

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
Licenciatura en Sociología

Cuestión de tiempos: análisis cualitativo sobre
el uso de licencias de medio horario para
cuidados por parte de varones

Martín Tansini
Tutora: Karina Batthyány

2017

ÍNDICE

Contenido

Capítulo 1: Marco Teórico.....	4
1.1 Introducción	4
1.2 Contextualización de la discusión teórica y sociológica.....	5
1.3 Licencias parentales en el contexto internacional y regional.....	13
1.4 Antecedentes	14
1.5 Identificación de vacíos empíricos	15
Capítulo 2 Objetivos y Metodología.....	16
Capítulo 3 Principales resultados.....	17
3.1 Perfil de usuarios	17
3.2 Motivos de uso	22
3.3 Impacto en la división sexual del trabajo.....	31
3.4 Valoración sobre la licencia	39
Capítulo 4.....	45
4.1 Conclusiones	45
4.2 Preguntas para futuras investigaciones	47
Bibliografía	48
Anexo.....	52

La presente monografía se enmarca en el trabajo realizado en el taller de Desigualdades de Género perteneciente a la Licenciatura en Sociología de la Universidad de la República Oriental del Uruguay, realizado en los años 2015 y 2016, a cargo de las profesoras Doctora Karina Batthyány, Magister Natalia Genta y Magister Valentina Perrotta. En la misma se realizará un análisis en mayor profundidad con respecto al trabajo realizado en dicho taller de investigación de las dimensiones que resultan fundamentales para alcanzar el objetivo del presente trabajo, que consiste en examinar si el hecho de hacer uso de la licencia parental por parte de los varones produjo cambios en la división sexual del trabajo en lo que refiere a los cuidados de los hijos recién nacidos al interior de las parejas.

Capítulo 1: Marco Teórico

1.1 Introducción

El Uruguay, como todos los países de América Latina, a lo largo de la historia se ha caracterizado por una tradición familiarista en lo que respecta a los cuidados, dejando en manos de las familias la resolución del tema, que en la mayoría de los casos termina siendo una responsabilidad exclusiva de las mujeres, limitando el ejercicio de sus derechos (Nieves Rico y Robles, 2016). En los últimos años, se ha impulsado en el Uruguay el Sistema Nacional Integrado de Cuidados que se propone transformar la división sexual del trabajo (DST) en lo que refiere al cuidado. Se trata de un cambio estructural que busca resolver las desigualdades que la sociedad presenta en dicho tema. Como se señala en el Plan Nacional de Cuidados para el período 2016 – 2020 elaborada por la Junta Nacional de Cuidados: *“Así nace el Sistema Nacional Integrado de Cuidados; con el objetivo de generar un modelo corresponsable de cuidados, entre familias, Estado, comunidad y mercado. Aún más, corresponsable especialmente entre varones y mujeres, para que uruguayas y uruguayos podamos compartir equitativamente nuestras responsabilidades de cuidados, apuntando así a superar la injusta división sexual del trabajo que históricamente y aún hoy caracteriza a nuestra sociedad.”* (Junta Nacional de Cuidados, 2015).

En el marco de este Sistema Nacional Integrado de Cuidados se inscribe la ley 19.161 de Maternidad, Paternidad y Cuidados, que se aprobó el 1º de noviembre de 2015. Lo novedoso de dicha ley, además de aumentar la cantidad de días de licencia para los padres y madres al momento del nacimiento de sus hijos, es que habilita la solicitud de hombres a hacerse cargo de los cuidados de sus hijos en los primeros meses de vida. Esta nueva política pública podría representar un gran cambio en lo que refiere a las responsabilidades familiares en el cuidado de los niños en Uruguay.

El presente estudio busca generar conocimiento sobre si el uso de las licencias de medio horario por parte de varones está vinculado a un cambio en la división sexual del trabajo y las relaciones de género, o si se trata de motivaciones que por ejemplo responden a arreglos por situaciones particulares de las parejas. El objetivo es realizar un aporte acerca de los posibles efectos de la política pública sobre la distribución de tareas de cuidados al interior de las parejas.

1.2 Contextualización de la discusión teórica y sociológica

La ley 19.161, que fue promulgada por el Poder Ejecutivo uruguayo el 1º de noviembre del año 2013, es una ley sin precedentes en Uruguay. En lo que refiere a la paternidad, esta ley, además de aumentar la licencia paternal (se trató de un ascenso gradual de la cantidad de días de licencia que el 1º de enero de alcanzó los 10 días continuos sumados a los tres días que corresponden al día del parto), habilita tanto a las madres como a los padres a poder solicitar una licencia de medio horario para el cuidado de su hijo/a (licencia que en el 2015 era de 5 meses y que en el año 2016 se extendió hasta alcanzar los 6 meses de edad del niño/a).

El concepto de género es una construcción social que hace referencia a las características sociales y culturales asignadas a los individuos en función del sexo, y esta construcción difiere de acuerdo a la cultura y al momento histórico. La categoría género sirve para analizar los roles, las responsabilidades, las limitaciones y las diferentes oportunidades que existen entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos (Aguirre, 1998). Asimismo, el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder, el cual otorga mayor poder y valora más las actividades que son asignadas a los varones que a las que se le asignan a las mujeres (Scott, 2003). Hace referencia a la forma en que las relaciones de poder, las prácticas, las valoraciones, las normas y los estereotipos dentro de una sociedad, son transmitidos de generación en generación a través de los procesos de socialización (proceso mediante el cual se inculca la cultura a los miembros de la sociedad, los cuales a su vez la reproducirán y transmitirán, y es la manera en que los individuos aprenden las pautas culturales de su sociedad, las asimilan y se apropian de ellas). El concepto de género no hace referencia a las características biológicas directamente, sino a las características culturales. El género, como categoría de análisis, sirve para develar las expectativas diferentes que la sociedad tiene con respecto al comportamiento de varones y mujeres. Se trata de una categoría relacional, dado que la forma en que afecta a las mujeres se analiza en función de lo que sucede con los varones y viceversa, esto implica que se debe analizar lo que sucede a ambos lados del binomio hombre-mujer, donde no se puede separar entre lo masculino y lo femenino en sus distintas expresiones, permitiendo desplazar el foco únicamente de la mujer (Scott, 2003).

Al ofrecer la posibilidad de hacer uso de una licencia para cuidados tanto a mujeres como a hombres, lo que intenta hacer esta ley es influir en la forma en que las personas “ven el mundo”: las representaciones sociales. Según la teoría establecida por Moscovici, las representaciones sociales son creencias u opiniones que producen lo que es la realidad

Capítulo 1: Marco Teórico

social y a su vez son producto de la realidad social. Estas representaciones sociales condicionan diferentes aspectos de la vida social, atribuyendo roles y comportamientos esperados a los individuos. Las representaciones sociales responden al momento histórico y social de los individuos, y esto es lo que le da el carácter cambiante, y esta característica hace que se pueda gestar nuevas formas de “ver el mundo”. El papel que juegan estas representaciones es esencial para utilizar como base o punto de partida para la implementación de políticas públicas orientadas a transformar las relaciones de género. Es necesario conocer cuáles son estas representaciones para saber contra qué se debe trabajar, así como qué es lo que es necesario cambiar para poder avanzar (Batthyány et al, 2012). Como expresa el teorema de Thomas: *“Si las personas definen las situaciones como reales, éstas son reales en sus consecuencias.”* (Thomas, 1938).

La teoría de las representaciones sociales proporciona herramientas para analizar la construcción social del género, así como la de los sistemas de género. Los sistemas de género son construcciones artificiales en base a las características asignadas de acuerdo al sexo, que se encargan de sustentar relaciones desiguales de poder y privilegios (Anderson, 2006). Éstos están contruidos por las relaciones de poder, creencias, prácticas, valores, estereotipos y normas sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual (Aguirre, 1998), y son las normas sociales las que determinan las diferentes expectativas sobre los comportamientos de varones y mujeres. Afectan directamente diferentes ámbitos de la vida y por lo tanto trascienden a todas las relaciones sociales. Los sistemas de género son sistemas de características complejas que están estructurados sobre bases variables y muchas veces difusas, que permiten hacer uso estratégico de ellos. Los sistemas de género pueden ser transformados gracias a reformas legislativas u otras decisiones gubernamentales e institucionales (Anderson, 2006).

Los roles transmitidos e interiorizados justifican y conducen a la división sexual del trabajo, la cual diferencia entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo, haciendo referencia a cómo en cada sociedad las mujeres y los hombres realizan tareas diferentes. Las sociedades asignan ciertas funciones a las mujeres que son consideradas actividades femeninas, y asigna otras funciones a los hombres que son consideradas masculinas. Las tareas consideradas masculinas son las que se llevan a cabo en el ámbito público, que se relaciona con lo productivo, el mercado y lo político, mientras que las tareas que se llevan a cabo en el ámbito privado, que se relaciona con el mundo de lo reproductivo y las tareas domésticas, les han sido asignadas a las mujeres. En todas las culturas, el ámbito público es al cual se le atribuye mayor importancia y valor en comparación con al ámbito privado,

Capítulo 1: Marco Teórico

y por lo tanto, también se le atribuye mayor valor a las tareas masculinas que a las femeninas (Saltzman, 1992). Existen formas de control social que se encargan de impedir que las mujeres realicen tareas delegadas a los hombres así como para impedir que hombres realicen tareas asociadas a las mujeres. La dificultad que se presenta a la hora de transformar la división sexual del trabajo radica en la legitimidad en la cual se sustenta dicha construcción social, que se basa en “mandatos de la biología”. Se trata de conceptos que se encuentran arraigados en la cultura, siendo estos esquemas mentales muy difíciles de cambiar. Éstos determinan los comportamientos de los individuos así como la visión sobre el comportamiento que los individuos esperan de otros (Scott, 2003).

Esta división no existe desde siempre. Según Bock y Duden, el papel de las mujeres occidentales ha ido cambiando a lo largo de la historia. Durante el período Feudal, el rol de las mujeres se presentaba tanto como productivo así como reproductivo, en donde el ámbito privado y el público se encontraban más integrados que en la actualidad. No es que no existieran diferencias entre la división del trabajo por sexo o edades, pero lo que no existía era la diferencia entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado, lo que muestra el carácter dinámico y variable de la categoría género en relación al contexto histórico y social. Luego, con la Revolución Industrial, el papel de la mujer cambió. La necesidad de mano de obra llevó a que los hombres y las mujeres trabajaran a la par. Con el surgimiento del Estado de bienestar, el papel reproductivo de la mujer cobra fuerza ya que los cuidados pasan a cumplir un rol fundamental para asegurar el mantenimiento del sistema. El mundo reproductivo se convierte en el sostén del mundo productivo, el trabajo doméstico se vuelve lo que garantiza el trabajo productivo (Bock Duden, 1985).

El hecho que se atribuya menos valor a las tareas que se consideran femeninas, se traducen en desigualdades de género, ya que los conceptos de equidad y paridad son concepto estrechamente relacionados con el concepto de igualdad (Anderson, 2006). Las desigualdades en el ámbito social conducen a desigualdades políticas, que limitan el ejercicio de la ciudadanía plena de las mujeres, y superar dichas desigualdades se presenta como un camino para alcanzar la democratización de la sociedad (Aguirre, 2007). El mercado laboral, que es un ámbito muy estudiado por las ciencias sociales, muestra claramente las desigualdades de género, que se refleja en la desigualdad de oportunidades y valoraciones de mujeres con respecto a los hombres, y que afecta aspectos sociales, culturales, educativos y económicos. Una de los principales obstáculos que se presentan a las mujeres al momento de ejercer ciudadanía plena es el hecho que la sociedad espere que éstas deban conciliar los trabajos domésticos y de cuidado con la vida laboral, mientras que

Capítulo 1: Marco Teórico

a los hombres sólo se les exige su participación en el mundo productivo. Otro aspecto fundamental es que en los Estados de Bienestar muchos derechos están asociados a la participación de los individuos en el mercado laboral. Estos Estados sólo toman en cuenta a las mujeres en el momento que ingresan al mercado laboral, sin considerar al trabajo no remunerado como trabajo, que justamente son aquellas tareas que le son atribuidas a las mujeres (Batthyány, 2004). En América Latina existen grandes incoherencias al respecto al momento de establecer políticas, ya que por un lado toman a las mujeres como quienes están a cargo de los cuidados, y por otro lado intentan fomentar su inserción en el mercado laboral (Montaño, 2010).

El cuidado es definido como *“la acción de ayudar a un niño, o a una persona dependiente, en el desarrollo y el bienestar de su vida cotidiana”* (Batthyány, 2009). Esto incluye tres dimensiones, la dimensión material que implica esfuerzo mental y físico, la dimensión económica que implica un costo por este trabajo así como el costo de oportunidad que conlleva, y por último la dimensión psicológica que está asociada al vínculo afectivo comprendido en dicha tarea. El cuidado en una construcción social, lo que implica que su definición puede ser transformada, y el cuidado de por sí no es de carácter remunerado o no remunerado, como tampoco es de exclusividad de las mujeres. Es posible que estas tareas sean realizadas por terceros y no necesariamente por familiares. El cuidado presenta dos características que son fundamentales, el carácter genérico de quienes realizan el cuidado y la posición débil de quien lo recibe. El cuidado es un elemento estructurante de la posición de las mujeres y de la igualdad de éstas en los distintos ámbitos de la sociedad. Esto trae como consecuencia que son las mujeres las principales proveedoras del cuidado, debiendo reducir o renunciar a su participación en el mercado laboral, lo que afecta directamente a sus derechos y autonomía (Batthyány, 2009). Pero como señalan Pautassi, Zibecchi y Gherardi en un estudio realizado en Argentina: *“Cuidar es una responsabilidad social y una obligación legal que debe ser compartida por varones y mujeres por igual.”* (Pautassi et al, 2014). Asimismo, y teniendo en cuenta los cambios demográficos que se vienen sucediendo en los últimos tiempos, María Ángeles Durán señala que las definiciones de cuidados que cada sociedad establece es lo que determina la oferta potencial de cuidadores, ya que esta definición establece quienes pueden/deben cuidar (Durán, 2005).

El derecho al cuidado debe ser considerado en un sentido de derecho universal, tanto el derecho a ser cuidado como el derecho de elegir cuidar o no. Esto hace que surja la necesidad de renovar el contrato social entre hombres y mujeres, para poder superar el

Capítulo 1: Marco Teórico

modelo de padre proveedor y así poder alcanzar la universalización de estos servicios de cuidado (Torns, 2007). *“El debate en torno a cómo incorporar la complejidad del cuidado en una lógica de derechos se relaciona con la igualdad de oportunidades, de trato y de trayectorias, en el marco de un contexto de ampliación de los derechos de las personas que conduce a un nuevo concepto de la ciudadanía”* (Batthyány, 2015). Laura Pautassi señala que se han producido cambios en cuanto al reconocimiento en términos de equidad de derechos entre varones y mujeres en lo que refiere al mundo del trabajo y al espacio público, pero se han mantenido incambiadas las desigualdades en el ámbito privado. La autora señala que para cambiar la dinámica del cuidado se debe avanzar hacia el reconocimiento del cuidado como un derecho universal y propio de cada ciudadano, tanto para quien es cuidado, para quien tiene que cuidar y para quien quiere o no quiere cuidar. Esto se traduciría en que ambos integrantes de la pareja deban compartir la responsabilidad tanto en la esfera económica como en la doméstica, compartiendo las obligaciones, responsabilidades y tareas necesarias para llevarlas a cabo. En general las legislaciones protegen principalmente el derecho a cuidar de las mujeres, lo cual no colabora para que el varón pueda o quiera asumir un rol activo en los cuidados familiares. La idea subyacente es que los padres también deban combinar las tareas productivas y las reproductivas, como hoy lo hacen las madres, y que el Estado debe brindar las herramientas necesarias para que esto se pueda llevar a cabo, como por ejemplo las licencias parentales (Pautassi, 2007).

