

Informe de investigación

Sensibilización para el uso del subsidio de medio horario por parte de los varones padres

Setiembre 2017

**MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL PRESTAMO BID 3706 OC-UR PROGRAMA DE APOYO AL
SISTEMA NACIONAL INTEGRADO DE CUIDADOS**

Coordinadora: Lic. T.S. María José Doyenart

Análisis: Lic. Soc. Florencia Racioppi y Lic. Soc. Lucía Pérez Chabenau

Entrevistas: Lic. Soc. Natalia Vibel y Lic. Soc. Lucía Pérez Chabenau

Contenido

Resumen.....	2
1. Introducción.....	3
2. Antecedentes y principales conceptos asociados a los cuidados y la corresponsabilidad de género.....	4
2.1. Definiendo los cuidados: el desafío de su incorporación en la agenda pública.....	4
2.2. Conciliación y corresponsabilidad en las prácticas de cuidado.....	9
3. Características del subsidio por cuidados en Uruguay.....	15
3.1. Caracterización del universo de estudio: uso del subsidio de medio horario, ley 19.121.....	17
4. Objetivos y Metodología de investigación.....	22
5. Análisis de las entrevistas.....	24
5.1. Perfil de los padres entrevistados que utilizaron el subsidio.....	25
5.2. Estrategias de cuidados en el hogar.....	27
5.3. Evaluación y motivos que impulsaron a la solicitud del subsidio.....	29
5.4. Información y tramitación.....	33
5.5. Percepciones del entorno familiar sobre el uso del subsidio.....	35
5.6. Percepción desde el entorno laboral del uso del subsidio.....	37
5.7. Valoración del subsidio de medio horario para cuidados.....	39
6. Conclusiones.....	44
7. Bibliografía citada.....	51
8. Anexos.....	53
8.1. Pauta de entrevista.....	53
8.2. Aspectos a destacar en una campaña para la promoción del uso del subsidio de medio horario por parte de los varones padres.....	57

Resumen

En tanto, uno de los principios del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) es la corresponsabilidad de género, en conjunto con INMUJERES, el MTSS y el BPS se realizó una convocatoria abierta para desarrollar una campaña de sensibilización sobre el uso del subsidio de medio horario para cuidados por parte de los varones padres. A fin de proveer insumos para la realización de dicha campaña se realizó una investigación de abordaje cualitativo de tipo exploratorio y descriptivo. Se realizaron entrevistas semidirigida en profundidad, a 15 padres que utilizaron el subsidio de medio horario para cuidados de su hijo o hija.

Si bien el uso del subsidio por cuidados se ha incrementado a una tasa del 22% anual, la utilización de dicho beneficio tiene sesgos de género considerables; desde el 2014 a 2016 solo un 1,7% del total de las solicitudes fueron para padres.

A partir de la investigación surge que la utilización del subsidio de medio horario por parte de los varones padres facilita la provisión de cuidados a la interna del hogar y resulta un paso indudable hacia la corresponsabilidad de género. Sin embargo, aún es temprano para hablar de impactos significativos en lo que respecta a representaciones de género y un reparto más equitativo de las tareas del ámbito doméstico. Las entrevistas pusieron en evidencia que, si bien los padres manifiestan una actitud más abierta y flexible, ciertas reglas del contrato de género continúan fuertemente arraigadas y condicionan sus decisiones. Además de las presiones del entorno para el cumplimiento de este contrato, que en el plano laboral se manifiestan más bien como cuestionamientos a la pertinencia de uso, mientras que en el ambiente familiar aparecen en forma de miedos o inseguridades respecto a posibles consecuencias negativas en el ámbito laboral.

Finalmente a partir de las entrevistas se identifican algunos dispositivos posibles a desarrollar para promover el uso del subsidio de medio horario por parte de los varones padres y potenciar su impacto.

1. Introducción

Desde 2015, Uruguay está poniendo en funcionamiento el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) que se constituirá en uno de los pilares fundamentales de la nueva matriz de protección social.

En el SNIC, creado por ley No. 19.353, se articulan servicios existentes y se ponen en marcha un conjunto de nuevos servicios y prestaciones para que las personas puedan recibir cuidados y mantengan la mayor autonomía posible. De manera general se pretende modificar las pautas actuales de la división sexual del trabajo y valorar adecuadamente el trabajo no remunerado involucrado en las tareas de cuidado.

En tanto uno de sus principios es la corresponsabilidad, el SNIC viene apoyando la implementación de la ley 19.161 aprobada en noviembre de 2013, mediante la cual se amplían las licencias maternales y paternales, y se otorgan subsidios de medio horario para cuidados hasta que el niño o niña cumple seis meses de edad, beneficio que puede ser utilizado indistintamente y en forma alternada entre el padre y la madre. En esta línea, el SNIC viene trabajando con INMUJERES, así como también con el MTSS y el BPS, a efectos de promover y evaluar el uso de este derecho, desde el principio de la corresponsabilidad de género.

Con vistas a estos objetivos, y a partir de una convocatoria abierta, se seleccionó la firma consultora Grupo Pértiga, a quien se encomendó desarrollar una campaña de sensibilización para el uso del subsidio de medio horario para cuidados por parte de los varones padres. La campaña consta de un video documental sobre experiencias de varones padres que hayan utilizado el beneficio del subsidio de cuidado. A fin de proveer insumos para la realización del documental se llevó adelante la investigación cuyos resultados se describirán en este informe.

2. Antecedentes y principales conceptos asociados a los cuidados y la corresponsabilidad de género.

2.1. Definiendo los cuidados: el desafío de su incorporación en la agenda pública

El cuidado como categoría teórica relevante comienza a ser problematizada mucho antes de convertirse en categoría política y, más aún, en objeto de política pública. Autoras como Joan Tronto han dedicado gran parte de su producción académica a reflexionar sobre los cuidados en tanto práctica y necesidad social. La perspectiva desde la que se posiciona implica una ética del cuidado, entendiendo por ética al conjunto de reglas asociadas a la moral y al comportamiento humano referido a los cuidados (dados y recibidos) indispensables para el mantenimiento de la vida en una sociedad.

“En el nivel más general, entendemos el cuidado como actividad que incluye todo lo que hacemos para mantener, continuar y reparar nuestro mundo, de manera tal de que podamos vivir en él de la mejor manera posible. Ese mundo incluye nuestros cuerpos, nosotros mismos, nuestro ambiente; todo lo cual se entretreje en una compleja red que sostiene la vida” (Tronto y Fisher, 1990:40).

El alcance de esta definición es muy amplio y en ella se comprenden una variedad de acciones, lo que podría generar algunas dificultades en la comprensión de la categoría y también en su aplicabilidad en términos de política pública. Sin embargo, una ventaja de este abordaje es, por un lado, que coloca a los cuidados en el centro de la vida social, como actividad cotidiana fundamental. Por otro lado, su extensa dimensión abarca a todos y cada uno de los miembros de un colectivo, no solamente a las personas dependientes. De acuerdo con esta definición, todos recibimos y damos cuidados de manera permanente, en todas las etapas de la vida. Existen 5 fases del cuidado identificadas por la autora que permiten visualizar la complejidad y relevancia de atender esta dimensión de la vida (Tronto, 1993, 2013):

- a) Identificar las necesidades de cuidado (caring about)
- b) Asumir las responsabilidades del cuidado (caring for)
- c) Brindar cuidados (care giving)

- d) Recibir cuidados (care receiving)
- e) Repetición confiable de los procesos de cuidado/atención (caring with)

Este esquema resulta útil para comprender cabalmente el carácter social y cultural de los cuidados y el porqué de su relevancia. En primer lugar, todas las sociedades realizan tareas de cuidados –el cuidado es a la vez una práctica y una disposición (Tronto, 1993)-; aunque las formas de cuidar y las necesidades de cuidado puedan variar de una sociedad a otra. En tanto práctica moral, la acción de cuidar se encuentra influenciada por las normas y pautas de conducta que disponen lo que es un “buen cuidado” por lo que una primera dimensión a considerar para hablar de políticas de cuidado es identificar cuáles son las necesidades a ser *atendidas* (caring about).

En segundo lugar, compete reconocer las *responsabilidades*, es decir, quién(es) asume y tiene la capacidad y obligación de responder frente a esa necesidad. Aquí se plantea la interrelación y la corresponsabilidad de diversos actores como el Estado, el mercado, las familias y las comunidades. Cabe mencionar que en esta fase del cuidado no se remite a quienes realizan directamente las tareas, sino a quienes asumen la responsabilidad de garantizarlas y de rendir cuentas (caring for).

En tercer lugar, se refiere al conjunto de personas que se involucran directamente en las tareas de cuidados: cuidadores y cuidadoras. Implica el contacto físico y el involucramiento con los sujetos del cuidado. Esta fase, además, alude a la idea de las *competencias* que son requeridas para asumir tal rol. Para que la satisfacción de una necesidad de cuidados pueda alcanzarse de manera óptima, las habilidades del sujeto que cuida son centrales. La naturaleza de esta relación entre sujetos cuidadores/as y cuidados/as puede ser muy diferente, por ejemplo, si se trata de un vínculo familiar o de un trabajo remunerado de cuidados o de la compra de un servicio institucional de cuidados en el mercado (care giving).

En cuarto lugar, aparece la figura del sujeto de los cuidados, personas con necesidades, situaciones y etapas de la vida que presentan particularidades a ser atendidas. Como práctica relacional, el cuidado implica un ajuste de expectativas entre quien ofrece y

quien recibe la atención; por lo tanto, la respuesta o *receptividad* de quien recibe el cuidado debe tenerse en cuenta en el proceso (care recieving).

En quinto y último lugar, las actividades de cuidados requieren de una estandarización y repetición para atenderse de manera adecuada; por eso la repetición del proceso hace también a la *confiabilidad* del cuidado y a que éste efectivamente esté cumpliendo los objetivos deseados en cuanto a la atención (care with).

En este esquema, el cuidado es entendido como un proceso social y cultural en el que se articulan las fases mencionadas. Como en toda relación social, el conflicto está presente de diversas maneras: no toda acción de cuidados decodifica y atiende una necesidad de manera correcta; no siempre se cuenta con los recursos para dar respuesta (humanos y/o económicos). Existe una tensión entre lo particular y lo universal al mirar el cuidado como objeto de política pública: quiénes tienen necesidades de cuidado, cuáles son los estándares de cuidado bien realizado y para quiénes (Tronto, 1993).

De alguna manera, la ética del cuidado que hasta aquí se expuso como parte de una aproximación teórica de los cuidados, plantea el desafío de entenderlos como un conjunto de pautas y prácticas abocadas a garantizar la reproducción de la vida social, lo que presenta una complejidad importante y un desafío muy grande para traducirse en políticas que revaloricen y promuevan los cuidados como actividad indispensable.

Por otra parte, interesa tomar la definición de cuidados del propio SNIC, ahora sí, desde una mirada aplicada:

“El cuidado es tanto un derecho como una función social e implica la promoción de la autonomía personal, la atención y la asistencia a las personas dependientes. Constituye el conjunto de acciones que la sociedad lleva a cabo para procurar el desarrollo integral y el bienestar cotidiano de quienes se encuentran en situación de dependencia y necesitan la ayuda de otros para realizar actividades de la vida diaria. Todas las personas en algún momento, a lo largo de su ciclo de vida, tuvieron o tendrán la necesidad de contar con cuidados de otros. Esto puede darse en la infancia, en alguna

etapa de la vejez, o en el caso de que una persona se encuentre en situación de dependencia por algún tipo de discapacidad” (SNIC-MIDES).

Esta definición posee semejanzas, pero también presenta algunos matices en relación a la conceptualización planteada por Tronto. En primer lugar, sitúa al cuidado como un derecho de las personas; pero es un matiz que se complementa con el enfoque de las necesidades o de la ética del cuidado. En segundo lugar, delimita con claridad las poblaciones a las que se orienta: personas dependientes (primera infancia, personas con discapacidad y adultos/as mayores dependientes). Si bien se reconoce que todas las personas son sujetos de cuidado, se hace énfasis en ciertas etapas críticas de la vida en donde esta demanda es más imperativa.

Ambas definiciones presentadas intentan poner sobre la mesa el costoso trabajo que ha significado trasladar la preocupación sobre los cuidados a la agenda política. Para el caso uruguayo ha sido central en este proceso el rol de la sociedad civil y de la academia, así como también las experiencias desarrolladas, por ejemplo, por los países escandinavos que llevan algunas décadas de ventaja en cuanto a la implementación de las llamadas políticas de familia/ de cuidados. Se trata, entonces, de políticas públicas en las que son asignados recursos para el cuidado a través de diversas formas: dinero para cuidar (ingresos, subsidios y transferencias), tiempo para cuidar y servicios para el cuidado (Blofield y Martínez, 2014; Batthyány, Genta y Perrotta, 2015; Esquivel y Kaufmann, 2017). En otras palabras, las políticas de cuidado implican servicios en los que exista una responsabilidad compartida de los cuidados: a) pasando del ámbito privado al ámbito público; b) con la existencia de políticas de protección social (programas de transferencia) y; c) mediante modificaciones en las leyes laborales de mercado, incluyendo la batería de licencias maternales, paternales y parentales (Esquivel y Kaufmann, 2017).

Si bien encontramos una receptividad considerable en la agenda regional para colocar este asunto a nivel de incidencia política y estrategias de intervención (el Consenso de Quito de 2007 y el de Brasilia de 2010 en la 10º y 11º Conferencia Regional de la Mujer, respectivamente de la CEPAL ofician de marco regional sobre el que posicionarse) es

importante destacar la propuesta de cómo integrar los cuidados que hace Uruguay, ya que profundiza la discusión y las modalidades de intervención como parte de la Reforma Social iniciada en 2005. En nuestro país los cuidados se erigen como el cuarto pilar de la matriz de protección social, junto con la salud, la educación y la seguridad social.

“Hoy el Estado reconoce el cuidado como un derecho social y con ello asume la responsabilidad de garantizar su realización efectiva. La creación del Sistema de Cuidados significará la construcción gradual de un nuevo pilar, que consolidará la nueva matriz de protección social del Uruguay del siglo XXI” (SNIC-MIDES).

