



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Universidad de la República
Facultad de Ciencias Sociales
Doctorado en Sociología

Tesis para la obtención del título de Doctora en Sociología

Las licencias parentales y la corresponsabilidad de género en Uruguay:
las políticas, las prácticas y los mandatos de género en tensión

Autora: Valentina Perrotta
Tutora: Dra. Karina Batthyány

Montevideo, Uruguay.

2020

Página de aprobación

Autora: Valentina Perrotta

Tutora: Dra. Karina Batthyány

Tribunal:

.....

(Nombre y firma)

.....

(Nombre y firma)

.....

(Nombre y firma)

.....

(Nombre y firma)

Fecha:

Calificación:

AGRADECIMIENTOS

Muy especialmente a Karina Batthyány, por haberme transmitido su pasión por esta temática desde hace tantos años; por su constante apoyo y confianza en todo momento durante este largo proceso, y por su gran generosidad y claridad; por la exigencia y rigurosidad; por la comprensión; por estar ahí siempre para respaldarme y por ayudarme a sentirme orgullosa de este esfuerzo.

A mis compañeras del Grupo Sociología de Género, con quienes compartí todos estos años de investigación y aprendizajes. A Rosario Aguirre, por haber iniciado este valiente camino, por su calidez y generosidad, y por dejarnos la vara tan alta. A Sol Scavino, por el trabajo compartido y la construcción colectiva que, sin dudas, ha contribuido mucho a la elaboración de esta tesis. Especialmente, a Natalia Genta, por haberme sostenido siempre y alentado desde la más profunda empatía y solidaridad, compartiendo mis angustias, temores, avances y alegrías en este proceso. Gracias a mi brillante colega y mejor amiga, por sus aportes académicos y de la vida: no hubiera podido culminar este trabajo sin tenerla a mi lado siempre, con su ejemplo tenaz, profesional y generoso desde el cual aprendo día a día.

A mis compañeras de trabajo y grandes amigas Adriana Rovira, Lorena Lungo y Andrea Palma, con quienes compartí mi vida en los últimos cinco años y con quienes construimos un espacio de trabajo en el que primó el cuidado de cada una. Muchas gracias, amigas, por alentarme siempre. Especialmente quiero agradecerle a Adriana, quien, desde su liderazgo generoso y empático, me facilitó todo lo que estuvo a su alcance y más para que pudiera finalizar el doctorado y por poner los cuidados en el centro de nuestra jornada de trabajo.

A Joselín, mi madre, por su constante apoyo en todo lo que me propongo, por dar todo y más para que estemos bien, por recibirnos todos los veranos y regalarnos momentos en familia, y un millón de gracias por todas las horas de cuidado dedicadas a mis hijos para que yo pudiera trabajar y escribir esta tesis.

A Pablo, mi compañero, por cuidarme a mí, a los niños y a toda mi familia, por acompañarme desde la serenidad y el humor, por su trabajo incansable por cubrir todas mis demandas y las de nuestro hogar y por sostenerme siempre.

A Verónica, mi hermana, por la palabra de ánimo permanente, por venir a cuidarme a mí y mis niños días enteros, porque juntas encontramos la forma de atravesar el dolor, de cuidar y cuidarnos.

A Joaquín y Julieta, por ser como son y por haber soportado las ausencias, aceptando y adaptándose y también demandando y enojándose. Gracias por todo eso.

RESUMEN

Las licencias parentales pueden promover prácticas y representaciones del cuidado más igualitarias. Sin embargo, en Uruguay la nueva licencia parental aprobada en 2013 es utilizada casi exclusivamente por las mujeres. La presente investigación aborda las licencias parentales, analizando el grado en que promueven la corresponsabilidad social y de género en los cuidados, a partir del estudio del vínculo entre las políticas, las prácticas y los mandatos de género.

Utiliza un diseño mixto, no experimental y transversal. Mediante una estrategia cualitativa, elabora una tipología que clasifica sistemas de licencias parentales europeos y latinoamericanos, de acuerdo a su impacto en el involucramiento paterno. Asimismo, aborda en profundidad el sistema uruguayo, a partir de la Encuesta de Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado, que indaga a nivel nacional en el uso de las licencias y los factores que impiden un uso paterno más extendido de ellas.

Se identifican cuatro grupos de sistemas de licencias parentales: 1) transformativos de las relaciones de género, 2) afirmativos con incentivos simbólicos para el involucramiento paterno, 3) afirmativos sin incentivos para el involucramiento paterno y 4) tradicionales. Si bien se identifican fortalezas de las nuevas licencias, como la ampliación de la duración de la licencia por maternidad y paternidad, la creación de la licencia parental, la incorporación de trabajadores/as independientes y la remuneración total a cargo de la seguridad social, estos avances formales encuentran sus barreras al uso en términos de género, nivel socioeconómico e inserciones laborales.

La principal debilidad observada es que la decisión sobre el uso de la licencia parental queda librada al ámbito privado, en el marco de una cultura del cuidado maternalista en la cual la lactancia tiene fuerte peso moral. El sistema no define un tiempo exclusivo, bien remunerado, generoso e intransferible para los padres, herramienta que ha demostrado tener gran impacto en el involucramiento paterno.

Considerando el alto uso de la licencia por paternidad y las opiniones favorables sobre las licencias parentales, este cambio podría empujar a una masa crítica de padres uruguayos a asumir su rol de cuidadores, mientras las madres retornarían al empleo, promoviendo el ejercicio del derecho y el deber de cuidar a la par.

Palabras clave: cuidados, licencias parentales, corresponsabilidad en los cuidados, involucramiento paterno en los cuidados.

ABSTRACT

Parental leave can promote more equal caregiving practices and representations. However, in Uruguay, the new parental leave approved in 2013 is used almost exclusively by women. This research addresses parental leave, analyzing the degree to which they promote social and gender co-responsibility in care, based on the study of the link between policies, practices and gender mandates.

It uses a mixed, non-experimental and cross-sectional design. Using a qualitative strategy, it develops a typology that classifies European and Latin American parental leave systems, according to their impact on paternal involvement. Likewise, it deals in-depth with the Uruguayan system, based on the Survey Use of Parental Leaves and Gender Roles in Care, which investigates at the national level the use of leaves and the factors that prevent a more widespread paternal use.

We identify four groups of parental leave systems: 1) transformative of gender relations, 2) affirmative with symbolic incentives for paternal involvement, 3) affirmative without incentives for paternal involvement, and 4) traditional. The work identifies some strengths of the new leaves, such as the extension of the duration of maternity and paternity leave, the creation of parental leave, the incorporation of independent workers and the total remuneration in charge of social security. However, these formal advances present barriers regarding leave use in terms of gender, socioeconomic status and job insertion.

The main weakness is that the decision on the use of parental leave is left to the private sphere, within the framework of a maternalistic care culture in which breastfeeding has a deep moral weight. The system does not define an exclusive, well paid, generous and non-transferable time for fathers, a tool that has a significant impact on father's involvement.

Considering the high use of paternity leave, and the favorable opinions on parental leave, this change could push a critical mass of Uruguayan fathers to assume their role as caregivers while mothers return to work, promoting the exercise of the right and the duty to care equally.

Keywords: care, parental leave, co-responsibility in care, paternal involvement in care.

Índice

Agradecimientos	3
Resumen	5
Abstract	7
1. Presentación	11
2. Marco conceptual	17
2.1 Acerca de la pertinencia de la categoría género para comprender la posición de las mujeres en la sociedad	17
2.1.1 Construcción sociohistórica de la maternidad y de los cuidados como dimensiones claves de las desigualdades de género.....	30
2.2 Los desarrollos teóricos del cuidado	41
2.2.1 Del debate sobre el trabajo doméstico al trabajo de cuidados.....	41
2.2.2 El cuidado como amor o como trabajo y los esfuerzos hacia una conceptualización unificada.....	44
2.2.3 Las tensiones emocionales del cuidado.....	49
2.2.4 La dimensión cultural en los arreglos institucionales de cuidados.....	52
2.2.5 La noción de <i>social care</i> : el foco sobre el rol del Estado en la distribución de los cuidados.....	54
2.2.6 Ubicar las responsabilidades de cuidado en las sociedades democráticas	56
2.2.7 El cuidado como un derecho	60
2.3 Políticas de cuidado.....	64
2.3.1 Aportes del enfoque de género a los regímenes de bienestar	64
2.3.2 La conciliación como respuesta de los Estados de bienestar al cuidado y sus críticas desde el feminismo.....	70
2.3.3 Las políticas de cuidado y su contribución a la corresponsabilidad paterna en los cuidados.....	72
2.4. Las políticas de licencias parentales y su impacto en la igualdad de género	76
2.4.1 Relevancia creciente del estudio de las políticas de licencias parentales para la igualdad de género	76
2.4.2 Tipologías de los sistemas de licencias de acuerdo a la promoción de la igualdad de género y el involucramiento paterno en los cuidados	80
2.4.3 Los desarrollos teóricos sobre los padres que quedan solos a cargo del cuidado	87
3. Fundamentación y antecedentes.....	94
4. Objetivos y estrategia metodológica	105
4.1 Objetivos	105
Objetivo general	105
Objetivos específicos.....	106
4.2 Estrategia metodológica.....	107

