hicieron uso de este instrumento es muy pequeña, no es posible desagregar sus respuestas obteniendo datos que sean estadísticamente significativos. Por tanto, se analizarán únicamente las respuestas de las mujeres usuarias.

La razón más frecuente refiere a querer pasar más tiempo con su hijo/a, lo cual fue mencionado por el 98,2% de las mujeres mientras que el 95,0% manifestó que la usó para continuar con la lactancia materna.

La otra razón importante para hacer uso del medio horario es la inclinación por el cuidado materno a edades tempranas, siendo que el 74,8% mencionan como motivo no querer dejar al bebé a cargo de una persona contratada y el 71,1% evitar que asistiera a un centro de cuidado. En menor medida son mencionadas como razones los costos económicos que implica un cuidado extra familiar y de sobrecarga de tiempo

para los abuelos. Así, el 62,6% menciona como razón para el uso del medio horario no querer sobrecargar a los abuelos mientras que el 59,9% manifiesta no poder asumir el costo económico de una persona contratada y el 55,1% afirma lo mismo de un centro de cuidado.

Las razones principales asociadas a la presencia familiar y materna y vinculada a la lactancia en los primeros meses, no muestran diferencias relevantes fruto de la edad, el nivel educativo o el socioeconómico.

Las mujeres profesionales y técnicas y las administrativas y vendedoras manifiestan en mayor medida que las de ocupaciones elementales no querer llevar a sus hijos/as a un centro infantil o dejarlo al cuidado de otra persona como razón de uso del medio horario (siete vs. cuatro de cada diez). Sin embargo estas últimas y las administrativas y vendedoras manifiestan en mayor medida que las profesionales y técnicas como razón de uso del medio horario que externalizar el cuidado cuesta mucho dinero.

**Tabla 52. Razones por las cuáles las mujeres usaron el medio horario por variables de corte, solamente porcentajes de respuesta “Sí”. Total país, 2017.**

	Edad			Nivel educativo		Nivel socioeconómico			Total Mujeres
	De 18 a 29 años	De 30 a 39 años	40 años y más	Primaria o Secundaria	Terciaria	Bajo	Medio	Alto	
Porque quería pasar más tiempo con su hijo/a.	95,3	99,3	97,3	97,9	98,4	97,1*	98	99,0	98,2
Porque quería seguir con la lactancia materna.	96,3	95,0	93,1	94,4	95,5	100*	93,9	96,0	95,0
Porque no quería dejarlo al cuidado de una persona contratada.	75,2	76,5	67,2	74,1	75,4	74,2*	75,9	73,0	74,8
Porque no quería llevar a su hijo/a a un jardín o centro infantil.	57,2	77,2	64,5	68,9	73,1	50,9*	70,9	76,0	71,1
Porque no quería sobrecargar a los abuelos.	69,2	63,6	49,4*	66,9	58,6	68,5*	64,1	59,0	62,6
Porque una persona contratada cuesta mucho dinero.	64,6	60,1	52,1	66,6	53,7	83,1*	64,8	46,0	59,9



Porque un jardín o centro infantil cuesta mucho dinero.	60,9	57,5	36,9*	61,8	48,9	72,2*	60,3	42,0	55,1
Porque era más conveniente económicamente que lo usara yo y no mi pareja.	64,0	47,4	49,3*	56,7	46,1	67,1*	56,7	38,0	51,2
Porque no tenía familiares disponibles para cuidarlo/a.	41,1	38,6	34,2*	41,0	36,1	42,8*	38,9	37,0	38,5
Porque mi pareja no lo podía usar.	24,2*	22,6	40,9*	23,6	27,7	31,4*	25,3	25,0	25,7
Porque el horario de trabajo de su pareja era menor que el suyo y convenía más que la usara usted.	17,1*	21,5	12,3*	21,3	17,3	25,9*	18,7	19,0	19,2

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

Nueve de cada diez mujeres usuarias del medio horario manifiestan estar satisfechas con su experiencia y una proporción similar manifiesta que los trámites requeridos para su uso son fáciles o muy fáciles.

En cuanto a los impactos negativos experimentados por las mujeres que usaron el medio horario, una de cada cuatro manifiesta haber perdido ingresos (25,6%) y la misma proporción afirma haber sufrido quejas o bromas de sus compañeros (25,4%). La tercera razón mencionada que alcanza al 18,0% de las mujeres usuarias es haber experimentado un corte en su carrera o haber perdido posibilidades de ascenso.

En las empresas que facilitan el cuidado, se observa que las mujeres mencionan en menor medida haber sufrido impactos negativos por el uso del medio horario. Del mismo modo, las mujeres que mencionan tener un jefe/a que facilita el cuidado declaran en menor medida haber experimentado un impacto negativo por el uso de esta prestación.

El tamaño de la empresa incidía en un mayor uso de las licencias maternales y paternales. Asimismo, en el caso de las licencias paternales los varones experimentaban menos impactos negativos en las empresas más grandes pero no se observaban diferencias en el caso de las mujeres. Sin embargo, en relación al medio horario, se observa que cuanto más grande es la empresa hay mayor proporción de mujeres

usuarias que manifiestan haber experimentado algún impacto negativo.

El uso del medio horario debería tener efectos en la carga de trabajo, la que debería verse disminuida a la mitad producto de la reducción a la mitad de las horas trabajadas. Sin embargo, es llamativo que un 71,9% de las mujeres usuarias manifiestan que su carga de trabajo siguió siendo la misma. Esto es menos frecuente entre las mujeres más educadas. El resultado es coincidente con el observado para España donde el 70% de las mujeres que hizo uso de una reducción de jornada considera que su carga de trabajo no disminuyó (Meil et al, 2013).

El 95% de las mujeres usuarias manifiestan que sus jefes/as no presentaron barreras al uso del medio horario y no se presentan diferencias significativas entre las mujeres de distintas edades, niveles educativos y socioeconómicos. En España se observan cifras superiores en la actitud negativa de los jefes/as: un 12% en el caso de los hombres y un 18% en el caso de las mujeres se opusieron o intentaron disuadir de que utilizaran el permiso. Cabe aclarar que estas cifras incluyen las reducciones de jornada y también las excedencias que implican dejar de trabajar y de cobrar durante cierto período aunque manteniendo el puesto de trabajo.

Por otra parte, tan solo el 31,7% de las mujeres manifiestan que el uso del medio horario implicó que la empresa/

organización contratara a una persona durante ese periodo. Este bajo porcentaje ocurre a pesar de que la ley prevé la exoneración de costos a las empresas (indemnizaciones por despido) cuando contratan a una persona para sustituir a los/as trabajadores/as que hacen uso del medio horario. Por su parte, el 44,7% afirmó que el uso del medio horario implicó sumarle trabajo a sus compañeros. Al analizar estas cifras conjuntamente, observamos que hay poca resistencia por parte de los jefes y jefas para que las mujeres hagan uso del medio horario, pero sin embargo se observan impactos negativos en las mujeres que hacen uso del medio horario o en los compañeros, al sobrecargarlos de trabajo. Probablemente esta situación se deba a la ausencia de una gestión activa de las empresas en la gestión de la distribución de la carga de trabajo ante el medio horario a pesar de que existen instrumentos disponibles para ello.

Los antecedentes para el caso español muestran pocos impactos negativos del uso de reducciones horarias en el lugar de trabajo, ya que las personas que toman los permisos de reducción de jornada siguen asumiendo la misma carga de trabajo al igual que sucede en Uruguay. Sin embargo, el trabajo no se traslada a sus compañeros, lo cual probablemente se explique debido a una mayor frecuencia de la contratación de trabajadores de reemplazo que en Uruguay (Meil et al, 2013).

**Tabla 53. Otras repercusiones laborales por uso del medio horario por variables de corte, solamente porcentajes de respuesta “Sí”. Total país, 2017.**

	Edad			Máximo nivel educativo alcanzado		Tramos Nivel Socioeconómico			Total Mujeres
	De 18 a 29 años	De 30 a 39 años	40 años y más	Primaria o Secundaria	Terciaria	Bajo	Medio	Alto	
Disminuyó su carga de trabajo	34,4*	26,2	27,4*	23,7	32,2	34,8*	26,7	29,1	28,1
Implicó sumarle trabajo a sus compañeros/as	29,7*	48,5	49,5*	39,1	49,7	24,1*	43,1	51,9	44,7
Supuso que la empresa/ institución contratara a otra persona	39,7*	30,0	27,4*	29,0	34,2	34,6*	34,1	26,7	31,7
Afectó negativamente al funcionamiento de su lugar de trabajo	24,2*	16,8	24,6*	21,8	17,5	20,9*	20,4	17,8*	19,6
Lo excluyeron de cursos de capacitación	8,6*	9,4	12,2*	9,0*	10,3*	9,3*	10,6*	8,1*	9,7

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

### **5.4.1 Síntesis sobre el uso del medio horario, negociación e impactos laborales**

Tal cual muestran los antecedentes nacionales en base a datos del BPS (Batthyány, Genta y Perrotta, 2015) y los internacionales (Castro y Pazos, 2007, Meil et al, 2013, Flaquer y Escobedo, 2014, Lupica, 2015), son las mujeres quienes más hacen uso del medio horario para cuidados, alcanzando a seis de cada diez encuestadas. Sin embargo, son las mujeres de entre 30 y 39 años, las más educadas y las pertenecientes al nivel socioeconómico más alto las que más hacen uso, mostrando diferencias sustantivas. Considerando otras características, las mujeres no asalariadas, quienes trabajan en micro empresas y en ocupaciones elementales hacen menor uso del medio horario así como quienes se insertan en el sector agropecuario y la construcción. El medio horario es menos utilizado también por las mujeres del interior.

Se observa por tanto que a pesar de la existencia del derecho formal para brindar cuidado durante los primeros seis meses de los hijos/as a las trabajadoras del sector privado que aportan al BPS, se evidencian desigualdades a la hora de hacer uso del mismo mostrando la necesidad de abordajes de promoción que deben ser focalizados para distintos grupos de trabajadoras y sectores de actividad.

La decisión sobre quién hace uso del medio horario no presenta dificultades y suele tomarse antes del nacimiento en

la mayoría de los casos, siendo esto más frecuente entre los más educados y quienes pertenecen al nivel socioeconómico alto. También en la mayor parte de los casos esta decisión se toma conjuntamente, aunque se observa que quienes pertenecen al nivel socioeconómico bajo lo han resuelto individualmente en mayor proporción que el resto.

Se observan diferencias en las razones de uso del medio horario para cuidados entre varones y mujeres, ya que mientras las razones más frecuentes de ellos están vinculadas a roles de género de las mujeres ligados al cuidado (amamantamiento, mujer como mejor cuidadora), en el caso de las mujeres las principales razones para no hacer uso del medio horario están vinculadas a barreras en el mercado laboral (pérdida de ingresos, dificultades de articulación trabajo y cuidados). Asimismo, las razones de no uso presentan diferencias entre las ocupaciones y para el caso de los varones entre el sector de actividad.

La lactancia y la presencia materna que garantice el cuidado del bebé durante los primeros meses son las principales razones para hacer uso del medio horario por parte de las mujeres, lo cual se observa en todas las edades, niveles educativos y socioeconómicos. La experiencia del medio horario presenta altos niveles de satisfacción alcanzando a nueve de cada diez usuarias.

Si bien la proporción de personas que manifiesta impactos negativos asociados al medio horario es baja, un cuarto de

las mujeres manifiesta haber experimentado una pérdida de ingresos por haberlo usado.

En relación a los impactos observados en los ámbitos laborales, el uso del medio horario no presenta barreras por parte de los jefes/as, aunque sí quejas o burlas de compañeros/as. Se observa que gran parte de las empresas/organizaciones no implementa una estrategia de sustitución de la persona que trabaja media jornada, que evite incrementar la carga de trabajo de otros/as trabajadores/as o de la propia persona.

## **5.5 Trayectoria laboral y cuidados del bebé**

### **5.5.1 Impactos en el empleo**

La encuesta se propuso indagar en los posibles cambios en la situación laboral de padres y madres luego de nacer sus hijos. Los antecedentes nacionales e internacionales evidencian que con distinta frecuencia según países y sectores socioeconómicos las mujeres suelen realizar cambios en su vínculo con el mercado cuando nacen sus hijos (Sayer, 2010; Van der Lippe, 2010). Estos cambios implican el abandono del mercado, la reducción de la jornada laboral y por tanto sus ingresos mientras que, por el contrario, los varones aumentan su participación y la dedicación horaria al trabajo. En definitiva, los antecedentes dan cuenta de un reforzamiento del modelo breadwinner (varón proveedor, mujer cuidadora)



luego de transcurridos los primeros meses de la potencial utilización de las licencias correspondientes y durante los primeros años de los niños.

## **Abandono del trabajo**

Los resultados de la encuesta muestran que la mayor parte de las personas de la población objetivo continuaron trabajando luego de la licencia maternal y paternal. Sin embargo, debe señalarse que entre quienes dejaron de trabajar, el 74,2% son mujeres, con lo cual el impacto en el abandono del empleo es más importante en las mismas como muestran los antecedentes.

Así 86,4% de las mujeres que hicieron uso de la licencia maternal continuaron trabajando mientras que un 13,6% no lo hizo. Dentro de las mujeres que dejaron de trabajar, la gran mayoría lo hicieron para cuidar de su hijo/a (84,7%). Dado que el número de casos de los varones que dejaron de trabajar luego de la licencia paternal es muy pequeño (14 casos), no podemos realizar afirmaciones que sean estadísticamente significativas sobre ellos.

Las mujeres que dejaron de trabajar luego de la licencia maternal presentan ciertas características distintivas respecto a las que continuaron haciéndolo. Son las mujeres de nivel socioeconómico bajo las que tienen menor permanencia en

el mercado laboral luego de la licencia maternal. Solo el 9,8% de las que continuaron trabajando tienen nivel socioeconómico bajo.

De las mujeres que abandonaron el trabajo, la gran mayoría tienen nivel secundario de educación (63,4%). Por el contrario, entre las que continuaron trabajando, son mayoría quienes tienen nivel terciario de educación (51%). Como lo señalan los antecedentes, el nivel educativo incide en la continuidad laboral luego de la licencia maternal, de forma que las mujeres que alcanzan nivel terciario tienden a permanecer en el mercado en mayor medida que las de menor nivel educativo.