En esta línea, los cuidados pasan a ser un asunto público y no privado. Se identifican las necesidades –o derechos- y se adjudican responsabilidades para garantizarlos. La presencia del Estado como articulador y garante también coloca en el centro de la cuestión la calidad de los cuidados (competencias) y la igualdad en el acceso a los mismos (sujetos del cuidado). En este sentido, los cuidados también plantean un problema de justicia social y equidad de género; no solo porque estas tareas han sido desarrolladas casi de manera exclusiva y obligatoria por las mujeres, sino que además, están teñidas por otras formas de desigualdad: de género, raciales y de clase (Tronto, 1993, 2015). Es crucial no perder de vista que los mecanismos que se escojan para dar respuesta a la carencia de prestaciones (o necesidades) de cuidado desde la matriz de bienestar pueden reproducir algunas de estas desigualdades. El primer gran desafío de incorporar la noción de cuidado a los indicadores de bienestar de las familias es cultural: se deben jerarquizar estas actividades en tanto tareas habilitantes para la vida y se debe reconocer su valor para la sociedad, no solo porque permiten la vida productiva, sino también porque cumplen una función emocional muy relevante y que pocas veces es ponderada como corresponde. “Un círculo vicioso opera aquí: el cuidado está devaluado y las personas que realizan el trabajo de cuidados están devaluadas” (Tronto, 1993:114). El concepto de “irresponsabilidad privilegiada” (Tronto, 1993) ilustra de alguna manera el sesgo de género, de raza y etnia, y de clase que poseen los cuidados, ya que expresa que ciertos grupos de la sociedad tienen permitido desentenderse de las tareas de reproducción de la vida social. Por lo tanto,

existen ciertos “permisos” para no cuidar, asociados a la protección (hombres que realizan tareas de cuidados, pero no son mencionadas como tales, por ejemplo, bomberos), producción (varón considerado el *breadwinner*) y el auto-cuidado (noción de “puedo hacerme responsable de mi cuidado”), que se oponen a la idea de Tronto respecto a que todas las personas intercambiamos acciones de cuidado de manera diaria. Los hombres son el principal referente de este colectivo exento de practicarlos. Por otro lado, la interconexión de las vulnerabilidades sociales se despliega y refuerza aquí también. Son las mujeres las que cuidan, pero aún más las mujeres pobres, las mujeres afrodescendientes e inmigrantes. Es Martha Nussbaum (2001) quien afirma que sin justicia el cuidado reinserta las desigualdades de género en la escena. Desde esta perspectiva, la ética del cuidado debe situarse en clave de promover la justicia social para evitar la circularidad del estigma en los cuidados. La idea de “democracia del cuidado y de democracia cuidada” (*care democracy* y *caring democracy*) (Tronto, 2015) plantea la discusión de los cuidados como un asunto de interés de la teoría política y, por lo tanto, como materia de análisis e intervención de las políticas públicas, que debe tener estrategias en las que las responsabilidades asumidas tengan sinergias con las ideas de igualdad, equidad y justicia social, siempre.

En esta línea, la literatura experta señala la centralidad de incluir en el proceso (fases) del cuidado la perspectiva de los/as titulares de derechos y sujetos de cuidado, en la definición y adecuación de las necesidades y servicios ya que existe un poder desigual entre los cuidadores/as y los cuidados/as. Tener en consideración esta voz en el proceso permite acercarse un poco más a la idea de democracia y de justicia social que sustenta las políticas de cuidado, pero esto requiere descartar la asunción de que quien brinda el cuidado tiene mayor conocimiento que quien lo recibe. Analizar las políticas de cuidado desde este punto de vista significa repensar la democracia y la ciudadanía en clave de dónde y a quiénes se les asignan las responsabilidades del cuidado.

2.2. Conciliación y corresponsabilidad en las prácticas de cuidado.

La división sexual del trabajo, entendida como la forma en la que una sociedad organiza sus actividades productivas y reproductivas en relación a los roles de género, atraviesa de principio a fin el debate sobre los cuidados.

“Cada sociedad construye socio-culturalmente las actividades, roles, expectativas y estereotipos asociados al “ser mujer” y al “ser varón”, por lo tanto, la noción de género es, ante todo, una noción histórica y, por lo tanto, situada en el tiempo y en el espacio. Se establecen, así, relaciones de poder entre ambos que históricamente han ubicado a las mujeres en el ámbito privado del hogar y a los varones en el ámbito público, productivo. La división sexual del trabajo es constitutiva de las estructuras y dinámicas sociales, y esconde una cierta “naturalidad” a esta asignación de roles y tareas diferenciadas para varones y mujeres. Las actividades domésticas y de cuidados han sido históricamente asumidas por las mujeres, mientras que aquellas que se despliegan en la esfera productiva han contribuido a la creación de la imagen del hombre como proveedor” (Pérez Chabaneau, 2014:8).

No se puede negar que, en la actualidad, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha aumentado considerablemente, aunque esto no se ha traducido en una redistribución equitativa de las responsabilidades vinculadas al hogar, la familia y a la reproducción de la vida, generándose un desbalance en la carga global de trabajo que asumen mujeres y varones (Aguirre, 2009). A pesar de la incorporación masiva de mujeres al mercado laboral, las desigualdades de género permean esta presencia; en primer lugar, porque la participación de las mujeres es menor que la de los varones: 70,2% de los hombres están ocupados, mientras que las mujeres lo están en un 50% (Batthyány et al, 2015). A esta constatación se le suman la segregación horizontal y la vertical. La primera hace alusión a la feminización y masculinización de ciertas ocupaciones, uniformizando así el mercado, donde hay ocupaciones que son consideradas “femeninas” o son mayormente realizadas por mujeres. La segunda, remite a la dificultad de las mujeres para acceder a puestos de trabajo en los que se toman decisiones o altos cargos que, en general, son los mejor remunerados o de mayor prestigio. Aquí opera el llamado “techo de cristal”, metáfora que alude al tope o al límite que tienen las mujeres para acceder a esta clase de puestos, aunque no esté explícitamente expresado o aún creamos que en la actualidad estas situaciones ya no son moneda corriente.

Un aspecto importante a considerar es que las desigualdades de género tienen la capacidad de reconvertirse y reformularse, adquiriendo nuevas formas y

manifestaciones. Por ejemplo, el acceso a compensaciones salariales, a instancias de capacitación o puestos de gran visibilidad, estratégicos o de liderazgo suelen quedar tácitamente reservados para los varones. Las brechas de género intervienen directamente en las posibilidades que tienen varones y mujeres de ejercer sus derechos, obligaciones, de participar, de acceder a recursos, a posibilidades de desarrollo y a espacios de poder. Hoy las mujeres acceden al mercado de trabajo, eso es indiscutible, no obstante, debe reconocerse la diversidad de obstáculos que se presentan para ese acceso, entre ellos, la conciliación de la vida laboral con la familiar.

“El costo de la dedicación a los cuidados para las mujeres puede observarse en la menor tasa de actividad de quienes tienen niños y niñas a cargo. Así, la tasa de actividad de las mujeres en edades reproductivas, entre los 18 y 49 años, es de 78,6% cuando no residen con niños y niñas menores de 13 años. Sin embargo, cuando hay presencia de niños y niñas en el hogar, reducen su participación laboral, mientras que los varones tienen un comportamiento inverso, ya que incrementan su dedicación al trabajo remunerado cuando residen con niños y niñas” (Batthyány et al, 2015:10).

Una investigación realizada por la Universidad Nacional de Córdoba abordó las estrategias de conciliación en las trayectorias de mujeres académicas de esa misma universidad. Del estudio surgió que los cargos de mayor jerarquía son desempeñados por hombres (56% profesores titulares y un 63% de profesores asociados) mientras que los primeros grados del escalafón docente (profesores/as asistentes) son ocupados en un 52% por mujeres (Rodigou et al., 2011). De la información analizada fue posible construir una tipología de 5 trayectorias académicas en función de cómo se resolvieran las tensiones entre el ámbito productivo y el reproductivo en el caso de profesoras universitarias:

- Trayectoria 1: “Haciendo equilibrio”. Trayectorias de conciliación, permeabilidad entre el ámbito familiar y laboral.
- Trayectoria 2: “Transitando sin conflictos”. Trayectorias satisfactorias: sin conflictos entre el ámbito doméstico y el laboral.
- Trayectoria 3: “La familia para más adelante”. Trayectorias que priorizan el ámbito académico laboral.

- Trayectoria 4: “Las postergaciones del descanso y la recreación”. Trayectorias conflictivas: con barreras y sin apoyos.
- Trayectoria 5: “Las renunciaciones”. Trayectorias orientadas por cuidados familiares especiales (Rodigou Blanes, Burijovic y Dominguez., 2011 en Pérez Chabaneau, 2014)

Estas trayectorias ilustran las diferentes combinaciones posibles para articular la vida familiar con la vida laboral y, por supuesto, las formas de vivir esa resolución en términos de sensibilidad. No siempre se resuelven sin conflictos o tensiones, no siempre llevan al resultado deseado desde el punto de vista de la proyección laboral e incluso del proyecto familiar.

Los estudios de género han contribuido a echar luz en la sobrecarga de responsabilidades que representa para las mujeres la esfera privada o la vida familiar. Esto evidencia que las tareas domésticas y de cuidados son principalmente llevadas adelante por mujeres, por lo tanto, los desafíos de compatibilización de la esfera productiva y reproductiva están planteados principalmente para las mujeres. Este es un dato significativo para las políticas públicas, ya que, a pesar de los avances en temas de justicia social y equidad de género, los esfuerzos que se implementen para jerarquizar los cuidados como derecho no pueden dejar de considerar este dilema.

Este debate no puede deslindarse del campo de los derechos humanos de las mujeres y de cómo éstas transitan por los mundos del trabajo remunerado y no remunerado. De acuerdo con Batthyány (2010), las personas realizamos tres tipos de tareas esenciales para la vida en sociedad: *el trabajo productivo* (que es de carácter social y permite que se produzcan bienes y servicios); *el trabajo doméstico* (de carácter individual, que permite satisfacer las necesidades básicas de alimentación, higiene y mantenimiento de la vivienda); y *el trabajo de cuidados* (implica la crianza de los hijos/as y atención a personas dependientes).

Las Encuestas de Uso del Tiempo (EUT) han sido una herramienta fundamental para visibilizar las desigualdades entre varones y mujeres en relación al trabajo remunerado y no remunerado. En Uruguay, las EUT han sido tres (2003, 2007 y 2013)¹. La primera

1

edición significó un avance muy importante para poner de manifiesto una desigualdad latente, que escondía esta sobrecarga de trabajo para las mujeres, argumentando que tenían una participación menor en el mercado de trabajo. Si bien esto es en parte cierto, lo que se esconde es que las mujeres realizan más otros tipos de trabajo y que, estar incorporadas al mercado laboral tampoco las exime de las tareas no remuneradas.

El hecho de que las mujeres que trabajan más horas de manera remunerada no bajan su carga de trabajo no remunerado es una constatación sistemática de las EUT; para varones y mujeres ocupados/as, mientras ellas realizan 36 horas de trabajo no remunerado, ellos emplean en estas tareas 19 horas. Si bien en casos de desocupación, tanto mujeres como varones dedican más tiempo a tareas no remuneradas, son las mujeres las que vuelcan mayor dedicación horaria a estas actividades. Vale la pena señalar que la presencia de hijos/as en el hogar aumenta la cantidad de horas dedicadas por las mujeres a tareas domésticas y de cuidados. Incluso, en los hogares de parejas con hijos/as la mujer dedica más tiempo al trabajo no remunerado que en hogares monoparentales con hijos/as y jefatura femenina (Batthyány et al., 2015).

“Al considerar cómo incide la duración de la jornada laboral remunerada en la participación de varones y mujeres en el trabajo no remunerado, se observa que ante la misma duración de la jornada de trabajo remunerada, varones y mujeres continúan dedicando desigual número de horas a las tareas no remuneradas” (Batthyány et. al, 2015:14).

A propósito de la conceptualización de los cuidados, se pueden identificar tres grandes etapas en nuestro país que ayudan a comprender este recorrido y el lugar que ocupa la noción-debate de trabajo no remunerado y trabajo remunerado: una primera etapa en la que se habla de responsabilidades familiares (finales de los '80 y principios de los

La primera se desarrolló en el marco de la Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Udelar y estuvo a cargo del Área de Género del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales. Tanto la segunda como la tercera edición de la EUT lograron posicionarse e incorporarse a la Encuesta Continua de Hogares que aplica el Instituto Nacional de Estadística (INE), lo que significa un gran paso hacia la legitimidad y valorización del trabajo no remunerado, pero también hacia la corresponsabilidad, en la medida en que la información producida es materia prima para la elaboración de diagnósticos y diseños de políticas que se orientan a corregir (o al menos disminuir) estas desigualdades.

'90), donde emergen los grupos de estudio sobre las familias y las necesidades de éstas. Una segunda etapa es la ruptura con la visión tradicional del trabajo y los esfuerzos por dar visibilidad al trabajo no remunerado (década del 2000) y finalmente, en la actualidad, la consolidación de una retórica de los cuidados que los incorpora como eje central de la matriz de protección social. En este sentido, las EUT han sido un instrumento muy valioso que ha contribuido a dar lugar a las tareas de cuidados e identificar la urgencia de colocarlos en la lista de pendientes de la agenda pública. No obstante, es importante destacar que las EUT no miden exactamente los cuidados, sino que son una aproximación a la cantidad de tiempo que se emplea en tareas no remuneradas, pero no cuantifican ni cualifican las tareas de cuidados en sí mismas. Notoriamente, este no es un argumento suficiente para desmerecer su relevancia y contribución, pero sí ofrece claridad en cuanto a su alcance.

“La importancia de la consideración del tiempo tiene que ver con que es un recurso acotado. Las personas tienen restricciones materiales y culturales para la selección de actividades y para elegir el tiempo que les dedican, su utilización depende de su ubicación en la estructura social y económica y del orden de género existente. Si bien la alta dedicación de las mujeres al trabajo no remunerado puede aparecer como una “opción” libre, sus decisiones están determinadas por normas culturales y prácticas sociales, así como por los recursos disponibles” (Aguirre et al., 2008: 8).

Como propone Blofield y Martínez (2014) las políticas públicas de cuidados pueden plantearse, al menos, en dos grandes grupos: las maternalistas y las que promueven la corresponsabilidad social. Dentro de las primeras, podemos encontrar la extensión de las licencias por maternidad o las transferencias económicas para que las madres se queden en la casa para realizar tareas de cuidados. Las segundas, tienen la intención de redistribuir el cuidado en un doble sentido: de las familias al Estado y de las mujeres a los varones. El asumir la responsabilidad del cuidado por parte del sector público pone en marcha un proceso de desfamiliarización de los cuidados, en la medida en que se ofrecen servicios adecuados y adaptados a la jornada laboral. Por otra parte, la asunción de la responsabilidad del cuidado por parte de los varones, permite

reorganizar la tradicional distribución de tareas entre varones y mujeres, potenciando una mayor equidad de género.

Sin embargo, las políticas que promueven la corresponsabilidad, dirigidas a la inclusión de los varones en las tareas de cuidados corren el riesgo de descansarse sobre las mujeres, en aquellos casos en los que el beneficio pueda ser optativo entre varones y mujeres (Blofield y Martínez, 2014). Esto cobra particular relevancia para el caso que aquí analizamos. De algún modo, el escenario de las políticas de cuidado plantea la necesidad de un delicado equilibrio que hay que mantener, aplicando medidas maternalistas con el fin de que las mujeres puedan desempeñar su rol de madres; pero teniendo en cuenta que éstas pueden convertirse en un cuello de botella para la equidad de género si no se acompañan de medidas complementarias que apunten a la corresponsabilidad.