Según Elizabeth Jelin (1998), el modelo de familia patriarcal es lo que está en crisis, lo que hace necesario replantear las políticas que se basaban en este tipo de familia. La familia es una institución social que cumple varias funciones, por un lado se encarga de la socialización, legitima la sexualidad y también normaliza el comportamiento del deber ser y el no deber ser, y por otro lado la familia es transformada por los individuos en sus acciones cotidianas y colectivamente. Uno de los grandes cambios que se han producido en las familias es un aumento en el poder de elección de las mujeres de posponer el ser madres, lo cual está fuertemente vinculado al mercado laboral. El modelo tradicional del padre que trabaja y la madre que realiza las tareas domésticas y de crianza ya no son la norma. Este hecho hace necesario mostrar que la familia es una institución compleja, dinámica y donde existen relaciones de poder, como todas las instituciones sociales. Según la misma autora, se trata de un tema de justicia y equidad, y plantea que es necesario el reconocimiento de la diversidad de formas familiares, y también reconocer el aporte de la familia al bienestar social, así como reclamar un mayor balance de género en el respeto de los trabajos remunerados y no remunerados (Jelin, 1998).

Capítulo 1: Marco Teórico

La corresponsabilidad refiere a la distribución de los roles de forma equitativa tanto en la esfera de la familia como la de la sociedad, de tal forma que la responsabilidad sea compartida entre todas las partes involucradas: la familia, el Estado, el mercado y la sociedad (Lupica, 2015). La finalidad que buscan las políticas de igualdad de género en lo que refiere a los cuidados es alcanzar dicho principio de corresponsabilidad, que se compone de tres dimensiones. Por un lado la corresponsabilidad a nivel macro, que abarca la relación entre el Estado y la sociedad. Por otro lado, y a nivel meso, la relación entre el mercado y la comunidad. Y por último la corresponsabilidad a nivel micro, la cual se compone del vínculo y establecimiento de responsabilidad compartida entre los hombres y mujeres integrantes de una familia (Proyecto de Ley del Sistema Nacional Integrado de Cuidados, 2015). El presente trabajo, más allá de tomar en cuenta los tres aspectos que hacen a la corresponsabilidad antes señalados, se centra en la corresponsabilidad entre los integrantes de la pareja en lo que refiere a cuidados, para analizar en qué medida se reparten las tareas y los tiempos relacionados con los mismos, haciendo referencia a los comportamientos y negociaciones realizadas al interior de la familia entre hombres y mujeres.

La implementación de las licencias parentales¹ para los hombres tiene como objetivo impulsar la igualdad de género en lo que respecta tanto al trabajo remunerado como al trabajo no remunerado. Lo que se busca es que ambos padres alcancen una articulación de las tareas productivas así como las tareas reproductivas, armonizando las esferas de la familia y trabajo, de tal forma que se alcance una distribución equitativa entre el hombre y la mujer. El objetivo es alcanzar una igualdad entre géneros y fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar (Magneto et al, 2010). El estudio realizado sobre representaciones sociales en el cuidado en Uruguay, señala que la gran mayoría de la población uruguaya expresa que la situación ideal para el cuidado de los niños y niñas es que éste sea brindado en el propio domicilio y que sea llevado a cabo por un familiar (Batthyány et al, 2012), y justamente el uso de la licencia parental de medio horario para cuidados se inscribe dentro del tipo de cuidado que presenta estas dos características.

Asimismo, como señalan diversos estudios, el involucramiento de los varones en el cuidado de sus hijos e hijas tiene implicancias en la socialización de éstos, así como efectos positivos en el desarrollo de su personalidad. Lo que se busca es que el padre no sólo se involucre de forma instrumental como parte de la estrategia familiar, sino también

¹ Las licencias parentales para cuidados se inscriben dentro de las políticas de tiempo, las cuales son un mecanismo que permiten que las personas accedan a licencias y tiempos de cuidados a familiares.

Capítulo 1: Marco Teórico

que se involucre emocionalmente con el niño o niña, lo cual redundará en una mayor dedicación del padre a lo largo de todo el proceso de desarrollo de su hijo/a (Meil, 2011). Según señala Constanza Tobío, en “*Cuidado e identidad de Género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan*”, así como no existen razones que hagan que las mujeres sean quienes deban realizar las tareas de cuidado, no existen impedimentos para que los hombres realicen estas tareas. Según la autora existen tres obstáculos que dificultan la dedicación de los hombres a los cuidados: “saber, poder y querer”. Con respecto a ‘saber cuidar’, Tobío señala que las mujeres se han transmitido el aprendizaje de generación en generación mientras que los varones, al no ser socializados desde niños para realizar estas tareas, muchas veces carecen de dicho conocimiento. El ‘poder cuidar’ requiere un contexto social, laboral, personal y familiar que hagan que sea posible que el varón realizar dichas tareas. Y por último el ‘querer cuidar’, para lo cual existen muchas razones muy variadas. Este último obstáculo es el factor más determinante ya que está ligado a la identidad, a lo psicológico, y está fuertemente ligada al rol que deben cumplir los varones de una forma no estrictamente consciente (Tobío, 2012).

En la actualidad, dado que una amplia proporción de las mujeres se encuentra inserta en el mercado de trabajo y teniendo que cumplir con responsabilidades fuera del hogar, las familias necesitan establecer nuevas formas de cubrir las tareas no remuneradas que antes realizaban éstas en los hogares, lo cual requiere la planificación de una estrategia familiar no tradicional. Constanza Tobío en su trabajo que analiza la estrategias que utilizan las madres que trabajan en España, señala que en el día de hoy las personas se enfrentan a nuevos problemas que requieren nuevas soluciones, ya que no es posible seguir aplicando las formas tradicionales de afrontar los cuidados familiares debido a que la situación no es la misma, y por lo tanto se hace necesario establecer estrategias nuevas para resolverlos. En el caso de las mujeres que trabajan, el principal obstáculo, como ya se ha señalado anteriormente, es el de superar la contradicción familia-empleo, trascender la contradicción que se presenta entre su rol en el mercado laboral y su rol en la distribución tradicional de tareas en la organización familiar (Tobío, 2002). Para dar cuenta de ello, la autora establece una tipología de estrategias. Las *estrategias principales*, que son aquellas que por sí mismas logran resolver toda la demanda familiar, y la que permite que la madre realice sus actividades laborales. En general este tipo de estrategia involucra la colaboración extrafamiliar de forma remunerada o en otros casos mediante algún miembro femenino vinculado por algún tipo de parentesco a la familia, cuya función es sustituir a la madre mientras ésta trabaja. Según señala la autora, los hombres, debido a que su

Capítulo 1: Marco Teórico

colaboración es muy limitada, suelen ser solamente un recurso con el que cuentan las madres a la hora de establecer la estrategia y no asumen un rol protagónico. Otro tipo de estrategias que menciona Tobío son las *estrategias complementarias*, que son aquellas que por sí solas no alcanzan para resolver la situación de las familias que se genera al momento en que la mujer debe compatibilizar el empleo y la familia, pero que al ser combinadas con otras, establecen una estrategia general por medio de la cual se logra conciliar las demandas de la esfera laboral y familiar. Un ejemplo de esto es la utilización de centros escolares, reducir distancias para optimizar el tiempo o simplificar el trabajo doméstico, así como mudarse cerca de un familiar, que generalmente es la abuela materna del niño/a, y quien participa en los cuidados. Como tercer tipo de estrategia Tobío establece aquellas denominadas *estrategias extremas*, que responden a aquellas situaciones en las que no existe una opción. Un ejemplo de esto son los casos en que la madre debe ir a trabajar con su hijo, o si este se enferma faltar al trabajo o dejar al hijo sólo en la casa por no contar con un lugar donde dejarlo o una persona con quién dejarlos. Se trata de una estrategia que siempre es negativa. Por último, las denominadas *estrategias indirectas*, que son aquellas en las cuales uno de los dos factores de la ecuación es eliminado, se opta por los hijos o el empleo, y así se resuelve la contradicción familia-trabajo (Tobío, 2002).

Por su parte, Torns, Borrás y Carrasquer, al estudiar los casos españoles, identifican una gran resistencia simbólica y material tanto por parte de hombres como mujeres hacia las políticas de conciliación, que hace difícil la transformación de la división sexual del trabajo. En la mayoría de los casos son las mujeres quienes asumen la responsabilidad y gestión de los cuidados, y en parte es por esto que son ellas quienes hacen uso de la licencia parental, lo cual es visto como ‘normal’ por ellas y el resto de los integrantes de la familia. Se señala también que los varones perciben el tiempo de la licencia parental como un tiempo de descanso, ya que al hacer uso de la misma delegaban el cuidado a parientes, generalmente abuelas de los niños. En el mismo estudio sobre el caso español, se señala que existe una gran resistencia por parte del mercado laboral a que sea el varón quien haga uso de la licencia, ya que siempre se han asociado estas licencias con las mujeres (Torns, Borrás y Carrasquer en Batthyány et al, 2015).

Otro aspecto que incide en que los varones que hacen uso de las licencias para cuidados sean tan pocos tiene que ver con la promoción que se hace por parte del Estado respecto a la lactancia materna exclusiva en los primeros 6 meses de vida de los niños, que contradictoriamente coinciden con el período en el cual se puede hacer uso de la licencia de medio horario por parte de los varones (Batthyány et al, 2015).

1.3 Licencias parentales en el contexto internacional y regional

La primer legislación sobre la posibilidad del uso de licencias parentales para cuidados por parte de varones surgió en Suecia en el año 1974, ya que fue en este momento que se habilitó su uso por parte de los hombres, dejando en manos de las parejas la opción de decidir si sería el padre o la madre quién se haría cargo de los cuidados de sus hijos recién nacidos en los primeros meses de vida (O'Brien y Wall, 2017). Hoy en día, la mayoría de los países desarrollados cuentan con dichas licencias, y en las últimas décadas ha existido un gran esfuerzo por parte de estos Estados para estimular su uso (Rossel, 2016). Según datos de la OIT los países desarrollados, Europa Oriental y Asia Central son quienes se encuentran más avanzados en cuanto a estas políticas, indicando que de 36 países de los cuales se dispone de datos, 35 cuentan con licencias parentales (Addati, Cassirer y Gilchrist, 2014).

Como se señalan la publicación *Políticas de cuidado en América Latina*, en la región la implementación de licencias en los cuales se ha incorporado a los varones como proveedores de cuidados de los hijos/as recién nacidos/as es muy limitada, y hasta el año 2016 sólo cuatro países de América Latina contaban con legislaciones que contemplaban la posibilidad de la reducción horaria para los padres, estos son Brasil, Cuba, Chile y Uruguay, y cada uno presenta sus particularidades (Nieves Rico y Robles, 2016).

Existen muy diversas formas de diseño de las licencias parentales o de cuidados que dependen de la legislación de cada país. La OIT señala que si bien existen convenios al respecto con recomendaciones, cada país determina como se establecen dichas licencias en su territorio. La licencias difieren principalmente en los siguientes aspectos: en la duración de la misma, si presentan una “cuota” especial e intransferible para los varones, si existe o no una reducción en los ingresos de las personas que las utilizan, y si los costos son financiados por los empleadores o el sistema de seguridad social de cada país (Addati, Cassirer y Gilchrist, 2014).

La licencia para cuidados en Uruguay presenta las siguientes características: en primer lugar dura hasta que el niño/a alcance los 6 meses de edad. En segundo lugar se trata de una licencia de carácter transferible, lo que implica que las parejas deben decidir si quien hace uso del medio horario es la mujer o el hombre. En tercer lugar, el hacer uso de la licencia no implica una reducción en los ingresos de los usuarios. Y finalmente, las licencias son financiadas con fondos estatales y privados (50% cada uno).

1.4 Antecedentes

En varios países europeos existen investigaciones sobre las políticas públicas de paternidad destinadas a fomentar la participación de los varones en las tareas de cuidado, esto se debe en parte a que se trata de los países que cuentan con dichas políticas desde hace más tiempo. Ana Escobedo y Lara Navarro realizan una investigación exploratoria utilizando una metodología cuantitativa a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales para producir datos que permitan una mayor comprensión del alcance que tienen las licencias parentales en dos regiones de España. Realizan un análisis sociodemográfico de los usuarios, así como una descripción del uso de dichas licencias (Escobedo y Navarro, 2007).

Pedro Romero-Balsas realiza un estudio en base a la encuesta “El uso social de los permisos parentales 2012”, también utilizando una metodología cuantitativa, y realizando una revisión del trabajo de otros investigadores, analizando tanto el caso español, así como casos a nivel internacional. Según el autor, los resultados son buenos y colaboran en la implicancia de los varones en el tiempo que dedican al cuidado de sus hijos, pero estos resultados dependen de si se trata de la licencia parental para su primer hijo o hija. Cabe aclarar que dicho estudio es en base a permisos por paternidad de 15 días y analiza el caso de los permisos que son intransferibles para progenitores. (Romero-Balsas, 2015). Las conclusiones que presenta Romero-Balsas son que “...la utilización del permiso de paternidad puede favorecer la inclusión del varón en las tareas de la esfera doméstica, aunque sus efectos distan de ser pronunciados y claros.” (Romero-Balsas, 2015).

Según el trabajo realizado por Carina Lupica sobre la experiencia de las licencias parentales en Chile, este tipo de legislación puede resultar una buena herramienta para lograr un cambio en la división sexual del trabajo en lo que refiere a los cuidados, pero no es suficiente. Lupica señala que es necesario avanzar más en otros ámbitos para poder cambiar las pautas culturales con el fin de lograr un cambio efectivo. Se debe buscar el involucramiento del Estado y la sociedad para lograr que los cuidados adquieran el reconocimiento y la importancia que realmente tienen (Lupica, 2015).

En Uruguay, uno de los pocos estudios realizados sobre el uso de las licencias para cuidados que fue llevado a cabo por el Grupo de Desigualdades de Género perteneciente al Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, señala que el carácter transferible de la licencia junto con la promoción por parte del Estado de la lactancia materna exclusiva, son factores que inciden en gran medida en la utilización de dicha licencia por parte de los varones (Batthyány et al, 2015).