Las mujeres menos educadas presentan dificultades para retornar al trabajo cuando termina el período de licencias pagas en comparación con las más educadas que se ajustan más al tiempo pago otorgado por las licencias y retoman las actividades laborales al culminar el período.

En cuanto a la edad, las mujeres que continuaron trabajando se ubican entre los 30 a 39 años, sin embargo, son más jóvenes las que dejaron de trabajar ya que un 43,3% de ellas tienen entre 18 y 29 años. Esto podría estar indicando que abandonan el empleo aquellas que tienen un vínculo más inestable con el mismo provocado por la menor antigüedad.

Respecto a la región del país, es más frecuente el abandono del trabajo en el interior del país respecto a Montevideo.

**Tabla 54. Perfil de Mujeres según continuaron o no trabajando luego de la licencia maternal. Mujeres. Total, país, 2017.**

		Si continuaron	No continuaron	Total
Edad	De 18 a 29 años	21,9	43,4	24,8
	De 30 a 39 años	59,7	44,9	57,6
	40 años y más	18,4	11,7*	17,5
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	9,8	25,4*	11,9
	Medio	58,8	62,7	59,3
	Alto	31,4	11,9*	28,7
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	49,0	63,4	50,9
	Terciaria	51,0	36,6	49,1
Área Geográfica	Montevideo	43,5	32,8	42,1
	Interior	56,5	67,2	57,9
Total, Mujeres		100	100	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

Entre quienes abandonaron el trabajo es más frecuente encontrar administrativas y vendedoras (63,3%) respecto a las profesionales y técnicas, quienes suelen continuar la actividad laboral.

En definitiva, se observa al igual que en otros antecedentes de investigación nacionales (Calvo et al, 2014, Espino et al

2015, Espino, 2011) la reducción de la participación femenina ante la presencia de los hijos/as, pero en mujeres con inserción más precaria en el mercado de trabajo (más jóvenes, menos educadas e insertas en empleos de menor calidad).

**Tabla 55. Continuidad laboral luego de licencia maternal por ocupación y rama de actividad. Total, país, 2017.**

		Si continuaron	No continuaron	Total
Ocupación	Profesionales y técnicos	37,4	26,3*	35,9
	Administrativos y vendedores	55,4	63,3	56,4
	Ocupaciones elementales	7,1	10,4*	7,5
Rama de Actividad	Comercio y servicios	65,4	72,4	66,3
	Agropecuarios y construcción	4,5*	1,4*	4,1*
	Industria	9,3	12,8*	9,8
	Enseñanza, información y comunicación	13,6	11,3*	13,3
Total		100	100	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**Nota:** \* el número de casos no es representativo

En el caso de la continuidad laboral de los varones luego de la licencia paternal, hay que mencionar que éstos permanecen vinculados al mercado en mayor medida que las mujeres, dado que el 96% mantienen su vínculo, lo cual es algo más pronunciado en aquellos de nivel socioeconómico alto. A diferencia de lo que ocurre con las mujeres, en el caso de los varones la presencia de hijos no altera la participación laboral.

**Tabla 56. Continuidad laboral luego de licencia paternal por variables de corte. Varones. Total, país, 2017.**

		Si continuaron	No continuaron	Total
Edad	De 18 a 29 años	95,0	5,0*	100
	De 30 a 39 años	96,9	3,1*	100
	40 años y más	94,5	5,5*	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	95,8	4,2*	100
	Terciaria	96,4	3,6*	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	93,3	6,7*	100
	Medio	95,5	4,5*	100
	Alto	98,7	1,3*	100
Total, Varones		96,0	4,0*	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

\* Nota: el número de casos no es significativo.

## Cambios en las condiciones de trabajo

La encuesta indaga en otros cambios en el mercado laboral referidos a las condiciones laborales como cambio de em-

pleo, reducción horaria, flexibilización, entre otros. Mientras el cambio más significativo para las mujeres es la reducción horaria (44%) mientras que es la flexibilización horaria en el caso de los varones (35,2%). De todas formas, los varones experimentan en menor proporción cambios laborales en las condiciones respecto a las mujeres.

**Tabla 57: Cambios en las condiciones de trabajo por sexo**

		Varones	Mujeres	Total
Reducción horaria	Si	22,2	44	31,7
	No	77,8	56	68,3
Modificar el trabajo	Si	20,4	18,1	19,4
	No	79,6	81,9	80,6
Flexibilizar el horario	Si	35,2	32,8	34,2
	No	64,8	67,2	65,8
Cambiaron sus ingresos	Sí, aumentaron	14,8	13,7	14,3
	Sí, se redujeron	10,6	27,7	18
	No	74,6	58,6	67,6

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es significativo

## Reducción horaria

El cambio más relevante fue manifestado por las mujeres y refiere a la reducción horaria para cuidado de hijos. Prácticamente fue mencionado por la mitad de las mujeres (44%) que tuvieron un hijo/a en el período, mientras que esto lo hizo el 22,2% de los varones.

**Tabla 58. Reducción horaria por cuidados por variables de corte.Total, país, 2017.**

		Si	No	Total
Sexo	Varón	22,2	77,8	100
	Mujer	44,0	56,0	100
Edad	De 18 a 29 años	30,7	69,3	100
	De 30 a 39 años	31,5	68,5	100
	40 años y más	33,6	66,4	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	26,7	73,3	100
	Terciaria	39,1	60,9	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	23,7*	76,3	100
	Medio	31,2	68,8	100
	Alto	36,4	63,6	100
Total		31,7	68,3	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.



Las mujeres que redujeron su horario de trabajo tienen ciertas particularidades. A diferencia de las mujeres que abandonaron el empleo que son jóvenes y de nivel socioeconómico y educativo bajo, las que reducen el horario son mayormente de edades medias (30 a 39 años) de nivel socioeconómico alto (38,2%) y con nivel terciario de educación (57,8%). La reducción horaria fue más frecuente entre trabajadoras independientes que entre asalariadas y entre residentes en el interior respecto a las que lo hacen en Montevideo.

**Tabla 59. Perfil de las mujeres que redujeron su horario de trabajo. Total, país, 2017.**

		Si redujeron	No redujeron	Total
Edad	De 18 a 29 años	18,1	24,9	21,9
	De 30 a 39 años	62,9	57,1	59,7
	40 años y más	19,0	18,0	18,4
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	6,6*	12,4	9,8
	Medio	55,3	61,6	58,8
	Alto	38,2	26,0	31,4
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	42,2	54,3	49
	Terciaria	57,8	45,7	51
Condición de Actividad	Asalariados/as privados	91,0	97,0	94,4
	Independientes	9,0*	3,0*	5,6
Área Geográfica	Montevideo	46,1	41,5	43,5
	Interior	53,9	58,5	56,5
	Total	100	100	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

Respecto a las condiciones laborales de las mujeres que redujeron sus horarios de trabajo, son fundamentalmente aquellas con ocupaciones que tienen mayor libertad para decidir el horario de trabajo y quienes con más frecuencia pueden realizar trabajo desde casa. Así el 30,4% de quienes reducen el horario manifiestan tener libertad casi total para

decidir el horario mientras que solo el 17,3% de quienes no redujeron tienen la misma libertad. Por su parte, el 45,5% de quienes redujeron el horario se llevan con frecuencia semanal o mayor el trabajo a la casa, mientras que esto ocurre con el 27% de quienes no redujeron su horario.

**Tabla 60. Flexibilidad en horarios y realizar trabajo en casa según reducción de horario de trabajo. Mujeres. País, 2017**

		Redujo su horario	No redujo su horario	Total
Libertad en la organización de horarios	Libertad casi total para decidir el horario	30,4	17,3	21,5
	Cierta flexibilidad	39,0	44,3	42,7
	Ninguna flexibilidad	30,5	38,3	35,9
Frecuencia en la que puede realizar trabajo en su casa	Al menos una vez a la semana	45,5	27,1	33,0
	Al menos una vez al mes	4,8*	7,2	6,5
	Nunca	49,6	65,7	60,6
	Total	100	100	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

En cuanto a la ocupación de aquellas que redujeron su jornada de trabajo, son más frecuentemente profesionales y técnicas y en menor medida administrativas, vendedoras u otras.

El 47% de las profesionales y técnicas manifiesta que redujo su horario de trabajo frente al 42,2% de las administrativas y vendedoras.

**Tabla 61. Mujeres que redujeron su horario de trabajo después del nacimiento de un hijo/a por ocupación. Total, país, 2017.**

		Si redujeron	No redujeron	Total
Ocupación	Profesionales y técnicas	47,0	53,0	100
	Administrativas y vendedoras	42,2	57,8	100
	Ocupaciones elementales	41,2*	58,8*	100
Total		44,3	55,7	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).  
**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

Existe por tanto una diferencia importante en las características de las mujeres que abandonan el empleo y las que continúan trabajando con reducción horaria. Las que reducen horario tienen mayores niveles educativos y socioeconómicos y se trata de quienes tienen las condiciones tanto de ingresos como laborales que les permiten modificar su vínculo con el mercado laboral ante la necesidad de cuidado de niños pequeños. Las mujeres con más recursos educativos,

de condiciones laborales y económicas mejores, establecen nuevas condiciones que les permitan cuidar, pero al mismo tiempo mantenerse en el mercado. Las mujeres que abandonan el empleo son más pobres y menos educadas y ante la escasez de prestaciones/servicios disponibles para bebés de alrededor de 45 días, es más probable que no puedan negociar nuevas condiciones laborales y que la única alternativa para poder cuidar sea la desvinculación laboral.

### Flexibilización y cambio de trabajo

Continuando con los cambios en las condiciones laborales, el 34,2% de las personas manifiestan haber flexibilizado en algo su trabajo para el cuidado de sus hijos/as, siendo esta cifra levemente superior en los varones. Las personas con nivel terciario y de nivel socioeconómico alto son quienes afirman en mayor medida haber flexibilizado su vínculo con el mercado de trabajo para cuidar a sus hijos/as. Mientras que el 45,9% de las personas con nivel terciario manifiestan que han flexibilizado, lo hacen el 26,3% de los de alcanzan nivel secundario o inferior. Algo similar ocurre con el nivel socioeconómico, ya que mientras el 47,8% de las personas de nivel socioeconómico alto lo han hecho, esto ocurre con el 30,2% de los que pertenecen al nivel medio.

**Tabla 62. Flexibilización del trabajo para cuidado por variables de corte. Total, país, 2017.**

		Si	No	Total
Sexo	Varón	35,2	64,8	100
	Mujer	32,8	67,2	100
Edad	De 18 a 29 años	21,8	78,2	100
	De 30 a 39 años	38,4	61,6	100
	40 años y más	36,6	63,4	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	26,3	73,7	100
	Terciaria	45,9	54,1	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	21,9*	78,1	100
	Medio	30,2	69,8	100
	Alto	47,8	52,2	100
Total		34,2	65,8	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

Estas diferencias se explican porque en ocupaciones de mayores ingresos y donde se requieren mayores niveles educativos las características del trabajo hacen posible cambiar las condiciones del mismo sin que esto vea afectado el producto final del trabajo. Es el caso por ejemplo de las profesiones liberales en las cuales es posible en muchos casos realizar parte del trabajo desde el domicilio o a contra horario escolar. Lo contrario sucede con empleos como los fabriles, administrativos, de comercio, en los cuales se hace más difícil

cil flexibilizar el horario fijo de trabajo. Así el 46,3% de los/as profesionales y técnicos flexibilizan sus condiciones de trabajo para el cuidado mientras esto ocurre con el 25% de las ocupaciones elementales. Dentro de las ramas de actividad, las personas ocupadas en la enseñanza, y la información y comunicación manifiestan en mayor medida flexibilizar las condiciones de trabajo (40,7%) respecto a las otras ramas.

**Tabla 63. Flexibilización del trabajo para cuidado por ocupación y rama de actividad.**  
**Total, país, 2017.**

		Si flexibilizan	No flexibilizan	Total
Ocupación	Profesionales y técnicos/as	46,3	53,7	100
	Administrativos/as y vendedores/as	29,3	70,7	100
	Ocupaciones elementales	25,0	75,0	100
Rama de Actividad	Comercio y servicios	33,6	66,4	100
	Agropecuarios y construcción	32,5	67,5	100
	Industria	32,9	67,1	100
	Enseñanza, información y comunicación	40,7	59,3	100
Total		34,1	65,9	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo

Por su parte, el 19,4% de las personas modificaron el tipo de trabajo frente al nacimiento de los hijos/as, siendo este comportamiento levemente superior en varones y en las personas de más de 40 años.

**Tabla 64. Modificación del tipo de trabajo para cuidado por variables de corte.**  
**Total, país, 2017.**

		Si	No	Total
Sexo	Varón	20,4	79,6	100
	Mujer	18,1	81,9	100
Edad	De 18 a 29 años	18,7*	81,3	100
	De 30 a 39 años	18,3	81,7	100
	40 años y más	23,9	76,1	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	18,9	81,1	100
	Terciaria	20,0	80,0	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	20,0*	80,0	100
	Medio	19,9	80,1	100
	Alto	18,1	81,9	100
Total		19,4	80,6	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.



## Varones que modificaron las condiciones laborales

El siguiente cuadro muestra a los varones que manifiestan algún cambio en la situación laboral (reducción horaria, flexibilización de horario y cambio de empleo) según variables de corte. Los varones que han experimentado algún cambio en las condiciones de trabajo ante el nacimiento de los hijos, son más frecuentemente de mediana edad, de nivel socioeconómico alto (30,6%), de educación terciaria (36,9%), trabajadores independientes (patrón o cuenta propia), y que residen en Montevideo (48,7%).