En suma, una política del cuidado exige una reconfiguración de las relaciones sociales en clave de género, étnico-racial e incluso, de clase social. En primer lugar, desnaturalizando el rol tradicional de las mujeres como poseedoras de una predisposición “natural” hacia el cuidado. En segundo lugar, reconociendo que el acto de cuidar es una necesidad y un derecho y que, como otros fenómenos o prácticas sociales, las tareas de cuidados también poseen sesgos. En tercer lugar, reafirmando que los cuidados están vinculados a los procesos económicos y demográficos de las sociedades modernas y que, desestimar su consideración como pilar clave del bienestar tiene un impacto directo en el desarrollo de las comunidades.

3. Características del subsidio por cuidados en Uruguay.

La batería de normas vigentes que promueven y resguardan la actividad de cuidados está integrada por la ley nº16.104 para el sector público y la ley 19.161 para trabajadores y trabajadoras del sector privado (dependientes, no dependientes y monotributistas), que comprende para ambos casos 14 semanas de licencia por maternidad y 10 días de licencia por paternidad.

La ley 19.161 de 2013 supone un marco regulatorio favorable para el desarrollo del SNIC, ampliando las licencias por maternidad y paternidad en el sector privado, así como mediante la incorporación del beneficio de reducción de la jornada de trabajo para dedicarse a tareas de cuidado. En este último caso, se admite que el padre o la madre mantengan el medio horario hasta los 6 meses del/la bebé por razones de cuidados; siempre de manera alternada (no puede exceder la mitad del horario habitual ni ser mayor a 4 horas diarias).

Siguiendo el planteo de Escobedo y Navarro (2005, en Batthyány et al., 2015, p. 23) la normativa arriba mencionada regula las denominadas “políticas de tiempo” ya que se trata de formas reguladas de ausencia del lugar de empleo, asociadas a prestaciones económicas (y/u otros derechos de protección social), para atender al nacimiento y crianza de los hijos.

La Encuesta Nacional de Representaciones Sociales del Cuidado que se realizó en 2012 indica que las familias prefieren que los niños y niñas menores de 12 meses reciban cuidados dentro del ámbito familiar, siempre que esto sea posible; un 75% de la población reconoce que esta es la situación más deseable. A su vez, dentro de esta modalidad, prácticamente dos tercios de la población se inclina porque el cuidado se realice solo por medio de la pareja y algún familiar cercano (Batthyány, et al. en Batthyány et al., 2015, p. 20).

La mejora de la cobertura de las licencias por maternidad y paternidad, así como la ampliación del subsidio de medio horario para cuidados tanto para madres como para padres va en la línea de ofrecer un mecanismo que se adecue a las preferencias de la población, ampliando las prestaciones de calidad en esta materia. En este sentido, la consideración que se le da a los padres es un importante avance en los esfuerzos de conciliación y corresponsabilidad en las políticas de cuidados. Históricamente estos mecanismos han estado dirigidos exclusivamente hacia las mujeres, tendiendo a reforzar las desigualdades de género y la asignación de las responsabilidades reproductivas como actividades exclusivamente femeninas. De todas formas, como se trata de un subsidio que puede ser utilizado de manera alternada por varones y

mujeres, es indispensable observar el comportamiento del mismo a lo largo del tiempo para monitorear que esté cumpliendo con el objetivo deseado.

3.1. Caracterización del universo de estudio: uso del subsidio de medio horario, ley 19.121

En este apartado se analizará la información disponible² respecto al uso del subsidio de medio horario para cuidados del recién nacido, regulado por la ley 19.161. Este beneficio está dirigido a trabajadores y trabajadoras dependientes de la actividad privada, titulares de empresas monotributistas, y titulares de empresas unipersonales rurales. Este es un dato relevante, ya que implica que se deja por fuera a un 17% del total de trabajadores que se desempeñan en el ámbito público (INE, 2015, en Batthyány, et al., 2015:31).

Según información de la Asesoría General en Seguridad Social, considerando el período setiembre 2014 y diciembre de 2016, el uso del subsidio por cuidados se ha incrementado a una tasa del 22% anual y ha sido utilizado por un total de 19.549 personas. Los y las solicitantes se concentran en el rango de entre 20 y 39 años y en el sector comercio al por mayor y menor. Sin embargo, el empleo del subsidio tiene sesgos de género considerables; en 2016, las mujeres representaron el 98% de las altas en el Banco de Previsión Social para este beneficio (Bene, 2017) y para el total del período solamente 327 solicitudes fueron para padres, lo que representa tan sólo un 1.7% del total.

La base de datos general enviada por el equipo contraparte del MIDES cuenta con un total de 515 padres que, entre enero de 2014 y mayo de 2017, han hecho uso del subsidio de medio horario para cuidados. Considerando este período se observa un comportamiento fluctuante: un tercio de las solicitudes se concretaron durante 2014, 2

2

Para el análisis del universo de estudio, se contaba con la base de subsidios solicitados por los padres en el periodo de enero 2014 a mayo 2017, entregada por la contraparte MIDES. Las variables de análisis de dicha base eran escasas (fecha y duración del subsidio, y localización geográfica) por lo tanto se completó el análisis con informes publicados anteriormente. Si bien no comparten el mismo período de estudio, permite acercarse a una caracterización del universo.

de cada 10 durante 2015. La proporción vuelve a crecer durante 2016, mientras que hasta mayo de 2017 alcanza un 19%.

Tabla 1: Cantidad de solicitudes según año

Año	Cantidad de solicitudes	Peso relativo
2014	164	32%
2015	98	19%
2016	157	30%
2017	96	19%
Total	515	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por MIDES

Con respecto al período de tiempo solicitado, un poco más de un cuarto de los 515 padres considerados, hicieron uso del subsidio por entre 60 y 90 días, mientras que un 36% superó este período, siendo el máximo un total de 171 días, o 5.7 meses.

Tabla 2: Cantidad de solicitudes según duración

	Cantidad de solicitudes	Peso relativo
<i>hasta 30 días</i>	57	11%
<i>31 a 60 días</i>	139	27%
<i>61 a 90 días</i>	136	26%
<i>91 días o más</i>	183	36%
Total	515	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por MIDES

Analizando la información por localización geográfica, el 62% de los subsidios solicitados por padres se concretó en la capital del país, seguido por el departamento de Canelones con un 16%. El resto de los departamentos presenta un nivel muy bajo de solicitudes.

Tabla 3: Cantidad de solicitudes según Departamento

	<i>Cantidad de solicitudes</i>	<i>Peso relativo</i>
ARTIGAS	1	0%
CANELONES	81	16%
CERRO LARGO	2	0%
COLONIA	27	5%
FLORIDA	4	1%
LAVALLEJA	7	1%
MALDONADO	28	5%
MONTEVIDEO	318	62%
PAYSANDU	10	2%
RIO NEGRO	2	0%
RIVERA	4	1%
ROCHA	2	0%
SALTO	3	1%
SAN JOSE	20	4%
SORIANO	6	1%
Total	515	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por MIDES

Atendiendo a las ramas de actividad en que se desempeñan estos padres, el análisis realizado por Batthyány *et al.* (2015) para datos del 2014 indica que los usuarios del subsidio se concentran en el comercio (29.2%) y las industrias manufactureras (30.4%). La autora sostiene que estas ramas, al igual que la informática y la comunicación (8.9%), no presentan barreras a la modalidad del medio horario, sin embargo, esto sí se observaría en la construcción, entre quienes baja la proporción de usuarios (3.6%).

Gráfico 1: Proporción de usuarios del subsidio para cuidados, según ramas de actividad en 2014

 Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SIG-INMUJERES, 2014 (Encuesta Continua de Hogares, 2013) y datos proporcionados por el Banco de Previsión Social. (Batthyány *et al.*, 2015: 30)

En términos de edad, Batthyány *et al.* (2015) señalan que a medida que aumenta hay un mayor uso por parte de los varones del medio horario. Analizando datos para el período noviembre-2013 a diciembre-2014, se observa que, en el tramo de 40 a 49 años, el 7,3% de los usuarios son varones, mientras que ningún varón de 15 a 19 años hizo uso del subsidio por cuidados parentales. Esto coincide en parte con el estudio de Escot y Fernández (en Batthyány *et al.*, 2015) cuyos datos mostraron que, en España, los padres más jóvenes (entre los 16 y 21 años) y los padres maduros (entre los 50 y 64 años) presentan un mayor uso que los del tramo etario intermedio. La situación observada en nuestro país podría asociarse a mejores condiciones laborales de las personas de mayor edad en términos de estabilidad, que ofrezcan mayores posibilidades de hacer uso de este beneficio, lo cual no es tan generalizado en los grupos de varones de menor edad. Más allá de esta comparación, es importante destacar que, proporcionalmente, son los padres de 30 a 39 años los que solicitan en mayor medida el subsidio (61.4% de los varones dentro de ese grupo de edad).

Finalmente, respecto a la composición familiar de los padres que solicitaron la prestación en el período noviembre-2013 a diciembre-2014, es mayor el peso de aquellos que la solicitan al tener su primer hijo o hija (3.2% con respecto a un 2.6% para el total de varones solicitantes) (Batthyány *et al.*, 2015: 33).

En definitiva, el análisis de los indicadores en este apartado muestra la baja proporción de varones que hacen uso de este derecho, dejando en claro que a casi cuatro años de sancionada la ley no se han producido cambios importantes en las tendencias ya identificadas, y que la feminización del cuidado y del subsidio por cuidados aún está muy presente (Bene, 2017). Se reafirma entonces la apreciación realizada por Batthyány *et al.* (2015) respecto a la presencia de un rígido contrato de género que atribuye a las madres la responsabilidad por el cuidado de hijos e hijas menores de un año: más de la mitad de la población uruguaya opina que son ellas quienes están obligadas a llevar adelante esta tarea mientras que sólo una tercera parte cree que los padres tienen la misma obligación.

De todas maneras, esto no parece ser un componente distintivo de la sociedad uruguaya, sino que ya ha sido observado en otros países en donde se han aplicado modelos similares: al tratarse de un derecho transferible entre la madre o el padre, la opción mayoritaria es que lo usen las mujeres. Otro elemento que entra en juego como desestímulo para la solicitud del subsidio por parte de los padres varones, es la prescripción médica de la lactancia materna exclusiva hasta los 6 meses del niño o niña. Esta prescripción está establecida por la Norma Nacional de lactancia materna aprobada en 2009 (Ordenanza Ministerial N°217/09 del Ministerio de Salud Pública) y respaldada por campañas de difusión públicas estatales, por instituciones prestadoras de salud y organismos internacionales. En este sentido, se produce una contradicción que también fue señalada para el caso de Chile (Batthyány et al., 2015:31).

Otro aspecto a tener en cuenta es que la reducción de la jornada por el subsidio de cuidados conlleva un tope de horas a trabajar diariamente, e impide la realización de horas extra y por lo tanto, de las remuneraciones asociadas. El impacto que este condicionamiento tiene para los ingresos del hogar también desestimula el uso del subsidio por parte de los varones, que son quienes en general realizan un mayor número de horas extra y por tanto la posibilidad de percibir las remuneraciones asociadas (Asesoría general en Seguridad Social, 2017).

Sin duda, las licencias y subsidios parentales como políticas de tiempo de cuidado representan un instrumento muy importante para mejorar el bienestar de las personas. De todas maneras, presentan algunos sesgos y dificultades en la instrumentación que deben ser evidenciadas con el fin de mejorar la eficacia de la herramienta. En este informe se presentarán algunas pistas en relación a las fortalezas y debilidades de la reducción de la jornada por cuidados, a partir de la experiencia de padres que hayan usufructuado el subsidio de medio horario.

4. Objetivos y Metodología de investigación

Objetivo general

Analizar las potencialidades y dificultades en la utilización del subsidio de medio horario por parte de los varones padres, que brinde elementos para realizar un video documental sobre su experiencia y la de su familia en la utilización de dicho beneficio.

Objetivos específicos

- Comprender las principales motivaciones que llevan a los padres varones a optar por el subsidio de medio horario.
- Comprender, desde su perspectiva, cómo es vivida la utilización de dicho beneficio por parte de su entorno más cercano (resto de su familia, amigos y ámbito laboral).
- Identificar las dificultades o inconvenientes asociados a la gestión y utilización del subsidio.
- Sistematizar los principales emergentes obtenidos del trabajo de campo a fin de proveer insumos para la realización de una propuesta de Guión para la elaboración de Medio de Difusión Audiovisual con el fin de promover el uso del derecho del subsidio de cuidado.

Se realizó un abordaje cualitativo de tipo exploratorio y descriptivo, centrado en la experiencia de los padres varones que utilizaron el subsidio de medio horario para cuidados de su hijo o hija hasta los seis meses de edad.

La técnica de recolección de información utilizada fue la entrevista semidirigida en profundidad. Dicha técnica consiste en un diálogo desarrollado en base a una pauta semi-estructurada que el equipo de investigación define previamente en función de determinados objetivos. La pauta opera como guía pero en ningún momento condiciona o limita el diálogo. Esto hace posible que, al tiempo que se tienen en cuenta los ejes centrales de la investigación, se habilita al entrevistado para expresar

apreciaciones y valoraciones que no habían sido contempladas previamente pero que resultan de relevancia para el análisis. El papel del entrevistador es vital; se debe buscar en todo momento un clima de empatía y *rapport* que facilite la fluidez del diálogo y el compromiso del entrevistado.

Para la selección de los entrevistados se definieron una serie de criterios de inclusión en base a la información disponible sobre la población objetivo proporcionada por el MIDES. En primer lugar, se tomó como universo para la selección de la muestra a los padres que gozaron del subsidio parental para cuidados en el año 2016. Esta decisión permite que los entrevistados cuenten con cierta distancia en el tiempo para evaluar la experiencia y sus repercusiones a nivel individual, familiar y laboral, y a su vez, es un plazo cercano en el tiempo que habilita un mayor nivel de recordación de la experiencia y su tramitación.

A su vez, se consideraron únicamente aquellos padres que, habiendo utilizado el subsidio en 2016, lo hicieron por al menos 30 días, como forma de capitalizar aquellas experiencias más prolongadas que aporten mayores elementos para la valoración de obstáculos y desafíos que plantea este subsidio en los varones.

Como tercer criterio, se buscó lograr cierta representatividad en base a la edad de los padres que hicieron uso del citado subsidio, tomando como indicador proxy el primer dígito de sus cédulas de identidad, por no contar con el dato de su edad exacta.

A partir de los criterios arriba mencionados el equipo contraparte de MIDES proporcionó una base de datos de contactos con un total de 95 usuarios del subsidio, con la cual se procedió a realizar la tarea de reclutamiento.