La Encuesta de Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado.....	116
5. Tipología de sistemas de licencias parentales	120
5.1 Tendencias internacionales	120
5.2 Tendencias en América Latina.....	129
5.3 Sistemas de licencias identificados	137
5.3.1 Sistemas transformativos de las relaciones de género en los cuidados	140
5.3.2 Sistemas afirmativos con incentivos simbólicos al uso paterno.....	152
5.3.3 Sistemas afirmativos sin incentivos al uso paterno	157
5.3.4 Sistemas de licencias tradicionales.....	165
5.4 Impactos en el papel cuidador de los padres en países con sistemas transformativos de las relaciones de género en los cuidados	169
5.5 Principales aportes de la tipología.....	182
6. Las nuevas licencias parentales en Uruguay	184
6.1 La cultura del cuidado en Uruguay: contexto determinante para el uso de las nuevas licencias	186
6.2 El contexto nacional de las políticas públicas de cuidado.....	192
6.2.1 El Sistema Nacional Integrado de Cuidados y sus principales fortalezas desde la perspectiva de género	192
6.2.2 Principales características de las nuevas licencias para el cuidado	197
6.2.3 Los servicios de cuidados para la primera infancia en Uruguay: ¿complementarios a las nuevas licencias?.....	199
6.3 Evolución del uso de las nuevas licencias parentales.....	204
6.4 Principales hallazgos de la Encuesta de Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado	207
6.4.1 Perfil de la población encuestada	207
6.4.2 Roles de género en los cuidados.....	209
6.4.3. Conocimiento de existencia y características de las licencias parentales.....	214
6.4.4 Valoraciones de las características de las licencias: duración, uso paterno y costos	218
6.4.5 Prácticas de uso de las licencias por maternidad y paternidad	231
6.4.6 Prácticas de uso del medio horario: la nueva licencia parental en Uruguay	237
6.4.7 Perfil de los padres usuarios del medio horario	240
6.4.8 Razones de uso del medio horario.....	243
6.4.9 Impactos laborales del uso de las licencias y cambios en las trayectorias frente al cuidado	249
6.4.10 Estrategias de cuidados para cumplir con las responsabilidades laborales luego de las licencias.....	257
6.5 Las nuevas licencias parentales: luces y sombras desde la perspectiva de género.....	261

7. Conclusiones	277
8. Bibliografía	298

1. PRESENTACIÓN

La presente tesis doctoral se enmarca en los estudios de género y cuidados, particularmente en aquellos que indagan en los impactos que la distribución social de los cuidados tiene en las posiciones de varones y mujeres en las sociedades, y en el papel que las políticas de cuidados pueden ejercer para promover relaciones de género más igualitarias. Especialmente, se concentra en un tipo específico de políticas de cuidados: las licencias parentales. Si bien estas son definidas de manera estricta por la literatura como aquellas que pueden ser usadas por padres o madres al finalizar el tiempo disponible de licencia por maternidad, a los efectos de esta tesis, llamaremos *licencias parentales* a las licencias para el cuidado asociadas a la llegada de un hijo/a al hogar, incluyendo por lo tanto a las licencias por maternidad, por paternidad y a las parentales específicamente.

El objetivo general de la tesis consistió en aportar conocimiento sobre las licencias parentales en Uruguay a través del análisis de sus características y del grado en que promueven la corresponsabilidad de género en los cuidados, así como la corresponsabilidad social, es decir su distribución entre Estado, familias, mercado y comunidad, en el marco del diseño y la implementación de la nueva política nacional de cuidados. Dentro de las políticas de cuidado, estas licencias son reconocidas como una de las políticas de tiempo más extendidas en el mundo y su estudio desde la perspectiva de género se vincula fundamentalmente al impacto que pueden tener en una redistribución de los cuidados dentro de los hogares, aumentando la dedicación a los cuidados de los varones, quienes, por medio de estos instrumentos, se ausentan del mercado laboral y de su función proveedora de ingresos para cuidar. Específicamente, esta tesis se propuso indagar en los cambios introducidos en la Ley n.º 19.161 (Uruguay, 2013a), que protege el derecho al cuidado tanto de los padres y las madres trabajadores/as como de los bebés. El foco principal de la investigación estuvo en el análisis crítico de la nueva licencia parental (medio horario por cuidados), ya que si bien se habilita su uso por parte de los padres, desde su implementación, este ha sido casi exclusivamente femenino.

De esta forma, se indaga sobre el vínculo entre las políticas de cuidados, las prácticas y los mandatos de género, partiendo de la base de que las orientaciones valorativas de las políticas de cuidados pueden encontrar resistencias en la población que se conjugan con factores estructurales y económicos derivados de las relaciones de género para impedir el logro de un mayor involucramiento paterno. Por ello, el diseño de las políticas de licencias

parentales requiere de medidas especiales para lograr transformar los comportamientos hacia la desfeminización de los cuidados.

La tesis se elabora en el marco de las líneas de investigación desarrolladas por el Grupo Sociología de Género del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República y se propone contribuir desde el caso uruguayo a la comprensión de los sistemas de licencias parentales y sus impactos en las relaciones de género, un campo de investigación prolífero en los últimos años que está en pleno desarrollo. Particularmente, este trabajo se enmarcó en la línea de investigación sobre los impactos de las políticas de cuidados en la división sexual del trabajo en los hogares, que integró el programa de investigación Grupo CSIC I+D Las Bases Invisibles del Bienestar Social: Género, Trabajo no Remunerado y Cuidados en los Hogares.

En el capítulo uno, se presenta la tesis, ubicando el problema de investigación y su relevancia; se esboza su objetivo general y se orienta al lector/a en la organización del documento.

En el capítulo dos, se desarrolla el marco conceptual de la tesis, donde se presentan la evolución de los debates en torno a la categoría *género* y la posición que se asume en este trabajo acerca de que esta continúa siendo una categoría de crucial relevancia para comprender la situación de desventaja de las mujeres en la sociedad, tanto como eje estructurador de las relaciones sociales, cuanto como categoría analítica para explicar la permanencia de la división sexual del trabajo. Para ello, se afirma que el papel que las mujeres desempeñan en la reproducción biológica proporciona una base material objetiva que sirve para atribuirles socialmente una mayor responsabilidad moral en los cuidados, lo cual es especialmente pertinente en el análisis sobre el uso de las licencias parentales. Se presentan aportes sobre la construcción sociohistórica de la maternidad y la lactancia para fortalecer el argumento acerca de su mandato moral para las mujeres. A continuación, se desarrollan los debates en torno a la noción de *cuidados*, presentando diversos aportes que contribuyen a la noción de la cual parte esta tesis, en la que se destaca su dimensión de *trabajo*, con fuerte énfasis en su aspecto material, y su dimensión emocional y de responsabilidad moral. Se incluye también la dimensión de los cuidados como derecho que los Estados deben garantizar para toda la ciudadanía. Este capítulo también integra los distintos tipos de políticas de cuidados y cómo se conciben las licencias parentales dentro de este marco más general, como un tipo de política particular que debe conjugarse con otras para contribuir a la desfeminización y desfamiliarización de este trabajo. Este

capítulo desarrolla asimismo los aportes teóricos europeos y regionales que han reflexionado sobre los impactos de los sistemas de licencias en el involucramiento paterno en los cuidados y que, por lo tanto, abonan su consideración como instrumentos que pueden contribuir a transformar las relaciones de género.

En el capítulo tres se presenta la fundamentación del problema de investigación y los antecedentes. Se parte de que las licencias parentales son un instrumento de los Estados que reflejan las motivaciones y los objetivos de los decisores de política pública para influir en las decisiones y prácticas de los/as trabajadores/as con niños pequeños. Por medio de la legislación nacional sobre las licencias parentales y otras políticas de cuidado, los Estados brindan posibilidades y limitaciones para las prácticas parentales de cuidado y para transformar o sostener la división sexual del trabajo entre madres y padres respecto al trabajo remunerado y no remunerado. De esa forma, la legislación moldea las representaciones sociales acerca de cómo las familias perciben la parentalidad y los roles de género en el cuidado. Los sistemas de licencias parentales deben analizarse en un contexto más amplio de políticas de cuidado, observando sus vínculos con los servicios de cuidado para la primera infancia, en tanto complementarios de estos y no sustitutos. También deben analizarse estos sistemas junto con las políticas que promueven una transformación en los mercados laborales en la forma en que se concibe el trabajo, el ideal del trabajador y el rol que los mercados deben asumir en la corresponsabilidad en los cuidados.

En el caso uruguayo, las modificaciones a las licencias parentales se propusieron aumentar el tiempo que dedican los varones al cuidado ante la llegada de un hijo/a, permitiéndoles que se ausenten temporalmente de sus responsabilidades laborales para cuidar. Sin embargo, desde su implementación se consolidó una clara tendencia en las prácticas de uso con una abrumadora mayoría femenina cercana al 98 %. Por lo tanto, esta licencia extiende en la práctica la permanencia de las madres al cuidado de sus bebés durante más horas al día, ya que los padres usuarios son una excepción. Es por esto que resultaba pertinente preguntarse cuáles eran los factores que estaban impidiendo un uso más extendido de los varones de la licencia parental, qué percepciones tenía la población destinataria de estas licencias sobre ellas, qué razones estaban detrás del uso femenino, si existían barreras impuestas por los empleadores y qué impactos traía el uso de estas licencias en el empleo e ingresos.