**Tabla 65. Varones que manifiestan al menos algún cambio laboral (reducción, flexibilización de horario, cambio de trabajo). Total, país, 2017.**

		No tuvo cambios en su trabajo	Tuvo al menos un cambio	Total
Edad	De 18 a 29 años	26,3	22,7*	24,6
	De 30 a 39 años	57,5	59,0	58,2
	40 años y más	16,2	18,4	17,2
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	18,6	15,6	17,2
	Medio	56,8	53,8	55,4
	Alto	24,6	30,6	27,5
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	73,4	63,1	68,4
	Terciaria	26,6	36,9	31,6
Condición de Actividad	Asalariados/as privados	94,3	80,3	87,8
	Independientes, otros.	5,7*	19,7	12,2
Área Geográfica	Montevideo	37,5	48,7	42,9
	Interior	62,5	51,3	57,1
Total		100	100	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

En cuanto a su inserción laboral, aquellos varones que han realizados cambios en sus condiciones de trabajo, son con más frecuencia profesionales y técnicos (43,9%). De hecho,

seis de cada diez varones profesionales y/o técnicos manifiestan haber experimentado cambios en el trabajo luego del nacimiento de sus hijos mientras que esto ocurre con el 34,6% de los administrativos y vendedores y el 40% de las ocupaciones elementales. También lo han hecho quienes tienen empleados a cargo, ya que los tienen el 48% de los que manifestaron cambios mientras esto ocurre con el 28% de quienes no tuvieron cambios.

También cambiaron sus condiciones en mayor medida quienes trabajan en empresas que facilitan el cuidado (29,9%), y quienes tenían jefes que facilitaban mucho el cuidado (32,9%). A esto se suma que cuando las parejas de los varones trabajan, es mayor la proporción de varones que tuvieron al menos un cambio en las condiciones laborales. Así el 72,4% de quienes cambiaron las condiciones de trabajo tenían parejas que trabajan de forma remunerada, mientras lo hicieron el 57,8% de quienes tienen parejas que no trabajan. Los varones cuyas parejas trabajan flexibilizan con mayor frecuencia las condiciones de trabajo luego de culminada la licencia paternal.

**Tabla 66. Varones que manifiestan al menos algún cambio laboral (reducción, flexibilización de horario, cambio de trabajo) según características del trabajo, de la empresa y del trabajo de la pareja. Total, país, 2017.**

		No tuvo cambios en su trabajo	Tuvo al menos un cambio	Total
Es supervisado por otros en su trabajo	Si	88,2	74,1	81,7
	No	11,8*	25,9	18,3
Tiene empleados a cargo	Si	28,1	48,4	37,4
	No	71,9	51,6	62,6
Empresa facilita cuidados	Mucho	21,9	29,9	25,6
	Algo	35,7	36,1	35,9
	Poco	16,7	13,2*	15,1
	Nada	23,9	17,4*	20,9
	No Corresponde	1,8*	3,3*	2,5*
Jefe/a directo facilita cuidados	Mucho	27,2	32,9	29,8
	Algo	33,7	28,2	31,2
	Poco	12,0*	10,5*	11,3
	Nada	21,1	16,3*	18,9
	No Corresponde	6,1*	12,1*	8,8
Trabajo del cónyuge	Sí	57,8	72,4	64,5
	No	42,2	27,6	35,5

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo

**Tabla 67. Varones que manifiestan haber vivido cambios en su trabajo después del nacimiento de un hijo/a por ocupación y rama de actividad. Total, país, 2017.**

		No tuvo cambios en su trabajo	Tuvo al menos un cambio	Total
Ocupación	Profesionales y técnicos	23,1	43,9	32,7
	Administrativos y vendedores	32,7	20,4	27,1
	Ocupaciones elementales	44,2	35,7	40,3
Rama de Actividad	Comercio y servicios	45,1	40,8	43,1
	Agropecuarios y construcción	21,9	20,3	21,1
	Industria	18	17,6*	17,8
	Enseñanza, información y comunicación	8,6*	13,7*	10,9
	Ns Nc	6,4*	7,6*	6,9*
Total		100	100	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo

**Tabla 68. Varones que manifiestan haber vivido cambios en su trabajo después del nacimiento de un hijo/a por ocupación y rama de actividad. Total, país, 2017.**

		No tuvo cambios en su trabajo	Tuvo al menos un cambio	Total
Ocupación	Profesionales y técnicos	38,2	61,8	100
	Administrativos y vendedores	65,4	34,6	100
	Ocupaciones elementales	59,2	40,8	100
Rama de Actividad	Comercio y servicios	57,1	42,9	100
	Agropecuarios y construcción	56,4	43,6	100
	Industria	55,0	45,0*	100
	Enseñanza, información y comunicación	42,9*	57,1*	100
Total		54,6	45,4	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo

### *Cambios en los ingresos*

Ahora bien, la encuesta también indaga en la forma en que los ingresos podrían estar siendo alterados por los cambios en las condiciones laborales producto del nacimiento de los

hijos/as. Cabe resaltar que en el 32,9% de las mujeres los ingresos se vieron reducidos, frente al 11,2% de los varones. Por tanto la reducción horaria manifestada en forma significativa por las mujeres como fue mencionado antes, tiene efectos importantes en una disminución de ingresos concomitantes. Esta reducción de ingresos no presenta diferencias relevantes en función de la edad, el nivel socioeconómico ni el nivel educativo.

**Tabla 69. Cambio en los ingresos luego del nacimiento del bebé por variables de corte. Total, país, 2017.**

		Sí, aumentaron	Sí, se redujeron	No cambiaron	Total
Sexo	Varón	15,2	11,2	73,6	100
	Mujer	14,2	32,9	52,9	100
Edad	De 18 a 29 años	18,1	21,2	60,8	100
	De 30 a 39 años	14,0	20,3	65,6	100
	40 años y más	12,5*	23,9	63,6	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	15,2	20,0	64,8	100
	Terciaria	14,0	23,0	63,0	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	19,5*	24,4	56,1	100
	Medio	13,0	18,9	68,1	100
	Alto	15,8	24,2	60,0	100
Total		14,8	21,2	64,1	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

Las mujeres profesionales y técnicas muestran mayor reducción de ingresos que el resto: 35% manifiesta haber reducido ingresos mientras esto ocurre con el 31% de las administrativas y vendedoras.

**Tabla 70. Mujeres que vieron sus ingresos afectados después del nacimiento de un hijo/a por ocupación y rama de actividad. Total, país, 2017.**

		Sí, aumentaron	Sí, se redujeron	No	Total
Ocupación	Profesionales y técnicas	12,9	35,2	51,8	100
	Administrativas y vendedoras	14,5	31,3	54,3	100
	Ocupaciones elementales	17,1*	33,5*	49,4*	100
Rama de Actividad	Comercio y servicios	13,4	34,3	52,3	100
	Agropecuarios y construcción	17,3*	18,8*	63,9*	100
	Industria	7,3*	38,5*	54,2	100
	Enseñanza, información y comunicación	20,5*	34,6	45	100
Total		14,3	32,8	52,8	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.



En síntesis, los hallazgos dan cuenta de los mayores costos a los que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral ante el nacimiento de los hijos/as. Por un lado, las mujeres se desvinculan del trabajo para cuidar luego del período de licencias, en mayor medida que los varones. Esta desvinculación es más acentuada entre las más pobres y con menores niveles educativos, cuestión que refuerza las desigualdades entre las mujeres.

Por su parte las mujeres que no abandonan, que suelen tener condiciones ventajosas en términos laborales, suelen reducir las jornadas y cambiar las condiciones laborales para liberar disponibilidad para cuidar. Esto ocurre en mayor medida en las mujeres que en los varones y son aquellas de niveles educativos y socioeconómicos altos. Como lo plantean los antecedentes, son quienes suelen flexibilizar el vínculo con el trabajo remunerado en los primeros años de los hijos.

Ahora bien, esta flexibilización trae costos económicos para las mujeres, ya que, a diferencia de los varones, una proporción importante manifiesta haber disminuido sus ingresos económicos luego del nacimiento de los hijos.

Como lo señalan los antecedentes en cuanto a las consecuencias en la carrera laboral, el impacto negativo es más frecuente en las mujeres que en los varones, ya que éstos solo lo toman cuando no van a tener costos para su carrera profesional o no hay carrera profesional (Meil et al, 2013).

### 5.5.2 Estrategias de cuidado

La encuesta indaga en la estrategia principal de cuidado de los niños durante el primer año y luego del mismo, en el entendido que dicha estrategia está relacionada con el uso que los padres hicieron de los permisos disponibles y de otros recursos económicos, familiares y de disponibilidad de servicios públicos de cuidado. Durante el primer año del bebé, la estrategia de cuidado principal de las personas encuestadas que fue más mencionada para sostener la jornada laboral es que el otro miembro de la pareja realice el cuidado (56,1%). Sin embargo, mientras que el 81,2% de los varones responden que son sus cónyuges las principales proveedoras del cuidado mientras ellos trabajan, solo el 23,7% de las mujeres responde que son sus parejas varones quienes se hacen cargo del cuidado del bebé mientras ellas trabajan.

En segundo lugar, aparecen las abuelas (20,1%), junto a otros familiares (4,0%). En tercer y cuarto lugar de importancia se mencionan personas contratadas en el hogar (10,8%) y asistencia a centro infantil (6,5%) respectivamente. Pero esta distribución es muy distinta al considerar el sexo, ya que como señalamos para ocho de cada diez padres varones el cuidado de su bebé durante su jornada laboral se resuelve por parte de su pareja. En el caso de las mujeres, la estrategia principal de cuidado son las abuelas (35,1%). Por tanto, mientras que los varones realizan su jornada laboral con el cuidado resuelto por su pareja, las mujeres tienen que gestionar en

mayor medida éstos cuidados fuera de la pareja, involucrando a otra persona en el cuidado diario para poder realizar la jornada laboral. Esta distribución implica un trabajo diferente para unos y otras de gestión cotidiana del cuidado.

El nivel socioeconómico incide en quien es el principal proveedor de cuidados durante el primer año a lo largo de la jornada laboral de los padres. Si bien en todos los casos es el padre o madre el principal proveedor, en el nivel alto cobran importancia las soluciones extra familiares, como la contratación de personas y la asistencia a centros de cuidado infantil. Respecto a la contratación de una persona en el hogar, el 20,8% de las personas de nivel alto manifiestan que es la principal estrategia de cuidado mientras que en el nivel medio esto le sucede al 7,5%. Algo similar ocurre, aunque en menor medida, con las personas de nivel educativo terciario, ya que contratan a personas en domicilio (18,0%) en mayor medida respecto a las de nivel educativo secundaria o menor (6,2%). En cuanto a la asistencia a centros de cuidado infantil, el 10,1% de las personas de nivel socioeconómico alto y el 9,9% de las de nivel educativo terciario utilizan la asistencia al centro como principal estrategia, sin embargo, esto ocurre con el 6,0% de los de nivel medio y el 4,3% de los de nivel educativo secundario o inferior. Por tanto, en los sectores medios y en quienes tienen niveles inferiores de educación los cuidados se resuelven en mayor proporción entre los familiares respecto a los niveles y sectores más altos.

Estos resultados son coincidentes con la información proveniente de la Encuesta Continua de Hogares, que muestra que tanto la contratación de servicio doméstico como la asistencia a centros de cuidado infantil son más elevados entre los quintiles superiores (ECH, 2016).

**Tabla 71. Principal proveedor de cuidados durante el primer año del bebé por variables de corte. Total, país, 2017.**

	Su cónyuge (madre o padre)	La abuela	El abuelo	Otros familiares	Otros no familiares sin remuneración	Fue a un centro infantil	Una persona contratada en el hogar	La llevaba al trabajo conmigo	Total
Sexo	Varón	8,4*	0,5*	1,1*	0,0*	2,8*	6,1*	0,0*	100
	Mujer	35,1	2,9*	7,8	1,1*	11,3	17,0	1,0*	100
Edad	De 18 a 29 años	62,4	1,1*	4,7*	0,5*	3,7*	4,0*	0,5*	100
	De 30 a 39 años	53,8	18,7	3,6*	0,6*	7,7	13,1	0,5*	100
	40 años y más	55,0	20,8	4,5*	0,0*	6,2*	12,5*	0,0*	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	64,2	19,1	4,3	0,3*	4,3	6,2	0,7*	100
	Terciaria	43,7	21,6	3,7*	0,7*	9,9	18,0	0,0*	100
	Bajo	78,7	7,0*	5,0*	0,8*	1,9*	5,2*	1,5*	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Medio	55,6	24,7	3,9*	0,6*	6,0	7,5	0,4*	100
	Alto	44,7	17,9	3,7*	0,2*	10,1	20,8	0,0*	100
	Total	56,1	20,1	4,0	0,5*	6,5	10,8	0,4*	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (G)SG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

Respecto a quien es la persona que cuida, las abuelas son las segundas en orden de importancia en la estrategia de cuidados, luego de la madre. Sumado a las abuelas, los otros familiares que cuidan también son mayoritariamente mujeres (91,5%). Por tanto, es la red de mujeres de la familia las que se encargan mayormente del cuidado a los niños cuando son pequeños de forma de permitir la continuidad laboral de sus padres. Por su parte, en el total de los casos en que se contrata a una persona en el hogar, es una mujer. Estos resultados son coincidentes con los antecedentes de investigación que evidencian que las madres y la red de mujeres de la familia son las principales cuidadoras en los niños menores de 4 años (Batthyány, Genta, Scavino, 2017) Esta estrategia está vinculada a la idea generalizada de que el buen cuidado para los niños menores de dos años es el que se presta en domicilio a cargo de la familia, principalmente de la madre. Esta idea está influida por el saber médico que recomienda el cuidado materno, familiar y domiciliario debido sobre todo a la prevención de enfermedades y como forma de promover de la lactancia materna (Batthyány, Genta, Perrotta, 2013).

Sin embargo, la estrategia de cuidado varía en función de las distintas edades de los niños. La idea de que el cuidado de calidad es “en la casa y con la familia” (Moreno et al, 2016) empieza a cambiar a partir de los 2 años operando ciertos cambios respecto a la o el principal cuidador/a. La principal cuidadora continúa siendo la madre, sin embargo, existe evidencia de una mayor externalización de los cuidados hacia

fuera de la familia. Luego de esta edad, la población comienza a valorar las modalidades de cuidado extra-familiar como soluciones posibles que brindan beneficios para los niños (Batthyány, Genta, Scavino, 2017).

Por tanto, a medida que los niños crecen, se incrementa la asistencia a los centros infantiles y se reduce la contratación de personas en domicilio y el cuidado familiar. En los niños de 2 años, luego de los padres, aparecen mencionados los centros infantiles en orden de importancia (23,9%). Estos desplazan a la abuela (17,7%) y a las personas contratadas en domicilio (9,0%) como estrategias de cuidado.