Se implementó un mecanismo de reclutamiento en dos etapas. En primer lugar, se realizó un contacto telefónico con los padres para informarles sobre el proyecto y consultarles su disponibilidad para participar. En esta etapa se depuró la base, descartando los números equivocados y fuera de servicio, quedando una base de 33 números en los que se pudo localizar al padre (un poco más de un tercio de la base enviada). De la base depurada (33 padres), 11 no accedieron a participar en la instancia

de entrevista, quedando un total de 22 padres que plantearon su conformidad con participar en la entrevista.

Este grupo fue derivado al equipo de entrevistadoras que se contactaron para coordinar el día, horario y lugar que le resultara más conveniente de acuerdo a su disponibilidad. De los 22 padres que habían accedido en primera instancia, 7 no se pudieron volver a localizarlos luego de entre 3 y 5 intentos, 15 de ellos respondieron la entrevista.

5. Análisis de las entrevistas

En este apartado se profundizará en los principales hallazgos obtenidos a partir de las 15 entrevistas realizadas a varones padres que hicieron uso del subsidio de medio horario para cuidados de su hijo o hija de hasta 6 meses de edad durante más de 30 días en el año 2016.

Para la realización de las entrevistas se confeccionó, en conjunto con el equipo contraparte del MIDES, una pauta semiestructurada³ a partir de la que se relevó información sobre las dimensiones que figuran en la Tabla 4. Como se mencionó más arriba, la pauta representó una guía pero en ningún momento condicionó el diálogo, dejando espacio para que el entrevistado expresara libremente aspectos no previstos en las preguntas planteadas originalmente.

Tabla 4: Dimensiones abordadas en la entrevista

a)	Composición del núcleo familiar (cantidad de hijos, estrategia de cuidados)
b)	Situación laboral (condición de actividad, horas trabajadas, tareas, antigüedad)
c)	Proceso de solicitud del subsidio (medio por el que conoció el subsidio, proceso de tramitación)
d)	Motivos para la elección del subsidio de medio horario por parte del padre (proceso de toma de decisión, dudas o miedos, ventajas y desventajas, uso total o alternado, manejo de la lactancia)
e)	Resistencias y apoyos en el entorno familiar y laboral (comentarios, críticas, actitud de los jefes o supervisores, necesidad de reorganización de tareas)
f)	Valoración de la opción de tomar el subsidio para el cuidado de niño o niña por parte el padre (ventajas y desventajas, recomendación, sugerencias de mejora, argumentos para una campaña de sensibilización))

3

Ver pauta completa en Anexos

5.1. Perfil de los padres entrevistados que utilizaron el subsidio

En términos etarios, los padres entrevistados se encuentran entre los 27 y los 51 años; el promedio de edad de todo el grupo es de 36.3 años. Todos ellos se encuentran en pareja y tienen entre 1 y 3 hijos (1.6 en promedio).

Se observa cierta variedad en cuanto al nivel educativo. Cuatro de ellos tienen estudios universitarios, uno de ellos no llegó a finalizarlos. Siete tienen formación terciaria no universitaria (profesorado/UTU), mientras que de los cuatro restantes, uno cuenta con formación profesional básica y tres con Secundaria incompleta.

Solo uno de ellos se encuentra actualmente desocupado, mientras que el resto trabaja y es asalariado privado, igual que al momento de solicitar el subsidio según lo establece la ley 19.161. Sólo tres de los entrevistados tienen una carga horaria laboral menor a las 40 horas semanales; el promedio para esta variable es de 42.5. En relación al área de ocupación, los padres entrevistados presentan situaciones diferentes. Cuatro de ellos se desempeñan en servicios informáticos, dos en el área de la salud, cinco se desempeñan en trabajos asociados al ramo industrial, mientras que los cuatro restantes trabajan en transporte, docencia, administración y gestión cultural. Con respecto a la antigüedad, sólo un padre ha cambiado de trabajo recientemente (4 meses) mientras que el resto, en promedio, alcanza prácticamente los 11 años de permanencia (con una variabilidad que va desde 5 años a 32 años). En base a esta información se puede afirmar que estos padres tienen un vínculo duradero con la empresa en la que prestan servicios, vínculo que perdura luego de haber hecho uso del subsidio de medio horario para cuidados.

Finalmente, en lo que tiene que ver con la remuneración, casi la mitad (siete) percibe un salario mensual líquido en la franja de \$35.001 a \$45.000, tres superan este monto mientras que los restantes cinco ganan menos dinero (cuatro de ellos se ubica en la franja de \$12.501-\$25.000).

Tabla 5: Caracterización de los entrevistados

Edad	Nivel educativo	Actividad laboral	Cargo	Carga horaria semanal	Anti-güedad (años)	Sueldo líquido mensual	Hijos	Uso anterior subsidio
51	Secundaria incompleta	Ocupado	Transporte	43	32	12.501 a 25.000	1	-
33	Terciaria no universitaria	Ocupado	Informática	45	9	25.001 a 35.000	1	-
35	Terciaria no universitaria	Ocupado	Docencia	48	10	35.001 a 45.000	1	-
36	FPB	Ocupado	Industria	44	6	35.001 a 45.000	2	NO
33	Secundaria incompleta	Ocupado	Industria	40	5	12.501 a 25.000	2	NO
40	Terciaria no universitaria	Ocupado	Informática	35	20	45.001 a 65.000	2	NO
38	Universitaria	Ocupado	Informática	40	12	85.000 a 100.000	2	SI
35	Universitaria	Desocupado *	Industria	45	9	12.501 a 25.000	1	-
44	Terciaria no universitaria	Ocupado	Salud	43	20	35.001 a 45.000	2	NO
27	Terciaria no universitaria	Ocupado	Informática	45	0.3	35.001 a 45.000	3	SI
39	Universitaria	Ocupado	Cultura	40	9	35.001 a 45.000	2	NO
40	Terciaria no universitaria	Ocupado	Salud	36	7	35.001 a 45.000	1	-
33	Universitaria incompleta	Ocupado	Industria	48	5	35.001 a 45.000	2	NO
29	Terciaria no universitaria	Ocupado	Administración	35	11	12.501 a 25.000	1	-
32	Secundaria incompleta	Ocupado	Industria	50	6	65.001 a 85.000	1	-

*Se indican las características del último empleo

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en las entrevistas

Como se planteó anteriormente todos los padres entrevistados, viven con su pareja quien es la madre del hijo o hija por la que solicitaron el subsidio de medio horario. El promedio de edad de las parejas es de 33,8, un tanto menor que el promedio de los padres, en un rango que va desde los 29 a los 40 años. Siete de ellas tienen estudios universitarios (incompleto en uno de los casos) mientras que cinco cuentan con estudios terciarios no universitarios. Dos finalizaron secundaria y una de ellas culminó el ciclo básico.

Trece de ellas se encuentran trabajando con una carga horaria semanal promedio de 32,3 horas; sólo tres alcanzan las 40 horas semanales. En lo que respecta al área de

ocupación, cuatro se desempeñan en la salud, cinco en la enseñanza, dos como administrativas, una en informática y otra en gestión. Seis perciben un salario mensual líquido menor a \$35.000 mientras que otras seis ganan más de \$45.000.

Tabla 6: Caracterización de las parejas de los entrevistados

<i>Edad</i>	<i>Nivel educativo</i>	<i>Actividad laboral</i>	<i>Carga horaria semanal</i>	<i>Sueldo líquido mensual</i>
40	Secundaria incompleta	Ama de casa	-	-
34	Terciaria no universitaria	Docencia/Administración	35	65.001 a 85.000
35	Universitaria	Salud	35	45.001 a 65.000
33	Terciaria no universitaria	Administración	30	35.001 a 45.000
31	Terciaria no universitaria	Docencia	30	25.001 a 35.000
40	Universitaria	Salud	35	45.001 a 65.000
39	Universitaria	Informática	40	25.001 a 35.000
31	Terciaria no universitaria	Docencia	20	12.501 a 25.000
30	Universitaria	Salud	40	45.001 a 65.000
29	Secundaria completa	Docencia	20	12.501 a 25.000
29	Universitaria	Desocupada	-	-
36	Universitaria	Salud	40	45.001 a 65.000
29	Universitaria incompleta	Docencia	20	12.501 a 25.000
29	Secundaria completa	Administración	35	12.501 a 25.000
38	Terciaria no universitaria	Gestión	40	65.001 a 85.000

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en las entrevistas

5.2. Estrategias de cuidados en el hogar

Como se mencionó en el apartado anterior, todos los padres entrevistados se encuentran en pareja, y viven junto a ella y los hijos y/o las hijas de ambos, solo uno de los padres tiene una hija de una pareja anterior que no vive en su hogar.

Siete de los padres entrevistados están viviendo la paternidad por primera vez, mientras que los ocho restantes ya han pasado por la experiencia de reorganizar rutinas y gestionar los cuidados que implica la llegada de un hijo o hija al hogar.

Solo dos de los entrevistados dicen no contar con apoyo familiar para el cuidado de su hijo/a, en uno de los casos el cuidado es provisto diariamente por un jardín privado mientras que en el otro una persona concurre al domicilio del entrevistado para cubrir las horas en que el padre y la madre se encuentran fuera del hogar. En el resto de los

hogares, las abuelas ya sea maternas o paternas cumplen un rol fundamental, sin embargo los padres manifiestan dos posturas respecto a su involucramiento: en algunos las abuelas absorben la totalidad de las horas de cuidado mientras padres y madres se encuentran cumpliendo su jornada laboral, en otros casos, su participación es más esporádica bajo el supuesto de que la responsabilidad es estrictamente de sus progenitores y no debe recargarse a los abuelos y abuelas con tareas que no son “propias” de su rol, asociado a compartir tiempo lúdico y de recreación y no de cuidados. En estos casos padre y madre organizan sus rutinas para proveer el cuidado, lo cual es posible en hogares donde los padres varones hacen uso del medio horario mientras que la mayoría de las madres cuentan con una carga laboral menor, mayor flexibilidad horaria o trabajan en el hogar. Tres padres recurren a los centros CAIF, aunque su propuesta se limita a una hora semanal. En algunos casos se nombra también el apoyo esporádico de tíos, vecinos o amigos. Las estrategias de cuidado implementadas en los hogares de los entrevistados van en línea con lo planteado por Batthyány (2012 en Batthyány et al., 2015) en base a su estudio sobre representaciones de cuidados, en el que tres cuartas partes de la población entiende que la situación más deseable es el cuidado domiciliario, y especialmente provisto por medio de padre, madre o algún familiar cercano.

Entre los padres que tienen otros hijos/as, se observa que la estrategia de cuidados implicó mayores desafíos e incluso el repliegue de la mujer a la esfera del hogar para hacerse cargo de estas tareas, abandonando su actividad laboral. Aunque no se indagó en las causas que los llevaron a tomar esta decisión, y que se trata de padres que, ya por el hecho de solicitar el subsidio, tendrían una actitud más abierta en este sentido, se evidencia de alguna manera el “contrato de género” ya mencionado, que reconoce al cuidado de los niños y niñas pequeños/as como una obligación de las mujeres: frente a la necesidad de cuidados y cuando ambos padres se desempeñan en el mercado laboral, es mayor la probabilidad de que la madre sea quien asuma estas tareas. Un aspecto a destacar es que, entre los ocho padres con más de un hijo, dos ya han hecho uso del subsidio de medio horario, mientras que cuatro se encontraban

inhabilitados para tomarlo ya que sus hijos nacieron con anterioridad a la fecha de promulgación de la ley.

5.3. Evaluación y motivos que impulsaron a la solicitud del subsidio

En general, los padres entrevistados evalúan la opción de solicitar el subsidio y toman la decisión junto a sus parejas en un contexto descontracturado y espontáneo.

“Negociación ninguna, fue muy espontáneo [...] Fue algo muy natural, no había especulación de nada, era estar los tres y nada más” (51 años, un hijo, área laboral: transporte).

“La decisión la tomamos los dos en conjunto, ella estaba encantada y quería que fuera así. Somos impulsores de esta propuesta” (44 años, dos hijos, área laboral: salud)

Las mujeres cumplen un rol importante como impulsoras de la propuesta, incluso en algunos casos son ellas quienes obtienen la información y ponen el tema sobre la mesa. Este es un matiz interesante, ya que sugiere que en estos casos el “contrato de género” se debilita frente a mujeres menos permeables a este tipo de mandatos culturales que promueven, a su vez, actitudes más abiertas entre sus parejas. Esto no quiere decir que tales condicionamientos no permanezcan de manera subyacente y generen en los padres algunos conflictos internos. Con respecto a este punto, si bien en la mayoría de los casos hay una predisposición ampliamente favorable a tomar el subsidio, uno de los padres comenta que inicialmente él “no quería por estructurado básicamente” y enfrentó inseguridades “sobre todo por el qué dirán” (36 años, dos hijos, área laboral: industria).

Como se señaló en el apartado anterior, y confirmando uno de los supuestos de partida planteados, una carga laboral menor o bien el desarrollo de una actividad independiente por parte de las madres, representa una oportunidad para que sean los padres quienes utilicen el beneficio. Incluso, algunos mencionan explícitamente que, si sus parejas hubieran tenido una mayor carga laboral seguramente hubieran sido ellas las que tomaran el subsidio. En este sentido se reafirma la idea de que, en definitiva, los roles de género continúan operando y condicionando a estos padres al momento de tomar decisiones asociadas al cuidado. Asimismo, se subraya el riesgo que Blofield y Martínez (2014) señalan sobre las políticas de corresponsabilidad en los cuidados, abocadas al involucramiento de los varones: para que éstas puedan plantear un

equilibrio en términos de género, no deberían poder ser intercambiados los beneficios con las mujeres, porque la experiencia demuestra que estas estrategias son susceptibles a reproducir el rol tradicional de cuidadora de las mujeres.

“Lo hubiera usado ella completamente, sí, eso fue algo que hablamos, porque de hecho [su hijo] tomaba pecho, hasta el año y un poquito más todavía” (40 años, un hijo, área laboral: salud).

“Mi esposa trabajaba cuatro horas y yo ocho horas, si ella trabajara ocho horas se lo hubiera dejado a ella” (33 años, 2 hijos, área laboral: industria).

En el caso de que tuviéramos que haber elegido que uno solo hiciera uso del medio horario yo creo que hubiera sido la mamá. (29 años, un hijo, área laboral: administrativo)

La experiencia de tomar el subsidio parece ser un tanto diferente en aquellos casos en que la madre del niño o niña está más horas fuera del hogar, sobre todo durante las primeras semanas de uso. Estos padres enfrentan algunas inseguridades respecto a gestionar los cuidados sin apoyo de las madres, a quienes se atribuye el “conocimiento” sobre cómo tratar al bebé durante sus primeros meses de vida.

“Miedo si tenía de quedarme solo con ella, extrañaba a la madre; las primeras semanas me quería matar, después nos fuimos acomodando entre los dos. Los miedos se transmiten... a medida que fue pasando el tiempo me fui tranquilizando y nos fuimos acomodando. Y fue lo mejor que me pudo pasar...estar tiempo sólo con ella, para construir el vínculo que tenemos actualmente” (35 años, un hijo, área laboral: industria).