1.5 Identificación de vacíos empíricos

En el trabajo antes mencionado realizado por Batthyány, Genta y Perrotta, se señala que es necesario conocer el uso efectivo que la madres y padres hacen de la licencia parental de medio horario para cuidados y si se traducen en una corresponsabilidad entre los integrantes de la pareja (Batthyány et al, 2015). Esta necesidad surge por el hecho que varios estudios internacionales sobre el tema han demostrado que este tipo de licencias parentales o de reducción de tiempo de trabajo no se terminan plasmando en un mayor involucramiento por parte de varones sino que terminan reforzando el rol de la mujer como la responsable de compatibilizar sus horarios laborales con los cuidados.

A propósito de la falta de estudios cualitativos al respecto, en el trabajo de Ana Escobedo y Lara Navarro las autoras señalan que no pudieron realizar entrevistas a los usuarios de las licencias parentales, y que esto quedaba pendiente para el futuro (Escobedo y Navarro, 2007).

Hay pocas investigaciones internacionales que aborden el uso de licencias para cuidados por parte de varones mediante un análisis cualitativo. El trabajo realizado por O'Brien y Wall *Fathers on Leave Alone. Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality* es uno de los pocos que hay sobre el tema, y en el mismo se analizan diferentes casos de varones que cuidan solos a sus hijos pequeños utilizando licencias en diferentes países desarrollados. Dicha investigación se publicó recién en el año 2017, por lo cual no existía al momento de iniciar la presente investigación.

Capítulo 2 Objetivos y Metodología

El objetivo del presente trabajo es conocer si se han producido cambios en la división sexual del trabajo (DST) en lo que refiere al cuidado de los hijos en Uruguay a partir del uso por parte de los varones de la licencia de medio horario para cuidados. Esto referido a varones que desempeñan sus actividades laborales en el sector privado y algunos, como casos particulares, que lo hacen en la Universidad de la República.

La pregunta de investigación que guía el presente trabajo es: ¿El hecho de que los varones hayan hecho uso de la licencia de medio horario para cuidados produjo cambios en la división sexual del trabajo en lo que refiere a los cuidados al interior de la pareja?

El presente trabajo de investigación es de diseño cualitativo, lo cual se fundamenta en las dimensiones que se analizan, y de carácter exploratorio debido a que no existen muchos antecedentes sobre las mismas. El trabajo no busca establecer una relación causal entre las características de los varones (como la edad, la rama de actividad o ingresos) y el hecho de hacer uso de la licencia, pero es pertinente señalar que se confirman ciertas particularidades expuestas en diferentes estudios realizados al respecto.

Las dimensiones que se analizan son: la situación laboral de ambos integrantes de la pareja, las características de cada integrante de la familia, la cantidad de días que el varón ha tomado como licencia de medio horario para cuidados, las motivaciones de los varones a hacer uso de la licencia, las concepciones sobre los cuidados, la valoración sobre la licencia, la existencia de colaboración externa en el cuidado, la utilización del tiempo liberado por parte del padre, y por último los tiempos y las tareas de cuidados realizadas por ambos integrantes de la pareja.

Se realizaron entrevistas a parejas en las que el varón haya hecho uso de la licencia de medio horario para cuidados, donde se entrevistaron a ambos integrantes de la pareja, en sus hogares. Para la presente investigación se realizaron 14 entrevistas en total, 9 a varones y 5 a mujeres parejas de dichos varones.² En todos los casos analizados, ambos integrantes de las parejas realizaban tareas remuneradas fuera del hogar.

² Según lo publicado en la página web de Presidencia de la República el 9 de setiembre de 2016, hasta ese momento eran 317 los hombres que habían solicitado el medio horario. Las 9 entrevistas realizadas a hombres entre mayo y julio de 2016, representan el 2,8% del total de los varones que solicitaron el medio horario hasta esa fecha.

Capítulo 3 Principales resultados

El análisis se centra principalmente en los varones entrevistados. Pero también resulta interesante analizar las opiniones de las mujeres, ya que éstas se presentan como casos particulares porque decidieron no ser ellas quienes usaron la licencia para cuidados. Esta decisión implicó ir en contra del mandato social que determina que deben ser las mujeres quienes realizan las tareas de cuidados de los hijos.

3.1 Perfil de usuarios

En el presente trabajo de investigación se plantea la hipótesis que las características de la pareja, como la edad, el nivel educativo y las situaciones laborales relacionadas a los horarios de trabajo y a los ingresos de los integrantes de la familia, son la principal razón de la toma de decisión de que sea el hombre quién haga uso de la licencia parental de medio horario para cuidados. Esto se debe a que las familias elaboran estrategias para poder afrontar los cuidados de sus hijos en base a las características relacionadas a algunas dimensiones que se consideran relevantes y que se analizarán más adelante.

Los varones entrevistados pertenecen a un mismo rango etario, con un nivel educativo alto, y sus empleos en algunos casos comparten similitudes que les otorgan una mayor flexibilidad que en otros tipos de empleos (Ver tabla 1 en Anexo).

En todos los casos analizados, el máximo nivel educativo alcanzado por los entrevistados es alto. Dos de ellos, que son quienes tienen el menor nivel, culminaron sus estudios de Bachillerato, y en el resto de los casos han culminado los estudios terciarios. Según se señala en el estudio realizado por Gershuny y Sullivan al respecto, existe relación entre el nivel educativo de los padres y el reparto de tareas domésticas y de cuidado: a mayor nivel educativo mayor es la participación de los varones, y es más equitativa la distribución de tareas al interior de la pareja (Gershuny y Sullivan, 2002). Lo mismo se plantea en la publicación “Los tiempos del bienestar social” en base a la Encuesta de usos del tiempo del año 2015 para Uruguay, donde se sostiene que a mayor nivel educativo menor es la brecha entre las horas que le dedican mujeres y hombres al trabajo no remunerado en el hogar (Batthyány et al, 2015).

Los ingresos percibidos por los varones son fijos y no presentaron ningún tipo de alteración por usar la licencia³, y por otro lado todos señalaron que no se perdieron ningún

³ Debido a las características de la licencia en la cual el Banco de Previsión social aporta el 50% del sueldo del trabajador y el otro 50% le corresponde al empleador.

beneficio relacionado al presentismo laboral por usar la licencia. Ambos elementos hacen que los ingresos aportados a la economía familiar por el varón no sufrieron ninguna modificación, lo que hace que al momento de decidir cuál de los dos padres deba usar la licencia el factor económico no incida.

La situación laboral de los varones se puede dividir en tres sectores: los que se emplean en el sector informático, los que lo hacen en la industria y los que lo hacen en la Universidad de la República. Cinco de los nueve entrevistados trabaja en el sector informático o relacionado a este, que presenta ciertas características particulares. Esto se corresponde con lo expresado en el análisis sobre las licencias parentales en Uruguay realizado en el 2015, en donde se señala que en el sector de informática y comunicación es donde se emplea la mayor cantidad de varones que han usado la licencia de medio horario para cuidados (Batthyány et al, 2015). Lo que hace que el sector informático resulte ser más ‘amigable’ o ‘tolerante’ con respecto al uso de la licencia parental se relaciona con la necesidad de los empleadores de mantener a sus empleados trabajando en sus empresas y motivados, dado que se trata de un sector en el que existe desocupación cero, lo que hace que sea fácil para las personas insertas en el sector cambiar de empresa. Asimismo, es importante el tipo de labor que realizan los empleados, el carácter de autogestión del trabajo y al carácter “moderno” del sector, lo que permite una mayor flexibilidad laboral. Todos estos factores finalmente redundan en una mayor facilidad para las personas empleadas en este sector de poder articular de mejor manera las esferas del trabajo y la familia.

Por otro lado, en dos de los casos los varones se emplean en la industria (en planta), y son justamente éstos quienes comentaron haber tenido una gran resistencia por parte de sus empleadores. Manifestaron que el hacer uso de la licencia fue penado con la asignación de horarios incómodos y en puestos de trabajo que no eran fijos. Ambos comentaron que las tareas que les fueron asignadas al momento de estar realizando el medio horario cambiaron completamente. Al respecto uno de estos casos señala que existe un desajuste entre el discurso de la empresa, que en principio se muestra dispuesta a que sus empleados usen el medio horario para cuidado, y lo que efectivamente sucede al momento de usarlo:

“Claro, en la parte de recursos humanos te dicen todo que lindo que bueno todo, pero... Entonces la parte operativa, por ejemplo, me hacían hacer las 4 últimas horas. Entonces en horario rotativo: si estabas de mañana era bárbaro porque entraba a las 10 y me iba a las 14, si estaba de tarde tenías que ir de las 6 de la tarde hasta las 10 de la noche, y cuando me

Capítulo 3: Análisis – Perfil de usuarios

tocaba la noche me tocaba entrar a las 2 de la mañana hasta las 6 de la mañana, ahí es más complicado. Pero bueno tá.” Gerardo, 32 años, Industria.

Los dos casos restantes desempeñan sus tareas en la Universidad de la República, que se presenta como un caso particular dentro de las licencias parentales porque según el convenio realizado por dicha institución, todos los funcionarios cuyas parejas no trabajan en UdelaR pueden usar la licencia sin importar si sus cónyuges las toman en sus respectivos trabajos. Esto otorga la posibilidad a estas familias de contar con ambos padres realizando medio horario simultáneamente. Justamente en ambos casos analizados ninguna de las parejas de los entrevistados trabajaba en UdelaR.

Otro factor que según los estudios también es clave en lo que respecta a la participación de los hombres en los cuidados, es la cantidad de hijos que tienen las parejas. En los casos analizados tres de estos varones tenían dos hijos (uno de ellos tenía una hija adolescente de un matrimonio anterior), mientras que el resto tenía un sólo hijo/a. Los entrevistados que ya habían sido padres anteriormente, si bien señalan que ya con sus primer hijo/a estuvieron muy involucrados en sus cuidados, comentaron que la situación con sus segundos hijos/as fue diferente por el hecho de contar con el medio horario. El contar con la licencia para poder establecer la estrategia familiar de cuidados le otorga a la familia mayor autonomía para resolver los cuidados de sus hijos y éstos se resuelven dentro del ámbito familiar directamente y en el propio domicilio, lo cual se corresponde con lo que la mayoría de la población uruguaya entiende que es la situación ideal para resolver estas tareas, tal como se señala en el trabajo realizado sobre representaciones sociales en el cuidado en Uruguay (Batthyány et al, 2012).

Una de las entrevistadas señaló que al no depender de nadie más la pareja obtuvo mayor seguridad de poder contar con las piezas que formaban la estrategia familiar. El uso de la licencia por parte de su pareja le generaba mayor tranquilidad que si dependieran de otras personas.

“Si, a ver, lo que hizo fue que todo fluyera mucho más fácil, era todo mucho más sencillo y todo estaba solucionado comparado con ‘Viviana’. Con ‘Viviana’ era más engorroso, era más depender de... Esto lo solucionamos entre nosotros, sabíamos que uno salía y el otro entraba, o sea, no nos íbamos a fallar el uno a otro. Sabíamos que estaba todo como sobre ruedas, era una tranquilidad.” Lorena, 35 años, Servicio, Pareja de Federico.

Si bien en estos casos expresan que con los primeros hijos existió un involucramiento por parte de estos varones en lo que refiere a los cuidados, se señala que con el medio

horario aumento la disposición de tiempo para realizar estas tareas y para poder establecer la estrategia familiar de cuidados. Al cambiar la situación y poder destinar parte de su jornada laboral para este fin, los varones se involucran y asumen las tareas de cuidado como su responsabilidad durante ese tiempo. Este hecho podría estar indicando que el uso de la licencia por parte de los varones puede representar un ejercicio de modificación de la división sexual del trabajo. Incluso desde el punto de vista sustantivo esta política pública parece ser un buen mecanismo para modificar aspectos muy arraigados y naturalizados por medio de la práctica. Esto estaría representando un cambio en los contratos de género en el cual siempre era la mujer quien debía asumir los cuidados de los hijos.

Las mujeres integrantes de las parejas analizadas también comparten ciertas características entre ellas como las edades y el tipo de empleo (Ver tabla 2 en Anexo). Las entrevistadas tienen aproximadamente las mismas edades que el grupo de los varones, oscilando entre los 30 y los 35 años. Se emplean principalmente en la docencia y en el sector de servicios, ambos sectores muy feminizados, lo cual se relaciona con la segregación horizontal en lo que refiere a las desigualdades de género, ya que son ocupaciones que se asocian con habilidades naturales que supuestamente tienen las mujeres. El carácter femenino que se le ha otorgado a éstas redundando en una menor valorización de estos trabajos, lo que hace que presenten peores condiciones laborales en cuanto a remuneración y oportunidades de capacitación entre otros factores. Como se mencionó anteriormente, al no verse afectados los ingresos de las personas que hacen uso de la licencia de medio horario, el factor económico, y en este caso el hecho de que las mujeres en general ganan menos que los varones, no es un elemento que influya en el uso de la misma por parte de los hombres.

Por otro lado, y según lo expresado en las entrevistas, otra particularidad que colaboró para que fuera el varón quien hizo uso de la licencia en los casos analizados, es que todas las parejas de los hombres entrevistados presentaban una carga horaria laboral que siempre era menor que la de su pareja. Según la publicación realizada al respecto por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Uruguay, las mujeres tienden a realizar jornadas laborales de menos horas semanales que los hombres independientemente del nivel educativo. Los datos señalan que los hombres presentan un promedio de 47 horas semanales dedicadas al trabajo remunerado mientras que las mujeres realizan 37 horas semanales en promedio (PNUD Uruguay, 2014). En base a esto, y mirado desde un contexto más general, se podría hipotetizar que este hecho se relaciona con la tendencia de

las mujeres a tomar trabajos con menor carga horaria y mayor flexibilidad para poder conciliar el trabajo remunerado con el trabajo que se debe realiza al interior del hogar (Aguirre, 2009). En el mismo sentido, la tasa de actividad de las mujeres que tiene hijos menores es menor que la de las mujeres que no los tienen (Pautassi, 2012). En cambio, la tasa de actividad de los varones no se modifica sustancialmente por el hecho de tener o no hijos menores (Aguirre, 2009).

Lo interesante de este punto es que como las mujeres ya presentaban una carga horaria laboral menor que las de sus parejas, al ser el hombre quién usa el medio horario y reducir su jornada laboral, se genera cierto equilibrio entre ambos integrantes en lo que refiere a las horas disponibles en el hogar, lo cual hace que los cuidados no recaigan exclusivamente en las mujeres. Como resultado ambos padres tienen una jornada laboral similar y pueden dedicar tiempos similares a las tareas del hogar y cuidados. Esto muestra un cambio en la división del trabajo sexual ya que según lo que declaran los entrevistados la razón para hacer uso de la licencia corresponde a una decisión estratégica de parte de las parejas que responde a una decisión racional, y en la cual no interesa quién realiza las tareas sino que lo importante es que se realicen.

“Por eso, no tenía mucho sentido y en el caso mío sí tenía mucho sentido porque yo trabajaba 8 horas y aparte podíamos coordinar horarios bien...” Bernardo, 38 años, Lic. Psicología.