El nivel educativo y socioeconómico inciden en estas estrategias siendo que, en el nivel alto, el uso de los centros es más altos que en los niveles bajos. Mientras el 36,5% de las personas de nivel alto mencionan utilizar el centro infantil esto ocurre con el 21,1% de nivel medio. En el caso del nivel educativo, las personas de nivel terciario mencionan que el 32,1% utilizan como principal proveedor de cuidados el centro mientras esto ocurre con el 18,6 % de los de nivel secundario o inferior.

Si bien en todos los sectores socioeconómicos la contratación de personas en domicilio como estrategia de cuidado es inferior en los niños mayores de 2 años respecto a lo que sucede con los menores de 2 años, en el 18% de los hogares de nivel alto sigue siendo la estrategia principal. Algo muy similar ocurre con el nivel educativo.

**Tabla 72. Principal proveedor de cuidados a partir de los dos años del bebé por variables de corte. Total país, 2017.**

		Su cónyuge (madre o padre)	La abuela	El abuelo	Otros familiares	Fue a un centro infantil	Una persona contratada en el hogar	La llevaba al trabajo conmigo	Total
Sexo	Varón	61,0	14,9	1,7*	1,3*	14,2	6,8*	0*	100
	Mujer	23,8	21,7	1,4*	3,3*	37,6	12,1	0,3*	100
Edad	De 18 a 29 años	54,1	23*	0*	1,3*	19,1*	2,5*	0*	100
	De 30 a 39 años	42,3	16	2,4*	2,4*	26,7	10,0	0,2*	100
Nivel educativo	40 años y más	45,6	17,2*	0,9*	2,3*	20,9	13*	0*	100
	Primaria y Secundaria	52,4	20,6	0,9*	1,8*	18,6	5,4*	0,2*	100
	Tercaria	34,8	13,2	2,6*	2,7*	32,1	14,6	0*	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	70,4	9,8*	0*	2,7*	10,9*	5,3*	0,9*	100
	Medio	48,1	21,6	1,7*	1,9*	21,1	5,5*	0*	100
	Alto	27	14,2*	2,1*	2,2*	36,5	18	0*	100
	Total	45,5	17,7	1,6*	2,1*	23,9	9,0	0,1*	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (UISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.



Al igual que sucede con los niños menores de un año, en el caso de las personas contratadas en el hogar, el sexo de quien cuida es femenino, con cifras del 100%.

Sumado a estos datos cuando observamos la estrategia de cuidado según la ocupación de las mujeres, es más frecuente la contratación de personas en domicilio (21,3%) para el cuidado de los menores de un año entre las profesionales y técnicas que entre las administrativas y vendedoras (13%) en donde la estrategia del cuidado de la abuela es más frecuente.

**Tabla 73 Principal proveedor de cuidados durante el primer año del bebé por ocupación y rama de actividad. Mujeres Total país, 2017.**

	Mujeres									
	Su cónyuge (madre o padre)	La abuela	El abuelo	Otros familiares	Otros no familiares sin remuneración	Fue a un centro infantil	Una persona contratada en el hogar	No corresponde	La llevaba al trabajo conmigo	Total
Profesionales y técnicos	20,8	28,5	4,2	4,5	1	8,2	21,3	11,4	0	100
Administrativos y vendedores	19,2	32,4	1,8	9	,6	12	13	10,6	1,4	100
Ocupaciones elementales	33,3	34,3	1,2	3,9	2,2	4,2	2,4	17,2	1,2	100
Total	21	31,1	2,6	6,9	1	10	15,1	11,4	,9	100
Comercio y servicios	22,8	30,6	2,1	6,6	,8	9,8	15	11,8	,4	100
Agropecuaria y construcción	29,4	17,1	0	3,8	3,8	14,4	7,5	20,2	3,8	100
Industria	16,9	33,2	2	13,6	0	9,9	10,4	12,2	1,8	100
Enseñanza, información y comunicación	18,6	32,9	5,2	3,7	1,4	7,6	20,9	9,7	0	100
Ns Nc	9,2	42	5,8	7,1	1,5	13,5	18,7	2,1	0	100
Total	21,2	31,2	2,6	6,8	1	10	15,2	11,3	,6	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

Finalmente, en este bloque la encuesta indaga sobre la estrategia de cuidado de los niños durante la jornada laboral durante el primer año y luego de los dos años, observándose dos situaciones diferentes. En el primer año, los padres, pero principalmente la madre es la principal cuidadora. La abuela aparece con un lugar de privilegio como cuidadora principal durante este primer año de vida, con lo que el cuidado continúa quedando en manos familiares y femeninas. En los sectores altos se destaca el uso de las personas contratadas en el hogar mientras que en el resto de los sectores es una estrategia residual. Esto es coherente con los resultados obtenidos a nivel nacional (Batthyány, Genta, Scavino, 2017).

A partir de los dos años cobra importancia la asistencia a centros infantiles como estrategia principal y se reduce la presencia familiar en el cuidado, aunque esta continua siendo importante.

## **5.6 Percepciones de género**

Este apartado analiza las percepciones acerca de los roles de género de la población, en el entendido de que estas valoraciones y opiniones inciden en el uso de los instrumentos de política pública que buscan promover el involucramiento de los varones en el cuidado. Se consultó a la población su acuerdo con diversas frases que buscan posicionar a los encuestados/as respecto a sus valoraciones acerca de los mandatos de género tradicionales.

### 5.6.1 Estereotipos de género y cuidados

En primer lugar, cabe señalar el acuerdo con la frase “Cuando hay hijos pequeños/as es mejor que la madre reduzca el tiempo que dedica al trabajo”. En este caso ocho de cada diez personas acuerdan con que las madres reduzcan su tiempo que dedican al trabajo remunerado cuando hay hijos/as pequeños. Se observa entonces, la fuerte presencia del “deber ser” de las mujeres asociado al cuidado de los niños pequeños, priorizando esta tarea a la vez que modificando el vínculo con el mercado de empleo, reduciendo su jornada de trabajo. Los antecedentes de investigación evidencian la mayor disposición de las mujeres de flexibilizar su vínculo con el mercado de trabajo ante la necesidad del cuidado de los niños pequeños. Alrededor de 3 de cada 10 mujeres consultadas estarían dispuestas a abandonar definitiva o temporariamente el empleo ante la necesidad de cuidado (Batthyány, Genta, Perrotta, 2012).

En seis de cada diez hogares donde viven parejas con niños menores de tres años, las mujeres no trabajan de forma remunerada (34,2%) o bien lo hacen a jornada parcial (24,2%). Laque la “norma del trabajador y medio” (De Henau y Himmelweit, 2006), es decir una que determina que los varones son los proveedores principales y las mujeres son trabajadoras complementarias y cuidadoras principales está presente en la sociedad uruguaya para los primeros años de los niños.

El acuerdo con la idea de que las madres deberían reducir el tiempo dedicado al trabajo remunerado ante la llegada de los niños es algo más pronunciado en las mujeres y en las personas más jóvenes. Al observar qué ocurre con el nivel educativo, se encuentra que quienes tienen nivel terciario presentan el menor nivel de acuerdo con esta frase: 77,1% vs. 87,5% de nivel secundario o inferior. Por su parte, a medida que aumenta el nivel socioeconómico, disminuye la proporción de quienes acuerdan con la idea de que las madres deberían reducir el tiempo que dedica al trabajo cuando hay hijos/as pequeños/as.

**Tabla 74. Cuando hay hijos pequeños/as es mejor que la madre reduzca el tiempo que dedica al trabajo por variables de corte. Total, país, 2017.**

		De acuerdo	En desacuerdo	NS/NC	Total
Sexo	Varón	81,3	18,1	0,6*	100
	Mujer	85,8	13,6	0,5*	100
Edad	De 18 a 29 años	87,4	12,1*	0,5*	100
	De 30 a 39 años	81,3	17,9	0,8*	100
	40 años y más	84,6	15,4*	0*	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	87,5	11,9	0,6*	100
	Terciaria	77,1	22,3	0,6*	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	86,8	12,4*	0,8*	100
	Medio	84,0	15,6	0,4*	100
	Alto	80,3	18,9	0,9*	100
Total		83,4	16	0,6*	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

Sumado a ello, la encuesta indagó también sobre la opinión acerca de que las madres están obligadas a cuidar personalmente de sus hijos/as menores de un año durante todo el día, obteniendo que siete de cada diez personas se muestran en desacuerdo. Un estudio realizado en 2011 representativo

de toda la población uruguaya indicaba que, para más de la mitad de la población, las madres están obligadas a cuidar personalmente de hijos e hijas menores de un año (55,4%) (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013). En este caso, la presente encuesta aborda específicamente a trabajadores/as privados que aportan al BPS y que recientemente fueron padres se observa que la cifra de acuerdo es inferior (29,1%). Probablemente esto se explique porque en este caso estamos indagando en mujeres que efectivamente se encuentran insertas en el mercado laboral. Quizás esta inserción laboral influye en modificar la idea generalizada de que el deber ser de las madres es estar disponible totalmente para el cuidado durante el primer año de los hijos.

Sumado a esto es interesante mencionar que en esta población las mujeres presentan menores niveles de acuerdo con la idea tradicional de que las madres deben cuidar directamente a sus hijos menores de un año respecto a los varones. Así el 32,7% de los varones acuerda con esta frase mientras que esto ocurre con el 24,8% de las mujeres. Los antecedentes de investigación (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013) no mostraban diferencias significativas en este punto entre varones y mujeres.

Las personas más jóvenes tienden a estar más de acuerdo con la idea de que las madres están obligadas a cuidar personalmente de sus hijos/as menores de un año durante todo el día. Mientras que el 38,3% de quienes tienen entre 18 y 29

años acuerdan con esta idea, lo hacen el 22,7% de quienes tienen 40 y más años. El nivel educativo tiene gran incidencia en estas percepciones, con lo cual a mayor nivel educativo es menor la proporción que acuerda con esta idea. Al igual que en los antecedentes de investigación, se observa que los más educados y quienes pertenecen a niveles socioeconómicos más altos presentan percepciones de género menos tradicionales respecto al cuidado. Así, el 37,4% las personas con nivel educativo secundario o inferior acuerdan con que las madres están obligadas a cuidar personalmente de sus hijos/as menores de un año durante todo el día. Sin embargo, tan solo el 16,3% de quienes cuentan con nivel terciario opinan lo mismo. Por su parte, prácticamente la mitad de quienes pertenecen al nivel socioeconómico bajo (48,2%) acuerdan con esta idea mientras que esto sucede con el 19,7% de quienes pertenecen al nivel socioeconómico alto.



**Tabla 75. Las madres están obligadas a cuidar personalmente de sus hijos/as menores de un año durante todo el día por variables de corte. Total, país, 2017.**

		De acuerdo	En desacuerdo	NS/NC	Total
Sexo	Varón	32,7	66,6	0,7*	100
	Mujer	24,8	74,5	0,6*	100
Edad	De 18 a 29 años	38,3	61,7	0*	100
	De 30 a 39 años	27,0	72,2	0,8*	100
	40 años y más	22,7	76,1	1,2*	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	37,4	61,9	0,7*	100
	Terciaria	16,3	83	0,7*	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	48,2	51,8	0*	100
	Medio	28,6	70,9	0,6*	100
	Alto	19,7	79,1	1,3*	100
Total		29,1	70,3	0,7*	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

El acuerdo con que las madres están obligadas a cuidar es más frecuente entre los que se ocupan en ocupaciones elementales (41,8%) que entre los administrativos y vendedores (27, %) y menos aún entre los profesionales y técnicos (20,9%). En cuanto a las ramas de actividad, existen sectores como el agropecuario y la construcción que tienen altos niveles de acuerdo con esta frase (45,5%).

**Tabla 76. Acuerdo con la frase “Las madres están obligadas a cuidar personalmente de sus hijos/as menores de un año durante todo el día” por ocupación y rama de actividad. Total, país, 2017.**

		Muy de acuerdo, de acuerdo	En desacuerdo, muy en desacuerdo	No corresponde	Total
Ocupación	Profesionales y técnicos/as	20,9	78,1	0,9	100
	Administrativos/as y vendedores/as	27,9	71,4	0,7	100
	Ocupaciones elementales	41,8	57,8	0,4	100
	Total	29,1	70,3	0,7	100
Rama de Actividad	Comercio y servicios	28,1	71,3	0,6	100
	Agropecuarios y construcción	45,5	54,5	0,0	100
	Industria	27,3	72,7	0,0	100
	Enseñanza, información y comunicación	<b>17,9</b>	80,1	2,0	100
	Total	28,8	70,6	0,7	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

En relación con este punto, prácticamente la totalidad de la población acuerda con que los varones deberían compartir

las tareas del hogar con las mujeres para que éstas puedan desarrollarse fuera del hogar. Por tanto, en esta población de varones y mujeres insertos en el mercado laboral está presente la idea de que las mujeres deben desarrollarse en este ámbito y que para eso es necesario el involucramiento de los varones en el cuidado.

**Tabla 77. Los varones deberían compartir las tareas del hogar con las mujeres para que éstas puedan desarrollarse fuera del hogar por variables de corte. Total, país, 2017.**

		De acuerdo	En desacuerdo	NS/NC	Total
Sexo	Varón	97,0	2,6*	0,4*	100
	Mujer	96,6	3,0*	0,4*	100
Edad	De 18 a 29 años	97,2	2,8*	0*	100
	De 30 a 39 años	97,1	2,4*	0,5*	100
	40 años y más	95,2	4,1*	0*	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	96,7	3,0*	0,3*	100
	Terciaria	97,0	2,6*	0,5*	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	97,5	2,5*	0*	100
	Medio	96,1	3,2*	0,7*	100
	Alto	97,9	2,1*	0*	100
Total		96,8	2,8*	0,4*	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

En sintonía con el lugar de importancia que la población encuestada le otorga al trabajo remunerado en las mujeres, ocho de cada diez personas se muestran en desacuerdo con la frase “Las mujeres deben elegir carreras que no interfieran con un futuro proyecto de familia”. Sin embargo, se observan algunas diferencias entre distintos grupos poblacionales que manifiestan que la valoración sobre el desarrollo laboral de las mujeres de forma independiente a la maternidad es heterogénea.