Si bien la lactancia es un tema presente en la decisión, en la mayoría de los casos no parece ser determinante en la decisión de que el padre haga uso del subsidio considerando que, como ya se ha mencionado, muchas madres tienen un horario de trabajo reducido, flexible, o incluso trabajan en el hogar. En el resto de los casos tampoco opera como una barrera, ya sea porque el niño o niña se alimentaba con complemento o porque la madre se extraía leche para brindarle al bebé en su ausencia. Respecto a este tema, uno de los padres comenta que junto a su pareja decidieron que ella tomara el subsidio durante los primeros dos meses pero una vez que se sintieron más seguros con la lactancia, fue él quien pasó a utilizar el beneficio.

Si bien la literatura señala que la prescripción médica de la lactancia materna como alimento exclusivo hasta los seis meses del niño o niña opera como un desestímulo para el uso del subsidio por parte de los varones padres, aquí no parece ser un factor de peso. No obstante, es importante recordar que se trata de madres con una situación

laboral que les permite continuar amamantando a su bebé o que facilita la organización de la alimentación por su baja carga o flexibilidad horaria (por ejemplo, cuando la madre se ausenta por 4 horas la toma puede ser sustituida por leche que se haya extraído previamente o incluso por complemento). Es por ello que no debe desestimarse el rol que la lactancia podría estar cumpliendo como factor desestimulante en aquellos casos en que la madre trabaja fuera del hogar 40 o más horas semanales.

“Uno de los problemas más difíciles a afrontar era el de la alimentación, por el tema de la teta, verdad? [...] como ya ella iba a la guardería a su vez, tenía que llevar leche a la guardería y si ella agarraba el horario completo tenía que sacar leche para dejarme a mí para darle y no era que teníamos en abundancia. (...). Cuando llegamos a los cinco meses ahí ya era más fácil el tema de tener la leche y ahí fue que decidimos que pasaba yo a hacer el medio horario” (33 años, un hijo, área laboral: informática)

Consultados respecto al motivo que los impulsó a tomar el subsidio de medio horario para cuidados, el principal argumento que se maneja es compartir tiempo junto a sus hijos o hijas, lo cual resulta más complicado en el medio de rutinas apretadas, traslados y jornadas laborales extensas. Estos padres desean involucrarse en la crianza, acompañar y fortalecer el vínculo emocional que se construye durante los primeros meses de vida del bebé. Estas apreciaciones son de gran importancia debido a que revalorizan las tareas de cuidado, históricamente devaluadas, y destacan su componente emocional, fundamental en cualquier relación de cuidado pero aún más respecto al vínculo padre-hijo/a.

“A los dos, como familia, como grupo, nos parecía importante el rol mío y de ella, poder compartirlo lo más con [mi hija]. Capaz que yo me hubiera tomado más pero hay un tema ahí de... [lactancia]. Fue re gratificante, me parece, para ambos dos, poder compartir. Porque yo ahora trabajo 9 horas, salgo a las 18. Tengo la suerte de trabajar re cerca de mi casa que a las 18.10 ya estoy acá. Vengo, estoy con ella, a las 21 empieza a dormir entonces lo que compartí entre semana es poco. Son un poco las reglas del juego pero haber tenido la posibilidad esa del medio horario, yo trabajaba 4 horas, salía a las 13, entonces yo la iba a buscar a la guardería, la traía para acá y a su vez, por ejemplo, teníamos natación, entonces martes, jueves y sábados pude llevarla” (33 años, un hijo, área laboral: informática)

“Ambos teníamos el interés de ser parte del proceso de la crianza... y la posibilidad estaba, entonces no nos cuestionamos mucho más, estaba todo dado” (38 años, dos hijos, área laboral: informática)

“Ser padre y madre es parte de los dos, yo no quería perderme tiempo de verlo crecer, con mi señora siempre lo tomamos como un trabajo de los dos y siempre estamos los dos haciendo todo. De hecho, yo soy el que lo apronta, lo lleva al jardín; si estoy con él trato de compartir el

tiempo y mediante eso llegamos al acuerdo de que tomara cada uno su parte para poder estar con él y vivirlo” (29 años, un hijo, área laboral: administrativo).

Más allá de lo anterior, el hecho de "repartir" las tareas domésticas y “descomprimir” la sobrecarga de tiempo dedicado al cuidado por parte de las mujeres también es un punto importante que destacan varios padres. En este sentido, se da un reconocimiento explícito de que habitualmente son ellas quienes llevan adelante el grueso de las tareas, una tendencia ya evidenciada por las Encuestas de Uso del Tiempo (EUT) mencionadas más arriba y que se vuelve aún más marcada en hogares de parejas con hijos (Batthyány et al., 2015). Acompañar y contener a las madres, en un momento emocional muchas veces delicado, también es mencionado entre los motivos para optar por el subsidio.

“Más allá de [su hija, su esposa] fue quien más lo disfrutó a eso también, porque pudimos dividir un montón las tareas de cuidado del bebé estando yo ahí. También con eso de que no tomó tanto pecho, entonces ahí sentía un poco de angustia la madre también, todas esas cosas a ir resolviendo a medida que va creciendo, si está tu pareja ahí sos un apoyo, estás para aguantar una lágrima, o para una vez que se pueda salir de sus casillas por un rato o lo que sea, estás ahí.

Que a veces el hombre tiene eso de que se descansa, se va de mañana temprano al trabajo y vuelve a última hora de la noche y está como desenchufado de lo que pasa en la casa y eso te permite involucrarte mucho más” (31 años, dos hijos, área laboral: cultura).

Finalmente, cabe detenerse en la situación de dos casos identificados. En uno de ellos, el entrevistado fundamentó su decisión en base al hecho de que su pareja se desempeñaba en el área de la salud realizando suplencias, de manera que el uso del subsidio por parte de la madre hubiera implicado una pérdida salarial para el hogar, que no estaban dispuestos a asumir. En este sentido, se evidencian prejuicios económicos asociados al uso del subsidio que operan mayormente en algunas ramas de ocupación o modalidades contractuales. A pesar de que este tema se vincula sobre todo a los varones, que dedican en general más horas a la actividad laboral remunerada, incluyendo la realización de horas extra, este ejemplo muestra que tales condicionamientos pueden operar en algunos casos como impulsores del uso del subsidio por parte del padre. Asociado a esto, es interesante destacar que varios de los entrevistados manifiestan que hubieran optado por tomar el subsidio incluso si esto hubiera implicado para ellos una pérdida salarial, ya que priorizan la posibilidad de compartir tiempo y fortalecer el vínculo con sus hijos e hijas. De todas maneras, al igual

que lo observado respecto a la lactancia, no se cuenta con elementos suficientes para desestimar este factor como una de las principales barreras consideradas por aquellos padres que evaluaron la posibilidad pero finalmente no solicitaron el subsidio.

El segundo caso mencionado tiene que ver con un entrevistado que manifiesta haber tomado el subsidio porque su esposa se encontraba desocupada en ese momento, y entendían que no debían dar por perdida la posibilidad del uso del medio horario.

“Mi esposa en ese momento no estaba trabajando, había renunciado a su último trabajo y yo quería usar esas horas para estar también con mi hija, teniendo esa oportunidad, ¿no? No quería que se desaprovechara ese beneficio, por lo menos hasta los primeros meses de mi hija. Los dos en la casa” (39 años, 2 hijos, cultura).

Esto resulta un tanto llamativo considerando que la ley 19.161 establece que los padres tienen derecho a hacer uso del subsidio de medio horario para cuidados siempre y cuando la madre del recién nacido haya hecho uso del subsidio por maternidad y se encuentre en actividad o amparada a subsidio por enfermedad, lo cual no parece ser el caso. Este ejemplo evidenciaría entonces algunas zonas grises respecto a la adjudicación del beneficio, que valdría la pena analizar con mayor profundidad.

5.4. Información y tramitación

Televisión (particularmente el informativo), prensa escrita e internet son mencionados como los medios por los que los padres entrevistados escucharon sobre la posibilidad de hacer uso del subsidio de medio horario para cuidados, además de la ya mencionada intervención de sus parejas mujeres, quienes al enterarse compartieron con ellos la noticia.

Las instancias de consulta y tramitación referidas a las licencias por paternidad y maternidad parecen haber ayudado también a la difusión de esta posibilidad brindada por la ley 19.161.

“Me parece que fue cuando tenía que tomarme la licencia paterna de los 13 días [...] Cuando fui a ver los requisitos que necesitaba para la licencia paterna ahí vi lo del medio horario y que contemplaba también a los padres” (33 años, un hijo, área laboral: informática).

“Fue mi señora que se enteró mismo en BPS, ella tramitó todo. Fue averiguar por mi licencia y ahí mismo le informaron” (27 años, 3 hijos, informática).

Considerando que los padres que han hecho uso del subsidio son todavía pocos, el “boca a boca” aún no cobra fuerza, de todas maneras, contar con algún conocido que tomó previamente esta opción también contribuyó a difundir la propuesta y promover su uso.

“Conocí el subsidio porque un compañero de trabajo lo había usado, luego llamé al BPS para informarme, también acudí a sindicatos” (35 años, un hijo, área laboral: industria).

En general el primer contacto con esta “novedad” por medios no oficiales (fuera de la institución) es seguido por consultas al Banco de Previsión Social ya sea de manera telefónica, mediante visita personal o en su página web.

Respecto a la tramitación propiamente dicha, resultó en general sencilla y ágil. Los padres agendaron fecha y hora de atención y se presentaron con carta de la empresa indicando el horario que realizarían y el período de tiempo.

“A mí en particular los trámites y la implementación me resultaron sumamente amigables, y eso que tengo dificultades con la burocracia, pero no, es todo muy sencillo, que es una cosa que te puede desestimular a veces, que te den un beneficio y después sea tan engorroso acceder a él, en este caso no, eso no sería un problema” (39 años, dos hijos, área laboral: cultura).

Solo dos padres recuerdan esta experiencia como más problemática, en un caso, frente a la necesidad de regularizar la situación de su esposa que era titular de una empresa unipersonal (lo cual no tiene que ver directamente con la tramitación del subsidio), en el otro, debido a que la carta de la empresa no contenía toda la información necesaria. Este último punto muestra, como se profundizará en el próximo apartado, la falta de información y herramientas con que cuentan las empresas para gestionar este tipo de solicitudes.

En los demás casos, la tramitación del subsidio de medio horario para cuidados implicó una única visita a las oficinas del BPS para aquellos que tomaron la totalidad del período amparado por el beneficio, o bien tantas visitas como fuera necesario renovar la solicitud en caso de solicitarla por menor tiempo o alternar con la madre del niño o niña.

La atención del personal de BPS se calificó como amable e incluso comprometida frente a algunas dificultades asociadas a la entrega de la carta por parte de los empleadores del padre entrevistado.

De todas maneras, es importante subrayar que dos de los entrevistados dijeron sentirse interpelados por el funcionario o funcionaria del BPS en relación a su decisión de tomar el subsidio, solicitando argumentos respecto a porqué no era la madre quien hacía uso de este derecho.

“No nos gustó la forma en que nos atendieron, nos preguntaron por qué mi mujer no se tomaba el medio horario y les dije que no nos servía porque ella trabajaba los fin de semana y era trabajadora independiente. No correspondía que nos preguntaran eso, era irrelevante” (35 años, un hijo, área laboral: docencia).

“Me sentí mucho más apoyado y acompañado en el proceso la primera vez. La segunda vez la persona que me atendió en BPS me cuestionó por qué yo y porque no mi señora” (38 años, dos hijos, área laboral: informática).

Finalmente, con respecto a las cuestiones monetarias, si bien no se manifestaron problemas en cuanto a la gestión del cobro y monto percibido, se observa que algunos de estos puntos no quedaron del todo claros para los entrevistados. Esta falta de información no parece generarles ningún conflicto, de todas maneras parece ser un aspecto a trabajar para garantizar que la decisión se tome de manera informada y la posterior gestión del cobro se lleve adelante sin reclamos producto de la falta de claridad en los términos de uso.

“Yo en realidad no tenía muy presente si era que te pagaban el total o como era, no lo tenía muy claro, después sí vi que era como cuando estás certificado que tu empresa te abona una parte y el BPS te completa el resto, [...] Tampoco era lo que me importaba, yo en realidad, ya te digo, no porque me sobre el dinero sino porque así fuera un poco menos, era estar con el niño” (40 años, un hijo, área laboral: salud).

“No, sabía si me iba a cubrir todo porque en el seguro de paro está topeado el ingreso, pero eso no me interesó e igualmente no fue así; y aunque así hubiera sido yo quería hacer uso del derecho” (38 años, dos hijos, área laboral: informática).

5.5. Percepciones del entorno familiar sobre el uso del subsidio

La utilización del subsidio de medio horario para cuidados es recibida por el entorno más cercano de los entrevistados de forma muy positiva. Se valora que los padres

tengan la posibilidad de compartir más tiempo con sus hijos o hijas y asumir tareas o roles que en general se asocian mayormente a la figura materna. De hecho, uno de los padres comenta que sintió una actitud mucho más crítica de su entorno frente a la decisión de enviar a sus hijas al jardín con seis y cuatro meses de edad. Nuevamente, se reafirma en este punto, la marcada preferencia por cuidar a los niños y niñas más pequeños en la esfera del hogar lo que, como en este caso, puede traducirse en una fuerte presión del entorno para con los padres y madres que optan por contratar el servicio de jardines o guarderías.

“En la familia todos nos decían “qué bueno”, alentaban la decisión de que el padre pudiera pasar más tiempo, comparado a años atrás que era más un rol totalmente eso de la madre” (33 años, un hijo, área laboral: informática).

Tanto familiares como amigos de los padres entrevistados –incluso con hijos pequeños– demuestran una reacción de “grata sorpresa” ya que, mientras algunos habían escuchado información muy vaga al respecto, otros no tenían conocimiento de esta posibilidad, que se reconoce como un gran avance en materia de derechos considerando que hasta 2013 los padres contaban únicamente con 3 días de licencia por paternidad. Esta actitud de aprobación y apoyo no inhibe la presencia de bromas y comentarios manifestando “envidia sana” debido a que “en mi época no había esos beneficios”.

“A la gente al principio lo que le dio fue sorpresa, porque tampoco había mucha información sobre eso [...] Mi familia al principio me decía que no, que me podían echar del trabajo; después en general vieron que estaba todo bien” (33 años, dos hijos, área laboral: industria).

“Después también estaba la incredulidad de que “no te dijeron nada en el trabajo?”, es algo totalmente legal, pero después nada, todos me felicitaron en ese sentido, que lo pude tomar y que tuve la suerte de poder estar, los que ya tenían hijos no pudieron estar esos primeros meses con sus hijos. En general fue muy bien recibido todo. Con mi familia también, sí, no hubo ninguna objeción de ningún tipo, más que nada consultas de cómo se hacía en eventuales casos a futuro” (39 años, dos hijos, área laboral: cultura).