Ante una ley que traducía una concepción que trascendía los roles de género tradicionales, resultaba oportuno conocer las percepciones y valoraciones de la población destinataria sobre estas licencias y sobre la posibilidad de que los varones hicieran uso de este tipo de permisos, así como sus percepciones sobre los roles de género en los cuidados y el empleo ante la llegada de un bebé.

Los estudios antecedentes sobre las representaciones y prácticas del cuidado en Uruguay mostraban una mayor adjudicación de la responsabilidad sobre el cuidado directo a las madres durante el primer año de vida de los bebés. Asimismo, evidenciaban que los niveles socioeconómicos medios y altos se mostraban más favorables a la corresponsabilidad en los cuidados y a los roles de género menos tradicionales (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013a). Por otra parte, un estudio exploratorio realizado a partir de datos del Banco de Previsión Social (BPS) mostraba ciertas pistas sobre los perfiles ocupacionales más propensos de los varones usuarios del medio horario e indicaba que quienes se ocupaban en las áreas informáticas hacían mayor uso (Batthyány, Genta y Perrotta, 2015b). Por lo tanto, resultaba de interés indagar sobre el perfil de usuarios de estos tres tipos de licencias para conocer si estas eran usadas por algunos grupos sociales en mayor medida que en otros y, por ende, si para ciertos grupos se presentaban barreras particulares.

La experiencia internacional y la evidencia generada permiten fundamentar la relevancia de estudiar los sistemas de licencias parentales, ya que cuando estos definen tiempos exclusivos y generosos en tiempo y remuneración para los padres demuestran ser un instrumento eficaz de los Estados en la promoción del involucramiento paterno. Las principales transformaciones en los roles de género en los cuidados se observan en regímenes que permiten a los padres desempeñar este trabajo por al menos dos meses como principales responsables del bienestar de sus hijos durante la jornada laboral de las madres.

En el capítulo cuatro se exponen los objetivos y la estrategia metodológica. Como se señaló, la tesis buscó describir y analizar las características de las políticas de licencias parentales en Uruguay reguladas por la Ley n.º 19.161 (Uruguay, 2013a) respecto a la promoción de la corresponsabilidad de género en los cuidados, así como de la responsabilidad estatal y social, y ubicar al sistema uruguayo en relación con las experiencias europeas más exitosas en el logro de este objetivo. Su principal interés consistía en contribuir a la comprensión del uso de las licencias y profundizar en las

barreras para que los padres varones no hicieran un mayor uso del medio horario parental. En este sentido, la tesis buscó aportar evidencia sobre cómo se relaciona la cultura del cuidado con las prácticas y las políticas de cuidado.

Para el logro de sus objetivos se utilizó un diseño mixto no experimental y transversal que combinó métodos cualitativo y cuantitativo. En primer lugar, se implementó una estrategia cualitativa para la construcción de una tipología que buscó caracterizar los sistemas de licencias en países europeos y latinoamericanos a la luz de una serie de dimensiones teóricas relevantes a la perspectiva de género y señaladas por la literatura especializada como pertinentes e influyentes en los impactos de género esperados. En segundo lugar, se implementó una estrategia cuantitativa a través de la cual se buscó conocer la relación entre ciertas variables que se esperaba estuvieran asociadas al uso de las licencias por maternidad, paternidad y medio horario en Uruguay (sexo, edad, nivel socioeconómico, nivel educativo, ocupación, entre otras) a partir de la implementación de una encuesta específica: la de Uso de las Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado, desarrollada en el marco del Grupo Sociología de Género en 2017 (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018). Asimismo, por medio de esta encuesta se buscó describir las percepciones y experiencias de madres y padres trabajadores en el uso de estas licencias, así como las razones detrás de esos usos. La elección de un diseño mixto deriva del enfoque teórico de esta tesis, que propone que para comprender las políticas de licencias y sus impactos en los comportamientos de varones y mujeres se requiere analizar tanto aspectos cualitativos de sus diseños (incluidas las orientaciones normativas sobre los roles de género) como cuantificar los usos que la población hace de estas (las prácticas concretas de cuidados), la influencia de las valoraciones culturales sobre el cuidado y los factores estructurales socioeconómicos y de posicionamiento de varones y mujeres en el mercado laboral.

El quinto capítulo desarrolla el primer objetivo específico de la tesis, que es la elaboración de una tipología de sistemas de licencias parentales sobre la base de su contribución a la transformación de las relaciones de género en los cuidados. Este comienza presentando el estado de situación de las licencias parentales en los ámbitos internacional y regional. A continuación, presenta los cuatro grupos identificados —sistemas de licencias parentales transformativos de las relaciones de género en los cuidados, sistemas de licencias afirmativos con incentivos simbólicos para el involucramiento paterno, sistemas afirmativos sin incentivos para el involucramiento paterno y sistemas tradicionales—. Esta

tipología contribuye a la comprensión del uso de las licencias parentales y de sus posibles impactos en las relaciones de género y ubica a Uruguay respecto a países europeos y latinoamericanos, al tiempo que aporta insumos para identificar posibles cambios en el diseño de las licencias que pudieran contribuir a una mayor corresponsabilidad de género en los cuidados.

El capítulo seis aborda en profundidad el sistema de licencias uruguayo, enmarcándolo en la política nacional de cuidados, el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), y sus principales fortalezas desde la perspectiva de género y derechos. Aborda, como contexto para el análisis de las licencias parentales, la cultura del cuidado presente en la sociedad uruguaya y la infraestructura de los cuidados referida a la disponibilidad de servicios para bebés luego de finalizados los tiempos garantizados para el cuidado de madres y padres trabajadores. El aspecto central de este capítulo es el análisis de los principales hallazgos de la Encuesta de Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado, que se constituye en la principal base empírica de la tesis. Este capítulo expone sus principales hallazgos en relación con las preguntas de la tesis y finaliza con la identificación de las principales fortalezas y debilidades del sistema de licencias uruguayo a la luz del contexto de la política nacional de cuidados y sus propuestas para el cuidado en el primer año de vida, la cultura del cuidado y las evidencias aportadas por dicha encuesta.

Finalmente, el séptimo capítulo presenta las conclusiones de la tesis, en las que se retoman los principales posicionamientos teóricos sobre las relaciones de género, los cuidados y las políticas de cuidados para orientar los principales hallazgos. Se profundiza en una de las principales barreras identificadas para la mayor asignación moral de las mujeres al cuidado como es la lactancia materna y se proponen recomendaciones que podrían mejorar el diseño de sistema de licencias parentales en Uruguay para lograr impactar en el comportamiento paterno hacia un mayor involucramiento en los cuidados, que implicaría transformaciones tanto en su identidad como en sus prácticas hacia un posicionamiento como pares en su rol de cuidadores primarios.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1 Acerca de la pertinencia de la categoría género para comprender la posición de las mujeres en la sociedad

Este apartado se propone dar cuenta de la relevancia que mantiene la categoría *género* como una categoría analítica que permite comprender la posición desventajosa de las mujeres en nuestras sociedades y cómo opera en la injusta distribución y reconocimiento del trabajo de cuidados. Con relación al género persisten varios significados políticos y epistemológicos en disputa y por eso es necesario explicitar las potencialidades que entendemos presenta este concepto como componente estructural de nuestras sociedades y como categoría que permite analizar las desigualdades entre varones y mujeres. Gioconda Herrera (1997) señalaba en un artículo que cuenta ya con más de veinte años la existencia de estos debates en la academia y en la arena política sobre el uso del término *género*. Su reflexión sobre la trayectoria del concepto en las ciencias sociales resulta de utilidad para comprender los debates actuales sobre este término y para destacar su pertinencia para dar cuenta de la temática objeto de esta tesis: las políticas de licencias parentales que se proponen redistribuir este trabajo entre varones y mujeres.

Una primera etapa del desarrollo académico feminista desplegado en los años setenta buscó visibilizar un conjunto de realidades que las categorías analíticas tradicionales habían mantenido rezagadas. Este esfuerzo se basó en una construcción binaria fija que contraponía la mujer al varón. En esta etapa Herrera sitúa las posturas estructuralistas, marxistas y psicoanalíticas que buscaron explicar la subordinación de las mujeres y valorar la experiencia femenina (1997). La teoría feminista norteamericana setentista tomó como base epistemológica el principio de *alteridad* derivado de la influencia del trabajo de Simone de Beauvoir (1949) que sostenía que la identidad femenina había sido históricamente reducida al estado de *otredad*, forjándose como negación de la identidad dominante representada por lo masculino. Las feministas de la década del setenta y hasta mediados del ochenta retomaron este marco dicotómico como principal referente para la formulación de sus conceptos y la delimitación de sus áreas de investigación. Por lo tanto, las investigaciones se concentraron en visibilizar *lo femenino* y los espacios que ocupaban las mujeres e indagaron fundamentalmente en la esfera doméstica y en el ámbito reproductivo. Asimismo, se buscaba mostrar cómo la presencia femenina en estos ámbitos se había construido históricamente y no derivaba de lo biológico. De esta forma, las

principales preocupaciones teóricas de las feministas fueron en los setenta, por un lado, buscar los orígenes y las causas de la desvalorización de los roles sociales asignados a las mujeres, y la consecuente asimetría en las relaciones de género, y, por otro, reconceptualizar la subjetividad femenina a partir de la experiencia de las mujeres y no desde una condición de negación (Herrera, 1997).