Uno de cada cinco varones acuerda con esta idea (20,9%) mientras que esto ocurre con el 12,1% de las mujeres. Las personas más jóvenes acuerdan más que el resto (27,7% de los casos) con que las mujeres deben elegir carreras que no interfieran con un futuro proyecto de familia. De igual forma, el acuerdo con esta idea es muy superior entre quienes pertenecen al nivel socioeconómico bajo respecto al nivel medio.

**Tabla 78. Las mujeres deben elegir carreras que no interfieran con un futuro proyecto de familia por variables de corte. Total, país, 2017.**

		De acuerdo	En desacuerdo	NS / NC	Total
Sexo	Varón	20,9	78,9	0,3*	100
	Mujer	12,1	87,4	0,4*	100
Edad	De 18 a 29 años	27,7	71,9	0,5*	100
	De 30 a 39 años	14,0	85,6	0,4*	100
	40 años y más	10,9*	89,1	0*	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	24,3	75,5	0,2*	100
	Terciaria	5,4*	94,0	0,6*	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	39,9	60,1	0*	100
	Medio	15,8	83,9	0,3*	100
	Alto	6,5*	92,8	0,7*	100
Total		16,8	82,8	0,4*	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

Es más frecuente el acuerdo con esta idea entre los que se dedican a ocupaciones elementales (31,8% respecto a los profesionales (10,2%) y los administrativos y vendedores (12,9%).

**Tabla 79. Acuerdo con la frase “Las mujeres deben elegir carreras que no interfieran con un futuro proyecto de familia” por ocupación y rama de actividad. Total, país, 2017**

		Muy de acuerdo, de acuerdo	En desacuerdo, muy en desacuerdo	No corresponde	Total
Ocupación	Profesionales y técnicos/as	10,2	89,8	0,0	100
	Administrativos/as y Vendedores/as	12,9	86,6	0,5	100
	Ocupaciones elementales	31,8	67,6	0,6	100
	Total	16,8	82,8	0,4	100
Rama de Actividad	Comercio y servicios	13,7	86,1	0,2	100
	Agropecuarios y construcción	30,7*	68,2	1,1	100
	Industria	25,0*	74,2	0,8	100
	Enseñanza, información y Comunicación	12,0*	88	0,0	100
	Total	17,1*	82,6	0,4	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*En negrita:** el número de casos no es representativo.

Ahora bien, la encuesta indaga en algunas ideas relacionadas al medio horario con el objetivo de saber si existen valoraciones que generen resistencias al uso de medio horario para cuidados de parte de los varones. El 75,4% de la población manifiesta que el medio horario para cuidados es sobre todo para las mujeres. Probablemente esta respuesta mayoritaria está evidenciando esta asociación de las mujeres con el cuidado en los primeros meses de vida de los hijos, lo cual puede basarse en la importancia otorgada a la lactancia materna exclusiva en los seis primeros meses.

Esta cifra es coincidente con la práctica de uso, que indica que son las mujeres quienes lo usan en la gran mayoría de los casos. Sin embargo, esta postura presenta significativas diferencias según nivel educativo: mientras que el 82,5% de quienes tienen nivel secundario o inferior acuerdan con que el medio horario es sobre todo para las mujeres, esto sucede con el 64,7% de las personas de nivel terciario. En este sentido, más de un tercio de las personas de nivel terciario se declaran en desacuerdo con esta idea, con lo cual cabría esperar un mayor uso por parte de los varones de altos niveles educativos de esta prestación.

Al analizar qué sucede con el nivel socioeconómico se observa que son las personas de nivel socioeconómico bajo quienes acuerdan en mayor medida que el medio horario es sobre todo para las mujeres.

**Tabla 80. El medio horario para cuidado del bebé es sobre todo para las mujeres por variables de corte. Total, país, 2017.**

		De acuerdo	En desacuerdo	No sabe / No contesta	Total
Sexo	Varón	75,9	23,9	0,2*	100
	Mujer	74,9	24,9	0,1*	100
Edad	De 18 a 29 años	75,7	24,3	0*	100
	De 30 a 39 años	74,3	25,7	0*	100
	40 años y más	78,9	20,1	1,0*	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	82,5	17,4	0,1*	100
	Terciaria	64,7	35,0	0,3*	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	82,5	17,5*	0*	100
	Medio	74,3	25,4	0,3*	100
	Alto	74,0	26,0	0*	100
Total		75,4	24,4	0,2*	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

La idea de que el medio horario es sobre todo para las mujeres está más presente entre las personas con ocupaciones elementales y los administrativos y vendedores respecto a los profesionales y técnicos. Así el 83,3% de las personas empleadas en ocupaciones elementales y el 76% de quienes



lo hacen como administrativos y vendedores están de acuerdo con que es sobre todo para mujeres mientras esto ocurre con el 68,9% de los/as profesionales y técnicos/as. Es más frecuente esta idea entre quienes se insertan en la actividad agropecuaria y la construcción y menos frecuente entre quienes lo hacen en enseñanza, información y comunicación.

**Tabla 81. Acuerdo con la frase “El medio horario para cuidado del bebé es sobre todo para las mujeres” por ocupación y rama de actividad. Total, país, 2017.**

		Muy de acuerdo, de acuerdo	En desacuerdo, muy en desacuerdo	No corresponde	Total
Ocupación	Profesionales y técnicos/as	68,9	31,1	0	100
	Administrativos/as y vendedores/as	76,0	23,7	0,3	100
	Ocupaciones elementales	83,3	16,5*	0,2	100
	Total	75,4	24,4	0,2	100
Rama de Actividad	Comercio y servicios	74,3	25,4	0,3	100
	Agropecuarios y construcción	83,1	16,9*	0	100
	Industria	79,4	20,6*	0	100
	Enseñanza, información y comunicación	70,1	29,9	0	100
	Total	75,3	24,6	0,2	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

La encuesta indaga también acerca de la percepción de que el medio horario sea una prestación destinada únicamente-

te a grupos privilegiados que pueden permitirse usarla. El 74,3% de la población no percibe que el medio horario sea un privilegio que solo pueden usar los trabajadores que pueden permitírselo. Sin embargo, cabe destacar que las personas de 40 años y más manifiestan en mayor medida que el resto que este es un instrumento que solo pueden usar trabajadores/as privilegiados/as alcanzando a un tercio de esta población. Son las personas de menor nivel educativo y de menor nivel socioeconómico las que acuerdan en mayor medida con esta idea. Mientras que un 42,8% de las personas de nivel socioeconómico bajo perciben que el medio horario es sólo para trabajadores/as privilegiados/as, esto opina el 20,8% de quienes pertenecen al nivel socioeconómico alto. Esta percepción probablemente afecte su uso por parte de los sectores de menores ingresos, por lo que sería importante reforzar a través de campañas informativas sobre este derecho, informando sobre la existencia o la inexistencia de costos reales para los distintos tipos de trabajadores del sector privado.

**Tabla 82. El medio horario es sólo para trabajadores/as privilegiados/as que pueden permitirse usarlo por variables de corte. Total, país, 2017.**

		De acuerdo	En desacuerdo	NS / NC	Total
Sexo	Varón	25,9	73,5	0,6*	100
	Mujer	24,5	75,1	0,4*	100
Edad	De 18 a 29 años	25,9	74,1	0*	100
	De 30 a 39 años	22,9	76,3	0,8*	100
	40 años y más	32,3	67,7	0*	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	29,4	70	0,6*	100
	Terciaria	18,9	80,7	0,3*	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	42,8	56,9	0,3*	100
	Medio	22,8	76,5	0,7*	100
	Alto	20,8	79,1	0,2*	100
Total		25,3	74,3	0,5*	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

La idea de que el medio horario es solo para trabajadores privilegiados, es más frecuente entre quienes tiene ocupaciones elementales respecto a quienes son profesionales y técnicos. Así el 34,2% de quienes tienen ocupaciones elementales acuerdan con esta idea mientras esto ocurre con el 19% entre los profesionales y técnicos. En cuanto a las ramas de actividad esta idea es más frecuente en la industria.

**Tabla 83. Acuerdo con la frase “El medio horario es sólo para trabajadores/as privilegiados/as que pueden permitirse usarlo” por ocupación y rama de actividad. Total, país, 2017.**

		Muy de acuerdo, de acuerdo	En desacuerdo, muy en desacuerdo	No corresponde	Total
Ocupación	Profesionales y técnicos/as	19,1	80,8	0,1	100
	Administrativos/as y vendedores/as	24,9	74,5	0,6	100
	Ocupaciones elementales	34,2	65	0,8	100
	Total	25,3	74,3	0,5	100
Rama de Actividad	Comercio y servicios	25,9	73,8	0,3	100
	Agropecuarios y construcción	25,7*	72	2,2	100
	Industria	30,9	69,1	0	100
	Enseñanza, información y comunicación	17,8*	82,2	0	100
	Total	25	74,5	0,5	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

Otra percepción relevada refiere a la potencialidad de la prestación del medio horario como herramienta para promover la corresponsabilidad entre varones y mujeres en el cuidado infantil. En esta línea se consulta a la población sobre su opinión respecto a si los varones utilizan el medio horario para compartir el cuidado o como una estrategia para reducir horario de trabajo sin perder ingresos.

Ocho de cada diez personas no creen que los varones que usan el medio horario lo hagan para trabajar menos. Por tanto, la población percibe que los varones que hacen uso del medio horario lo hacen para involucrarse en el cuidado infantil. Este dato es relevante porque legitima a la prestación como una potencial herramienta de cambio hacia relaciones de género más equitativas.

La percepción sobre si el medio horario es una estrategia solamente de reducción horaria para los varones es más mencionada por ellos que por las mujeres. Así el 21,5% está de acuerdo con esta idea mientras esto ocurre con el 13,9% de las mujeres.

Se observa que el nivel educativo y el nivel socioeconómico inciden en las percepciones acerca del rol de los varones en el cuidado de forma que a menores niveles se observan menores percepciones sobre la corresponsabilidad de género en los cuidados. Así, las personas menos educadas y de menor nivel socioeconómico tienden a estar más de acuerdo

que el resto con que los varones que usan el medio horario lo hacen para trabajar menos.

**Tabla 84. Los hombres que usan el medio horario lo hacen para trabajar menos pero no para involucrarse más en el cuidado del bebé por variables de corte. Total, país, 2017.**

		De acuerdo	En desacuerdo	No sabe / No contesta	Total
Sexo	Varón	21,5	75,5	3,0	100
	Mujer	13,9	83,2	2,9	100
Edad	De 18 a 29 años	22,0	75,4	2,5	100
	De 30 a 39 años	15,5	82,4	2,1	100
	40 años y más	20,5	73,0	6,4	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	20,8	76,6	2,7	100
	Terciaria	13,9	82,8	3,4	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	25,2	73,0	1,8	100
	Medio	17,1	80,1	2,8	100
	Alto	16,0	80,1	3,9	100
Total		18,0	79,0	2,9	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

En cuanto a las ocupaciones que se acercan a estas ideas más tradicionales, en las elementales se observa el mayor nivel de acuerdo (26%) frente a un 15% en las otras ocupaciones.

**Tabla 85. Acuerdo con la frase “Los hombres que usan el medio horario lo hacen para trabajar menos pero no para involucrarse más en el cuidado del bebé” por ocupación y rama de actividad. Total, país, 2017.**

		Muy de acuerdo, de acuerdo	En desacuerdo, muy en desacuerdo	No corresponde	Total
Ocupación	Profesionales y técnicos	15,5	79,9	4,6	100
	Administrativos y vendedores	15,1	82,3	2,6	100
	Ocupaciones elementales	26	72,6	1,4	100
	Total	18	79	2,9	100
Rama de Actividad	Comercio y servicios	15,5	81,3	3,3	100
	Agropecuarios y construcción	27,0*	73	0,0	100
	Industria	25,5*	73,4	1,0	100
	Enseñanza, información y comunicación	10,5*	83,3	6,3	100
	Total	18,3	78,7	3,0	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*En negrita:** el número de casos no es representativo.



En sintonía con esto, el 92,2% de la población acuerda con que los varones suelen usar la licencia por paternidad para estar más presentes en el cuidado de sus bebés. Esta opinión presenta porcentajes más altos entre quienes tienen nivel educativo y socioeconómico mayor. Así el 93,4% de quienes tienen nivel terciario opinan favorablemente respecto a que los varones usan la licencia paternal para involucrarse más en los cuidados, mientras que ocurre lo mismo con el 91,3% de los de nivel secundario o inferior. Algo similar ocurre con los distintos sectores socioeconómicos, aunque de forma menos acentuada.

**Tabla 86. Los varones suelen usar la licencia por paternidad para estar más presentes en el cuidado de sus bebés por variables de corte. Total, país, 2017.**

		De acuerdo	En desacuerdo	No sabe/ No contesta	Total
Sexo	Varón	91,6	7,5*	1,0	100
	Mujer	92,9	6,4	0,7	100
Edad	De 18 a 29 años	91,2	7,9*	0,9	100
	De 30 a 39 años	92,8	6,3	0,9	100
	40 años y más	91,4	8,0*	0,6	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	91,3	8,0	0,7	100
	Terciaria	93,4	5,5*	1,1	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	87,5	11,0*	1,5	100
	Medio	93,1	6,4	0,5	100
	Alto	92,7	6,1*	1,2	100
Total		92,2	7,0	0,9	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

Otra de las cuestiones abordadas refería a la opinión sobre si la ampliación de la licencia por maternidad podría potencialmente generar costos para las mujeres porque se prefiera contratar varones. Existen antecedentes de investigación que dan cuenta de que una de las barreras al acceso de las mu-

jeros al mercado de trabajo es la percepción de los empleadores de que las mujeres son más costosas debido al uso de las licencias maternales.

La mitad de la población piensa que una medida como la ampliación de la duración de la licencia por maternidad podría generar que se prefiera contratar varones, lo cual es más mencionado por las personas educadas y de mayor nivel socioeconómico.