Como se desprende de los testimonios anteriores, en algunos casos el entorno manifiesta inseguridad respecto a posibles represalias que pudieran tomar los empleadores contra estos padres solicitantes del subsidio. En este sentido, los entrevistados tienen claro que es un derecho adquirido, no negociable, y la posibilidad de acompañar a sus hijos o hijas en este período los impulsa a tomarlo, haciendo

frente a cualquier tipo de resistencia o incluso pérdida salarial como se mencionó más arriba.

“[El planteo fue] dejando en claro que no le estaba pidiendo, no, no, yo le estaba avisando que iba a hacer tal cosa. Porque si hay algo que tiene de bueno esta ley, o subsidio, es que si tu lees y buscas la información, capaz que una persona que no tiene muchas herramientas para defenderse igual le deja claro que puede usarlo, o sea, no queda a criterio del empleador si lo podés usar o no. Entonces digo, ta, en mi caso, no sé, ni lo tomé en cuenta si lo tomaron a bien o a mal, la verdad si te digo... Imagino que colgué el teléfono y habrán dicho, “Pah mirá”, pero no le di importancia porque no la merecía” (40 años, un hijo, área laboral: salud).

“No tengo muy buen relacionamiento con mi jefe. Ya había hecho trámite en BPS y recién después le dije. Directamente tomé el derecho y no le pregunté. Mi jefe lo tomó bien, más allá del mal relacionamiento” (40 años, dos hijos, área laboral: informática).

5.6. Percepción desde el entorno laboral del uso del subsidio

Al igual que se observó para el entorno privado de los entrevistados, la solicitud del subsidio de medio horario para cuidados es recibida con sorpresa y desconocimiento por parte de las empresas donde éstos se desempeñan laboralmente. Con excepción de dos casos, los entrevistados fueron los primeros en hacer uso de este derecho en sus lugares de trabajo.

“Nos habíamos asesorado e imprimimos la ley y la llevé. No tenían ni idea que existía” (36 años, dos hijos, área laboral: industria).

“A nivel de empresa, y fue muy sencillo. Antes de pedirlo lo hablé con [el jefe], le comuniqué que, más allá de que era legal, a mí me interesaba pedirlo, y me dijo que no había problema. No tenía como oponerse pero se lo comuniqué antes porque hay una buena relación y porque nunca nadie antes se lo había tomado” (39 años, dos hijos, área laboral: cultura).

La actitud de los referentes empresariales varía según el caso. En algunos hay buena predisposición; a pesar del desconocimiento la empresa “colabora”, se informa y facilita el trámite. En otros casos, sin embargo, la reacción es más bien de descontento debido a que supone la reorganización de tareas y mayor carga de trabajo para el resto del personal. Se observa incluso que una de las empresas se encarga de poner trabas de todo tipo, tanto previo a la tramitación como durante el período de amparo. En estos casos, no hay un entendimiento claro de que el uso del subsidio es un derecho de los padres, como menciona uno de los entrevistados “es lo que no entiende la

empresa, la empresa entiende que nos está haciendo un favor” (51 años, un hijo, área laboral: transporte).

“En mi trabajo fue como hablarles en la edad media de volar a la luna. “Lo qué? Qué? Cuándo? Cómo?” (40 años, un hijo, área laboral: salud).

“Yo sentí con mi jefatura directa un distanciamiento. Ellos son personas grandes y cuando les dije que me iba a tomar el medio horario estuvieron un poco reticentes, que iban a estar con una persona menos y con más trabajo. La respuesta que me dio [el jefe] fue “yo cuide a mis hijos y no tenía medio horario”. Me dejó claro que no estaba conforme” (29 años, un hijo, área laboral: administración).

“En el primer momento la empresa nos puso todas las trabas habidas y por haber. [...] para mí fue una judeada casi, porque tenían argumentos que consideramos que no eran válidos [...] la empresa poniéndonos trabas de que ella tenía que presentar un documento en el cual ella no iba a acceder a las 4 horas, que no se montaran las cuatro horas de ellas con las mías, pero eso saldría mismo en la parte informática por el BPS; si eso hubiese ocurrido. Cuando tuvimos día y hora en el BPS la empresa todavía no nos había hecho la carta porque por cuarta vez consecutiva que yo había ido a hacer el pedido a RRHH me la habían negado. Pedían que ella la presentara pero si ella es unipersonal, ¿qué va a hacer? ¿Una carta de puño y letra?” (51 años, un hijo, área laboral: transporte).

“No lo tomaron bien, como que los complicaba el que trabajara pocas horas, me dijeron “Tengo que ver como hago para suplir tus horas”. No generó un buen relacionamiento con mis jefes. Y cuando tomé el derecho por segunda vez fue peor” (27 años, tres hijos, área laboral: informática).

“Independientemente que mi trabajo no lo puede suplir cualquiera, entonces en la empresa no lo vieron muy bien” (36 años, dos hijos, área laboral: industria).

Independientemente de una actitud más o menos favorable por parte de las empresas, sí es claro que en algunos casos el uso del beneficio genera dificultades para su implementación, que repercuten no sólo en la empresa sino también en el trabajador, y no siempre son negociados: cambios de sector, modificación de tareas e incluso, en uno de los casos, pérdida salarial. Otro punto a destacar es que algunas empresas demuestran un manejo muy improvisado de la situación y los impactos generados, sin informarse seriamente ni comunicar debidamente al resto de la organización.

“Y bueno, ahí veo que pierdo conquistas que tenía [...], por ahí ya sentí pérdida salarial. Cuando voy a cobrar los tickets de alimentación por los jornales generados me bajan [...] Después le planteo a la encargada que no me sentía cómodo porque consideraba que había perdido beneficios y en ningún momento se me consultó si yo iba a estar cómodo en la forma y el horario que iba a trabajar” (51 años, un hijo, área laboral: transporte).

“Igual en el tipo de trabajo que hago yo, que hiciera medio horario era muy complicado. Porque no es que esté en una oficina, mis guardias son de 6 horas, o sea, yo tenía que trabajar tres horas pero capaz que media hora antes de que te vas a ir hay un llamado de gravedad y vos vas

a tener que ir, o sea, no era compatible. Y ahí lo que encontraron fue que me sacaron del lugar donde yo estaba [...] Después que vieron que lo iban a tener que solucionar le buscaron la vuelta y se la encontraron..." (40 años, un hijo, área laboral: salud).

A nivel de los compañeros de trabajo, no se manifiestan críticas explícitas con respecto al uso del subsidio por parte de los padres. De todas maneras, no faltan comentarios y bromas que, en algunos casos, rozan la crítica y el prejuicio, haciendo referencia a que "un hombre no puede tomar esas cosas".

"Los compañeros se cagan de la risa porque te dicen "estás en el horario paternal", "estás amamantando". Los compañeros muy bien porque justo se dio un período que iban otros compañeros de guardia con los que tenía diálogo fluido y que lo veían como una novedad. Me decían, "no te puedo creer, sos el uno" y siempre quedaba esa bromita y jodíamos" (51 años, un hijo, área laboral: transporte).

"La típica, te cruzás con alguien y te dice "ah vos la mandás a trabajar a tu mujer y te quedás cuidando al nene". Esas tonterías, no? Bien machistas, que en realidad no, nada que ver, [la madre] también estaba" (40 años, un hijo, área laboral: salud).

"Más que nada en el trabajo bromas, "es el que está con la licencia maternal", bromas que decís ta, son bromas pero viene con doble... pero ta, son cosas que... Digamos, aparte como que también fuimos una tanda que varios fuimos padres y en realidad fui el único" (33 años, un hijo, área laboral: informática).

Sin duda que las barreras, estereotipos y prejuicios que se ponen en juego en el mercado de trabajo son una gran traba al momento de implementar el subsidio de medio horario parental. Este es uno de los nudos importantes para profundizar en el uso del subsidio, siendo necesario promover canales de información y sensibilización dirigidas al mercado laboral.

5.7. Valoración del subsidio de medio horario para cuidados

Todos los padres entrevistados evalúan a la experiencia como ampliamente positiva y enriquecedora, incluso en los casos en que el uso del subsidio supuso dificultades a nivel laboral. Destacan lo gratificante que resulta para ellos poder compartir más tiempo con sus hijos e hijas durante sus primeros meses de vida, y lo significativo que esto resulta para el fortalecimiento de los vínculos entre ambos. Además, los entrevistados que tienen más hijos destacan el hecho de poder aprovechar este tiempo para compartir más con ellos, que lógicamente transitan también un proceso de adaptación y aprendizaje respecto al/la nuevo/a integrante de la familia.

“Yo digo que fue positiva, me permitió estar más tiempo con mi hijo y con mi pareja en los cuidados y demás, y en las cosas de la casa también, es un todo” (40 años, un hijo, área laboral: salud).

“Y fue lo mejor que me pudo pasar...estar tiempo sólo con ella, para construir el vínculo que tenemos actualmente” (35 años, un hijo, área laboral: industria).

“La posibilidad de participar en todas las etapas de la crianza, de vivir cada etapa que es única; así como la relación con los chiquilines es diferente, me tiene muy contento, esto fue parte de poder tener esa relación” (38 años, dos hijos, área laboral: informática).

“A mí me dio mucha tranquilidad poder estar, y a ella sé que la ayudé un montón con eso también, n(...), nada hicimos las cosas creo que de la mejor manera posible” (39 años, dos hijos, área laboral: cultura).

“Estuvo genial, no te voy a decir que no me enloquecí porque es la verdad, nunca había cambiado un niño en mi vida” (29 años, un hijo, área laboral: administración).

En definitiva, cuando evalúan el uso de este derecho los padres hacen mucho énfasis en ventajas y aspectos positivos entre los que se destacan: compartir más tiempo, involucrarse en la crianza, reforzar vínculos, participar en tareas del hogar y alivianar a sus parejas de la carga de tareas domésticas y de cuidado que habitualmente se les atribuye. A pesar de que la mayoría de los entrevistados solicitó el subsidio para la totalidad del período contemplado por la ley, se valora la posibilidad de alternar su uso con la madre del niño/niña, y poder ir decidiendo quién y por cuanto tiempo utilizarlo a medida que fuera necesario renovar la solicitud.

Al ser consultados respecto a las desventajas de hacer uso del subsidio de medio horario para cuidados los padres no mencionan problemas concretos, más allá de algunos casos a los que no les resultó conveniente definir de antemano –al momento de tramitar la solicitud- el horario de trabajo a realizar. De todas maneras el análisis de las entrevistas arroja algunas cuestiones que parece importante atender. Como ya se mencionó más arriba, uno de ellos es el impacto que genera en algunos casos a nivel laboral. En empresas asociadas a determinadas ramas de ocupación (particularmente industria o salud) contemplar el medio horario de los entrevistados supuso la reorganización o reasignación de tareas, lo que redundó en cierta tensión con las jefaturas. De todas maneras, el uso del subsidio generó también incomodidad en otras empresas que no se enfrentaron a esta situación pero contaban con un estilo de

conducción más “tradicionalista”. Esta problemática se plantea como “esperable” incluso entre aquellos que no tuvieron inconvenientes en sus lugares de trabajo, en este sentido, los entrevistados “naturalizan” de alguna manera la resistencia de los empleadores privados frente a esta innovación que, si bien no les supone un perjuicio económico, contradice los ya mencionados mandatos de género. Asociado también a la actividad laboral, se menciona como algo negativo el hecho de que los empleos públicos, particularmente los roles vinculados a la enseñanza, no pueden hacer uso de este beneficio. En uno de los casos, esta limitante llevó a que el padre hiciera uso del subsidio, aunque ambos hubieran preferido que fuera la madre quien pudiera pasar más tiempo en el hogar desempeñando las tareas de cuidado.

“Negativo no, pero me hubiese servido más que hubiera habido flexibilidad con el horario y no haberlo elegido estrictamente con anterioridad si trabajabas de mañana o en la tarde. Hubiera necesitado libertad horaria para yo moverme” (38 años, dos hijos, área laboral: informática).

“Yo negativo realmente, no es por quedar bien, pero no le encuentro nada. Lo que sí debe ser complicado, con la cabecita que hay en Uruguay, es a veces algún tipo de empleador con determinado ambiente laboral, no? No me imagino un obrero de la construcción llegando y diciéndole a un capataz, voy a trabajar medio horario porque voy a cuidar a mi hijo, o sea... o capaz que sí, no se... Yo veo esa desventaja, o sea, te das cuenta que es algo que lo vas a usar, que no te van a decir que no, pero...” (40 años, un hijo, área laboral: salud).

Frente a la posibilidad de realizar sugerencias los padres entrevistados realizaron comentarios de dos tipos. En algunos casos se mencionaron posibles modificaciones a la propuesta en sí, tales como extender el período de tiempo de uso del subsidio, permitir que padres y madres lo utilicen de manera simultánea o brindar incentivos a los padres para que sean ellos quienes soliciten el subsidio y no sus parejas. Por otra parte, se reconoce como clave la necesidad de implementar una campaña de difusión que abarque no sólo a posibles usuarios sino también al sector empresarial.

Respecto a los primeros, entienden que es necesario dar a conocer la propuesta y brindar a los padres el respaldo y la seguridad de que se trata de un derecho que están en condiciones de utilizar, sin necesidad de pedir autorización a sus empleadores y que no debería suponerles ningún perjuicio en sus lugares de trabajo.

De la mano de lo anterior, los entrevistados reconocen que es fundamental brindar información clara a las empresas respecto al subsidio y sus condiciones, destacando

que se trata de un derecho generado por los trabajadores y no un “favor” que estas deciden o no hacer. Pero además se menciona la posibilidad de acompañar a las empresas en el proceso de tramitación de este beneficio brindado asesoramiento respecto a los requisitos y etapas que se requieren. En este sentido, la institución prestataria oficiaría de “garante”, a fin de que tanto la gestión como el uso del subsidio se desarrollen en las condiciones esperadas.

“Estaría bueno más comunicación o concientización, informar más que está la posibilidad, tal vez brindar la información al momento de hacer el trámite al solicitar la licencia por paternidad” (33 años, un hijo, área laboral: informática).

“Yo enseguida, ni bien me enteré, está bien, por la prensa escrita, pero en seguida lo busqué y accedí sin ningún tipo de problemas, y en la página tanto del BPS como... donde más fue que la vi?... Pero en la página del BPS está todo muy claro. [...] Creo que fue muy sencillo todo. Sí no recuerdo haber visto una campaña sobre eso, por ejemplo, y en todo mi entorno de amigos y familia, incluso laboral, desconocía que eso ya estaba implementado. [...] Creo que hay un tema con la comunicación que es importante. Que se van a encontrar con las dificultades de que el hombre quizá tenga como esa reticencia a usar ese derecho es otra cosa, pero primero deberían saber que existe” (39 años, dos hijos, área laboral: cultura).