Es en este contexto de búsqueda de explicaciones a la subordinación de las mujeres que surge el término *género* y empieza a ser utilizado por las ciencias sociales en los países anglosajones para indicar la construcción social y cultural de las diferencias sexuales. Se buscaba marcar con este término una clara distinción respecto a las explicaciones biológicas de estas diferencias. En este sentido, en contraposición al sexo, el género permitía entender las diferencias y asimetrías sexuales como históricamente construidas y, por lo tanto, susceptibles de cambio (Herrera, 1997). Al decir de Marta Lamas (1999), estas feministas suponían que con la diferenciación entre sexo y género se podía enfrentar mejor el determinismo biológico y se ampliaba la base teórica argumentativa a favor de la igualdad entre mujeres y varones.

Sin embargo, comenzaba a percibirse el primer dilema político y teórico de las feministas que refiere a la necesidad de reconocer, por un lado, las distintas realidades de las mujeres a partir de la diversidad de roles y prácticas de género en diferentes culturas y en distintas épocas, y, al mismo tiempo, la subordinación universal de las mujeres (Herrera, 1997). Desde la antropología estructuralista (Rosaldo, 1974 citado en Herrera, 1997), la oposición entre lo público y lo privado se constituyó en el marco estructural fundamental para analizar las desigualdades de género, donde las mujeres ocupaban las tareas domésticas y de cuidados debido a su rol de madres. Esta oposición estructural se consideró un rasgo universal presente en todas las sociedades, aunque con ciertas variaciones graduales entre culturas (Herrera, 1997).

En esta primera etapa, desarrollada durante las décadas del sesenta y del setenta, además de las posturas estructuralistas se ubican también los aportes de las feministas marxistas. Para estas teóricas, el eje de las desigualdades de género radicaba en la división sexual del trabajo y, por lo tanto, su análisis se enfocó en el vínculo entre la reproducción y la producción. El matiz entre las posturas estructuralistas y las marxistas radica en que las primeras centraron su análisis en el ámbito de la reproducción. En ese sentido, una transformación de las relaciones de género debía darse a partir de una modificación de la división sexual del trabajo. La participación igualitaria de varones y mujeres en los

aspectos reproductivos de la familia (socialización y cuidado de los niños) se presentaba como una necesidad ineludible si se quería remediar la situación de subordinación de las mujeres y la devaluación de las identidades femeninas. Por su parte, las marxistas se centraron más bien en la articulación socioeconómica entre aspectos productivos y reproductivos y la relación del trabajo femenino con los recursos productivos. De allí se pensó que el eje para modificar la organización social desigual de las relaciones de género radicaba en el reconocimiento del papel productivo de las mujeres o en su inserción en la esfera de la producción. Más allá de este matiz, ambas miradas compartían un marco interpretativo común al buscar construir posiciones de género binarias con pretensiones universales que dieran cuenta del origen de la subordinación femenina. Para ello, partían de la dicotomía entre lo público y lo privado basada en una división sexual del trabajo que se originaba en las funciones reproductivas de las mujeres (Herrera, 1997).

Nancy Fraser (2010) considera que esta es una fase en la que el feminismo estuvo muy ligado a los «nuevos movimientos sociales» que emergieron de la efervescencia de la década del sesenta y que buscaron mostrar las exclusiones de las mujeres en las democracias sociales posteriores a la Segunda Guerra Mundial. Estas feministas buscaron transformar el imaginario político economicista que centraba la lucha por la justicia en la distribución entre las clases, criticaron el paternalismo de los Estados de bienestar y la familia burguesa, y extendieron los límites de la lucha política más allá de la redistribución socioeconómica, politizando lo personal e introduciendo entonces nociones como *trabajo doméstico*, *sexualidad* y *reproducción* en la discusión pública (Fraser, 2010).

Este enfoque estructuralista serviría también como base para el análisis sobre la formación de identidades y personalidades femeninas y masculinas, como el desarrollado por Nancy Chodorow (1978) a partir del psicoanálisis. El aporte de Chodorow consistió en demostrar que tanto las explicaciones biológicas (acerca de los instintos, por ejemplo) como las teorías centradas en la socialización resultaban insuficientes para explicar la reproducción de las prácticas maternas en las mujeres y, por lo tanto, de los roles de género tradicionales. Sus aportes resaltan la importancia de considerar el ámbito de la identidad y el desarrollo de una determinada subjetividad. Esta autora propuso que las niñas forman su identidad femenina en un proceso interactivo de continuidad con la madre, proceso concebido como casi «natural». Los niños, en cambio, deben romper con el ámbito familiar para «adquirir» su identidad masculina. La división sexual del trabajo dentro de la familia expone a las mujeres y niñas a relaciones interpersonales y afectivas en mayor

medida que a los varones y esto conlleva un desarrollo distinto de la personalidad en varones y mujeres. Las mujeres desarrollan una personalidad con orientación hacia necesidades relacionales, mientras que los varones desarrollan una personalidad que privilegia procesos de diferenciación y ruptura. En definitiva, para Chodorow, la identidad masculina se define a través de la separación, mientras que la femenina se plasma en continuidad con la madre. No solo se trata de una identidad diferente, sino que la ruptura de los varones está vinculada a una desvalorización de la identidad de la madre, a la cual desprecian, en oposición a una identidad paterna idealizada (Chodorow, 1978).

Esta formación de la identidad femenina descrita por Chodorow constituye para Herrera el punto de partida para rescatar lo que se denominó «la experiencia femenina», preocupación fundamental del feminismo de los setenta, ejemplificada más tarde, en la década del ochenta, en el desarrollo de Carol Gilligan (Herrera, 1997). Si bien los aportes de Gilligan se retomarán más adelante a partir de su noción de *ética del cuidado*, es importante ubicarla en el contexto de un feminismo que buscaba rescatar y valorar la experiencia femenina en la corriente teórica principal. Gilligan proponía un modelo alternativo de la formación del juicio moral que corrigiera la exclusión de las experiencias femeninas de modelos anteriores con los que se analizaba el desarrollo moral. Para esta autora, en las teorías tradicionales de desarrollo moral se evaluaba negativamente la orientación afectiva de las mujeres y, por ende, su menor sentido de justicia, señalando que sus juicios estaban más influenciados por sentimientos de afecto y hostilidad. Gilligan (1982) planteaba reinterpretar esta orientación hacia lo relacional y lo interdependiente como una forma más contextual de alcanzar juicios morales en la que el Yo no es un individuo autónomo sino que está inmerso en una red de relaciones. Se trataba de una concepción de la moralidad centrada en la responsabilidad y las relaciones que debería ser tan válida como aquella basada en derechos y reglas (Herrera, 1997).

Esta preocupación por rescatar y visibilizar lo femenino influyó en la proliferación de estudios sobre la mujer y la experiencia femenina como campo específico de conocimiento, concibiendo a la mujer como un todo homogéneo. La institucionalización de este campo en la academia como *estudios de la mujer* y la concentración en ciertos objetos de conocimiento que partían de la premisa de la existencia de una subjetividad femenina universal que había que visibilizar y rescatar llevó a que se produjera paradójicamente un aislamiento y hasta una ghettoización de los estudios de género en lugar de que esta

experiencia femenina impactara en la corriente principal de la ciencia masculinizada (Herrera, 1997).

Esta corriente puede enmarcarse en las posturas teóricas conocidas como el *feminismo de la diferencia* o el *feminismo cultural*, que se oponen al *feminismo de la igualdad*. Celia Amorós (2005) señala que el feminismo de la igualdad tiene su tronco en la Ilustración y su eje principal en la vindicación. Este feminismo reivindica la inclusión de las mujeres en las nociones referidas a lo genéricamente humano propuestas en la Ilustración, como las de sujeto moral autónomo, individuo o ciudadano, que se formularon en términos universalizadores, pero que tenían una aplicación restrictiva para las mujeres. Este feminismo interpela por incoherencia a los varones que postulan estos conceptos referidos a lo genéricamente humano que luego solo los incluyen a ellos. Amorós señala que estas feministas no quieren ser identitariamente iguales a los varones, sino ser consideradas en pie de igualdad como ciudadanas (Amorós, 2005).

Por su parte, el feminismo de la diferencia, o las pensadoras de la diferencia sexual, impugnaba la Ilustración y lo genéricamente humano, proponiendo que no había tales categorías universales y que, por lo tanto, la diferencia sexual marcaba dos esferas ontológicas dispares. Para este movimiento, había que acabar con el mito de que el varón había usurpado lo universal, porque ellas no reconocían lo universal, y, por lo tanto, proponían abandonar esas vindicaciones. Para ellas, lo central era la idea de una identidad femenina genuina y que no dependía de los discursos del patriarcado (Amorós, 2005). El feminismo de la diferencia reivindica el concepto de *diferencia sexual*, no ya como negativa, como desigualdad, sino para establecer un programa de liberación de las mujeres hacia su auténtica identidad, dejando fuera la referencia hacia los varones. De esta forma, no busca la participación de mujeres en el mundo público —y, por lo tanto, el reconocimiento de sus derechos de ciudadanía— ni tampoco la presencia de los varones en el mundo reproductivo. No reclaman derechos porque estos pertenecen a un mundo masculino y para ellas la inclusión en el mundo público violenta la esencia femenina. Entre sus propuestas destacan la importancia del lenguaje y lo simbólico y la creación de un nuevo orden simbólico propio (Amorós, 2005).