**Tabla 87. Ampliar la duración de la licencia por maternidad podría generar que se prefiera contratar varones por variables de corte. Total, país, 2017.**

		Muy de acuerdo o de acuerdo	Muy en desacuerdo o en desacuerdo	No sabe / No contesta	Total
Sexo	Varón	48,7	48,2	3,1	100
	Mujer	52,1	46,4	1,5	100
Edad	De 18 a 29 años	45,8	52,2	2,1	100
	De 30 a 39 años	52,7	44,9	2,5	100
	40 años y más	48,5	49,0	2,5	100
Máximo nivel educativo alcanzado	Primaria o Secundaria	46,6	50,4	3,0	100
	Terciaria	55,7	42,8	1,5	100
Tramos Nivel Socioeconómico	Bajo	44,1	51,4	4,4	100
	Medio	47,6	50,6	1,9	100
	Alto	59,1	38,6	2,4	100
Total		50,2	47,4	2,4	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

El acuerdo con si la ampliación de la licencia por maternidad podría generar que se prefiera contratar varones es más elevado entre los profesionales alcanzando a un 55%, frente a un 46% en ocupaciones elementales. También es más frecuente en la industria (55%) respecto a comercio y servicios (47%)

**Tabla 88. Acuerdo con la frase “Ampliar la duración de la licencia por maternidad podría generar que se prefiera contratar varones” por ocupación y rama de actividad. Total, país, 2017.**

		Muy de acuerdo, de acuerdo	En desacuerdo, muy en desacuerdo	No corresponde	Total
Ocupación	Profesionales y técnicos	55	42,5	2,5	100
	Administrativos y vendedores	48,6	50,4	1	100
	Ocupaciones elementales	46,3	49,2	4,5	100
	Total	50,2	47,4	2,4	100
Rama de Actividad	Comercio y servicios	47,4	51,2	1,4	100
	Agropecuarios y construcción	49,3	42,9	7,7	100
	Industria	55,3	43,9	0,7	100
	Enseñanza, información y comunicación	51,8	46,9	1,3	100
	Total	50,3	47,5	2,2	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*En negrita:** el número de casos no es representativo.

En síntesis, la población encuestada presenta ciertas diferencias en cuanto a las valoraciones sobre los mandatos de género en comparación con la población general. En aspec-

tos como la valoración sobre el trabajo remunerado de las mujeres y la asociación del deber ser de las mujeres con los cuidados se manifiesta menos tradicional que la población general, sobre todo en el caso de la opinión de las mujeres. Probablemente esto se explique porque las mujeres encuestadas están insertas en el mercado laboral y eso incida en sus opiniones.

Respecto al medio horario, la población manifiesta una opinión favorable a que es una herramienta que promueve la corresponsabilidad en los cuidados entre varones y mujeres. Sin embargo, esta opinión es menos favorable en los niveles socioeconómicos y educativos más bajos y en algunas ocupaciones y ramas de actividad.

### **5.6.2 Estereotipos y Uso de licencias**

Los antecedentes señalan que las personas con ideas más igualitarias sobre varones y mujeres tienen comportamientos sobre el uso de los permisos tendientes a compartir las tareas respecto a quienes tienen ideas más tradicionales sobre la división sexual del trabajo. La encuesta no arroja información que permita afirmar este vínculo pero los datos relevados muestran cierta tendencia que va en la misma línea.

Comenzando por el acuerdo con los estereotipos y la licencia maternal, en cuanto a la frase “Cuando hay hijos pequeños/

as es mejor que la madre reduzca el tiempo que dedica al trabajo”, el acuerdo es mayor entre las mujeres que usaron más tiempo de la licencia maternal de la que la ley prevé (92,1% vs 85% que usaron el tiempo estipulado).

**Tabla 89. Acuerdo o desacuerdo con “Cuando hay hijos pequeños/as es mejor que la madre reduzca el tiempo que dedica al trabajo” según utilización de la licencia por maternidad. Total país, 2017.**

		Todo el tiempo	Una parte	No la usó	Uso más tiempo	Total
Cuando hay hijos pequeños/as es mejor que la madre reduzca el tiempo que dedica al trabajo.	De acuerdo	85,0	81,0*	94,3*	92,1	85,8
	En desacuerdo	14,5	16,1*	5,7*	7,9*	13,6
	No corresponde	0,5*	2,9*	0,0*	0,0*	0,5*
	Total	100	100	100	100	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

En cuanto al uso que hacen los varones de la licencia paternal, encontramos diferencias en el uso según el acuerdo con algunas de las ideas consultadas. En relación a la frase “las madres están obligadas a cuidar personalmente a los niños menores de un año”, se observó mayor desacuerdo entre los

varones que usaron la licencia paternal (65,3%) o lo hicieron más tiempo del que prevé la ley (73,3%). Los varones que no usaron la licencia por paternidad presentan el menor nivel de desacuerdo con la frase (62,9%).

En cuanto a la frase “Los varones suelen usar la licencia por paternidad para estar más presentes en el cuidado de sus bebés”, no hay diferencias importantes entre quienes usaron o no usaron la licencia aunque existe mayor acuerdo entre quienes la usaron o la usaron más tiempo del que prevé la ley.



**Tabla 90. Acuerdo o desacuerdo con frases sobre género y crianza, según utilización de la licencia paternal. Varones. Total, país, 2017.**

		Todo el tiempo	Una parte	No la usó	Uso más tiempo	Total
Las madres están obligadas a cuidar personalmente de sus hijos/as menores de 1 año durante todo el día.	De acuerdo	33,9	14,7*	36,0*	26,7*	32,7
	En desacuerdo	65,3	85,3*	62,9	73,3	66,6
	No corresponde	0,8*	0,0*	1,1*	0,0*	0,7*
Los varones suelen usar la licencia por paternidad para estar más presentes en el cuidado de sus bebés	De acuerdo	92,5	78,0*	90,5	92,1	91,6
	En desacuerdo	6,9*	22,0*	6,3*	7,9*	7,5*
	No corresponde	0,6*	0,0*	3,2*	0,0*	1,0*

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.

El siguiente cuadro muestra el acuerdo con las frases consultadas según el uso del medio horario para cuidados.

Existen algunas frases con significativas diferencias entre quienes usaron el medio horario que entre quienes no lo hicieron. Respecto a frases que destacan el deber ser de las mujeres en el cuidado, quienes no usaron el medio horario

acuerdan en mayor medida con las ideas más tradicionales que quienes si lo usaron.

En la frase “cuando hay hijos pequeños/as es mejor que la madre reduzca el tiempo que dedica al trabajo” el acuerdo es mayor entre quienes usaron el medio horario (85,5%) que entre quienes no lo hicieron (82,2%). Lo mismo ocurre con la frase “Las madres están obligadas a cuidar personalmente de sus hijos/as menores de 1 año durante todo el día” ya que el acuerdo es mayor entre quienes no usaron el medio horario (32,1%) que entre quienes si lo usaron (23,8%). Lo mismo ocurre con la frase “Las mujeres deben elegir carreras que no interfieran con un futuro proyecto de familia” ya que entre quienes hicieron uso, los porcentajes de acuerdo son menores frente a los que no hicieron uso. El 18,7% de quienes no lo usaron acuerdan con esta afirmación mientras que lo hace el 12,8% de quienes la usaron.

En cuanto a las frases que efectivamente destacan el medio horario como medida de corresponsabilidad también encontramos diferencias entre quienes usaron y quienes no usaron el medio horario. La idea de que el medio horario para el cuidado del bebe es sobre todo para las mujeres mantiene el mismo nivel de acuerdo entre quienes lo usaron y quienes no lo hicieron. Sin embargo, ante la frase “Los hombres que usan el medio horario lo hacen para trabajar menos pero no para involucrarse más en el cuidado del bebé”, acuerdan en mayor proporción quienes no lo usaron 21,5% que quienes sí

lo hicieron 11,5%. Probablemente esto esté mostrando que tener la experiencia en la utilización del permiso contribuye con valorar el rol de los padres en el cuidado infantil en edades tempranas. El interrogante es si valoración “negativa” del rol paterno ocurre de forma previa a la decisión sobre renunciar al medio horario y eso explica porque los varones no hacen uso de la misma o si los que efectivamente tienen la experiencia, luego de la misma comienzan a valorar el rol paterno en los cuidados.

Algo similar ocurre con la frase “Los varones suelen usar la licencia por paternidad para estar más presentes en el cuidado de sus bebés” ya que mientras el 95% de las personas que usaron el medio horario acuerdan con la frase, lo hacen el 90% de quienes no lo usaron.

Finalmente, el acuerdo con la frase “El medio horario es sólo para trabajadores/as privilegiados/as que pueden permitirse usarlo” es más importante entre quienes no hicieron uso (27,7%) que entre quienes lo hicieron (20,7%).

**Tabla 91. Acuerdo o desacuerdo con frases sobre género y crianza, según utilización del medio horario. Varones y mujeres. Total país, 2017.**

		Todo el tiempo	Una parte	No lo usó	Total
Cuando hay hijos pequeños/as es mejor que la madre reduzca el tiempo que dedica al trabajo.	De acuerdo	85,5	86,3	82,2	83,4
	En desacuerdo	14,2	13,7*	17,0	16,0
	No corresponde	0,3*	0,0*	0,8*	0,6*
El medio horario para cuidado del bebé es sobre todo para las mujeres.	De acuerdo	76,6	55,1*	76,0	75,4
	En desacuerdo	23,4	44,9*	23,7	24,4
	No corresponde	0,0*	0,0*	0,3*	0,2*
Las madres están obligadas a cuidar personalmente de sus hijos/as menores de 1 año durante todo el día.	De acuerdo	23,8	19,5*	32,1	29,1
	En desacuerdo	75,2	80,5	67,3	70,3
	No corresponde	0,9*	0,0*	0,6*	0,7*
Los hombres que usan el medio horario lo hacen para trabajar menos pero no para involucrarse más en el cuidado del bebé.	De acuerdo	11,5	13,3*	21,5	18,0
	En desacuerdo	86,7	80,1	75,2	79,0
	No corresponde	1,7*	6,6*	3,3*	2,9*
Las mujeres deben elegir carreras que no interfieran con un futuro proyecto de	De acuerdo	12,8	20,3*	18,7	16,8
	En desacuerdo	87,1	79,7	80,9	82,8
	No corresponde	0,1*	0,0*	0,5*	0,4*

Los varones suelen usar la licencia por paternidad para estar más presentes en el cuidado de sus bebés	De acuerdo	95,0	92,5	90,8	92,2
	En desacuerdo	3,8*	7,5*	8,5	7,0
	No corresponde	1,3*	0,0*	0,7*	0,9*
El medio horario es sólo para trabajadores/as privilegiados/as que pueden permitirse usarlo.	De acuerdo	20,7	22,0*	27,7	25,3
	En desacuerdo	79,2	78,0	71,7	74,3
	No corresponde	0,1*	0,0*	0,7*	0,5*

**Fuente:** elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta de Usos de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (GISG – DS-FCS-UDELAR).

**\*Nota:** el número de casos no es representativo.



## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**





## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las extensiones en el régimen de licencias maternal y paternal, así como en la instalación del medio horario por cuidados para el sector privado en Uruguay significan un importante avance en materia del derecho al cuidado, posibilitando que madres y padres puedan articular mejor sus responsabilidades familiares y laborales. Estas medidas se inscriben en el marco de la instalación del Sistema de Cuidados en el país, el cual se propone garantizar el derecho al cuidado de la población así como contribuir a una distribución más justa de los cuidados, involucrando en mayor medida a los varones así como a otros agentes responsables de esta función, como el Estado y el mercado.

Al analizar los antecedentes internacionales, observamos que las extensiones en las licencias así como el medio horario hasta los seis meses de vida del niño/a transferible entre madre o padre aparecen como medidas sobre las que cabe esperar poco impacto en la división sexual del trabajo y en las modificaciones esperadas respecto al mayor involucramiento masculino en los cuidados. Frente al poco uso por parte de los varones de los permisos transferibles, la experiencia europea llevó a la necesidad de establecer tiempos de ausencia del mercado laboral exclusivos para padres, para poder incidir efectivamente en los cambios deseados en la corresponsabi-

lidad de género en los cuidados. Sin embargo, si se contextualizan estos cambios con la realidad de la región, Uruguay parece posicionarse entre los países más avanzados en relación a la promoción de la corresponsabilidad de género en los cuidados, al considerar la duración de la licencia paternal y la posibilidad de que los varones hagan uso del medio horario.

En relación al conocimiento sobre los instrumentos analizados, se destaca un conocimiento prácticamente universal de las licencias maternales y paternales, y un conocimiento extendido del medio horario. La duración de estos permisos es menos conocida, observándose que la ampliación de dos semanas de la licencia maternal presenta un bajo conocimiento entre la población usuaria. Se observan importantes diferencias en el conocimiento según ciertas variables de corte que requieren ser atendidas desde la política pública a partir de un reforzamiento de la difusión de la existencia y características de los permisos que considere enfáticamente diferentes estrategias de comunicación según diversos grupos. Las personas menos educadas, de menor nivel socioeconómico y que trabajan en ocupaciones elementales, así como quienes lo hacen en el sector de la construcción y el agro son las que menos conocen la existencia y características de los permisos, por lo que se presentan como un público de especial atención en la difusión de estos derechos.

Se observa una gran disconformidad con la duración de la licencia maternal y paternal actual, lo que indica una ten-

sión y conflicto entre las expectativas y percepciones de las mujeres y varones trabajadores acerca del buen cuidado de los bebés y lo que la normativa garantiza. Siete de cada diez personas opina que la licencia maternal debería durar más tiempo y si nos centramos en quienes ejercen el derecho, las mujeres, este porcentaje se eleva a 85,1%. Este conflicto seguramente implique tensiones y angustia para gran parte de las mujeres que entienden que se requiere de mayor tiempo de presencia materna al cuidado de los bebés en los primeros meses vida. También la mayor parte de la población opina que deben extenderse las licencias paternales. En concordancia con este punto, un grupo considerable de mujeres trabajadoras del sector privado (cuatro de cada diez) y de varones trabajadores (uno de cada tres) desarrollan como estrategia el uso de su licencia reglamentaria luego de la maternal y paternal para aplazar su reintegro al trabajo. Es importante recordar que la licencia reglamentaria no tiene como objetivo el cuidado de dependientes sino del descanso laboral que se considera necesario luego del trabajo anual.