Si bien el trámite se considera sencillo y la atención de los funcionarios es bien evaluada, otra de las sugerencias realizadas tiene que ver con la posibilidad de hacer la gestión totalmente por la web, evitando la inversión de tiempo que requiere trasladarse hasta las oficinas del BPS en un período de alta demanda de cuidados como lo es el de los primeros meses de vida de un niño/a.

Más allá de los comentarios anteriores, todos los padres recomiendan la experiencia y animan a otros a tomar este derecho para disfrutar de todas las ventajas mencionadas. Sin embargo, como se desprende del siguiente testimonio, los padres entrevistados identifican diferentes barreras que desestiman la solicitud del subsidio de medio horario para cuidados por parte de muchos varones en su situación.

“De hecho se lo recomendé a varios compañeros de acá, que al poco tiempo se embarazaron, y varios no me dijeron sus razones, pero quedaron entusiasmados y al poco tiempo cuando tuvieron sus hijos no lo pidieron. No sé porqué, cuando se los conté quedaron re copados pero después en realidad tomaron sus días de licencia normal y no tomaron el subsidio” (39 años, dos hijos, área laboral: cultura).

De lo mencionado más arriba se desprende que una barrera importante tiene que ver con la escasa difusión y fuerte desconocimiento del derecho tanto en la población en general, como entre los posibles involucrados (padres y empresas). Sin embargo el núcleo duro de la cuestión aparece asociada a los estereotipos de género. En diferentes puntos de este análisis se ha dejado en claro cómo, si bien el uso del subsidio de medio horario para cuidados supone un cuestionamiento por parte de los padres entrevistados a las representaciones de género imperantes, éstas impregnan su modo de interpretar la realidad. En este sentido, desde su perspectiva, la barrera más fuerte y difícil de superar está dada por una cultura machista fuertemente arraigada, que atribuye a las mujeres la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado y las repliega a la esfera privada mientras que el rol principal del hombre es el de proveedor económico. Esta misma cultura es la que opera despertando entre los padres inseguridades respecto a su estabilidad laboral o, de hecho, generando rispideces y represalias por parte de los jefes de quienes finalmente optan por solicitarlo. El papel de la lactancia materna en esta etapa de la vida del niño/a contribuye de alguna manera a reforzar esta división social del trabajo con un argumento de corte más fisiológico, a pesar de que como ya se mencionó, esto no representó un impedimento para tomar el subsidio por parte de los padres entrevistados.

“Me parece que es más bien un tema cultural. Creo que piensan que el derecho es mayor para la madre, que se encargue de la niña o el niño la madre, yo sigo aportando desde mi trabajo y bueno. El hombre tiene que salir a trabajar y llevar la comida a la casa y la mujer, por más que tenga un trabajo, que cuide a su hija” (39 años, dos hijos, área laboral: cultura).

“Nos cuestan las cosas nuevas y no perdemos esa concepción de que mamá tiene el bebé y le da la teta y papá va a trabajar, creo que es eso en parte, no? Más allá de que hoy en día más mujeres son profesionales y son mamás, creo que viene un poco por ahí” (40 años, un hijo, área laboral: salud).

“A mí me parece que una de las cosas es el tema de, capaz, para mí, el que está asociado a que el recién nacido pase más tiempo con la madre, básicamente por el tema alimenticio, de la teta, y eso hace que esté más tiempo, y toda una historia y algo social que viene de atrás, de que es así y que el hombre sigue trabajando. Capaz que uno no se lo llega a plantear o replantear, porqué, digamos, si hacemos un esfuerzo yo puedo llegar a compartirlo más. [Respecto al tema de la lactancia] Lo más fácil es que ella siga con el medio horario y yo siga trabajando, a mí me surgía la necesidad de poder compartir más tiempo, yo tenía ganas” (33 años, un hijo, área laboral: informática).

“Es difícil que se instale como un beneficio es una sociedad machista y patriarcal como la nuestra, que la mujer se queda en la casa y el hombre sale a trabajar [...] Porque en general son

las mujeres que cumplen ese rol. Nosotros podíamos hacerlo porque ella ya estaba en casa. Si hubiésemos tenido que elegir, seguramente ella hubiera tomado el medio horario” (51 años, un hijo, área laboral: transporte).

“Capaz si fuera en otro ambiente imagino que debe ser más complicado [...] imagínate alguien que trabaja en la construcción, sin desmerecer, en un taller, cosas así, que es una sociedad machista” (40 años, un hijo, área laboral: salud).

6. Conclusiones

La posibilidad de hacer uso del subsidio de medio horario para cuidados por parte de los varones padres se habilitó en el año 2013 mediante la ley 19.161. En concordancia con lo establecido en el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos -PIODNA (Lei 10) dicha ley se orienta a promover la compatibilidad entre la vida personal y laboral a través de iniciativas que reconozcan las tareas no remuneradas (cuidado de terceros y tareas del hogar). La incorporación de los hombres como posibles usuarios de este beneficio, reservado anteriormente para las madres, es valorada como un importante avance ya que consagra el reconocimiento y promoción de la responsabilidad compartida en el cuidado de hijas e hijos al tiempo que promueve el fortalecimiento del vínculo entre padres e hijos/as en las primeras etapas de la vida (Comentarios de Seguridad Social Marzo 2017, 22-23).

El análisis del funcionamiento de dicha normativa luego de casi cuatro años de vigencia obliga a reparar en dos cuestiones: por un lado, si efectivamente facilita o reporta algún beneficio respecto al cuidado de niños y niñas menores de seis meses y, por otro, si contribuye o no a promover la corresponsabilidad de género en lo que respecta a la esfera privada del hogar.

En referencia al primer punto, las entrevistas realizadas en el marco de este estudio sugieren que las modificaciones introducidas por la ley favorecen la provisión de cuidados a la interna del hogar por parte de los progenitores, lo que representa un aspecto valorable. Esta afirmación se basa en que, adjudicar a los padres (además de a las madres) la posibilidad de hacer uso del subsidio de medio horario hasta los seis meses del niño o niña, permite que los hogares encuentren soluciones más ajustadas a

su conveniencia, no sólo respecto al uso del tiempo sino también a factores económicos o de posibilidad de acceso (por ejemplo cuando las madres se desempeñan en áreas que impiden o dificultan su uso del subsidio). De todas maneras, y tal como mencionan algunos entrevistados, la cobertura aún no resulta suficiente para responder a las necesidades de cuidado, sobre todo en aquellos casos en que la madre se desempeña como trabajadora dependiente: la necesidad de continuar cumpliendo laboralmente con media jornada (generalmente de 4 horas) hasta los seis meses del niño o niña y de reintegrarse a jornada completa luego de este período obliga a estos hogares a recurrir a otras estrategias. Como se mencionó, siguiendo la preferencia de los uruguayos y las uruguayas por cuidar a los menores de un año en la esfera del hogar, abuelos, abuelas, tías y tíos aparecen como las figuras de mayor relevancia. Las opciones son limitadas en los casos en que no se cuenta con esta red familiar, considerando que las propuestas gratuitas que brinda el Estado (CAIF) se reducen a una hora semanal mientras que la contratación de servicios particulares, ya sea de niñeras/os o de jardines/guarderías conlleva un importante desembolso de dinero. Además de que -sobre todo en esta última opción – muchas veces se acompaña de la carga de no ser la opción principal o la deseada; y/o de posibles cuestionamientos por parte del entorno.

Con respecto a la contribución del subsidio de medio horario para cuidados por parte de los varones padres a la corresponsabilidad de género, se identificó a partir de las entrevistas que aquellos que lo utilizaron destacan este punto como uno de los aspectos más valorados (luego de la posibilidad de compartir tiempo con sus hijos/as) y que los impulsó a tomar la decisión. Estar más tiempo en el hogar dedicados al cuidado lleva a que éstos se apropien más, no sólo de las tareas relacionadas a sus bebés (alimentación, higiene, sueño, juego) sino también de las demás tareas domésticas. Como varios de ellos mencionan, esto supone un mayor equilibrio entre las madres y padres a la hora de asumir las tareas relativas al cuidado de un/a recién nacido, que de otra manera sería exclusivamente absorbido por las mujeres. Además, la posibilidad de que los varones se posicionen como cuidadores contribuiría a deconstruir la división tradicional de roles. En base a lo anterior, la introducción de esta innovación representa

un importante avance en materia de legislación, así como a la interna de los hogares donde los padres parecen estar más sensibilizados respecto al tema o simplemente se dan las mejores condiciones de conveniencia para que sean ellos quienes hagan uso del beneficio. Sin embargo, aún es temprano para hablar de impactos significativos en lo que respecta a representaciones de género y un reparto más equitativo de las tareas del ámbito doméstico, lo cual es esperable considerando lo reciente de su introducción en un plano donde los cambios requieren esfuerzos sostenidos y de largo aliento. En este sentido, además de que actualmente tan sólo un 1.7% de las solicitudes es realizada por varones, las entrevistas pusieron en evidencia que, si bien los padres manifiestan una actitud más abierta y flexible, varios de ellos mencionan que en otras circunstancias hubiera sido la madre quien hiciera uso del beneficio (por ejemplo, si se encontrara trabajando fuera del hogar o con una mayor carga horaria), demostrando que ciertas reglas del mencionado contrato de género continúan fuertemente arraigadas y condicionan sus decisiones. Además de las presiones del entorno en todas las esferas de su vida social para el cumplimiento de este contrato, que en el plano laboral se manifiestan más bien como cuestionamientos a la pertinencia de uso, mientras que en el ambiente familiar aparecen en forma de miedos o inseguridades respecto a posibles consecuencias negativas en el ámbito anterior.

En este contexto, independientemente de que la posibilidad de que los varones padres utilicen el subsidio de medio horario facilita la provisión de cuidados a la interna del hogar y resulta un paso indudable hacia la corresponsabilidad de género, el trabajo de investigación realizado permitió identificar la necesidad de abordar con mayor detenimiento algunos aspectos y desarrollar dispositivos o acciones complementarias para promover su uso y potenciar su impacto. Antes de enumerarlos, es de orden remarcar que tales dimensiones se obtuvieron a partir de los testimonios de aquellos padres que, más allá de las particularidades de cada caso, optaron por hacer uso del subsidio. Una mirada más acabada del tema demanda el desarrollo de próximas investigaciones que contemplen aquellos casos que, pudiendo solicitar el beneficio, deciden finalmente no tomarlo.

- a) *Se identifica un gran desconocimiento del derecho de uso del subsidio de medio horario por parte de los varones padres así como de sus condiciones habilitantes y de implementación*

A partir de las entrevistas se percibió que los cambios introducidos por la ley 19.161 resultan poco conocidos para la población en general, incluso en aquellos segmentos que se encuentran en edad reproductiva. Como se mencionó más arriba, varios de los padres entrevistados se enteraron de la posibilidad de hacer uso del subsidio de medio horario para cuidados al momento de informarse o gestionar las licencias por maternidad o paternidad. Otros dijeron haberlo escuchado, ellos mismos o sus parejas, en algún informativo; probablemente la noticia llamó su atención por la proximidad del nacimiento de su hijo o hija, considerando que la gran mayoría de sus familiares, amigos y compañeros de trabajo se mostraron sorprendidos al respecto. Asimismo, se identificaron algunas dudas y confusión respecto a las condiciones de acceso al beneficio, sobre todo en los casos en que sus parejas eran titulares de empresas unipersonales, las que también en esta ley fueron incorporadas como beneficiarias del subsidio por maternidad, habilitando así a los padres varones a utilizar el subsidio de medio horario para cuidados en caso que así lo desearan. Otra dimensión respecto a la que se detectó falta de información tiene que ver con la implementación del pago: quienes son los responsables, cuál es el monto a percibir y el detalle de los rubros contemplados, modalidad de cobro entre otros. Los entrevistados cuentan que resolvieron estas interrogantes solicitando asesoramiento en el BPS o a personas conocidas entendidas en el tema, o en el caso del pago simplemente no resultó un aspecto preocupante para ellos, sin embargo, es probable que muchos padres hayan dado por perdida esta posibilidad producto de la desinformación. En este sentido, resulta necesaria la revisión de los medios por los que se está difundiendo el beneficio, así como el contenido de dicha comunicación, brindar información pertinente, clara y completa que garantice una toma de decisiones informada por parte de los padres y las madres.

b) A nivel de las empresas la normativa es ampliamente desconocida y se carece de herramientas y procedimientos para su ejecución

Tal como se mencionó en las entrevistas, la implementación del medio horario en el ámbito laboral representa el punto crítico de esta propuesta. Los estereotipos de género, ya mencionados, atraviesan las estructuras empresariales y particularmente a sus jefaturas lo que sumado al desconocimiento y la falta de asesoramiento específico para el ámbito laboral propicia conflictos, imposición de trabas y actitudes penalizadoras para con los padres que optan por utilizar el subsidio. En este sentido, sería fundamental abrir instancias de difusión y asesoramiento específico para las empresas, que posicionen a los varones como proveedores de cuidados, dejen en claro que se trata de su derecho y no depende de la “buena voluntad” de las empresas, indique con claridad cuál es la información que se les debe facilitar para la tramitación, y brinde algunos lineamientos respecto a cómo implementar el medio horario en las rutinas de trabajo. Como surge de las entrevistas, algunas ramas de actividad como la salud, la industria o la construcción deben enfrentar dificultades específicas para la organización del trabajo frente a la modalidad de horario reducido; adaptar o dotar de mayor especificidad a la normativa contemplando estos casos es fundamental para que se garantice este derecho y el uso del subsidio de medio horario se efectivice en el marco de reglas de juego claras tanto para empleadores como para empleados. Finalmente, un vínculo más estrecho del BPS con las empresas respecto a este tema resulta crucial para evitar consecuencias no previstas asociadas a la trayectoria laboral de los padres usuarios, teniendo en cuenta que, como comenta uno de los entrevistados respecto a un caso conocido, el uso del subsidio puede utilizarse como información en detrimento del trabajador frente a la solicitud de referencias o el proceso de selección para un nuevo puesto de trabajo.

c) Si bien la gestión del BPS es muy bien evaluada, parece importante rever el protocolo de atención

En general, los entrevistados coincidieron en sus apreciaciones respecto a la realización del trámite para la solicitud del subsidio de medio horario para cuidados, al que calificaron como sencillo y rápido. De todas maneras, los padres que reconocieron

sentirse interpelados por el funcionario o funcionaria encargada de realizar la gestión consultando los motivos de no uso por parte de la madre, llama a reflexionar sobre la importancia de contar con un protocolo de atención claro y con adecuado manejo por el personal de atención al público en esta área. Los funcionarios y funcionarias que interactúan con padres y madres pasibles de solicitar el subsidio son piezas importantes en el andamiaje que contribuye a la correcta implementación de la ley 19.161 y pueden operar, según sea su actitud, como promotores o detractores de los cambios perseguidos.

d) Importa revisar la coherencia entre los mensajes brindados a nivel de política pública, particularmente con respecto a las recomendaciones vinculadas a la lactancia materna

En línea con el punto anterior, acercarse a los resultados buscados por la citada ley demanda coherencia de las acciones desarrolladas a todo nivel, y en este punto, la contradicción generada particularmente con respecto a las recomendaciones de lactancia materna exclusiva hasta los seis meses del niño/a es otro aspecto que demanda especial atención. En este sentido, sería de gran valor un abordaje consciente y responsable, que involucre a todos los actores interesados, y defina estrategias de comunicación que superen las oposiciones evidenciadas actualmente, al tiempo que potencian los aspectos positivos y conciliadores de ambas propuestas.

e) El desarrollo de una campaña masiva de sensibilización respecto al tema resulta fundamental

Por último, y también en línea con lo anterior, se vuelve evidente la necesidad de sensibilizar a nivel de la sociedad, informar y generar espacios de reflexión, para comenzar a trabajar en lo que representa el principal desafío relacionado al tema de los cuidados y la corresponsabilidad: la redefinición de los roles de género y la división social del trabajo, hacia modelos donde tanto los varones como las mujeres son responsables de los cuidados y tienen tanto la obligación como el derecho de realizarlos. Como se mencionó al inicio de este informe, una de las líneas de trabajo en este sentido pasa por revalorizar las actividades desarrolladas en la esfera privada del hogar, particularmente las asociadas al cuidado de los niños y niñas del hogar que

cumplen una función emocional de gran importancia, reconocida y valorada por aquellos padres que optaron por hacer uso del subsidio. Pero además, requiere romper la asociación histórica de estas tareas a la mujer lo que encierra un doble desafío: que los hombres comiencen a apropiarse e identificarse más con ellas al tiempo que las mujeres se desvinculan de ellas, dejando espacio y habilitando a los hombres para que puedan dar este paso.