Este feminismo también se asocia al feminismo cultural, que se sustenta en la creencia de que existe una naturaleza o esencia femenina de la que se apropian las mismas feministas para tratar de revalorizar los atributos femeninos depreciados. Las iniciativas del feminismo cultural se centran en la creación y en el mantenimiento de un entorno saludable

libre de valores que favorezcan lo masculino y de todos sus derivados para el desarrollo del principio femenino (Alcoff, 1988).

Tal como señalan lúcidamente tanto Linda Alcoff (1988) como Herrera (1997), esta corriente del feminismo cultural aporta a la visibilización y valoración de la experiencia y de cualidades de las mujeres y cuestiona la búsqueda de una incorporación acrítica a un mundo de reglas masculinas. Sin embargo, como estas autoras señalan, valorar atributos que se han desarrollado a través de la experiencia de la división sexual del trabajo (afectividad, cuidados) y, por lo tanto, de la condición de grupo en desventaja, no puede derivar en su esencialización al postularlos como parte de una «feminidad» innata que las mujeres poseen y que hay que acatar para ser consideradas auténticas mujeres (Alcoff, 1988).

De acuerdo al análisis de Fraser, hacia fines de los ochenta este movimiento hizo hincapié en reconocer la diferencia, por lo que el reconocimiento se convirtió en la principal demanda. En este sentido, mientras que las feministas de los sesenta buscaron generizar el imaginario socialista, y persiguieron el ideal de la igualdad social ampliada, este momento del feminismo enfatizó en el cambio cultural. Si bien Fraser señala que la transformación cultural estuvo siempre presente en las demandas del feminismo desde la década del sesenta, el proyecto cultural se distancia de la necesaria transformación político-económica y de la justicia redistributiva. Sin embargo, Fraser (2010) apunta que era un momento para redoblar la atención respecto a las políticas de redistribución, en un contexto de proliferación de políticas de corte neoliberal.

A fines de los ochenta, estas posturas, que planteaban cierta universalidad en las interpretaciones sobre las desigualdades asociadas a las diferencias sexuales, fueron cuestionadas por las mujeres tercermundistas, negras, chicanas y asiáticas, y por las agrupaciones de mujeres lesbianas, entre otras. Estos grupos criticaron el énfasis en la separación entre lo público y lo privado como rasgo universal, porque entendían que reflejaba la experiencia de un reducido grupo de mujeres occidentales, blancas, heterosexuales y de clase media. De esta forma, proponían la inclusión de abordajes teóricos más sensibles a la especificidad histórico-cultural y a las diferencias entre mujeres, rompiendo así el mito de la universalidad de la subordinación de las mujeres. En esta línea se ubica el constructivismo social, que postula entender las diferencias sexuales a partir del sentido que le otorgan los diversos contextos y circunstancias en que se desarrollan, lo cual implica considerar la clase, la raza, la etnicidad o la religión. Este es un segundo momento

de la teoría feminista, que concibe al género como sujeto construido, lo cual introduce el enfoque relacional y reconoce la construcción social y cultural de las mujeres y de los varones. Esta tendencia buscó definir al sujeto a partir de las circunstancias históricas, sociales y culturales específicas en que se desenvolvía (Herrera, 1997).

Otra forma de romper con el universalismo de los ochenta surge de las posturas posestructuralistas que postulan que el sujeto mujer o mujeres no es únicamente una construcción social y cultural sino fundamentalmente una identidad política en constante redefinición. El sentido de lo femenino y lo masculino se redefine constantemente en función de las necesidades del poder. Por lo tanto, para estas posturas posestructuralistas el análisis debe centrarse en conocer los motivos por los cuales la categoría género ha sido acuñada por determinada estructura de poder. Esta corriente marca un tercer momento del debate y plantea al género como sujeto deconstruido, introduciendo el problema del poder y del control sobre el sentido en las formas de conocimiento. La pregunta dejó de ser *cómo se construyen las relaciones de género* para indagar en *quién las construye y para qué* (Herrera, 1997).

Judith Butler es la principal exponente de esta corriente posestructuralista dentro del feminismo, quien se aparta de las corrientes que postulan al género como una construcción social del sexo, y también de las pensadoras de la diferencia sexual, en la medida en que ambas posturas consideran que el sexo tiene una existencia anterior a su interpretación histórico-cultural. La propuesta de Butler (1990) busca desesencializar al cuerpo y al sexo, mostrando que también están sujetos a una construcción social. Para esta autora, el sexo no existe previamente, sino que es también histórico y está tan culturalmente construido como el género. De esta forma, postula que la distinción entre sexo y género se vuelve ficticia. El género es para Butler el medio discursivo cultural a través del cual la «naturaleza sexuada» o «un sexo natural» se concibe como «prediscursivo» y, por lo tanto, con existencia anterior a la cultura, como una superficie políticamente neutral sobre la cual actúa la cultura. Esta forma de concebir al género y al sexo implica, para ella, pensar que los cuerpos son receptores pasivos de una ley cultural inevitable y entiende así que las teorías de género postulan lo cultural como destino ineludible (Butler, 1990).

De esta forma, las categorías de mujeres y varones no existen para Butler y el sujeto se concibe como una identidad inestable y difusa que se define actuando, a partir de la repetición de la performatividad, que es la que construye la materialidad del sujeto. En este sentido, no cree que existan sujetos que asuman los diferentes «roles» sociales en los que

se encuadra su accionar, porque no hay un «yo» previo. Es por esto que esta corriente posestructuralista deconstruye el sujeto del feminismo, las mujeres, al señalar que esta categoría es una ficción y que, por ende, el feminismo debe orientar sus esfuerzos a desmantelarla (Alcoff, 1988).

Dado que las preocupaciones teóricas en torno al trabajo de cuidados se han nutrido de estos diversos enfoques de la teoría feminista, resulta útil profundizar aquí en algunas de estas corrientes y sus expresiones posteriores, a fin de posicionar nuestro enfoque en relación con la pertinencia de la categoría género y a cómo entendemos el vínculo entre el género y las desigualdades vinculadas con los cuidados.

Un primer asunto a mencionar refiere a la pertinencia de continuar insistiendo en la generación de conocimiento que contribuya al logro de la igualdad de las mujeres en aspectos materiales y de reconocimiento. En esta línea, y en clara oposición al feminismo cultural, partimos en esta tesis de los aportes teóricos desarrollados por Fraser, quien se aparta del feminismo cultural, o de la diferencia sexual, porque, a su entender, este se enfocaba fundamentalmente en la búsqueda del reconocimiento cultural. En estas luchas, que Fraser denomina possocialistas, se sustituyen los intereses de clase por la identidad del grupo y, por lo tanto, el reconocimiento cultural desplaza a la redistribución socioeconómica como solución a la injusticia y como objetivo de la lucha política.

Fraser (1997) enfatiza que las luchas por el reconocimiento tienen lugar en un mundo de marcadas desigualdades materiales, que hay que reconocer, como por ejemplo el acceso a los ingresos y al trabajo remunerado. De esta forma, su postura resulta muy pertinente a los efectos del objeto de estudio de esta tesis, que postula la necesidad de la redistribución del trabajo de cuidados que les garantice a las mujeres condiciones materiales para su desarrollo en el mundo del trabajo remunerado.

Si bien Fraser no descarta la necesidad de luchar por el reconocimiento cultural de una identidad devaluada, se propone la generación de una teoría crítica que combine la política cultural de la diferencia con la política social de la igualdad. Para Fraser, el género es bidimensional, es simultáneamente un eje de injusticia cultural y socioeconómica. Su preocupación radica en integrar ambas dimensiones para comprender la situación de las mujeres y, al mismo tiempo, orientar la lucha política. Desde esta perspectiva, indica que las mujeres sufren dos tipos de injusticias que pueden distinguirse analíticamente pero que en la práctica se refuerzan y actúan conjuntamente: por un lado, las injusticias socioeconómicas, arraigadas en la estructura político-económica de la sociedad, y, por

otro, las injusticias culturales o simbólicas, arraigadas en patrones sociales de representación, interpretación y comunicación. Las desigualdades de género colocan a las mujeres en situación de desventaja a partir del reforzamiento de ambas injusticias, que actúan conjuntamente para producir un círculo vicioso de subordinación cultural y económica.

Estas injusticias requieren dos tipos de soluciones distintas: las injusticias socioeconómicas se superan a partir de la redistribución y las culturales, a partir del reconocimiento. Las luchas por estas soluciones suelen implicar objetivos contradictorios, tensión que Fraser denomina *el dilema redistribución-reconocimiento*. Mientras que las políticas culturales de reconocimiento tienden a promover la diferenciación entre los grupos, las políticas sociales de redistribución tienden a socavarla promoviendo la igualdad. En el caso del género, se busca reconocer las especificidades de la vida de las mujeres y valorarlas, así como lograr la redistribución de los recursos materiales que se encuentran desigualmente distribuidos.