Las personas menos educadas, de nivel socioeconómico bajo y empleadas en ocupaciones elementales o en el sector agropecuario y de la construcción son las que se muestran más conformes con la duración actual de las licencias y el medio horario, y menos proclives a extenderlas. Estudios anteriores realizados en el país mostraban que las personas de niveles socioeconómicos bajos presentaban patrones más familistas y maternalistas en relación a los cuidados. Esto

llevaría a pensar que se mostrarían más favorables a una extensión de la presencia de las madres en los hogares luego del nacimiento y por ende que estarían a favor de extender la licencia maternal. Sin embargo, ocurre que son los sectores mejor posicionados socialmente y más educados quienes reclaman extensiones de los permisos para cuidados.

Este hallazgo, puede ser explicado en función de al menos tres hipótesis. Una refiere a que el grupo de trabajadores/as menos educado y en empleos de peor calidad perciba que un aumento de estos permisos contraiga riesgos respecto a mantener o acceder a un empleo así como mayores costos económicos. Debe considerarse que son estas personas quienes perciben o quienes tienen en mayor medida costos económicos asociados al uso de los permisos para el cuidado. Por otra parte, también es probable que este grupo de trabajadores/as, esté menos habituado a gozar de los derechos laborales que para otros colectivos resultan habituales, con lo cual no se comporten de la misma manera en cuanto a la conformidad sobre un derecho, siendo menos exigentes que otros colectivos.

Vinculado con esto, otro asunto de relevancia que surge de la investigación refiere a los costos económicos que la población usuaria percibe que existen para quienes hacen uso de los permisos para el cuidado. Seis de cada diez personas identifican que existen costos asociados al uso de las licencias. Esta proporción resulta llamativamente alta cuando la

normativa en Uruguay garantiza al 100% la retribución económica durante los períodos de licencias y medio horario y cuenta con legislación que protege a las trabajadoras contra el despido asociado al embarazo. En el mismo sentido, resulta preocupante que trabajadoras uruguayas del sector privado afirmen no usar la licencia maternal ni el medio horario por los costos económicos que implica. Sumado a ello, una de cada tres mujeres que han hecho uso de la licencia maternal y un cuarto de quienes hicieron uso del medio horario declara haber perdido ingresos. Por tanto, estas percepciones requieren ser analizadas con mayor profundidad en posteriores estudios de forma de identificar la existencia o no de costos reales según cada tipo de trabajador/a del sector privado. Esta información es necesaria para lograr una mejor difusión de las características de estos subsidios en lo relativo a su retribución económica y de esa forma promover su uso.

En otro orden, la mayor parte de la población potencialmente usuaria de las licencias opina que se discrimina a las mujeres por hacer uso de la licencia por maternidad (dos tercios). Al considerar la opinión de las mujeres, notamos que más de un cuarto opina que se discrimina mucho a las mujeres que hacen uso de la licencia maternal, lo cual se agrava para las mujeres de nivel socioeconómico bajo. Al tratarse de mujeres con una experiencia reciente de uso de la licencia maternal, se entiende necesario llamar la atención de los organismos que regulan y controlan el ejercicio de estos derechos

en el ámbito laboral. En el caso de la licencia paternal, estas cifras son más reducidas seguramente debido a su menor duración, y a una actitud favorable a que los varones participen en el cuidado de los hijos durante los primeros días. También son seis de cada diez personas quienes piensan que se discrimina a quienes hacen uso del medio horario, sean mujeres o varones.

En relación al uso de los tres permisos, la licencia maternal es el instrumento disponible más utilizado, alcanzando al 96,6% de mujeres. Sin embargo, no todas las mujeres hicieron uso del tiempo establecido por la normativa. Aproximadamente 5200 mujeres no usaron la licencia maternal o usaron menos del tiempo establecido en los últimos cuatro años, lo cual es más frecuente entre quienes pertenecen al nivel socioeconómico bajo. El uso de la licencia paternal es menor y alcanza al 83 % de los varones. En este sentido, uno de cada cinco padres no se toma licencia por paternidad o no lo hace en su duración completa. Sin embargo, un dato importante a destacar es que éstos han aumentado sustantivamente su uso en los últimos años de acuerdo a los datos de BPS, lo cual habla de una apropiación de este derecho que requiere ser destacada.

En relación al medio horario, tal cual muestran los antecedentes nacionales en base a datos del BPS (Batthyány, Genta y Perrotta, 2015) y los internacionales (Castro y Pazos, 2007, Meil et al, 2013, Flaquer y Escobedo, 2014, Lupica, 2015), son

las mujeres quienes más hacen uso del medio horario para cuidados, alcanzando a siete de cada diez encuestadas. Son las mujeres de entre 30 y 39 años, las más educadas y las pertenecientes al nivel socioeconómico más alto las que más hacen uso, mostrando diferencias sustantivas. Considerando otras características, las mujeres no asalariadas, quienes trabajan en micro empresas y en ocupaciones elementales hacen menor uso del medio horario así como quienes se insertan en el sector agropecuario y la construcción. El medio horario es menos utilizado también por las mujeres del interior.

Se observa por tanto que a pesar de la existencia del derecho formal para brindar cuidado durante los primeros seis meses de los hijos/as a las trabajadoras del sector privado que aportan al BPS, se evidencian desigualdades a la hora de hacer uso del mismo mostrando la necesidad de realizar acciones de promoción de este instrumento que deben ser focalizados para distintos grupos de trabajadoras y sectores de actividad. La lactancia y la presencia materna que garantice el cuidado del bebé durante los primeros meses son las principales razones para hacer uso del medio horario por parte de las mujeres, lo cual se observa en todas las edades, niveles educativos y socioeconómicos. Cabe destacar que la experiencia del medio horario presenta altos niveles de satisfacción alcanzando a nueve de cada diez usuarias.

En relación a las razones de no uso del medio horario, mien-

tras las razones más frecuentes de los varones están vinculadas a roles de género de las mujeres que las ligan al cuidado en los primeros meses de vida de los bebés (amamantamiento, mujer como mejor cuidadora), en el caso de las mujeres las principales razones para no hacer uso del medio horario están vinculadas a barreras en el mercado laboral (pérdida de ingresos, dificultades de articulación trabajo y cuidados).

A pesar de este bajo uso por parte de los varones del medio horario, los hallazgos analizados en este informe confirman la presencia de un contexto favorable en el país a la implementación de medidas que amplíen la participación de los padres en el cuidado, dado que la población uruguaya considera que son positivas y útiles para incidir en un involucramiento de los varones en el desempeño de las tareas de cuidado.

Se observa un acuerdo extendido con la posibilidad que los padres varones hagan uso del medio horario, pero una clara contradicción entre el discurso y las prácticas. Mientras nueve de cada diez personas acuerdan con esta innovación, menos del 3% de los usuarios del medio horario son varones.

Este acuerdo mayoritario presente en la población usuaria con que los padres hagan uso del medio horario debería alentar a la política pública a incorporar medidas de reducción horaria para los padres varones y esperar un elevado



uso, siempre y cuando se trate de un tiempo exclusivo para éstos (tal cual sucede con la licencia paternal). Se recomienda entonces implementar tiempos de reducción horaria exclusivos para varones y disponibles para que puedan ser usados durante el primer año de vida del niño. La posibilidad usar este tiempo para padres no debería superponerse obligatoriamente con el tiempo recomendado de lactancia materna exclusiva (primeros seis meses del bebé). Una razón para fundamentar esta recomendación refiere a que la razón mayoritaria referida por los varones para no hacer uso del medio horario es que coincide con el período de lactancia (72,1%). Asimismo, debe tenerse en cuenta que el 75,4% de la población encuestada manifiesta que el medio horario para cuidados es sobre todo para las mujeres. Por tanto, el tiempo exclusivo para padres no debería imponerse de manera obligatoria durante este período ni imposibilitar a la madre de un uso simultáneo de su permiso. Este tiempo debería ser independiente del uso del permiso que haga la madre, quedando esta decisión a criterio de las familias en qué momento del primer año de vida es utilizado. Por otra parte, los antecedentes muestran que para que efectivamente el padre se involucre en el cuidado de manera significativa, es decir, desarrollando el rol cuidador subjetivamente, y no solo asistiendo a la madre en la tarea, este tiempo debe ser de al menos un mes.

Respecto al mercado laboral y las lógicas organizacionales, si bien se observa que hay poca resistencia por parte de los

jefes y jefas para que las mujeres hagan uso del medio horario, se evidencian impactos negativos en las mujeres que hacen uso del medio horario o en los compañeros, al sobrecargarlos de trabajo. Esto indica una ausencia de una gestión activa de las empresas en la gestión de la distribución de la carga de trabajo ante el medio horario a pesar de que existen instrumentos que facilitan la contratación de trabajadores de reemplazo. La pérdida de ingresos, las quejas o bromas de sus compañeros y el corte en la carrera profesional son mencionadas por aproximadamente un cuarto de las mujeres mientras que siete de cada diez usuarias manifiestan que su carga de trabajo siguió siendo la misma. Vinculado a ellos solo el 31,7% de las mujeres manifiestan que el uso del medio horario implicó que la empresa/organización contratara a una persona durante ese periodo. Por tanto, se recomienda fortalecer las acciones por parte de los organismos de contralor y de promoción del derecho al cuidado que prevengan efectos laborales negativos para quienes usan el medio horario, controlando entre otras cosas cómo es distribuida la carga de trabajo durante este período. Las razones de no contratación de trabajadores de reemplazo deberían ser exploradas con los empleadores/as en futuras investigaciones.

En relación a la continuidad laboral luego de la maternidad y paternidad, se observa que las mujeres abandonan el trabajo remunerado en mayor medida que los varones ante la llegada de un hijo/a. El retiro del mercado laboral ante la presencia de los hijos/as es más frecuente en mujeres con inserción más

precaria en el mercado de trabajo (más jóvenes, menos educadas, insertas en empleos de menor calidad y residentes en el interior). También es más frecuente que las mujeres reduzcan su carga de trabajo remunerado luego de la llegada de los hijos/as que los varones (44% vs. 22%), siendo esta modificación más frecuente en las más educadas, trabajadoras independientes y residentes en el interior. De esta forma, en relación a la continuidad laboral luego del embarazo, se observa que las mujeres con más recursos educativos y con mejores condiciones laborales y económicas establecen nuevas condiciones que les permitan cuidar, pero al mismo tiempo mantenerse en el mercado. Sin embargo, las mujeres más pobres y menos educadas no pueden negociar nuevas condiciones laborales y frente a la escasez de prestaciones/servicios accesibles para bebés de alrededor de 45 días su única alternativa para poder cuidar sea la desvinculación laboral.

Por tanto, la “norma del trabajador y medio” (De Henau y Himmelweit, 2006) está presente en la sociedad uruguaya para los primeros años de los niños. Esto se observa en las prácticas pero también en las representaciones sociales, ya que ocho de cada diez personas acuerdan con que las madres reduzcan su tiempo que dedican al trabajo remunerado cuando hay hijos/as pequeños, lo cual es algo más pronunciado en las mujeres y en las personas más jóvenes.

La política pública de cuidados tiene gran potencial para impactar en las transformaciones de la división sexual del

trabajo. La investigación mostró un contexto discursivo favorable al uso de permisos de cuidado por parte de los varones y ciertas resistencias al uso del medio horario en un grupo de varones, que muestra condiciones de inferior calidad en el mercado de trabajo y con menores recursos educativos. Se entiende que el instrumento actual de medio horario debe ser modificado para que la política impacte en generar transformaciones, de forma de facilitar que esas expectativas y representaciones favorables se traduzcan en prácticas concretas y que contagien a los colectivos menos cercanos con la idea de la presencia paterna en los cuidados. Se deberán generar mecanismos específicos para padres, así como difundir los beneficios que reporte el uso que éstos hagan del tiempo dedicado a los cuidados, tanto para los niños como para las mujeres, a partir de un ejercicio de la corresponsabilidad de género en los cuidados.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

Aguirre, R. (2003) Género, ciudadanía social y trabajo. DS-FCS-UDELAR. Doble Clic. Montevideo

..... (2008) "El futuro del cuidado" En: Futuro de las familias y desafíos para las políticas. Arriagada, Irma (editora). CEPAL, SIDA, UNIFEM, UNFPA. Santiago de Chile.

Aguirre, R. y Ferrari, F. (2014) La construcción del sistema de cuidados en el Uruguay. En busca de consensos para una protección social más igualitaria. Serie Políticas Sociales N° 192, CEPAL, Santiago de Chile. Altintas, E. y Sullivan, O. (2017) Trends in Fathers' Contribution to Housework and Childcare under Different Welfare Policy Regimes. Social Politics 2017 Volume 24 Number 1.

Batthyány, K. (2001) Respuestas institucionales a las necesidades de cuidado infantil en el Uruguay: diagnóstico de situación. DS-FCS-UDELAR

..... (2002) Maternidad y trabajo asalariado: las estrategias de cuidado infantil de las mujeres en Montevideo, Informe de investigación. DS-FCS-UDELAR

..... (2004). "Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social", CINTERFOR/OIT

..... (2009). "Cuidado de personas dependientes y género". En: Aguirre, Rosario (Ed.) Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay. UNI-FEM- Doble clic editorial, Montevideo

..... (2013) "Perspectivas actuales y desafíos del sistema de cuidados en Uruguay", Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura, Pautassi, Laura y Zibecchi, Carla (Eds.) Buenos Aires, Biblos

.....(2015) Los tiempos del cuidado en Uruguay en Batthyány (Ed.) Los tiempos del bienestar social. Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay. Inmujeres, MIDES.

Aguirre, R., Batthyány, K., Genta, N. y Perrotta, V. (2014) "Los cuidados en la agenda de investigación y en las políticas públicas en Uruguay". Íconos. Revista de Ciencias Sociales. Num. 50, Quito.

Batthyány, K., Genta, N., Perrotta, V. (2012). "La población uruguaya y el cuidado: persistencias de un mandato de género. Encuesta Nacional sobre Representaciones Sociales del Cuidado: principales resultados". Serie Asuntos de Género Nro. 117. División Asuntos de Género. CEPAL. Santiago de Chile.