Los aspectos aquí listados no constituyen una enumeración exhaustiva de posibles temas de agenda en relación a los cuidados, aunque sí representan algunas pistas preliminares para continuar trabajando en esta línea. El estudio de la otra cara de la moneda, conformada por aquellos padres que no optan por utilizar el subsidio de medio horario para cuidados, proveerá más y mejores insumos para definir líneas de trabajo que, en el mediano y largo plazo, profundicen los cambios que inspiraron al nuevo marco normativo promulgado en 2013.

7. Bibliografía citada

Aguirre, Rosario (2008) Los estudios de género en el Uruguay: caminos recorridos y desafíos actuales en Mujeres y escenarios ciudadanos; Prieto, Mercedes (Org.). FLACSO, Quito.

Aguirre, Rosario (2009) Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay. UNIFEM, Montevideo.

Asesoría general en Seguridad Social (2017). Comentarios de Seguridad Social, Montevideo.

Batthyány, Karina (2010) Trabajo no remunerado y división sexual del trabajo. Cambios y permanencias en las familias, en: Uruguay desde la Sociología VIII. Departamento de Sociología-FCS, Montevideo.

Batthyány, K.; Genta, N.; Perrotta, V. (2015) Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados. Análisis de las licencias parentales en el Uruguay. CEPAL, Santiago de Chile.

Bene, Nicolás (2017) Análisis de la evolución y características de los subsidios por maternidad, paternidad y subsidios por cuidados en el documento de trabajo "Acciones con perspectiva de género en la seguridad social".

Esquivel, V.; Kaufmann, A. (2017) Innovations in care: new concepts, new actors, new policies. Friedrich Ebert Stiftung.

Blofield, M. y Martínez, J. (2014) Trabajo, familia y cambios en la política pública de América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. Revista CEPAL, 114, diciembre 2014.

Nussbaum, Martha (2001) El futuro del liberalismo feminista. Revista de Filosofía XIII.

Pérez Chabaneau, Lucía (2014) Políticas universitarias de conciliación con corresponsabilidad. Aportes para su discusión en la Universidad de la República. Caps. 1, 2,3. Niki Johnson coordinadora. Red Temática de Género de la UdelAR.

Rodigou, M-; Blanes, P.; Burijovich, J.; Domínguez, A. (2011) Trabajar en la Universidad. (Des) Igualdades por transformar. Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba.

Tronto, J.; Fisher, B. (1990) Toward a feminist theory of care. SUNY Press.

Tronto, Joan (1993) Moral boundaries: a political argument for an ethic of care. Psychology Press.

Tronto, Joan (2013) Caring democracy. Markets, equality and justice. NYC Press.

Tronto, Joan (2015) Who cares? How to reshape a democratic politics. Cornell University Press.

Sitios web consultados:

<http://www.parlamento.gub.uy/leyes>

<http://www.sistemadecuidados.gub.uy>

8. Anexos

8.1. Pauta de entrevista

Buenos días, mi nombre es xxx y trabajo para Grupo Pértiga, una consultora contratada por el MIDES para desarrollar una campaña de sensibilización sobre el uso del subsidio de medio horario por parte de los varones padres. Para ello, estamos interesados en conocer las experiencias y opiniones de aquellos padres que han hecho uso de él, como ocurrió en tu caso.

Antes que nada queremos agradecer que nos hayas cedido parte de tu tiempo para contarnos tu experiencia. Te garantizamos que todo lo que nos cuentes en la instancia de la entrevista será manejado en forma totalmente confidencial y anónima, tal como figura en el documento de consentimiento informado.

I. COMPOSICIÓN DEL NÚCLEO FAMILIAR

1. Para comenzar, (nombre del entrevistado) ¿cómo se llama tu hijo/a? ¿Cuántos meses tiene?
2. ¿Quiénes viven en tu hogar?
3. ¿Cuentas con apoyo familiar para el cuidado de su hija/o/os/as? ¿Quién? ¿Cuántas horas semanales? ¿Tiene un trabajo o más de uno?
4. ¿Utilizas o ha utilizado algún servicio de cuidados (Jardín, guardería, CAIF)?
5. ¿(Nombre del niño) es el primero o tiene otros hermanos/as? (Si tiene hermanos/as) ¿Qué edades tiene/n? ¿Cómo se organizaban en tu hogar para el cuidado de tus hijos anteriores?

II. SITUACIÓN LABORAL

6. ¿Cuántas horas semanales trabajas en total?
7. ¿Qué tareas realizas y que cargo ocupas en el trabajo que le proporciona los mayores ingresos? (breve explicación de en qué trabaja)

Las siguientes preguntas refieren al trabajo de mayores ingresos

8. Este trabajo, ¿es
... asalariado privado?
... no dependiente que aporta al BPS?
... titular de empresa monotributista?
9. ¿Cuánto tiempo hace que estás en ese trabajo?

10. ¿Estás satisfecho con este trabajo (tarea, remuneración, carga horaria, proyección)?
¿cuáles son los motivos por los que estás satisfecho o insatisfecho con tu trabajo?

III. PROCESO DE EJECUCIÓN DEL SUBSIDIO Y VALORACIÓN

Cómo fue el proceso operativo para concertar el subsidio: facilidades y dificultades.

11. En relación al subsidio de medio horario, ¿podrías contarme cómo conociste o te enteraste de la posibilidad de hacer uso del subsidio de medio horario? ¿Buscaste más información? ¿Dónde?
12. ¿Qué trámites tuviste que realizar para concretar el uso del medio horario
13. ¿Cómo evaluarías el proceso de tramitación? ¿Tuviste alguna dificultad? ¿Cómo la resolviste?

IV. MOTIVOS PARA LA ELECCIÓN DEL SUBSIDIO DE MEDIO HORARIO POR PARTE DEL PADRE

Cuáles fueron los elementos que más pesaron en la decisión, quién tomo la iniciativa entre la madre y el padre. Cómo fue el proceso de decisión (marchas, contramarchas, arrepentimiento, otros). Motivación para el padre y su visualización de la motivación de la madre y otros (familiares, amigos) que hayan influido.

14. ¿Cómo llegaste a tomar la decisión de utilizar el subsidio de medio horario?
15. ¿Lo consultaste y discutiste con tu pareja/madre de tu hijo/a?
16. ¿Alguien más participó en esta decisión?
17. ¿Tenías dudas o miedos? ¿Cuáles?
18. ¿Qué ventajas y desventajas manejabas/manejaban al momento de optar por el medio horario?
19. ¿Cuáles fueron los motivos por los que te decidiste /se decidieron?
20. ¿Optaste /Optaron por usar el subsidio del medio horario paternal hasta los 6 meses o compartido? ¿Qué elementos tuviste/tuvieron en cuenta en esta elección (compartido/solo paternal)?
21. ¿Tu hijo/a se encontraba aún en período de lactancia materna exclusiva, se alimentaba con complemento o combinaba ambas al momento de comenzar a hacer uso del subsidio de medio horario? ¿influyó esto en la decisión? ¿en que sentido?
22. En el caso de Uds., haber optado por el medio horario, ¿implicó algún perjuicio económico? ¿por qué?

VI. RESISTENCIAS Y APOYOS DEL ENTORNO. ESTEREOTIPOS

a. Visualización del entorno inmediato en relación a la opción de tomar el subsidio de cuidado por parte del padre. *(familia de origen tíos, hermanos, amigos, vecinos). Resistencias y apoyos identificados. Estereotipos.*

23. Desde tu perspectiva ¿Qué opina o qué siente tu pareja/la madre de tu hijo/a respecto a que tú hagas uso del subsidio de medio horario?
24. ¿Cómo lo tomaron tus familiares más cercanos (padres, hermanos, suegros, cuñados)? ¿Te hicieron algún comentario al respecto? ¿Te apoyaron en la decisión?
25. ¿Y cómo lo tomaron tus amigos, o conocidos?

b. Visualización del entorno laboral: intervención de compañeros/as, de superiores. *Experiencias anteriores.*

26. ¿Y en tu trabajo? ¿Cómo lo comunicaste a tus superiores?
27. ¿Qué comentarios te hicieron? ¿Tomaron alguna medida al respecto? ¿Cuál/es?
28. ¿y cómo lo tomaron tus compañeros y compañeras?
29. ¿Alguno de tus compañeros de trabajo ya había hecho uso del subsidio de medio horario? En caso afirmativo, ¿Cómo había sido su experiencia en relación a la tuya?
30. ¿Sentiste alguna crítica o incomodidad en tu lugar de trabajo debido a tu decisión de hacer uso del medio horario?

VII. VALORACIÓN DE LA OPCIÓN DE TOMAR EL SUBSIDIO PARA EL CUIDADO DE NIÑO O NIÑA POR PARTE EL PADRE VARÓN

Aprendizajes, elementos positivos, obstáculos y desafíos. Elementos importantes a tener en cuenta para sensibilizar en dicha experiencia.

31. ¿Cómo evaluarías la experiencia?
32. ¿Cuáles son las ventajas o aspectos que destacarías como positivos?
33. ¿Identificas alguna desventaja o aspecto negativo?
34. ¿Recomendarías el uso del medio horario a otros padres? ¿Por qué?
35. ¿Conoces a otro padre que haya utilizado el subsidio de medio horario? ¿Cuál te parece que es su evaluación?
36. ¿Conoces alguien que haya querido tramitarlo pero por algún motivo no lo concreto? ¿Sabes cuáles son los motivos por los que no pudo acceder?
37. ¿Cuáles crees que son los motivos por los que el subsidio de medio horario es poco utilizado por los padres varones?
38. ¿Qué elementos te parece que se podrían mejorar o cambiar en la política de subsidio de medio horario (trámites, implementación, comunicación, entre otros)?
39. Si pensarás en una campaña para sensibilizar en relación al uso del medio horario para padres ¿Cuáles consideras que serían los elementos importantes a destacar?
40. Para finalizar le voy a realizar algunas preguntas concretas (no volver a preguntar las que están sombreadas).

DATOS DEL ENTREVISTADO
Nombre:
Edad:
Ultimo nivel de estudios alcanzado:
Actividad laboral:
Cargo:
Categoría ocupacional:
Cantidad de horas que trabaja en la semana:
Antigüedad en el trabajo
Satisfacción
¿Podría decirme en que rango se ubica su sueldo liquido mensual aproximado por todo concepto? (entregar cartilla)
1. Menos de 12.500
2. 12.501 a 25.000
3. 25.001 a 35.000
4. 35.001 a 45.000
5. 45.001 a 65.000
6. 65.001 a 85.000
7. 85.000 a 100.000
8. 100.001 a 150.000
9. Más de 150.001
Fecha en que comenzó a utilizar el subsidio
Fecha en que finaliza/ó el subsidio
DATOS DE LA PAREJA
Edad:
Ultimo nivel de estudios alcanzado:
Actividad laboral:
Cantidad de horas que trabaja en la semana:
Categoría ocupacional
¿Podría decirme en que rango se ubica el sueldo liquido mensual aproximado por todo concepto, de su pareja? (entregar cartilla)
1. Menos de 12.500
2. 12.501 a 25.000
3. 25.001 a 35.000
4. 35.001 a 45.000
5. 45.001 a 65.000
6. 65.001 a 85.000
7. 85.000 a 100.000
8. 100.001 a 150.000
9. Más de 150.001

8.2. Aspectos a destacar en una campaña para la promoción del uso del subsidio de medio horario por parte de los varones padres

Ser parte de la crianza, compartir con tu pareja. Trámite en el BPS fácil y accesible
Estar más tiempo con tu hijos y en ese tiempo hacer las cosas que te parezcan mejor para compartir con ellos
Destacar la importancia de repartir las tareas 50/50: imágenes de papá limpiando, papá cambiando un pañal y mamá trabajando. Ambos padres tienen el derecho y la obligación de hacer las cosas por igual. Tirar la concepción de papá trabaja y mamá cuida al niño. Mamá también trabaja y el niño se alimenta con una mema o mamá se ordeña.
Destacar acciones que los padres hacen y que pueden ser igual a las que hace la madre (cambiar los pañales, hacer dormir).
Destacar la posibilidad de pasar tiempo con tus hijos. Generar empatía con tu pareja, intercambiar roles o hacer actividades que generalmente hace la madre y el padre desconoce.
Hablarle a los padres sobre que se tienen que hacer cargo del 50% mínimamente. Hacerle ver que hay recompensa a esas acciones... tener las mismas herramientas que la madre para darle a tu hijo. Destacar que las madres también deben darle el lugar que corresponde al padre.
El nexo, el vínculo que se genera con tu hija/o.
El vínculo, la crianza, el estar, el ser parte.
El tiempo que se le puede dedicar a los hijos, estar para bañarlos, alimentarlos, detalles que hacen crecer la relación.
El estar más tiempo con tus hijos y ayudar a las madres en las tareas de crianza.
o valioso de estar en tu casa y ver el crecimiento y desarrollo de tu bebé. Poder estar ahí, con todas las incomodidades que implica (no dormir, cambiar la rutina). Estar ahí para cualquier cosa: cuando abre los ojos, mueve la manito, sus aprendizajes
El vínculo padre-hijo, el vínculo familiar, la consolidación de la familia. Apuntar a los dueños de empresas y jefes inmediatos para que cambien la cabeza.
La consolidación de la familia, que los niños puedan estar más tiempo con su padre y su madre