El género es para Fraser un principio básico de la estructuración de la economía política que organiza por lo tanto la división entre trabajo productivo remunerado y trabajo reproductivo no remunerado, le asigna a la mujer este último e impacta en la segregación en el mercado laboral. De esta forma, su resultado da lugar a modos de explotación, marginación y pobreza específicos de género. Por ello, para enfrentar esta injusticia se requiere transformar la economía política con el fin de eliminar su estructuración basada en el género. Esto implicaría eliminar la división sexual del trabajo y también la eliminación del género como tal. Sin embargo, esta solución no sería suficiente, dado que el género es también un elemento de diferenciación cultural valorativa que impone ciertas desigualdades que refieren a aspectos no materiales, sino a una subordinación identitaria, donde lo femenino es despreciado. La superación de estas injusticias no se logra automáticamente a través de la redistribución, sino que es preciso cambiar las valoraciones culturales que privilegian la masculinidad, otorgando un reconocimiento positivo a una identidad de grupo devaluada (Fraser, 1997).

Las soluciones que pueden darse por medio de las políticas públicas a estas injusticias pueden ser afirmativas o transformativas. Fraser entiende que las *soluciones afirmativas* son aquellas que buscan corregir los resultados inequitativos de los acuerdos sociales sin afectar el marco general que los origina. Sin embargo, las *soluciones transformativas*, que la autora promueve, son las que se proponen corregir estos resultados

mediante la reestructuración del marco general que los origina. Esta distinción resulta esclarecedora al considerar las diferentes formas que han asumido, por ejemplo, las políticas de articulación trabajo y cuidados. Por ejemplo, las políticas de conciliación promovidas en Europa en los años noventa, que serán analizadas más adelante, han sido criticadas por ofrecer soluciones para que las mujeres pudieran articular los cuidados y el trabajo remunerado, lo que las mantenía como las principales responsables del cuidado y de la propia conciliación sin involucrar a los varones en el cuidado ni modificar la organización del mundo laboral. Este sería un caso de políticas afirmativas que plantean soluciones que corrigen aspectos inequitativos, en este caso, buscando mantener a las mujeres en el empleo frente a la maternidad, pero que no cuestionan su rol como principales cuidadoras. Siguiendo este ejemplo, las políticas transformativas serían aquellas que buscan, por un lado, una reestructura de la organización laboral para incluir a los cuidados como una función esencial a desempeñar por los y las trabajadores/as, y, por otro, el reconocimiento de los varones como igualmente responsables del cuidado y la generación de condiciones materiales y simbólicas para que puedan desempeñar esta función.

Fraser (2010) alude también a la necesidad de reconocer el impacto de la globalización sobre las fronteras nacionales y las limitaciones a las que se enfrenta la acción dentro de ellas. La globalización presenta desafíos al concepto de justicia manejado hasta entonces, que ha de ser revisado no solamente en lo que hace a sus contenidos sino también en relación con quiénes constituyen actualmente la comunidad. Este desafío implica concebir la teoría de la justicia no ya en dos, sino en tres dimensiones, incluyendo junto a la dimensión económica de la redistribución y la cultural del reconocimiento, una nueva dimensión política, la de la representación, que se vincula a los obstáculos que impiden la paridad de participación en nuestras sociedades actuales.

Por otro lado, también debemos posicionarnos en relación con la postura posmoderna respecto a que mujeres y varones no existen como tales y que el género ya no resulta una categoría útil para el análisis ni para la lucha política. Como se ha señalado, estas posturas provienen del feminismo posestructuralista que, a partir de los aportes de Jacques Lacan, Jacques Derrida y Michel Foucault, postula que no existe un sujeto autónomo y auténtico que pueda descubrirse bajo una fachada construida con material cultural e ideológico. Por lo tanto, promueve la deconstrucción del concepto imperante de sujeto que presupone que en él existe una identidad esencial y reprimida por la sociedad (Alcoff, 1988).

Si bien esta corriente tiene aportes valiosos respecto a la forma en que se conciben el cuerpo y la sexualidad, señalando su carácter social y construido, corre el riesgo de negar el anclaje material de las desigualdades de género y de cuestionar, por ende, la necesidad de una política feminista. Aun reconociendo las distintas realidades de las mujeres, es decir, superando la definición de un sujeto unificado, consideramos innegable la existencia de un sujeto *mujeres* situado en una posición desventajosa en la sociedad, la cual deriva de la diferencia sexual que la sustenta. Al mismo tiempo, creemos, como Fraser, en la importancia que aún tienen las desigualdades materiales de varones y mujeres. Butler señalará que no es posible distinguir entre los aspectos materiales y culturales de la vida y que es anacrónico realizar estas distinciones. Esta postura no permite reconocer la materialidad de las desigualdades económicas entre varones y mujeres ni tampoco aquella asociada a la función reproductiva, que establece una base objetiva (y no solo cultural) para el mantenimiento de las desigualdades de género en el ámbito de la reproducción y los cuidados.

Es así que nos distanciamos de la postura de Butler porque parecería desconocer la existencia de un grupo (las mujeres) que se encuentra en una posición desventajosa que deriva de una estructura social generizada, es decir, de elementos invariables que se mantienen a lo largo del tiempo, transformándose con lentitud (De Barbieri, 1996), y que, por lo tanto, no dependen de las actuaciones o subjetividades individuales. Sumado a esto, su postura parecería desestimar la materialidad de los cuerpos sexuados, mientras que la nuestra postula que el papel diferente de varones y mujeres en la reproducción biológica tiene gran peso para explicar ese lugar de desventaja de las mujeres. Las desigualdades concretas que viven las mujeres a partir de la posibilidad que ofrecen sus cuerpos de producir otros cuerpos (De Barbieri, 1996) no son meramente reductibles a lo discursivo.¹

Alcoff (2012) ofrece un interesante análisis que busca superar tanto el esencialismo del feminismo cultural como la idea posestructuralista de que la mujer es una ficción y que hay que dismantelar al sujeto del feminismo. Uno de los desarrollos de esta autora, que se vincula directamente con el objeto de esta tesis, refiere al rol que se le asigna a la reproducción biológica en la formulación de las categorías sexo y género y, por ende, a las

¹ Debe señalarse que en 1993, y luego de críticas desde la teoría feminista, Butler relativizó su discurso sobre de la construcción del sexo y reconoció la existencia de un sexo prediscursivo que actúa como el punto de referencia estable sobre el cual se basa la construcción cultural del género. De esta forma, reconoce que la materialidad del cuerpo no es solamente discursiva y propone centrarse en el estudio de las fuerzas que hacen que los cuerpos se materialicen como sexuados (Butler, 2002).

desigualdades de género. Este enfoque enfatiza en el carácter material de las desigualdades de género, en la medida en que esta base física, corpórea, no puede subestimarse porque sustenta experiencias de vida diferenciales de varones y mujeres y sirve de base al sexismo (Alcoff, 2012).

Esta autora señala que, frente al desafío que las diferencias entre las mujeres introdujeron para la definición de la identidad femenina, las respuestas de varias feministas minimizaron las características materiales del género. Por otra parte, la preocupación por no caer en el determinismo biológico y las posturas esencialistas llevó a que los argumentos sobre la construcción social del género negaran o minimizaran el papel de la reproducción en la construcción de la identidad de género. Para desarrollar la importancia de la reproducción biológica en la identidad de género, Alcoff compara al género y a la raza como dos identidades visibles, pero cuyas bases biológicas para el sustento de las desigualdades son cualitativamente distintas.

Para Alcoff, la reproducción biológica confiere a las categorías sexuales un elemento material corporizado de mayor grado significativo que el elemento material o corpóreo asociado a la raza. Ambas identidades son visibles porque están marcadas en la superficie del cuerpo. Las ideologías sexistas y racistas predicen cierta causalidad entre las características físicas y biológicas y las intelectuales, morales y emocionales. No obstante, los atributos físicos que el sexismo y el racismo utilizan para esta afirmación son significativamente diferentes, lo que explica que algunas personas consideren que el racismo está obviamente equivocado pero el sexismo no tanto. El racismo debe convencernos de que los atributos físicos, biológicamente insignificantes, son los signos externos de las diferencias fundamentales en la capacidad humana, la inteligencia y el carácter moral. Sin embargo, la capacidad de las mujeres de quedar embarazadas, de parir y de mantener a un bebé durante muchos meses enteramente sobre la base de la producción de leche sus cuerpos son atributos mucho más significativos objetivamente que la forma de los ojos o la textura del cabello. Este rol reproductivo diferencial proporciona una infraestructura material para la diferencia sexual con más sustancia biológica que las diferencias superficiales de las categorías raciales (Alcoff, 2012).²

² Alcoff sostiene que el racismo continúa muy presente en nuestras sociedades pero que se ha trasladado al ámbito cultural para justificar sus jerarquías. Así, para justificar las jerarquías raciales, se atribuyen las diferencias no tanto al color de la piel, sino a una supuesta cultura de la pobreza o a las religiones que predicen un dogmatismo irracional, etc., desde una forma más persuasiva que las versiones racistas meramente biológicas (Alcoff, 2012).

Algunas feministas, fundamentalmente Butler, han argumentado que la reproducción no puede desempeñar ningún tipo de papel objetivo en la definición de las categorías de mujeres y varones, o para la unidad de la categoría *mujer*. Esto, debido a la variabilidad reproductiva observada entre quienes son designadas como mujeres, ya que algunas no pueden reproducirse, nunca han querido hacerlo, nunca han podido o ya no quieren hacerlo; entonces, para estas autoras, la reproducción biológica no sirve como fundamento de las categorías binarias masculino/femenino. Sin embargo, Alcoff propone que las mujeres y los varones se diferencian en virtud de sus diferentes posiciones respecto a la posibilidad de la reproducción biológica, entendiendo por ella la capacidad de embarazarse, parir y amamantar que involucran el propio cuerpo. Por *posibilidad* se refiere a la potencialidad de desempeñar estas funciones. Las mujeres son aquellas personas de quienes se espera tengan en el futuro o hayan tenido en el pasado la capacidad de parir y amamantar, mientras que los varones son las personas que viven sin estas expectativas. Las mujeres crecen con una relación de posibilidad de reproducción diferente a la de los varones, independientemente de las condiciones reales de su capacidad para reproducirse.