Batthyány, Karina; Genta, Natalia y Perrotta, Valentina (2012) La población uruguaya y el cuidado: persistencias de un mandato de género. Encuesta Nacional sobre Representaciones

Sociales de los cuidados: Principales resultados, Santiago de Chile: CEPAL, Serie Asuntos de Género, n.º 117, disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5846-la-poblacion-uruguay-cuidado-persistencias-un-mandato-genero-encuesta-nacional> [última consulta: 27/1/2018].

——— (2013) El cuidado de calidad desde el saber experto y su impacto de género. Análisis comparativo sobre cuidado infantil y de adultos y adultas mayores en el Uruguay, Santiago de Chile: CEPAL, Serie Asuntos de Género, n.º 123, disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5852-cuidado-calidad-saber-experto-su-impacto-genero-analisis-comparativo-cuidado> [última consulta: 27/1/2018].

Batthyány, Karina, Genta, Natalia y Scavino, Sol (2017) «Análisis de género de las estrategias de cuidado infantil en Uruguay». *Cadernos de Pesquisa*, vol. 47, n.º 163, pp. 292-319, disponible en [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742017000100292&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742017000100292&script=sci_abstract&tlng=es) [última consulta: 27/1/ 2018].

Blofield, M. y Martínez, J. (2014) Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *Revista CEPAL*, 114.

Bock, G y Duden, G (1985) "Trabajo por amor: amor como trabajo". En: *Desarrollo* No. 2. Madrid.

Calvo, JJ (coordinador) (2014) Autoras: Batthyany, Karina, Espino, Alama, Fernandez Soto, Mariana, Genta, Natalia, Molina, Andrea, Pedetti, Gabriela, Sauval, María, Scavino, Sol y Villamil, Lucía. Desigualdades de género en Uruguay. Fascículo 5 Atlas Socio demográfico y de la desigualdad del Uruguay. INE. DS-FCS, IECON. ONU Mujeres, UNFPA. Montevideo

Castro, C., Pazos, M. (2007) Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual. Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie Economía, N° 26.

Carrasco C. (2001), "La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?", Revista Mientras tanto, N° 82, Barcelona, Icaria.

Carrasco, C., Borderías, C., y Torns, T. (2011) "El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales". En Carrasco, C., Borderías, C., y Torns, T. (Eds.) "El trabajo de cuidados. Historia, Teoría y Políticas." Catarata, Madrid.

Consejo Nacional de Política Social (2012). Hacia un modelo solidario de cuidados: Propuesta para la construcción de un Sistema Nacional de Cuidados. Aprobado por el Gabinete Social en noviembre 2012.

Daly, M. y Lewis, J. (2011) El concepto de "Social Care" y el análisis de los estados de bienestar contemporáneos". En



Carrasco, C., Borderías, C. y Torns, T. "El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas". Madrid. Editorial Catarata.

De Henau, Jerome y Himmelweit, Susan (2013) «Examining Public Policy from a Gendered IntraHousehold Perspective: Changes in Family-Related Policies in the UK, Australia and Germany since the Mid-Nineties». *Oñati Socio-Legal Series*, vol. 3, n.º 7, pp. 1222-1248, disponible en: <http://ssrn.com/abstract=2296683> [última consulta: 27/1/ 2018].

De Heneau, J. y Himmelweit, S. (2013) Examining Public Policy from a Gendered Intra-Household Perspective: Changes in Family-Related Policies in the UK, Australia and Germany since the Mid-Nineties. *Oñati Socio-Legal Series* [online], 3 (7), 1222-1248. Available from: <http://ssrn.com/abstract=2296683>

Dietz, M. (1990) "El contexto es lo que cuenta: Feminismos y teoría de la ciudadanía". En *Debate Feminista* Año 1. Volumen 1. México

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND) (2007) "Parental leave in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004-2005". Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Escobedo, A., Navarro, L. (2005) Perspectivas de desarrollo y evaluación de las políticas de licencias parentales y por mo-

tivos familiares en España y en la Unión Europea. Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.

Escot, L., Fernández, J. (2012) Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños? Universidad Complutense de Madrid, Madrid.

Esping Andersen, G. (2000) Fundamentos sociales de las economías postindustriales. Ariel Sociología, Barcelona.

Espino, A. y Salvador, S., (2016). "Restricciones y oportunidades para promover el empoderamiento económico de las mujeres". Montevideo. CIEDUR.

Espino, Alma, (2011) Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas? En Revista Nueva Sociedad. Nro. 232

Espino, A., Salvador, S. y Aznar, P. (2015) Desigualdades persistentes: mercado de trabajo, calificación y género. El futuro en foco. Cuadernos sobre Desarrollo Humano nro. 4. Montevideo, PNUD.

Fisher, B., Tronto, J. (1990) Toward a Feminist Theory of Caring. In E. Abel, & M. Nelson (Eds.), *Circles of Care* (pp. 36-54). Albany, NY: SUNY Press.

Flaquer, L., Escobedo, A. (2014) Licencias parentales y política social de la paternidad en España. Cuadernos de Relacio-

nes Laborales, Vol. 32, Núm. 1.

Fraser, N. (1997) *Iustitia Interrupta: Reflexiones críticas desde la posición "post-socialista"*, Siglo del Hombre/Universidad de los Andes, Bogotá.

García Sainz, Cristina (2002) "Organización del trabajo y autonomía personal. Apuntes para un debate sobre flexibilidad y conciliación", *Conciliar la vida, tiempos y servicios para la igualdad*, Madrid, Comunidad de Madrid, Consejo de la Mujer.

Hochschild, A. (2008) "La mercantilización de la vida íntima: apuntes de la casa y el trabajo". Katz Editores, Madrid.

Hondralis, I. (2017) Does Maternity Leave Pay Off? Evidence from a Recent Reform in Australi. *Social Politics 2017 Volume 24 Number 1*.

Letablier, M. (2001) "Le travail centré sur autrui e sa conceptualization en Europe". En: *Travail, Genre et Sociétés*. No. 6.

Lister, R. (1997) *Citizenship. Feminist Perspectives*, introduction "Why Feminist", Capítulo 6 "Women's political citizenship: different and equal" MacMillan, Londres.

Lupica, Carina (2014) *Corresponsabilidad en los cuidados y autonomía económica de las mujeres*, (LC/L.3989), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Marco Navarro, F. y Rico, María N. (2013) "Cuidado y políticas públicas: debates y estado de situación a nivel regional" en Pautassi, L. y Ziebecchi, C. "Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura". Buenos Aires, Editorial Biblos.

Martínez Franzoni, J. (2007) ¿Arañando bienestar? Trabajo remunerado, protección social y familias en América Central, CLACSO, Buenos Aires.

Martínez Franzoni, J. y Voorend, K. (2013) "Desigualdades de género en los regímenes de bienestar latinoamericanos: mercado, política social y organización familiar de los cuidados" en Pautassi, L. y Ziebecchi, C. "Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura".

Maruani, Margaret (2001), "L'emploi féminin dans la sociologie du travail: une longue marche à petits pas", Masculin-féminin: questions pour les sciences de l'homme. 2ª ed., Laufer, Jacqueline, Catherine Marry y Margaret Maruani (coord.), París, Presses Universitaires de France.

Méda, Dominique (2002), El tiempo de las mujeres: conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres, Madrid, Narcea. MIDES (Ministerio de Desarrollo Social) (2014), Cuidados como Sistema. Propuesta para un modelo solidario y corresponsable de cuidados en Uruguay, Montevideo, Ministerio de Desarrollo Social

Meil, G. (2011): El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa, *Revista Latina de Sociología*, nº 1.

Meil, G., Romero Balsas, P., Muntanyola, D. (2013) El uso de los permisos parentales en España. Paper presentado en el IV Congreso REPS Las políticas sociales entre crisis y post-crisis, Alcalá de Henares.

Midaglia, C. y Antía, F. (2007) La izquierda en el gobierno: ¿cambio o continuidad en las políticas de bienestar social? *Revista Uruguaya de Ciencia Política*, Montevideo

Ministerio de Desarrollo Social (2014) Cuidados como Sistema. Propuesta para un modelo solidario y corresponsable de cuidados en Uruguay.

Moreno, A. (2011) "La conciliación laboral y familiar en el modelo de flexiseguridad en España desde una perspectiva de género", *Políticas sociales y empleo: activación, flexiseguridad y políticas de inclusión*, Gutiérrez Rodolfo, Carlos Fernández y Amparo Serrano (coords.), Madrid.

Moreno, Sara, RECIO CACERES, CAROLINA; BORRÁS CATALÁ, VINCENT y TORNOS MARTIN, TERESA (2016) «Significados e imaginarios de los cuidados de larga duración en España. Una aproximación cualitativa desde el discurso de las cuidadoras». *Papeles del CEIC: International Journal on*

Collective Identity Research, n.º 1, pp 1-28, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5416616> [última consulta: 14/2/2018]

Morgan, K. y Zippel, K. (2003) Paid to care: the origins and effects of Care Leave Policies in Western Europe.

Moss, Peter (2014) 10th International Review of Leave Policies and Related Research 2014, Institute of Education University of London.

Moss, Peter y Wall, Karin (2007): International review of Leave Policies and Related Research 2007.

O'Brien, M. y Wall, K. (Ed.) Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality "Fathers on Leave Alone". Life Course Research and Social Policies Volume 6.

Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) (2017) Sistemas de género, igualdad y su impacto en el desarrollo de Uruguay al 2050 Síntesis de un diagnóstico prospectivo. En Hacia una Estrategia Nacional de Desarrollo, Uruguay 2050 Serie de divulgación - Volumen I Dirección de Planificación Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Montevideo.

OIT (2010) La maternidad en el trabajo: examen de la legislación nacional. / Oficina Internacional del Trabajo, Condiciones de Trabajo. 2a edición. Ginebra: OIT, 2010.

OIT (2014) La maternidad y la paternidad en el trabajo La legislación y la práctica en el mundo. Informe de Política.

Oficina de Planeamiento y Presupuesto (2016) Sistemas de género, igualdad y su impacto en el desarrollo de Uruguay al 2050 Síntesis de un diagnóstico prospectivo. Hacia una Estrategia Nacional de Desarrollo, Uruguay 2050 Serie de divulgación - Volumen I Dirección de Planificación Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Montevideo

Pahl, Ray (1991), Divisiones del trabajo, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Pautassi, L. (2010) "Cuidado y Derechos: la nueva cuestión social". En: Montaña, S., Calderón, C. (coord.) El cuidado en Acción. Entre el Derecho y el Trabajo. CEPAL/AECID/UNIFEM.

Pautassi, L. y Nieves Rico, M. (2011) "Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres". En: Desafíos, Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Número 12, Junio. CEPAL UNICEF: Santiago de Chile.

Pautassi, L. (2013) "Perspectivas actuales en torno al enfoque de derechos de cuidado: la autonomía en tensión" en estado de situación a nivel regional" en Pautassi, L. y Ziebecchi, C. "Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura". Buenos Aires, Editorial Biblos.

Pautassi, L. (2016) La complejidad de articular derechos: alimentación y cuidado. Salud colectiva.

Pateman, C. (1990) "Feminismo y democracia". En Debate Feminista Año 1. Volumen 1. México.

Pérez Orozco, Amaia (2004), "¿Hacia una economía feminista de la sospecha?", Revista en Otras Palabras, N° 13-14, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.

Picchio, Antonella (2011), "La reproducción social y la estructura básica del mercado laboral", El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas, Carrasco, Cristina, Cristina Borderías y Teresa Torns (eds.), Madrid, Catarata.

Ray, R. (2008) "A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries". Washington D.C. Center for Economic and Policy Research.

Rico, C. y Robles, M. (2016) Políticas de cuidado en América Latina Forjando la igualdad. CEPAL, Serie Asuntos de Género N° 140.

Salvador, S. (2013) Análisis de costos y posibles impactos de diferentes modelos de licencias por maternidad, paternidad y parentales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Santos, S. (2014) Subsidios por maternidad servidos por BPS: Primeros resultados de la Ley 19.161. Asesoría en Políticas



de Seguridad Social, Asesoría General en Seguridad Social, BPS.

Saraceno, C. (1994) "A dependencia construída e a independencia negada: estruturas de género da cidadanía" En: Gabriella Bonacchi y Angela Groppi (orgs) O dilema da cidadanía, Unesp, San Pablo

Sayer, Liana (2010) «Trends in housework», en Treas, J. y Drobnic, S. (eds.) Dividing the domestic : men, women, and household work in cross-national perspective, Stranford University Press.

Sistema de Información de Género (SIG)-Inmujeres (2017) Información disponible en el sitio web del SIG en el Observatorio Social del MIDES [www.observatoriosocial.mides.gub.uy](http://www.observatoriosocial.mides.gub.uy)

Sistema Nacional de Cuidados (2015) Plan Nacional de Cuidados 2016-2020.

Tobío, C. (2002), "Conciliación o Contradicción: Cómo hacen las madres trabajadoras", Conciliar la vida, tiempos y servicios para la igualdad, Madrid, Comunidad de Madrid, Consejo de la Mujer.

Tobío, C. (2010) "El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI" España: Editorial Fundación "La Caixa"

Torns, Teresa, Borrás, Vicent y Carrasquer, Pilar (2004), "La conciliación de la vida familiar y laboral: ¿un horizonte posible?", Revista Sociología del Trabajo. Nueva Época, N° 50, Madrid, Siglo XXI de España Editores.

Universidad de la República (UDELAR) (2013), VII Censo de Estudiantes Universitarios de Grado: principales características de los estudiantes de grado de la Universidad de la República en 2012. Montevideo, Dirección General de Planeamiento – Universidad de la República, UDELAR.

Van der Lippe, Tanja (2010) «Women's Employment and Housework», en Treas, J. y Drobic, S. (eds.) *Dividing the domestic: men, women, and household work in cross-national perspective*, Stanford: Stanford University Press.

Walby, S. (2000) "¿La citoyenneté est-elle sexuée?" En: Terrel Carvel, et al. *Genre et Politique: débats et perspectives*. Gallimard. Paris.



## **SISTEMADECUIDADOS.GUB.UY**

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

Juntos cuidamos mejor.



Sistema  
de **Cuidados**



Departamento de Sociología  
Facultad de Ciencias Sociales  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad  
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres



Organización  
Internacional  
del Trabajo