“Primero, la posibilidad de que a lo que Andrea labura poco, menos horario que el común, o sea, tiene horario de colegio, a lo que es la rutina familiar, nos ordenaba más que yo hiciera el medio horario y no tanto ella que lo hiciera” Diego, 33 años, Informática Laboratorio.

En todos los casos se menciona que la decisión de que sea el varón quien haga uso de la licencia fue tomada entre los dos integrantes de la pareja, lo que evidencia por un lado nuevamente el carácter racional de la decisión, y por otro lado denota que existe un cierto equilibrio en cuanto a la toma de decisiones dentro de la pareja en lo que refiere a los cuidados.

“Y como que lo evaluamos con Flavia y que ella tenía ciertas libertades en su trabajo y ella vive acá, labura acá a ocho cuadras, entonces, como que nos servía, teníamos a nuestros padres, a los cuatro abuelos, que por cualquier cosa ellos están, pero queríamos ver si no lo podíamos manejar entre nosotros. Ella tiene libertad de que se puede ir a la mitad de su horario y labura seis horas, entonces, como que era mucho más fácil y nos arreglamos así.” Carlos, 32 años, Industria.

Como se mencionó anteriormente en general en las entrevistas surge que lo importante del uso de la licencia radica en cubrir las necesidades de cuidados de sus hijos,

y que no importaba cuál de los padres se hacía cargo de ellos, lo cual vuelve a mostrar un cambio en la división sexual del trabajo, ya que no es la mujer quién debe hacerlo y los cuidados no son visto como algo que sólo pueden y/o deben proveer las mujeres.

“Por lo demás en realidad estaba conmigo o con ella, no hay diferencia... De hecho, si hubiesen sido más meses yo hubiese preferido siempre estar medio horario en casa y medio trabajando. Claro, obviamente después hay que articularlo con los horarios de la madre.”
Bernardo, 38, Lic. Psicología.

Las mujeres entrevistadas señalaron que tuvieron apoyo en sus trabajos en lo que refiere a la flexibilidad horaria y los períodos para extracción de leche en el lugar de trabajo. Según señalan los entrevistados esta flexibilidad favoreció al uso de la licencia por parte de los varones, ya que ellos se podían quedar durante el medio horario con sus hijos/as sin que esto afectara la alimentación con leche materna. Según lo declarado, esta condición laboral de las mujeres les permitió establecer la estrategia familiar.

3.2 Motivos de uso

En todos los casos, la principal motivación que expresan los varones para ser ellos quienes usan el medio horario se corresponde con una estrategia familiar de cuidados, lo que hace que en ninguna de las entrevistas surja que el uso de la licencia de la forma en que se utilizó correspondiera a una decisión relacionada a un cambio en la división sexual del trabajo directamente, pero sí se puede observar un cambio debido a que estos varones, al hacer uso de la licencia parental, asumen y realizan las tareas que supuestamente le corresponden a las mujeres. En varios trabajos sobre desigualdades de género se observa que a pesar de que las mujeres han ingresado en la esfera productiva del mundo laboral, los hombres no lo han hecho en la misma forma en lo que refiere a la esfera privada y a las tareas dentro del hogar. Las mujeres son quienes, además de realizar tareas remuneradas, siguen realizando las tareas que son necesarias dentro del hogar (Aguirre, 2009). Sin embargo, en los casos analizados, los varones declaran haber asumido de las tareas que se realizan al interior del hogar. En estos casos ambos integrantes de la pareja se desempeñan en la esfera del trabajo remunerado y en la del trabajo no remunerado, y además se señalan que las tareas dentro del hogar se realizan de forma equilibrada.

“...muchas tareas que realmente, en otra época era la madre, pero a mí no me afecta para nada, al revés, me siento orgulloso de estar en el lugar en el que estoy.”
Ernesto, 33 años, Informática Laboratorio.

Capítulo 3: Análisis – Motivos de uso

El uso de la licencia parental de medio horario por parte de los varones conlleva un involucramiento de éstos que les permite vivenciar la dimensión afectiva de los cuidados (que como ya se mencionó anteriormente se componen de tres dimensiones: material, económica y afectiva). Este aspecto psicológico de los cuidados compuesto por el vínculo afectivo entre quien cuida y quien es cuidado, y que se asume como una cualidad femenina, es expresado explícitamente por los varones entrevistados como algo relacionado directamente con el hacer uso de la licencia de medio horario.

“Y bueno, afectivamente pude estar con mi hijo, compartir más momentos con él y todo. Igual yo siempre fui de hacerme tiempo para esas cosas. Yo en esos caso siempre prioricé el estar con mis hijos que de repente incluso algún trabajo.” Federico, 36 años, UdelaR.

Si bien la parte afectiva no es el motivo por el cual los varones analizados han hecho uso de la licencia de medio horario para cuidados, en general los entrevistados le confieren un peso muy significativo a la afectividad y le otorgan una gran importancia al hecho de ejercer la paternidad. El vínculo generado entre padres e hijos es destacado por los varones como algo fundamental y que en gran medida fue posible gracias al uso de la licencia. Sobre esto un entrevistado comentó que había momentos en que solamente él podía consolar a su hija, debido al vínculo que se había establecido entre ellos:

“Como que ahora mismo, a veces está mal, con Flavia se pone a llorar y toda esa mano y me la da a mí y se calma; todas esas cosas, que creo que esto sirve, es fundamental el tema este de compartir mucho más tiempo con mi hija, que si no, no podría, en el laburo son ocho horas...” Carlos, 32 años, Industria.

Respecto al vínculo generado entre padres e hijos debido a la utilización de la licencia para cuidados Gerardo Meil señala que una de las finalidades que se debe buscar con las políticas públicas enfocadas a la primera infancia debe ser que el padre se involucre activamente para establecer un lazo emocional fuerte con sus hijos, y que los varones no sean simplemente una herramienta que forma parte de la estrategia de cuidados. Según el autor, este involucramiento y contacto con los hijos tiene efectos positivos en el desarrollo de los niños y en su socialización (Meil. 2011).

Tal como se mencionó anteriormente, en el presente trabajo se analiza la corresponsabilidad a nivel micro, es decir, la distribución de tareas, los comportamientos cotidianos y las negociaciones entre las mujeres y los hombres que forman la pareja. Al respecto, la mayoría de los varones entrevistados expresan una predisposición a la corresponsabilidad con sus parejas desde antes de ser padres, lo cual muestra un cambio en

Capítulo 3: Análisis – Motivos de uso

la división sexual del trabajo en lo que refiere al cuidado de los hijos, al menos en el discurso de los varones. Las tareas de cuidado no son vistas por éstos como algo exclusivo de las mujeres y en la mayoría de los casos señalan que todas las pueden y han sido realizadas por ambos integrantes de la pareja por igual (salvo amamantar).

“No se me ocurre mucho más que sea sólo la madre, así exclusivo. Yo le daría teta, pero... (Risas). No, claro, pero más allá de eso... creo que el padre puede participar en cualquier otra tarea a menos que no quiera o pueda.” Alberto, 35 años, Ingeniero de Sistemas.

Los entrevistados mencionan las ganas y la voluntad por parte del padre para realizar las tareas como algo fundamental, lo que se relaciona con lo expuesto por Tobío sobre las condiciones necesarias para que los hombres cuiden: *querer cuidar, saber cuidar y poder cuidar* (Tobío 2012).

En los casos analizados, además de las tareas de índole más recreativas, el tipo de tareas que realizan estos varones son aquellas que requieren una rutina cotidiana como alimentarlos, cambiarlos, dormirlos y bañarlos, y no simplemente tareas como jugar o pasear, lo cual se opone a lo expuesto por el trabajo realizado por Karina Batthyány en base a la encuesta de usos del tiempo titulado “Los tiempos del bienestar social” en donde se señala que la mayor brecha entre las tareas de cuidado infantil que realizan varones y mujeres se encuentra relacionado a la alimentación e higiene, y que las tareas en las cual se involucran en mayor medida los varones son las que no necesitan ser ejecutadas cotidiana y sistemáticamente con horarios relativamente fijos (Batthyány et al, 2015).

“Este, de comer le damos los dos, a veces... de noche le da más ella, más la madre, al mediodía, bueno, depende del que está en casa. Cuando está ella le da ella, cuando estoy yo, yo... Este, cambiarle los pañales los dos. Eso depende de quién esté en la vuelta. Yo la baño. Yo la baño y ella la hacer dormir por lo general... Pero generalmente van por ese lado la división de tareas.” Bernardo, 38 años, Lic. Psicología.

Uno de los entrevistados que hacía más de un año ya había dejado de usar la licencia parental de medio horario, comentó que en general, por sus características laborales actuales, era él quién se quedaba en casa cuidando a su hija cuando ésta estaba enferma. En este caso, lo expresado por el varón entrevistado no se condice con lo expresado en el trabajo realizado por Karina Batthyány “*Maternidad y trabajo asalariado. Las estrategias de cuidado infantil de las mujeres en Montevideo*”, donde se señala a esta tarea de cuidado como una de las cuales tienen menor participación de varones en relación con las mujeres (Batthyány, 2002).

Capítulo 3: Análisis – Motivos de uso

“...pero siempre tratamos de tener el mismo tipo de actividades, la misma intensidad con Martina. De hecho, bueno ahora pasa que en estos días cuando se enferma Mariela me quedo yo.” Bernardo, 35 años, Lic. Psicología.

Uno de los entrevistados se había tomado el día libre por enfermedad de la hija al momento de realizar la entrevista. Este varón también hacía casi 2 años que había utilizado la licencia de medio horario. No sólo se trata de destacar que estos varones realiza tareas que estadísticamente no cuentan con gran participación masculina, lo importante es que esto también permite observar que el rol y las tareas asumidas por el padre durante el período de licencia no se limitan a ese lapso de tiempo, sino que una vez culminada la licencia se mantienen estas prácticas (al menos en algunos casos). Según lo que surge de las entrevistas, una vez que los varones se han hecho cargo de los cuidados de sus hijos mediante el uso de la licencia, si se dan las condiciones, éstos los van a seguir realizando. No existen impedimentos para su realización salvo el de las jornadas laborales de sus trabajos. Ya saben cómo realizar estas tareas, tienen experiencia, y además, todos señalan que han disfrutado del tiempo que les dedicaron a sus hijos.

Dos de los entrevistados señalaron el carácter de derecho que tiene los cuidados: el derecho a ser cuidado y el derecho a cuidar. Como expone Laura Pautassi, el cuidado (ser cuidado, poder cuidar y querer o no cuidar) debe ser concebido como un derecho universal, lo que implicaría también que las mujeres y los varones de la pareja deben compartir la responsabilidad tanto en la esfera económica como en la doméstica, y así asumir las obligaciones de forma equitativa, y también compartir los beneficios que conllevan (Pautassi, 2007). Al respecto uno de los entrevistados habló sobre el carácter de derecho que tienen los cuidados desde un punto de vista personal. Éste varón presentaba un discurso alternativo a la masculinidad hegemónica de forma explícita, y en gran parte se debe al perfil de entrevistado que era diferente al de los demás, siendo Licenciado en Psicología y además habiendo realizado estudios de Antropología. A lo largo de toda la entrevista mostró un gran manejo de diferentes conceptos relacionado con las desigualdades de género, y por otro lado expresó cuestionamientos hacia los roles tradicionales y el papel que él creía que debía cumplir como padre:

“Más allá de las cuestiones personales me parece que contribuye a la construcción del rol del padre y de la madre. A la construcción adecuado de ese rol. Este, digo más allá de todo lo que tiene que ver con la asimetría de los, del género, pero... que también es fundamental eso. Más allá de eso, que ese sería un efecto como más social o efecto secundario, creo que de inmediato es eso, es... yo lo creo desde el punto de vista del padre, la posibilidad de establecer una relación en la cual, este, no pesan otros aspectos para decir, yo tengo que estar... puedo

Capítulo 3: Análisis – Motivos de uso

estar con mi hija la misma cantidad de tiempo que puede estar su madre... Que es una oportunidad de también consolidar tu lugar como padre, e ir forjando una relación que está dentro de ese marco de alguna manera de equidad...” Bernardo, 38 años, Licenciado Psicología.

El entrevistado señala que la existencia de la licencia le permitió dedicarle a su hija la misma cantidad de tiempo que le dedicó la madre, obteniendo un reparto de forma equitativa entre ambos padres. Aunque cuenta con una muy pequeña cantidad de varones que ha hecho de esta política pública, su carácter es innovador ya que no tiene como única fin defender los derechos de las mujeres exclusivamente como sucede con la mayoría las políticas públicas de cuidados, como señala Laura Pautassi en “*El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos*” (Pautassi, 2007).

El mismo entrevistado se manifestó explícitamente sobre la parte afectiva de los cuidados relacionados a los hijos, y otra vez en relación al derecho a poder vivenciar esta dimensión de los mismos:

“Del tiempo que está, del tipo de cuidados que le da, de las vulnerabilidades que uno expone en esa relación también, yo que sé... Las inseguridades también, las frustraciones, todo eso ¿no? Que es un derecho de poder vivirlo ¿no? Tanto para el hijo como para el padre o la madre.” Bernardo, 38 años, Lic. Psicología.

El otro entrevistado, que presentaba un perfil diferente al anteriormente citado, se refirió al derecho a cuidar que tienen los padres. Lo destacable en este caso es que esta persona no estaba relacionada, ni de forma académica ni laboral, al área que investiga temas de Desigualdades de Género. Puede ser que su postura se debiera al impacto de la ‘Nueva Agenda de Derechos’ del Uruguay, que ha trascendido la esfera académica para alcanzar a la población en general. Este varón comentó haber tenido que decirle explícitamente a su empleador que el hacer uso de la licencia era un derecho que él tenía por ley:

“Yo se lo dije y se me puso a poner como excusas: “No, pero mirá.” Y yo le dije: ‘Pero mirá, es un derecho que tengo por ley’. O sea, si no te gusta, es ir al Ministerio y ya está. Y cuando decís ‘Ministerio’... Ahí te dice: ‘No, está todo bien’”. Alberto, 35 años, Ingeniero de Sistemas.

Al respecto, Constanza Tobío señala en su trabajo “*Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan*”, que se deben entender a los cuidados como un derecho que también poseen los hombres que colabora a que éstos puedan experimentar esta faceta de la vida, y por otro lado también les permite acceder al

ámbito laboral de los cuidados que hasta ahora era casi exclusivamente femenino (Tobío, 2012).

Si bien los entrevistados comentan que el usar la licencia es un buen mecanismo para involucrar a los padres en el cuidado de los hijos y a su vez realizar dichas tareas de forma más o menos equitativa alcanzando una corresponsabilidad, los varones que ya habían sido padres anteriormente señalan que el grado de involucramiento es el mismo en comparación con que tuvieron con sus primeros hijos/as, lo que sí cambia es la cantidad de tiempo que se les queda libre para poder realizar estas tareas. Una vez más se explicitó el carácter equitativo en la división de tareas al interior del hogar.