Esta relación diferencial de posibilidad para la reproducción biológica se mantiene incluso para las mujeres que se someten a una histerectomía luego de parir, para las mujeres sin deseo o intención de reproducirse, para las mujeres que no son fértiles y para las niñas prepúberes y las mujeres posmenopáusicas. Las mujeres tendrán un conjunto diferente de prácticas, expectativas, esperanzas, temores y sentimientos generales con respecto a la reproducción, sin importar qué tan real sea su relación de posibilidad con ella. Si han perdido la capacidad de reproducirse y se encuentran por lo tanto en una situación similar a la de los varones han perdido algo que posiblemente podrían haber tenido en su propia imaginación, así como en la imaginación de los demás a su alrededor (Alcoff, 2012).

Esta relación diferencial de varones y mujeres hacia la reproducción implica diversas respuestas afectivas como el orgullo, la frustración, la culpa, el alivio o el arrepentimiento por haber evitado la reproducción. Estas variaciones están mediadas por los contextos particulares de cada cultura: las condiciones materiales y culturales mediarán en cómo se experimenta la posibilidad de la reproducción, es decir, si es bienvenida, anticipada positivamente o abordada con miedo, temor, indiferencia o resignación. A pesar de estas variaciones, que dependerán de los contextos particulares, la posibilidad de la reproducción es determinante de la identidad sexuada. Cuando varones y mujeres pierden algo o

renuncian a algo al no reproducirse están perdiendo o renunciando a cosas muy diferentes. En este sentido, las categorías binarias de varones y mujeres tienen una base objetiva y no meramente ideológica que impacta en las identidades de género y en la sexualidad, influyendo en las prácticas, experiencias, roles y funciones sociales, es decir, no naturales. Si bien la reproducción no es totalmente determinante en la definición de las identidades de género o de la sexualidad, sí es relevante para ambas, a pesar de la forma variable en que se realiza, practica y, en consecuencia, se experimenta. De esta forma, Alcoff propone un enfoque holístico en el que esta relación diferencial de posibilidad frente a la reproducción es un factor que juega entre las diferentes formas culturalmente mediadas en las que el género y la sexualidad se desarrollan. La reproducción, junto con las especificidades histórico-culturales, es parte de la red que construye al género y la sexualidad y es un factor cuya influencia e importancia dependerá del contexto cultural (Alcoff, 2012).

Esta propuesta nos resulta de gran pertinencia para el estudio de los cuidados, sus desigualdades asociadas y la permanencia de una mayor responsabilidad de las mujeres en este trabajo. Entendemos que los mandatos culturales y morales acerca del cuidado, contruidos a partir de este rol diferenciado de las mujeres en la reproducción biológica, son tan potentes que impiden avanzar en los cambios deseados hacia el cuidado compartido. La reproducción biológica suele simbolizar la mayor justificación para que sean las mujeres y no los varones las responsables del ámbito doméstico y para que los varones ocupen un lugar privilegiado en la esfera pública y en el mercado laboral (Jelin, 1998). Estos aspectos serán desarrollados en el siguiente apartado respecto a los debates en torno a la noción de los cuidados.

2.1.1 Construcción sociohistórica de la maternidad y de los cuidados como dimensiones claves de las desigualdades de género

El rol diferenciado que varones y mujeres tienen en la reproducción biológica ha servido de base para la construcción sociocultural de la maternidad predominante en las sociedades actuales. Sin embargo, esta noción ha adoptado diversos significados en distintos contextos históricos. La maternidad en conflicto con el trabajo remunerado —conflicto que se mantiene hasta la actualidad y que es uno de los puntos centrales de estas tesis— surge durante la transición al capitalismo liberal. Cristina Carrasco, Cristina Borderías y Teresa Torns (2011) plantean un análisis interesante sobre los antecedentes históricos del trabajo de cuidados, desde una perspectiva historiográfica, sociológica y económica que da cuenta de este proceso de resignificación de la maternidad. Su estudio busca desmitificar el

esencialismo de las concepciones modernas de la maternidad mostrando la variabilidad histórica y de clase, tanto en las concepciones como en las prácticas asociadas a ella. Resulta de gran pertinencia retomar sus principales aportes para este trabajo, ya que enfatizan en la construcción social del concepto de maternidad y su identificación con los cuidados.

De acuerdo con estas autoras, la división sexual del trabajo tal como la conocemos variaba sensiblemente en los hogares preindustriales según los contextos socioeconómicos. En estos hogares se aunaban funciones productivas y reproductivas y hombres y mujeres participaban, según marcas de género y edad, en estas tareas, con distinciones que no respondían a los patrones actuales y eran más diversas de lo que serían en siglos posteriores. En este contexto, el trabajo de cuidados era incompatible con las tareas realizadas por muchas mujeres, que lo delegaban en nodrizas o en otras mujeres de la familia y la vecindad. Por lo tanto, el cuidado no estaba naturalmente asociado a las madres. Las autoras sostienen que el cuidado infantil no era propio de las mujeres de la burguesía ni de la aristocracia, quienes dejaban estas tareas en manos del servicio doméstico (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

Estas prácticas partían de concepciones distintas de la infancia, ya que era frecuente que niños y niñas abandonaran el hogar a temprana edad para trabajar como sirvientes domésticos y aprendices en otros hogares. Respecto a la construcción social de la infancia, las autoras señalan que la disminución de la mortalidad infantil resultó un factor clave que convirtió a la infancia en un valor máspreciado a finales del siglo XIX, lo que aumentó el tiempo dedicado al trabajo de cuidados.

Durante el proceso de industrialización se gestó la nueva ideología de la domesticidad, a partir de cambios profundos y complejos en las características y condiciones del trabajo familiar doméstico. La industrialización vació a la familia de sus funciones productivas y también se configuró la masculinidad al asociar a los varones a la figura de proveedores económicos y convertirlos progresivamente en figuras dependientes del trabajo de reproducción cotidiana desarrollado por las mujeres de sus familias, el cual les permitía dedicarse enteramente a un trabajo de mercado que, a mediados del siglo XIX, podía ocupar hasta 72 horas por semana (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

De esta manera, relatan las autoras, la mercantilización de los procesos productivos vividos por las familias en las sociedades preindustriales situó los trabajos de cuidados en el centro del trabajo familiar doméstico y la nueva ideología de la domesticidad ubicó a las

mujeres como responsables naturales del cuidado, abriendo un proceso de resignificación de la maternidad en conflicto con las actividades productivas, un conflicto desconocido hasta entonces. En esta resignificación de la maternidad se produce una nueva normativa sobre el cuidado infantil pero también sobre la identidad femenina, y aquellas prácticas maternas que delegaban el cuidado en nodrizas o trabajadoras domésticas comienzan a ser cuestionadas por filósofos, médicos y estadistas, prácticas que hasta entonces resultaban naturales. Se asienta entonces la figura de la madre como responsable fundamental del cuidado, bajo la supervisión del padre de familia. Asimismo, se responsabilizó a las mujeres de la educación de sus hijos en los valores de la iglesia y el Estado y de encargarse por lo tanto personalmente del cuidado, lo que llevó a cuestionar y demonizar al servicio doméstico encargado de estas tareas.

También Chodorow (1978) hace referencia a este proceso a través de la noción de «madre moral», que surge alrededor de 1790 como un producto histórico funcional al capitalismo. El trabajo afectivo desempeñado por las mujeres permitiría la reproducción social de la fuerza de trabajo. A medida que el trabajo competitivo e impersonal se incrementaba para los varones fuera del hogar surgía la noción de la madre sentimental, desplazando imágenes anteriores de la mujer como la belleza delicada o el ama de casa racional. La madre moral se definió como maravillosamente diferente a los varones, intuitiva y sujeto de idealizaciones sentimentales. Este papel maternal era desempeñado tanto para producir hijos dignos para trabajar en el mercado como para apoyar emocionalmente a sus maridos. En este proceso se exaltaron las virtudes de las madres y su asexualidad (Chodorow, 1978).

Carrasco, Borderías y Torns (2011) relatan que estas nuevas representaciones no se impusieron sin dificultad, ya que permanecía muy arraigada la institución de la nodriza o de otros sirvientes encargados de las tareas domésticas y de cuidado. El desplazamiento de los cuidados desde el servicio doméstico o la comunidad al ámbito privado de la familia, y de las redes femeninas de cuidados asalariadas o no, a la madre, fue un proceso ciertamente lento y dificultoso. Esta imposición también fue laboriosa en las clases trabajadoras, dadas las altas tasas de actividad femenina de la época, la expansión del trabajo fabril y su mayor rigidez horaria. Este problema irrumpió con fuerza también en el ámbito público en forma de reivindicaciones laborales, pero al mismo tiempo comenzaba a imponerse la idea en la mayor parte de las asociaciones obreras de que la expulsión de las mujeres casadas del mercado de trabajo era la solución a la doble jornada. Así, comenzó a

considerarse como un signo de estatus disponer de una esposa dedicada exclusivamente a los cuidados del hogar y de la familia.