“Pero la verdad es que nosotros veníamos organizándonos bastante parejo y en realidad, en eso no nos cambió tanto las tareas sino que ta, yo tenía más tiempo...” Ernesto, 33 años, Laboratorio.

Como ya se mencionó anteriormente en el presente trabajo las características laborales que presentan los integrantes de las parejas analizadas son un factor fundamental para que sea el varón quién haya hecho uso de la licencia de medio horario. En estos casos las mujeres presentan una menor carga de horario laboral que sus parejas, lo que los mismos entrevistados señalan como un factor determinante en el establecimiento de la estrategia familiar que adoptó cada caso analizado. Al utilizar la licencia de esta forma ambos integrantes de la pareja tenían una carga laboral más pareja. Al respecto, un entrevistado señaló sobre el porqué del uso de la licencia de esta manera que:

“Primero, la posibilidad de que a lo que ‘Andrea’ labura poco, menos horario que el común, o sea, tiene horario de colegio, a lo que es la rutina familiar, nos ordenaba más que yo hiciera el medio horario y no tanto ella que lo hiciera.” Diego, 33 años, Informática.

Una de las entrevistadas señaló que la posibilidad de que sea su pareja quién se tomara la licencia se debió a que el nacimiento de su hijo coincidió con su licencia ordinaria, y con el período en el cual ella tenía menos trabajo, ya que ella se desempeñaba como docente. Esto hacía más conveniente que fuera su pareja quién usara la licencia. Pero también señala que otro factor que influyó para que su pareja hiciera uso del medio horario fueron sus deseos, y los de su esposo, de que el padre pudiera dedicarle más tiempo a su hijo recién nacido del que podría dedicarle sin la licencia.

“Como justo coincidía que empezaba a regir a partir del mes de diciembre, lo que hicimos fue que se la tomara ‘Alberto’ al medio horario, porque coincidía con los días en que yo trabajo

Capítulo 3: Análisis – Motivos de uso

menos y en enero es mi licencia reglamentaria. Cayó justito y además también queríamos que él esté un poco más presente en los primeros meses.” Silvia, 34 años, Docente.

Pero por otro lado, los varones entrevistados expresan que como sus parejas tenían una menor carga horaria laboral, la licencia de medio horario les otorgaba la posibilidad a ellos de disminuir su carga horaria de trabajo para así poder estar más tiempo en su casa con sus familias, y así ambos padres formar parte y asumir responsabilidades en los cuidados de sus hijos/as. Esto permite otra vez divisar un cambio en la división sexual del trabajo ya que según lo declarado lo más importante no es sólo estar menos horas trabajando sino que lo importante es estar más tiempo en sus casas.

“El tema con mi mujer, poder compartir un poco más las tareas, que no recaiga todo sobre la misma persona, ¿no? Poder ser más flexibles en ese aspecto. Porque el beneficio en realidad es tener más tiempo para estar en tu casa” Ignacio, 29 años, UdelaR.

A continuación se analiza cómo cada familia se organizó para poder cubrir las necesidades de cuidados de sus hijos recién nacidos. Se trata de una dimensión fundamental que en gran parte explica por qué fueron los varones quienes se tomaron la licencia de medio horario para cuidados de acuerdo a lo expresado en las entrevistas. Las estrategias de cuidados que las familias establecieron presentan una gran complejidad, conformadas por varios factores. A su vez todos los factores influyeron para que sea el hombre quien haya sido quien tomó la licencia. Hay una disposición por parte de los varones a hacerlo, pero como ya se mencionó anteriormente también hay otros factores vinculados a las situaciones laborales de las mujeres como ser la flexibilidad y carga horaria de las mismas, lo que hace que el uso de la licencia sea parte de la estrategia que adoptó la familia para poder hacerse cargo de los cuidados de sus hijos.

“Y en principio porque nosotros, como familia, la mejor organización que teníamos para cuidar a ellas dos, ya que mi mujer trabaja ya medio horario normalmente, cuatro horas, era óptimo que yo me tomara las cuatro horas, en el horario que ella volvía de trabajar, yo me iba a trabajar, entonces, no teníamos que recurrir a ninguna persona ajena, porque además, no teníamos y preferimos hacerlo de esa manera.” Ernesto, 33 años, Informática Laboratorio.

Las familias lograron organizar su estrategia de cuidados articulando el horario laboral de las madres con el medio horario de los padres. En general las familias entrevistadas establecieron dos turnos en los que cada uno de los integrantes se encontraba solo atendiendo a sus hijos mientras su pareja desempeñaba su actividad laboral. En base a

Capítulo 3: Análisis – Motivos de uso

la tipología establecida por Constanza Tobío, el uso de la licencia parental de medio horario por parte de los varones se inscribe dentro de las estrategias denominadas *complementarias*, que consta de una estrategia general formada por varios componentes (Tobío 2002). Las familias analizadas establecen dos turnos, uno en el cual la madre se hace cargo de los cuidados en el hogar, mientras el varón está realizando su media jornada laboral, y luego, cuando la madre está trabajando es el varón quién se hace cargo de las tareas de cuidado. Tanto los hombres y las mujeres entrevistadas expresan que ambos componentes tiene el mismo peso y fueron necesarios para poder utilizar dicha estrategia.

En general se señala que al poder resolver los cuidados entre ambos integrantes de la pareja, esto le otorgó mayor autonomía a la familia y evitó cargar a otros familiares con estas tareas o externalizarlas de forma remunerada.

“...yo al tener medio horario en la tarde, justo el horario que ‘Andrea’ trabajaba, entonces, yo llegaba y ya quedaba con él, ‘Andrea’ salía, entonces ya no precisábamos a más nadie. En ese sentido, cubríamos todo el tiempo totalmente independientes...” Diego, 33 años, Informática.

Según lo declarado en las entrevistas, en las estrategias implementadas por estas familias no es la madre quién asume y debe conciliar su rol laboral y familiar, sino que ambos integrantes de la pareja han asumido roles en ambas esferas. Asimismo, la participación del hombre es central en esta estrategia y no se limita a ser un mero recurso en la estrategia general, en oposición a lo planteado por Constanza Tobío (Tobío, 2002).

En cuanto a la valoración sobre la estrategia que implementó cada familia con respecto a los cuidados de su hijo/a siendo los varones quienes se tomaron la licencia de medio horario, varios entrevistados expresaron que el usarla de la forma en que utilizaron fue la más adecuada y acertada dentro de sus posibilidades.

“Y yo creo que una cosa fundamental fue que ‘Mariana’ trabajaba ya cuatro horas, no tenía mucho sentido que se tomara el medio horario ella, porque ir a trabajar por dos horas no tenía mucho sentido, mucha lógica. Por otro lado, a mí me facilitaban esa jornada laboral, me la reducían a la mitad y por otro lado, no teníamos a nadie de confianza, tampoco, que pudiera tomar la tarea. Entonces, para organizarnos, lo mejor fue eso.” Ernesto, 33 años, Informática Laboratorio.

“Dadas las posibilidades creo que fue lo mejor que se pudo hacer.” Juan, 35 años, Informática.

Uno de los principales argumentos que mencionaron fue el hecho de que sus hijos eran cuidados dentro del ámbito familiar y es sus hogares. El no dejar los cuidados de sus hijos/as a cargo de terceros y especialmente no familiares, parece ser el factor que más se

Capítulo 3: Análisis – Motivos de uso

destaca positivamente en las entrevistas. Otro factor de peso que surgió de las entrevistas fue el hecho de no necesitar pedirle colaboración a los familiares (salvo en casos puntuales), cosa que también fue destacado como algo importante que la familia obtuvo a raíz del uso de la licencia. En este sentido se destaca que los familiares no se sienten atados y obligados a participar de los cuidados, lo cual colabora para que el vínculo de estos familiares sea más que nada a lo que refiere a la dimensión lúdica (principalmente se menciona el vínculo abuelos y nietos). Asimismo, se señala que la organización de los horarios es más fácil entre los dos integrantes de la pareja en comparación con tener que acudir a terceros y tener que coordinar los horarios. Finalmente, se manifiesta que la mejor situación es en la cual ambos padres se pueden hacer cargo de sus hijos, sin contar con colaboración externa, ya que se trata de una responsabilidad que conlleva el ser padres.

"...pero queríamos ver si no lo podíamos manejar entre nosotros" Carlos, 32 años, Industria.

"...no teníamos que recurrir a ninguna persona ajena, porque además, no teníamos y preferimos hacerlo de esa manera." Ernesto, 33 años, Informática Laboratorio.

En los casos en que los varones ya habían terminado de usar la licencia, éstos señalan que existe una gran diferencia entre el período con medio horario laboral y el período con horario laboral completo en lo que refiere a la estrategia familiar para afrontar los cuidados de sus hijos.

"...me permitía estar más con mi hijo, ayudar en la casa, tener más tiempo para hacer otras cosas que de repente ahora que estoy con horario entero no tengo, y tá." Federico, 36 años, Udelar.

Una de las entrevistadas, que tenía una jornada laboral de 6 horas durante el período en que su pareja utilizó la licencia de medio horario, señaló que esto fue fundamental para que hayan establecido la estrategia de cuidados de la forma en que lo hicieron. De haber tenido una carga horaria mayor probablemente habría sido ella quien hubiera hecho uso de la licencia.

"..Pudimos armar este puzle también porque yo también (...) Si yo tenía un trabajo de 8 horas no sé si lo hubiera hecho..." Ivana, 34 años, MEC, pareja de Bernardo.

Según lo declarado por los entrevistados la utilización de ayuda externa se limitaba a momentos puntuales, lo cual evidencia que los varones asumían y realizaban los cuidados de sus hijos durante el período en que se tomaron la licencia. Ninguna de las familias analizadas utilizaba una institución (Jardín de infantes) como parte de la estrategia para

resolver los cuidados de sus hijos recién nacidos. Sólo uno de los entrevistados comentó contar con la colaboración externa de forma remunerada contratada en el hogar durante el período de licencia de medio horario.

Sobre la colaboración de familiares en las tareas de cuidado durante el uso de la licencia, como ya se mencionó anteriormente, en general los entrevistados comentaban que intentaban no cargar a sus familias con los cuidados de sus hijos a diferencia de muchas parejas en Uruguay que cuentan con la colaboración de los abuelos para establecer sus estrategias de cuidados. En estos casos las parejas preferían hacerse cargo de estas tareas ellos mismos, y para esto utilizaban la licencia de medio horario del varón,

Según lo comentado en las entrevistas los varones efectivamente han usado la licencia como parte de la estrategia principal. Al respecto, uno de los varones entrevistados, que ya había terminado el período de licencia, comentó que a partir de que éste terminó tuvieron que recurrir a los familiares para cubrir su medio horario.

“Y nosotros ahora, como comencé con el horario normal, la jornada semanal, como no pasaba antes, que antes nosotros nos arreglábamos solos, ahora no, ahora tenemos que cubrir el medio horario que yo tenía. Que ahí lo que hacemos dos días con los padres de Nati y un día con mi madre y después dos días con mi viejo.” Diego, 33 años, Informática Laboratorio.

Luego de culminada la licencia, la pareja recurrió a los familiares para cubrir el horario que antes realizaba el varón, teniendo que rearmar una nueva estrategia familiar.

3.3 Impacto en la división sexual del trabajo

El hacer uso de la licencia de medio horario para cuidados se presenta como una oportunidad inigualable para que los varones se interioricen y participen de forma activa en las tareas que son necesarias para los cuidados de los niños/as chicos. Esto hecho puede colaborar para que los varones puedan reconocer el carácter de trabajo que implica realizar estas tareas. Si el varón se queda sólo con el hijo/a, todas las tareas de cuidado recaen sobre él, lo cual hace que deban ser asumidas y llevadas a cabo, sin posibilidad de delegar este trabajo a sus parejas durante este tiempo.

“Yo la verdad en la mañana no hago nada más que estar para ellas, no me siento ni a mirar la tele, ni a leer un libro, capaz que miro algunos mail del trabajo en el celular, pero más que nada eso... Y lo tenés que hacer todo vos porque sos el que está.” Ernesto, 33 años, Informática Laboratorio.

Asimismo, resulta ser un buen mecanismo que colabora a elevar el estatus de trabajo de cuidados, así como experimentar ‘en carne propia’ y reconocer la energía y carga

psicológica que los mismos implican. De esta forma los varones estarían involucrándose en dos dimensiones del cuidado a las cuales históricamente se habían mantenido ajenos, la dimensión afectiva (involucramiento y carga psicológica) y la material (las tareas que implican).

“Yo ahora sé lo que implica el cuidado. Estoy más atento acá que en cualquier otro lado. Entonces para entender lo que es tener a una persona a cargo tenés que estar. Es que es un trabajo. Más que un trabajo. Muy placentero pero muy agotador.” Ignacio, 29 años, UdelaR.

Como se puede observar en la cita expuesta anteriormente, si bien surge en las entrevistas que se trata de un trabajo que requiere un gran esfuerzo tanto físico como psicológico, al mismo tiempo los entrevistados señalan que se trata de un período que disfrutaron, y la experiencia es concebida a nivel personal como muy positiva.

A partir del relato de los entrevistados se observa que poseen un conocimiento detallado de las tareas implicadas en el cuidado, y esto se debe al ejercicio de la práctica del cuidado, práctica que no es frecuente en esta población (varones en general). Esto se debe a que esta Política Pública genera el ámbito propicio para que los hombres puedan realizar este cuidado, dedicándole tiempo a estas tareas mediante el uso de la licencia de medio horario. Durante el período de licencia los varones entrevistados se quedaban solos con sus hijos/as, y realizaban todas las tareas de cuidados. Constanza Tobío señala que los hombres carecen del conocimiento de lo que implican los cuidados ya que no es una tradición la transmisión de generación en generación de estos temas entre ellos, a diferencia de lo que ocurre con las mujeres. Pero dicho desconocimiento no surge en los casos analizados como un obstáculo para que los varones se hagan cargo del cuidado de sus hijos/as, y todos los entrevistados señalan que pueden realizar las mismas tareas que sus parejas. La dimensión que en los casos analizados se presenta de forma diferente en relación con la de otros varones, y que la misma autora señala como parte fundamental para que el hombre pueda cuidar, es la de tener la oportunidad de cuidar, cuando el contexto social, laboral, personal y familiar hace posible que los varones desempeñen las tareas de cuidado (Tobío, 2012).

Mediante la práctica durante el uso de la licencia los varones han integrado a su subjetividad la identidad de cuidador, algo que históricamente ha estado asociado a la identidad femenina. Uno de los entrevistados lo manifiesta de esta forma

“a mí me encanta ser mamá-papá, yo tengo otro amigo que es muy así como yo, que se ocupa mucho de sus hijas, que también tiene dos nenas y lo jodo y le digo, la definición nuestra es la de mamá-papá, porque bueno... como que tomamos muchas tareas que realmente, en otra

Capítulo 3: Análisis – Impacto en la DST

época era la madre, pero a mí no me afecta para nada, al revés, me siento orgulloso de estar en el lugar en el que estoy.” Ernesto, 33 años, Informática Laboratorio.

El ser cuidador es asumido como algo propio, algo que son capaces de hacer y de lo cual se sienten orgullosos. Esta “identidad de cuidador” es construida mediante el conocimiento y la práctica del cuidado, ambos factores aprehendidos con el uso de la licencia. Según O’Brien y Wall, el cuidado de niños pequeños comprende todo un conjunto de prácticas racionales y emocionales, que como tales, conducen a nuevas formas de pensar y ser, y sostienen que los varones que afrontan solos los cuidados de sus hijos se embarcan en un proceso que los cambia ya que el cuidado de los niños recién nacidos es una experiencia transformadora para quien cuida. Esta responsabilidad por otros es lo que produce el cambio, el cual según las autoras puede verse como una transformación ‘moral’ (O’Brien y Wall, 2017).

Al ser consultados sobre cuál es el rol de los varones y la participación en lo que refiere al cuidado infantil, en general se señalaba que no habían tareas que éstos no pudieran realizar, salvo la lactancia. Surge nuevamente la predisposición personal del varón como algo fundamental para involucrarse en las tareas de cuidados y para asumir un papel protagónico en los mismos. Nuevamente, el entrevistado que profundizó más sobre el rol de los padres en el cuidado infantil fue el que presentaba un perfil diferente a los demás entrevistados, el Licenciado en Psicología.

“...a veces ante la necesidad o en esa situación en la que estás desempeñando ese rol, empezás a ver que se puede, que está bueno, que estás liberando a la otra persona también, y tu pareja también incide en esos equilibrios“. Bernardo, 38 años, Lic. Psicología.

Este varón expresa que el cuidar se presenta como un desafío, como algo nuevo a lo cual debe adaptarse y aprender a realizar, y que colabora para una distribución de tareas al interior de la pareja de forma más equitativa. Habla de una dinámica que se establece entre ambos integrantes de la pareja y en la que ambos tienen incidencia.

Por otro lado plantea que el uso de la licencia por parte de los varones incide en el rol de los padres, en el de las madres, y también al aprendizaje y desarrollo de los niños, señalando que esta situación se presenta como propicia para la crianza de los hijos en marco de equidad.

“Que es una oportunidad de también consolidar tu lugar como padre e ir forjando una relación que está dentro de ese marco de alguna manera de equidad, ¿no? Entonces las figuras supongo yo que también, la imagen que se va construyendo en el niño del padre y de la

Capítulo 3: Análisis – Impacto en la DST

madre también van cambiando. No solamente en el rol de la mujer y el hombre, y el padre y la madre, sino que cómo ve el hijo al padre y cómo ve a la madre.” Bernardo, 38 años, Lic. Psicología.

En todos los casos se señaló la diferencia entre la participación de los entrevistados en comparación con otras generaciones, principalmente la de sus padres, los entrevistados en algunos casos presentaban actitudes antagónicas con respecto a las generaciones anteriores. En muchos casos se mencionaba que en otras generaciones, la relación entre los padres y sus hijos pequeños en muchos casos era escasa o nula. En este sentido, los entrevistados se mostraban orgullosos de participar de forma activa en la crianza y los cuidados de los hijos.

“...a mí me gusta participar mucho en la crianza de ellas, entonces, como que tomamos muchas tareas que realmente, en otra época era la madre, pero a mí no me afecta para nada, al revés, me siento orgulloso de estar en el lugar en el que estoy.” Ernesto, 33 años, Informática Laboratorio.

En todos los casos se señala que el haber utilizado la licencia hizo que estos padres tengan un papel más protagónico en los cuidados pues estar presentes más tiempo en la casa hace posible la participación activa.

“Y sí, un papel que no hubiera tenido. Si porque es tiempo que estás ahí, si no estás no.” Juan, 35 años, Informática.

Las mujeres entrevistadas destacan nuevamente la lactancia como la única tarea que los varones no pueden realizar, y expresan que todas las demás tareas de cuidado pueden ser llevadas a cabo por los varones. Se enfatiza en el vínculo que se puede generar entre el padre y su hijo/a mediante la participación activa del varón en los cuidados, y también se expresa que el involucramiento en dichas tareas hace que el padre ‘acompañe’ a la madre durante este período.

“Capaz que la madre tiene un poco más de cancha en ciertas cosas, pero que el padre no las pueda hacer creo que no hay nada, excepto el pecho y tenerlos, obviamente que no es un detalle menor, el resto creo que lo puede hacer. Y está bueno que lo haga porque es una forma de conocer a su hijo y, además, de acompañar a la pareja.” Silvia, 34 años, Docente, pareja de Alberto.

A lo largo de todas las entrevistas la lactancia materna ocupa el lugar central en lo que refiere a la consideración del papel fundamental de la madre por parte de los entrevistados. Pero por otro lado, en dos entrevistas se expresa que en el caso en que el niño/a no se alimenta a pecho, la alimentación se podría realizar de forma indistinta por

Capítulo 3: Análisis – Impacto en la DST

cualquiera de los integrantes de la pareja, lo que haría que todas las tareas de cuidados puedan ser llevadas a cabo por ambos progenitores indistintamente.

“No, creo que no. A ver, todo se puede hacer, la parte de la teta es porque uno quiere darle pecho, pero también está la opción del complemento. Cuando la madre no pudiera, el padre puede alimentarlo también.” Lorena, 35 años, Servicios, pareja de Federico.

Todos los entrevistados señalaron que las características particulares de sus situaciones, que siempre está relacionado al trabajo y flexibilidad laboral de sus parejas, fueron lo que hicieron posible que ellos hicieran uso del medio horario, y expresan que de no haber sido así la situación y tener que elegir cuál de los dos integrantes de la pareja debería tomarse la licencia de medio horario sin contar con estas ‘flexibilidades’, los varones no habrían podido hacer uso de dicha licencia. Y esto, según señalan, se debe a la lactancia.

“Y si tenés que elegir entre la madre que está en plena lactancia o el padre que lo hace porque quiere estar con su hijo... O sea, no hay chance.” Alberto, 35 años, Ingeniero de sistemas.

La lactancia se presenta como el principal obstáculo para que otros varones hagan uso de la licencia de medio horario para cuidados. Esto en parte se debe a la campaña muy fuerte que se realiza en Uruguay para promover la lactancia materna en el primer período de vida de los niños, al respecto el estudio realizado sobre las licencias parentales en Uruguay señala que “La característica de transferibilidad de la reducción horaria y su duración de seis meses coincidentes con la promoción de la lactancia materna exclusiva desalienta el uso por parte de los varones y la posibilidad de ceder días por parte de las mujeres.” (Batthyány et al, 2015). Al ser consultados al respecto los entrevistados expresaron que encontraban que las políticas públicas promovidas por parte del Estado en cuanto a lactancia y al uso de licencias parentales por parte de los varones se encontraban en contradicción ya que abarcaban el mismo período de tiempo, y que al tener que elegir siempre iba a ser la lactancia quien tuviera mayor peso en el momento en que las parejas deben decidir.

“A ver, si no le querés dar el medio horario a la mujer, le tenés que dar 6 meses de licencia y que el hombre tenga hasta los 6 meses medio horario y después que la mujer tenga medio horario. Eso sería ideal. Si no que el Estado no impulse lo de la lactancia porque es contradictorio.” Ignacio, 29 años, UdelaR.

Los varones entrevistados señalan que el tiempo liberado fue usado exclusivamente para estar con sus hijos/as. Las razones para esto era el querer estar presentes la mayor

Capítulo 3: Análisis – Impacto en la DST

cantidad de tiempo posible con sus hijos. Nuevamente surge el hecho de ‘querer cuidar’ que señala Constanza Tobío como una de las dimensiones fundamentales para la participación de los varones en los cuidados de sus hijos, el papel fundamental que juega la predisposición y voluntad de los hombres a cuidar (Tobío 2012).

“Cuando iba de mañana me iba en bicicleta y me venía en bicicleta. Pero no, después lo enfocaba todo en ‘Micaela’. Es más, lo único que quería era estar en mi casa y llegar a ver a esa beba, a ver qué hacía.” Gerardo, 32 años, Industria.

Por otro lado señalaron que al hacerse cargo de parte de los cuidados de sus hijos/as tampoco les queda energía para realizar otras actividades, evidenciando nuevamente la carga física y psicológica de dichas tareas.

“No, no, es más, para nada. El tiempo no me liberó en absoluto, al revés, cuando me la iba a tomar, pensé que iba a tener un poquito más de libertad y no, nada, no, imposible.” Federico, 33 años, UdelaR.

Se consultó a los entrevistados sobre la posibilidad de realizar otros trabajos remunerados durante el tiempo que duró la licencia y todos respondieron que no lo habían hecho. En todos los casos se comentó que sería absurdo no emplear este tiempo para el fin al que está destinado.

“No, no. Nunca lo hice y no me iba a ser posible hacerlo. No podés, ¿dónde lo hacés? ¿En tu casa? Es imposible.” Juan, 35 años, Informática.

Lo expresado por todos los varones entrevistados se opone a lo que se señala en el trabajo realizado en España sobre el uso de las licencias parentales por parte de los varones, donde se expresa que existe gran resistencia por parte de la población ya que este período es percibido como un tiempo de descanso, y que los cuidados son realizados por familiares y no por los varones que se tomaron la licencia. En estos casos los varones declararon que ellos efectivamente se hacían cargo de los cuidados.

Se preguntó a los varones si creían que el hacer uso de la licencia tuvo algún impacto sobre la carga de trabajo relacionado a los cuidados que debieron realizar sus parejas. Al respecto se señaló que efectivamente el uso del medio horario por parte de los varones dejaba cierto tiempo libre o liberaba de algunas tareas a las madres, aunque se mencionó que se trata de un período en el cual el vínculo entre madre e hijos es muy intenso, pero por esto mismo es que es ‘necesario’ que la madre tenga tiempo libre.

Capítulo 3: Análisis – Impacto en la DST

“...como que familiarmente, también hace bien, porque tampoco es tan sano que la madre esté todo el día porque hoy en día, las motivaciones, si bien la familia es muy importante, la madre tiene que tener otras actividades también” Ernesto, 33 años, Laboratorio.

En parte por conocer en carne propia lo que implican los cuidados, estos varones pueden ponerse en el lugar de las madres y entender la intensidad y la energía que implican estas tareas, y la necesidad que pueden tener las madres de descansar y compartir la ‘carga’ que conllevan, así como la necesidad de disponer de tiempo propio para actividades personales.

Los varones expresan que existe cierto equilibrio en la forma en que se realizan las tareas del hogar y en cómo las dividen, señalando que a su criterio se realizan de forma más o menos equitativa, pero como ya se mencionó anteriormente, comentan que esta disposición ya existía previamente al uso de la licencia de medio horario.

Al ser consultados explícitamente sobre si el uso de la licencia de medio horario tuvo algún efecto en la distribución de dichas tareas, en general se expresó que no percibían un cambio en este sentido.

Entrevistador: ¿Te parece que las tareas de cuidado se realizan de forma más compartida en la pareja a partir del uso de la licencia esta?

Entrevistado: Claro, está buena la pregunta, pero no sé si la podés aplicar con nosotros, porque en realidad nosotros siempre todas las cosas que hacemos, las hacemos a medias... no intentamos que uno haga más que el otro o que se recargue más.” Diego, 33 años, Informática.

En algunos casos, al encargarse la madre de la lactancia, el padre se encarga más de las tareas domésticas. De esta manera la mujer no tenía que realizar todas las tareas de cuidado y además las domésticas. Al respecto, un entrevistado comentó que ante el surgimiento de la necesidad de realizar las tareas de cuidado en la familia, hubo una reorganización de las tareas y él asumió más las tareas domésticas,

“Ahora lo que pasa es que bueno, hay que darle una mano a la mamá para que tenga la leche, para que esté contenta, entonces, lo que hicimos se decantó solo y capaz que yo agarré más la cocina, se separó un poco.” Diego, 33 años, Informática.

Al ser consultados sobre cómo y quién realiza las tareas de cuidados de sus hijos cuando ambos integrantes de la pareja estaba presentes, los entrevistados señalaron que en general las realizaban de forma compartida (lo que muestra nuevamente las ganas de participar en las tareas de cuidado por parte de los varones analizados) o alternada, pero siempre buscando no recargar a ninguno de los padres.

Capítulo 3: Análisis – Impacto en la DST

El uso de la licencia por parte de los varones se presenta como una oportunidad para liberar tiempo a la madre al compartir las tareas de cuidado entre ambos padres, y según lo que en general surge en las entrevistas, esto efectivamente fue así. Los varones señalan que es necesario que la madre tenga tiempo libre para poder realizar otras actividades y tener tiempo para sí misma.

“...a veces ante la necesidad o en esa situación en la que estás desempeñando ese rol, empezás a ver que se puede, que está bueno, que estás liberando a la otra persona también, y tu pareja también incide en esos equilibrios.” Bernardo, 38 años, Lic. Psicología.

Una de las entrevistadas comentó que el uso de la licencia para cuidados por parte de su pareja no le liberó tiempo en sí, pero que sí tuvo un efecto en liberarla de ciertas tareas relacionadas al cuidado, esto en cuanto a la percepción que tuvo en comparación con parejas en las cuales el varón no se tomó dicha licencia.

“... a mí tiempo real no porque yo me tenía que ir a trabajar y él se tenía que quedar con él. Pero sí creo que genera un vínculo lindo, fuerte, de que no tengo que estar yo para que no llorara, en cierta forma, sí, me parece que en cierta forma colabora con eso, yo no sé si, la palabra liberó, no sé si me liberó... en otra familia veía como que la madre es la que resuelve, entonces, creo que colaboró en eso, en que sea algo como bien compartido.” Andrea, 34 años, Maestra Preescolar, pareja de Diego.

Al involucrarse el padre en los cuidados, todas las tareas no recaen solamente en la madre, están repartidas entre ambos integrantes de la pareja. En estos casos las madres han delegado parte de la gestión y ejecución de los cuidados en sus parejas, a diferencia de lo que señalan los estudios sobre el uso de las licencias parentales en España (Torns, Borrás y Carrasquer en Batthyány et al. 2015).

Los varones que se encontraban utilizando la licencia para cuidados al momento de ser entrevistados plantearon el problema que surge al establecer una nueva estrategia para cuando su licencia de medio horario termine. Como ya se mencionó anteriormente, en el trabajo sobre Representaciones Sociales en el Cuidado en Uruguay, se señala que las personas en su gran mayoría prefieren que el cuidado de sus hijos sea llevado a cabo por familiares y en el propio hogar. (Batthyány et al, 2012) A pesar de esto, varios casos analizados planean que al momento de culminar la licencia de medio horario de los varones, optarán por externalizar este trabajo contratando a una persona que cuide a su hijo/a en su casa.

Capítulo 4: Análisis – Valoración sobre la licencia

“Tenemos el plan, ahora cuando termine, en realidad, el arreglo, de que si venga una persona de mañana a darnos una manito con ellas... A cubrirme a mí.” Ernesto, 33 años, Informática Laboratorio.

En este caso, como en muchos de los otros analizados, se expresa explícitamente que al terminar la licencia de medio horario del varón, surge la necesidad de cubrir el tiempo de cuidados que éste realizaba, la necesidad de cubrir uno de las *estrategias parciales* que componen la *estrategia general* familiar de cuidados.

Otro de los entrevistados comentó que tenían planeado que él se iba a tomar todos los días de licencia ordinaria que tenía acumulada y cambiar un poco la modalidad de trabajo, para poder postergar lo más posible el tener que recurrir a una persona que cuide a su hija en la casa o enviarla a un jardín de infantes. También comentó que todavía no tenían resuelto cómo iban a establecer la estrategia familiar de cuidados cuando termine su medio horario, expresando incertidumbre al respecto:

“...ahora la verdad que cuando se termine la licencia, no sabemos bien qué vamos a hacer.” Ignacio, 29 años, UdelaR.

Al usar la licencia como parte de la estrategia general de cuidados, la familia había logrado resolverlos de tal manera que les resultaba efectiva, pero al momento en que no puedan contar más con esta “estrategia complementaria” la familia deberá externalizar estas tareas para poder cubrir el tiempo que el varón se ocupaba de los cuidados del hijo/a.

3.4 Valoración sobre la licencia

Aquí se analiza la opinión de los entrevistados sobre su período de licencia, sobre cuál creen que es su efectividad, si encontraron algún tipo de oposición u obstáculos por usarla, si creen que es fácil que otros varones la usen, y cómo creen que influyó el usar la licencia en ellos y el resto de sus familias (si es que consideran que lo hizo).

Resulta interesante el hecho que los varones consultados valoran el período de licencia utilizado muy positivamente, tanto para sus hijos como para ellos mismos.

“Y la verdad, está re bueno, a mí me gustó, era algo que era totalmente nuevo para mí y que pensé que me iba a costar pila, y la verdad que me he desenvuelto...” Diego, 33 años, Industria.

Por lo expresado en las entrevistas, estos varones no estaban deseando que se terminara el período de licencia para no tener que hacerse cargo de los cuidados de sus hijos, sino que en todos los casos los varones expresaron que les hubiera gustado tener más tiempo de licencia, lo cual indica que les resultó ser una experiencia positiva. Este hecho

Capítulo 4: Análisis – Valoración sobre la licencia

evidencia nuevamente un cambio en la división sexual del trabajo, ya que las tareas que tuvieron que realizar mientras hicieron uso de la licencia no fueron percibidas como negativas o irrealizables por ellos, por el contrario, estos varones las asumieron y realizaron, y les hubiera gustado seguir haciéndolo durante más tiempo. Los cuidados de sus hijos/as no fueron percibidos como tareas femeninas que ellos no podían o debían realizar.

“Este, porque quería estar yo también. Me interesaba estar... poder estar con mi hija en ese período. De hecho, si hubiesen sido más meses yo hubiese preferido siempre estar medio horario en casa y medio trabajando.” Bernardo, 38 años, Lic. Psicología.

Las mujeres también valoraron el período de licencia que utilizaron sus parejas como muy positivos para todos los integrantes de la familia. Por un lado se destaca el vínculo que se genera entre el padre y su hijo/a, la relación entre ambos integrantes de la pareja, y se señala que se libera a la madre al no ser la única que se debe hacer cargo de los cuidados, haciendo que los cuidados de sus hijos no se vuelvan una tarea inmanejable.

“Para mí es fundamental, el vínculo, el apego que generás con tu hijo los primeros meses, y además con tu pareja. Porque hay pila de cosas que solo no podés, necesitás al otro, y necesitás tiempo también. Te cambia tanto la vida, se te da vuelta todo tanto, que si aparte no tenés tiempo para estar, no sé. No sé, te juro, la gente que está sola, realmente no sé, los admiro porque no sé cómo hacen.” Silvia, 34 años, Docente, Pareja de Alberto.

Anteriormente, al ser consultados sobre los roles de varones y mujeres en los cuidados de los hijos los entrevistados habían expresado que no existían roles predeterminados, pero al preguntarles sobre el efecto del uso de la licencia en la distribución de estos roles y tareas, los entrevistados señalaron que el uso de la licencia afectó la distribución de roles y tareas al interior de la pareja alcanzando un reparto más equitativo. Este cambio fue atribuido a la mayor disponibilidad de tiempo con la que contaban para poder realizar las diferentes tareas necesarias, lo cual afectó la distribución de tareas de cuidado, o sea, la división sexual del trabajo.

“Sí, claro, porque estás más, y al estar más, te lleva a eso, a compartir más cosas y una de las cosas que es parte de compartir es el cuidado del niño.” Diego, 33 años, Informática.

Otro de los entrevistados señaló que el uso de la licencia le brindó la oportunidad para participar de forma activa en los cuidados de su hija, que le proporcionó la práctica necesaria para realizarlos, señalando que esto no hubiera sido posible sin el medio horario.

Capítulo 4: Análisis – Valoración sobre la licencia

“Claro, pero el hecho de poder estar ese tiempo con ella por lo menos me dio la cancha necesaria para probarlo, para empezar a practicarlo, que sino no hubiese, no hubiese sido tan posible. Así que en algún grado sí, calculo que en algún grado incidió sí en las tareas.”
Bernardo, 38 años, Lic. Psicología.

Asimismo se destacó el efecto que puede tener el uso de la licencia por parte de varones en la sociedad, como un ejemplo de cambio en lo que refiere a los roles de ambos padres en los cuidados de sus hijos, buscando generar una contexto donde sea aceptado que el hombre cuide.

“Y también como que involucra más al hombre... En una sociedad tan machista como que te lleva a formar parte de estar ahí. Por lo general es re machista la sociedad, la mujer se encarga de los niños y todo, y el hombre a trabajar. Esto por lo menos te ayuda un poco a cambiar eso.” Gerardo, 32 años, Industria.

Uno de los mayores obstáculos que puede oponerse al uso de la licencia para cuidados por parte de los varones es la resistencia del sector empleador, y esto fue señalado por todos los entrevistados. Como ya se mencionó anteriormente esto se debe en parte a que las políticas de cuidado a la primera infancia siempre han sido dirigidas a proteger los derechos de las madres a cuidar a sus hijos, y no al derecho de los varones a cuidar. Según la visión de los entrevistados, al ser una legislación nueva, es de esperar resistencia por parte de los empleadores.

“...también es real que el hombre a veces trabaja mucho más, hay un miedo, mismo nosotros lo teníamos, si bien es una ley, es obligatorio, después cómo va a repercutir en el vínculo, me parece que no es fácil del todo. Como todo, está, hace años que venimos con esto, es lo mismo que lo del apellido, ta, son como cosas que son nuevas y todo lo nuevo no es tan fácil”. Diego, 33 años, Informática.

En este sentido, vale la pena reiterar que los dos varones entrevistados que trabajaban en la industria, si bien se tomaron la licencia de medio horario, sufrieron resistencia explícita y ‘penalizaciones’ por parte de sus empleadores.

“...como que ta, algún jefe como que te miran raro y te ponen cara de culo a veces, como que no entienden. A veces hay alguno que te mira con cara de culo y te dice ¿hasta cuándo vas a seguir con este horario así?” Carlos, 32 años, Industria.

Por otro lado, dos de los entrevistados, que se tomaron la licencia cuando recién se había promulgado la ley, comentaron que no se encontraban en un buen momento en sus trabajos al momento de solicitarla, y no se encontraban a gusto desempeñándose en sus

empleos. Señalan que esto influyó al momento de decidir tomarse la licencia, puesto que si el usarla generaba resistencias por parte de sus empleadores, esto no presentaba grandes dificultades para ellos ya que estaban dispuestos a cambiar de trabajo.

“Además, tampoco, digo no es esta la explicación determinante, pero tampoco era un trabajo que digas... que estuviese en una fase que era absolutamente necesaria mi presencia allá, y estuviese absolutamente motivado yo tampoco.” Bernardo, 38 años, Lic. Psicología.

Esto evidencia de cierta manera la oposición que estos varones esperaban encontrar o encontraron por parte de sus empleadores al momento de pedir la licencia. Ambos entrevistados son los que hablaron del derecho a cuidar y a ser cuidado, que se mencionó anteriormente.

Uno de los varones entrevistados, que trabajaba como encargado de una sucursal de una empresa argentina en Uruguay, comentó que al momento de plantearle a sus empleadores que quería hacer uso de la licencia de medio horario sentía cierto temor por el hecho de que se trataba de una empresa extranjera y una legislación nueva, y que tal vez sus empleadores no estuvieran al tanto de su existencia y ofrecerían resistencia a su uso. Pero expresó que finalmente al momento de plantearlo no encontró ningún tipo de obstáculos. Esto muestra nuevamente los miedos que sienten y la resistencia que esperan encontrar los varones al momento de usar la licencia, lo cual remite al trabajo citado anteriormente realizado por Constanza Tobío, pero en este caso referido al contexto social y laboral necesario para que los varones puedan, quieran y sepan cuidar (Tobío 2012). Este hecho es un factor que en parte puede explicar el bajo número de varones que han hecho uso de la licencia de medio horario para cuidados de hijos recién nacidos hasta el momento en Uruguay.

Algunos entrevistados señalaron que han percibido burlas u oposición por parte de sus compañeros de trabajo por haber hecho uso de la licencia de medio horario para cuidados. Sus compañeros no percibían los cuidados que ellos realizaban con respecto a sus hijos como un trabajo.

“...a mí, por ejemplo, que soy el primero en la zona de embotellados, me miran mal, me están mirando, hay algunos que están bastante quemados...” Carlos, 32 años, Industria.

Esto se puede relacionar con lo mencionado por Torns, Borrás y Carrasquer que refiere a la creencia de las personas que el período de licencia para cuidados es un tiempo de descanso (Torns, Borrás y Carrasquer en Batthyány et al, 2015). Según lo que expresan los entrevistados, los comentarios se basan en el desconocimiento de las personas que no

han experimentado y realizado las tareas de cuidados de niños recién nacidos. De los casos analizados, los varones que trabajan en la industria también son quienes han percibido mayor resistencia por parte de sus compañeros de trabajo.

En todos los casos se señaló que el tiempo que dura la licencia debería ser mayor al estipulado en la ley. Según lo expresado, seis meses (aunque en muchos de los casos la posibilidad de uso por parte de los varones era inferior a esto debido a la forma progresiva en que se fue implementando la ley) no son suficientes para cubrir las necesidades de las familias. Al ser consultados sobre los posibles cambios que se podrían realizar en la ley para mejorarla en casi todos los casos se señaló que lo ideal sería que ambos padres pudieran hacer uso de medio horario para cuidados simultáneamente. Como principal motivo para ello se señaló la posibilidad de asumir los cuidados de los hijos exclusivamente con la participación de ambos padres. Al reflexionar sobre lo que implicaría económicamente esta modalidad para el sistema de seguridad social, uno de los entrevistados señaló que se trata de una inversión y no un gasto para el país.

“Te repito, para mí lo ideal es que se lo tomen los dos sí o sí porque es un trabajo... Tienen que estar los dos en todos los casos y no lo veo como algo no productivo para ninguna empresa, es productivo para el país, es un beneficio para todos que hayan más hijos, si no así está Uruguay, con una pirámide invertida poco más.” Ignacio, 29 años, UdelaR.

Todos los entrevistados recomiendan a otros hombres hacer uso de la licencia, lo que muestra que existe gran satisfacción por su uso, y en algunos casos se expresa agradecimiento por haber tenido la posibilidad de utilizarla.

“Uh, primero agradecido que sea terrible mano del Estado, del laburo y después, que yo ya el vínculo que hice con el mi hijo, capaz que antes me hubiese costado más en el tiempo hacerlo” Diego, 33 años, Informática.

También se señala en algunos casos la intención de hacer su experiencia lo más visible posible frente a otras personas para que el uso de la licencia se conozca y sea aceptado, y así fomentar su uso por parte de otros varones de su entorno, lo cual remite a la dimensión que señala Tobío sobre el contexto para que los hombres puedan cuidar (Tobío 2012). Además muestra nuevamente que los varones entrevistados sienten que ha sido una experiencia positiva y recomendable.

En dos casos, al reflexionar sobre el tiempo de duración de la licencia, los varones comentaron que sus experiencias habían sido tan positivas que le parecía que lo mejor sería

Capítulo 4: Análisis – Valoración sobre la licencia

lograr que todos los varones la usen. Le parecía más importante que se extienda su uso en cantidad de casos a que se extienda el período que la licencia abarca.

“Igual capaz que si vos me das a elegir entre mejorar más tiempo o en darle la posibilidad a que todos lo puedan hacer, me quedo con la posibilidad de que todos puedan vivir esa experiencia. Porque claro, lamentablemente son muy pocos los que tienen la chance de hacerlo.” Gerardo, 32 años Industria.

Otro punto destacado por los entrevistados como positivo se relaciona con que la utilización del medio horario se traduce en un involucramiento por parte de los padres en los cuidados y esto colabora a la comprensión de la carga y de las tareas que implican los cuidados, así como en el reconocimiento del carácter de trabajo de los cuidados. Se señala que le haría bien a todos los varones conocer realmente lo que conlleva este trabajo, pues según lo expresado por los varones analizados, en la práctica es que se conoce realmente lo que implican emocional y físicamente. Nuevamente se valoran los cuidados como algo en lo cual pueden y deberían involucrarse los varones, y no es visto como algo exclusivamente femenino.

“No le hace mal al padre estar. Es que también ayuda a ver bien que es lo que implica el cuidar a un bebé.” Juan, 35 años, Informática.

Capítulo 4

4.1 Conclusiones

Seguidamente y a modo de síntesis se exponen los principales hallazgos y las conclusiones surgidos del presente trabajo de investigación:

En los casos analizados el uso de la licencia efectivamente se vincula con un cambio en la división sexual del trabajo y las relaciones de género. Estos varones tienen una visión no tradicional de las relaciones de género. Ésta se fortaleció y en algunos casos se reforzó y profundizó mediante el uso de la licencia. Aunque no hay una motivación explícita por parte de los entrevistados que tenga que ver directamente con un cambio en la división sexual del trabajo, el uso de la licencia para cuidados ha tenido un impacto en dicha división. Esto se observa en lo que refiere al vínculo con sus hijos, en la valoración de los cuidados como un trabajo y lo que implican. El haber participado activamente en los cuidados de sus hijos influye en la valoración de estos varones sobre los cuidados y en reconocer el carácter de trabajo de los mismos.

Según lo expuesto por Constanza Tobío para que los hombres cuiden necesitan sortear tres obstáculos: *querer cuidar*, *saber cuidar* y *poder cuidar*. El usar la licencia de medio horario establece un ámbito, un contexto social que les da la oportunidad de *poder cuidar*. El *saber cuidar* se aprende, y en este sentido la licencia de medio horario para cuidados ofrece el tiempo para poder involucrarse, aprender y practicar las tareas que son parte de los cuidados de los hijos. Por último queda el factor individual, el *querer cuidar*, que como señala la autora es el aspecto clave que determina el involucramiento de los hombres al cuidado. En los casos analizados, como ya se señaló, existía una predisposición por parte de estos varones al involucramiento y la corresponsabilidad previa a la utilización de la licencia. Los varones entrevistados son varones que, según lo que declaran, ya tenían predisposición a realizar cuidados y ya realizaban tareas no remuneradas dentro del hogar de forma equilibrada con respecto a sus parejas. Esto no quiere decir que cualquier hombre que use la licencia de medio horario se vaya a “transformar en un cuidador”. Al respecto una de las entrevistadas expresó lo siguiente: “la licencia no es magia, si no lo hacía antes, eso no va a cambiar”. Lo que sí influyó es que estos varones tenían una predisposición a cuidar y a repartir las tareas de forma equitativa con sus parejas, y en parte estas representaciones sociales de género no tradicionales llevaron a que el hacer uso de la licencia sea visto como algo que los hombres pueden hacer. Tenían el deseo de cuidar, pero es la práctica lo que los convirtió en cuidadores, se construye esta identidad en la práctica.

Capítulo 4: Análisis – Conclusiones

A diferencia de algunos países, por las características de la ley 19161 que hacen que los ingresos de la persona que usa la licencia sigan siendo los mismos que al hacer el horario completo, colaboran para que el factor económico no sea relevante a la hora de decidir quién de los dos integrantes de la pareja va a hacer uso de la licencia. Como ya se expuso, las mujeres en general tienden a obtener menor remuneración por su actividad económica que los varones, lo que podría hacer que al momento de establecer una estrategia de cuidados se opte por que sea la mujer quién los realice, ya que la familia perdería más ingresos si es el varón quien hace usufructo de la licencia.

El carácter de transferibilidad de la licencia de medio horario para cuidados hace que su uso por parte de los varones dependa de la situación laboral de su pareja. En los casos analizados las motivaciones se deben en gran parte al establecimiento de estrategias familiares, y siempre está asociado a la carga horaria laboral de las mujeres.

El uso de la licencia para cuidados por parte de los varones y el hecho que las mujeres presentaban jornadas laborales con menor carga horaria que los varones, puede genera cierto equilibrio en la distribución de las tareas de cuidado y las tareas doméstica.

También se observa en algunos casos que el rol y las tareas asumidas por el padre durante el período de licencia no se limitan a ese lapso de tiempo, sino que una vez culminada la licencia se mantienen estas prácticas. Esto podría ser un indicador del efecto transformador de la política en lo que refiere a la división sexual del trabajo.

Según lo señalado por los entrevistados se trata de una experiencia altamente positiva para los varones y recomendable en todos los casos. Las tareas que son necesarias para el cuidado son asumidas y llevadas a cabo por estos hombres y no son vistas como algo exclusivamente femenino. A través de la práctica estos hombres atravesaron un proceso que implica prácticas racionales y emocionales, que se convierte en una experiencia transformadora. Y los varones se muestran agradecidos por el hecho de haber tenido la oportunidad de hacerlo.

A diferencia de lo expuesto por Tornos, Borrás y Carrasquer, en los casos analizados la política pública parece haber tenido un impacto en la división sexual del trabajo al interior de estas familias, más allá de la resistencia que presenta la población en general. Pero sí es verdad que los varones esperan resistencia por parte de los empleadores, en algunos casos reales y otras supuestas, y esto puede ser un factor determinante para que el número de varones que han hecho uso de la licencia para cuidados sea tan bajo. Tal vez otros varones quisieran usufructuarla pero tiene miedo de las consecuencias que esto podría acarrear en su vida laboral y personal.

Las familias analizadas prefieren establecer la estrategia de cuidados sin dependen de terceros, realizada en su hogar y por alguno de los padres. En parte porque esto les otorga tranquilidad en cuanto a seguridad de poder contar con el varón como parte de la estrategia general de cuidados, tranquilidad porque sus hijos quedan a cargo de alguien en quién confían plenamente, y finalmente no cargan a familiares con estas tareas. En los casos analizados el varón es visto como más confiable en términos de poder contar con él de forma segura, a diferencia de otros familiares que pueden tener otras actividades.

En resumen, se observa que el uso de la licencia parental de medio horario por parte de los varones ha producido una modificación de la división sexual del trabajo debido a la “inversión de roles” en las parejas analizadas. Al final todo parece ser una cuestión de tiempos: tiempo para dedicarle al cuidado, tiempo de ambos integrantes de la pareja, tiempo para generar vínculos fuertes, tiempo que es necesario para producir un cambio cultural y así legitimar el papel de los varones como parte fundamental de los cuidados de los hijos.

4.2 Preguntas para futuras investigaciones

¿Los cambios, que se producen a partir de la práctica por haber hecho uso de la licencia de medio horario por parte de los varones, se sostienen una vez que termina la licencia?

En la presente investigación no se abordó directamente este punto, que resulta central para constatar si efectivamente se mantiene los cambios en lo que refiere a la distribución de tareas una vez culminado el período de licencia, y así verificar si dicha política pública tendrá como resultado una real transformación de los contratos de género o se trata de simplemente de un cambio temporal.

Bibliografía

Bibliografía

Addati, Cassirer y Gilchrist. *La maternidad y la paternidad en el trabajo: Legislación y práctica en el mundo*. OIT. Ginebra, 2014.

Aguirre, R. *Sociología y Género: las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha*. Ed. Doble Clic. Universidad de la República – CSIC – Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo, 1998.

Aguirre, R. *Hacia el reconocimiento de conceptos centrales del análisis de género*. El Uruguay desde la sociología V. DS-FCS-UDELAR. Montevideo, 2007.

Aguirre, R. *Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado*. En *Las bases invisibles del bienestar social*. UNIFEM, Montevideo, 2009.

Anderson, J. *Sistemas de género y procesos de cambio*. En: Batthyány, K. “Género y desarrollo. Una propuesta de formación”. FCS-UDELAR, Doble clic, Ed. Montevideo, 2006.

Batthyany, K. *Cuidado Infantil y trabajo. ¿Un desafío exclusivamente femenino?*. Montevideo, Cinterfor-OIT, 2004.

Batthyany, K. et al. *Los tiempos del bienestar social, género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*. Inmujeres-MIDES. Montevideo, 2015.

Batthyány K. (2009). *Cuidado de personas dependientes y género*. En: Aguirre, R (Ed) “Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay”. UNIFEM- Doble clic editorial, Montevideo, 2009.

Batthyány, K. Genta, N. y Perrotta, V. *La población uruguaya y el cuidado: Persistencias de un mandato de género*. Encuesta nacional sobre representaciones sociales del cuidado: Principales resultados. CEPAL, División de Asuntos de Género, Serie Mujer y desarrollo N° 117, Santiago de Chile. 2012.

Batthyány, K. Genta, N y Perrotta, V. *Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados. Análisis de las licencias parentales en el Uruguay*. CEPAL - Serie Asuntos de Género N° 128, Santiago de Chile. 2015.

Batthyány Karina. *Maternidad y trabajo asalariado. Las estrategias de cuidado infantil de las mujeres en Montevideo. Estudio de caso múltiple*. El Uruguay desde la Sociología I. Montevideo: DS-FCS-UDELAR. 2002.

Blofield, M. y Martinez Franzoni, J. *Are governments catching up? Work-family policy and inequality in Latin America*. UN Women n° 7. 2015.

Bock, G. y Duden. B. “*Trabajo por amor, amor como trabajo*”. En Desarrollo, Revista de la Sociedad Internacional para el desarrollo, SID, España 1985.

Bibliografía

Chudnovsky, D. López, A. y Melitsko, S. *El sector de software y servicios informáticos (SSI) en la Argentina: Situación actual y perspectivas de desarrollo*. 2001.

Cuidados como sistema. Propuestas para un modelo solidario y corresponsable de cuidados en Uruguay. MIDES- DNPS. 2014

Dominguez-Folgueras, M. *Parentalidad y división del trabajo doméstico en España, 2002-2010*. Reis. Rev.Esp.Investig.Sociol. ISSN-L: 0210-5233. N° 149, Enero - Marzo 2015

Escobedo, A. y Navarro, L. *Perspectivas de desarrollo y evaluación de las políticas de licencias parentales y por motivos familiares en España y en la Unión Europea*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2007.

Escot Mangas, L. y Fernández Cornejo, J. *Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?* Universidad Complutense de Madrid. 2012.

Estadísticas de Género 2015. Sistema de información de Género. Inmujeres-MIDES. Uruguay (2015).

Gershuny, J. y Sullivan, O. “*Time Use, Gender, and Public Policy Regimes*”. Social Politics: International Studies in Gender, State and Society, 10. 2003.

Föräldraskap Kunskaps- och nulägesrapport, JämO. Nordenmark, M. 2004.

Hirata, H. y Kergoat, D. “*Una nueva mirada a la división sexual del trabajo*”. En: Las nuevas fronteras de la desigualdad, Maruani, Rogerat, Torns (dirs), Ed. Icaria, España, 1998.

Jelin, E. Pan y afectos. Las transformaciones de las familias” FCE, Argentina, 1998.

Junta Nacional de Cuidados. *Plan Nacional de Cuidados 2016 – 2020*, Sistema Nacionales de cuidados. Diciembre 2015.

Ley 19161. Subsidio por maternidad, paternidad y subsidio de cuidados. Poder legislativo. Uruguay, 2014. En www.parlamento.gub.uy/leyes/ley19161.htm (5 de julio de 2015).

Lupica, C. *Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres. Lecciones aprendidas del Permiso Posnatal Parental en Chile*. CEPAL. Publicación de las Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2015.

Maganto, J.M., Bartau, I. y Etxeberria, J. *La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación*. Educatio Siglo XXI, 28(1), 69-84. 2010.

Meil, G. *El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicancia en el cuidado de los niños en Europa*. Universidad. Autónoma de Madrid 2011.

Montaño, S. *El cuidado en Acción*. Cuadernos de la CEPAL No. 94. CEPAL-UNIFEM. 2010.

Bibliografía

Nieves Rico, M. y Robles, C. *Políticas de cuidado en América Latina, Forjando la igualdad*. CEPAL, División de Asuntos de Género N° 140, Santiago de Chile. 2016.

O'Brien, M. y Wall, K. *Fathers on Leave Alone. Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. Life Course Research and Social Policies 6. 2017.

Paredes, M. *Los cambios en la familia en Uruguay: ¿Hacia una segunda transición demográfica?* En: UNICEF - UDELAR Nuevas formas de familia. Perspectivas nacionales e internacionales UDELAR-UNICEF, Montevideo, 2003.

Pautassi, L., Gherardi, N. y Zibecchi, C. *De eso no se habla: el cuidado en la agenda pública. Estudio de opinión sobre la organización del cuidado/* - 1a ed. - Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género- Buenos Aires – Argentina, 2012.

Pautassi, L. *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos*. Unidad mujer y desarrollo. CEPAL. Santiago de Chile, 2007.

Perrotta, V. y Genta, N. *Los tiempos del bienestar social, género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*. Inmujeres-MIDES. Montevideo, 2015.

PNUD Uruguay. *Desigualdades persistentes: mercado de trabajo, calificación y género*. 2014.

Proyecto de Ley del Sistema Nacional Integrado de Cuidados. Presidencia de la República. Poder Ejecutivo, marzo 2015.

Quiñones, M. et al. *Prospectiva de empleo y formación profesional en el Sector del Software y Servicios Informáticos (SSI) en Uruguay*. Sistema Nacional de Formación Profesional. OIT. 2014.

Quiñones, M. Supervielle, M. Acosta, M. Van Rompaey E. *Desafíos para una nueva gestión de recursos humanos: el caso de la industria del software*. El Uruguay desde la Sociología. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. 2013.

Quiñones, M. Van Rompaey E. *Las dimensiones descuidadas del trabajo. El Uruguay desde la Sociología*. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. 2013.

Ripoll, C. *La participación del varón en el trabajo doméstico no remunerado*. Tesis Doctoral. Universidad de Alicante. España. 2014.

Romero-Balsas, P. *Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja*. Reis. Rev. Esp. Investig. Sociol. Enero - Marzo 2015.

Romero Balsas, P. Meil, G, Muntanyola, D. *El uso de los permisos parentales en España* (Paper presentado en el IV Congreso REPS Las Políticas Sociales entre Crisis y Post-crisis. Alcalá de Henares, 6 y 7 de Junio 2013. Este paper forma parte del proyecto de investigación “El uso social de los permisos parentales en España”). 2013.

Bibliografía

Rossel, C. *Desafíos demográficos para la organización social del cuidado y las políticas públicas*. CEPAL, División de Asuntos de Género N° 135, Santiago de Chile. 2016.

Scott, J. W. *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. En: *El Género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. M. Lamas Comp. Universidad Autónoma de México UNAM. PUEG. 3ra edición México. 2003

Santos, S. *Subsidios por Maternidad servidos por BPS: Primeros resultados de la Ley 19.161*. Asesoría en Políticas de Seguridad Social. Asesoría General en Seguridad Social. Agosto 2014. www.bps.gub.uy

Tobío, C. *Conciliación o contradicción: Cómo hacen las madres trabajadora*. En Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid (ed.), *Conciliar la vida. Tiempos y servicios para la igualdad*. 2002.

Tobío, C. *Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan*. Revista Internacional de Sociología (RIS) Vol.70, n° 2, Mayo-Agosto, 399-422. España, 2012.

Torns, T. *El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible*. En: Prieto, Carlos (ed.) *Trabajo y género y tiempo social*. Editorial Complutense. Madrid, 2007.

Torns, T. Borrás, V. y Carrasquer, P. *La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?* Revista de Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 50. 2004.

Thomas, W. *The child in America: Behavior problems and programs*. 1938.

Anexo

Tabla 1: Características de hombres entrevistados:

Nombre⁴	Edad	Trabajo	Puesto	Hijos	Licencia de medio horario	Pareja de
Alberto	35 años.	Ingeniero de sistemas.	Independiente	1	3 meses	Silvia
Bernardo	38 años.	Trabajaba en CIBAL/Sicólogo	Coordinador de Proyectos	2	1 mes.	Ivana
Carlos	32 años.	Industria	En Planta	1	4 meses.	-
Diego	33 años.	Informática en un laboratorio	Soporte de usuarios, primer nivel.	1	73 días.	Andrea
Ernesto	33 años.	Laboratorio.	Encargado.	2	3 meses.	Mariana
Federico	36 años.	En UdelaR.	Personal, H. de Clínicas.	2	6 meses.	Lorena
Gerardo	32 años.	Industria	En Planta	1	2 meses.	-
Ignacio	29 años	En UdelaR	Facultad de Medicina	1	6 meses	-
Juan	35 años	IMM.	División de Tecnología de la Información.	1	6 meses	-

Tabla 2: Características de mujeres entrevistadas:

Nombre	Edad	Trabajo	Cantidad de hijos	Pareja de
Silvia	34 años.	Docente.	1	Alberto
Ivana	34 años	MEC	2	Bernardo
Andrea	34 años.	Maestra preescolar	1	Diego
Mariana	33 años	Servicios	2	Ernesto
Lorena	35 años.	Servicios	2	Federico

⁴ Los nombres de los entrevistados fueron cambiados para preservar su anonimato.