Al mismo tiempo que se configuraba la nueva concepción de la maternidad asociada a los cuidados, desde finales del siglo XVIII se producía otro fenómeno: la desvalorización económica del trabajo doméstico y la dependencia de las mujeres que se dedicaban mayoritariamente a este trabajo. Estas fueron consideradas dependientes de un hombre proveedor y, simultáneamente, inactivas o improductivas en tanto no eran asalariadas. Sin embargo, este tratamiento como inactivas hacia las mujeres que realizaban trabajo doméstico se consolidó en el siglo XX, ya que antes, en los primeros recuentos censales europeos, eran consideradas trabajadoras domésticas. También se señala que hubo movimientos de mujeres que reclamaron desde la maternidad sus derechos ciudadanos (feminismo maternal) exigiendo un salario por el trabajo doméstico y de cuidados y, en consecuencia, el reconocimiento por el valor de este trabajo. Sin embargo, estas reivindicaciones centradas en la valoración del trabajo doméstico y de cuidados se disiparon y cambiaron su carácter en la segunda mitad del siglo XX (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

Las autoras remarcan la contradicción de esta visión de improductividad y desvalorización del trabajo doméstico con la percepción que científicos y reformadores sociales, asociaciones obreras, médicos y políticos de todo el espectro ideológico mantuvieron respecto al papel crucial que este trabajo implicaba en el mantenimiento de los niveles de vida y de bienestar de las familias, en sociedades en las que no se había consolidado aún el Estado de bienestar. Se responsabilizó a las mujeres por la salud, la vida y el bienestar de los hijos e hijas y del resto de los miembros de la familia bajo estrictas normas de higiene, desinfección, tratamiento de alimentos y nutrición, todo lo cual contribuyó a la prolongación e intensificación de las tareas domésticas. En este nuevo contexto, la buena madre era el ama de casa que aplicaba los nuevos principios científicos al cuidado de los suyos. La educación para la maternidad pasó a formar parte de los sistemas de educación pública y privada a través de los currículos específicos para las niñas a fines del siglo XIX. Antes, la educación de las niñas se orientaba al aprendizaje de los oficios tradicionales femeninos, pues se esperaba de ellas la contribución salarial a la economía familiar. En las primeras décadas del siglo XX, los principios de la economía doméstica y las nuevas enseñanzas en puericultura, nutrición e higiene se sumaron a las enseñanzas escolares de las niñas, pero, a pesar de esta inclusión en la educación, las

autoras sostienen que estas tareas se fueron percibiendo progresivamente menos como trabajo y más como producto del amor maternal, indelegable en su dimensión emocional al servicio doméstico y puesto, además, constantemente a prueba por su justa adecuación al discurso experto. Así, concluyen las autoras que los trabajos de cuidados se han construido históricamente en una estrecha interrelación entre su dimensión de trabajo —aun sin ser remunerado (trabajo experto, cualificado, normativizado)—, su dimensión emocional y de responsabilidad, y su desempeño dentro de un sistema determinado de relaciones familiares y de género (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

Otro aporte sustantivo para esta tesis, en la misma línea de deconstrucción de la maternidad tal como la conocemos hoy, es el que desarrolla Elisabeth Badinter (1981). La autora hace un análisis histórico para mostrar los distintos comportamientos maternos de los últimos siglos en el que presenta evidencia que demuestra la construcción social del «instinto maternal» y del «amor materno» asociado a la naturaleza femenina. Para este análisis propone que la madre siempre es un personaje relativo y tridimensional, para el que debe examinarse su relación con el padre y el hijo. Por lo tanto, para analizar el papel que se le ha otorgado a la maternidad y sus variaciones, debe tenerse en cuenta el papel asignado al padre y a los hijos en las sociedades, así como a las mujeres, a sus aspiraciones, derechos y expectativas de conducta. Esta mirada tridimensional del rol de la madre es de gran utilidad para el estudio de las licencias parentales, para las que también se expresan orientaciones valorativas sobre el rol de los padres, de los hijos y sobre las expectativas acerca del papel de las mujeres en el mercado laboral.

Desarrollaremos a continuación los principales aportes de este trabajo para esta tesis, sobre todo aquellos en los que la autora se refiere a la construcción social de la lactancia materna como obligación moral de las madres, mostrando sus distintas representaciones a lo largo del tiempo.

La autora inicia su análisis en el siglo XVII en Francia, donde observa como práctica corriente que el cuidado de los bebés recién nacidos se delegara a las nodrizas, incluso lejos del hogar familiar, o simplemente se abandonaran, realidad que se extendía desde la burguesía hasta las clases populares. Estas conductas se fundan tanto en razones materiales como sociales. La imposibilidad de su sustento es una de las razones, pero también pesan consideraciones sociales vinculadas al lugar prioritario asignado al bienestar y a las necesidades del padre (y su trabajo) por sobre el bienestar de los niños, en tanto estos y su cuidado representan un estorbo. En las mujeres madres de clase alta, la razón que explica

la delegación del cuidado y de la lactancia en otras mujeres radica en que consideraban que se trataba de una ocupación indigna de ellas que no les permitía desarrollar otras actividades sociales y culturales más valoradas. Esta conducta era además normalizada y aceptada por los varones, esposos, intelectuales y médicos de la época, excepto por algunos severos teólogos. El desinterés de estos varones en la conducta materna tiende a mostrar que en ese momento ese «amor maternal» no tenía valor social ni moral y que, por lo tanto, no pesaba sobre estas mujeres ninguna amenaza o culpa (Badinter, 1981).

Como se relataba antes, a fines del siglo XVIII comienzan a desarrollarse argumentos científicos y se apela al sentido del deber de las madres para que se hagan cargo personalmente del cuidado, culpabilizándolas para hacerlas volver a su función nutritiva y materna, supuestamente espontánea y natural. Es en este momento cuando aparece como nuevo concepto el *amor maternal*, que crea para la mujer la obligación de, ante todo, ser madre, lo cual engendra el mito del amor natural de las madres hacia sus hijos. Si bien Badinter reconoce que es un sentimiento que ha existido siempre, lo que se destaca en este período respecto a los dos siglos anteriores es la exaltación del amor maternal como valor simultáneamente natural y social, que además es favorable a la especie y a la sociedad. La conjunción de los dos términos —*amor* y *maternal*— significa no solamente la promoción de ese sentimiento sino además la promoción de la mujer en tanto madre. En el cuidado de los niños se produce un desplazamiento en los roles de los padres desde la autoridad hacia el amor y se apunta cada vez más a la madre como responsable en detrimento del padre.

Como mencionaban Carrasco, Borderías y Torns (2011), el nuevo imperativo implicaba la supervivencia de los niños y convencía a las madres de que se trataba de una tarea noble por la cual serían reconocidas. Dentro de los argumentos a favor de que las madres se ocuparan personalmente de los niños pequeños, Badinter identifica tres discursos: el económico, que buscaba el aumento de la población para aumentar la producción, que se había dirigido a los varones; el filosófico, que instalaba la idea del amor y la felicidad del matrimonio dirigido a ambos, y un tercero, el de los intermediarios (médicos, filántropos, pedagogos, etc.), que se dirigieron a las mujeres repitiendo la necesidad del cuidado intensivo de las madres y el amamantamiento.

Para lograr que las mujeres ocuparan el lugar de principales cuidadoras de sus hijos fue necesario modificar el trato hacia ellas, dejando de considerarlas súbditas y apelando entonces a la igualdad. El nuevo matrimonio se fundó así en la libertad y se lo concibió como el sitio privilegiado de la felicidad, de la alegría y la ternura, en el que la procreación

era su punto cúlmine. En esta nueva ideología del matrimonio por amor y la procreación como el fruto de ese amor, las dulzuras de la maternidad son objeto de una exaltación infinita. De este modo, la maternidad se constituye en un deber impuesto, pero al mismo tiempo en la actividad más envidiable y más dulce que pueda esperar una mujer. La lactancia se convierte en un acto placentero que obtiene como recompensa la ternura de sus hijos.

El discurso de los intermediarios se centró en el retorno a la naturaleza, postulando la necesidad de oírla y obedecerla porque no hacerlo era malo, inmoral y dañino para el niño. La naturaleza era la ley divina y, por ende, la ley de Dios. Para este retorno a la naturaleza también se utilizaba un argumento más práctico y fisiológico vinculado a que la leche materna se adecuaba natural y perfectamente a las necesidades del niño, ya que la calidad de esta se adaptaba a su organismo. Este argumento tenía más poder de convicción que los otros, por ser exacto y porque las madres podían experimentarlo por sí mismas. También se recurrió al endiosamiento de las mujeres de los pueblos bárbaros no corrompidos por la cultura. Las mujeres salvajes, las de los pueblos bárbaros y las hembras de los animales se convirtieron en los modelos a seguir y los intelectuales más sofisticados evocaban la crianza natural y la ternura de las madres que no abandonaban a sus hijos hasta el momento del destete. Entonces, la asimilación de las mujeres a los animales y, por lo tanto, a las hembras y su vínculo con las crías, considerada indigna en el siglo anterior, era ahora resignificada un siglo después ante la necesidad de la supervivencia de la población y pasaba a ser vanagloriada. Sumado a ello, se asociaba la belleza al amamantamiento y se prometía la adhesión sólida y constante del marido. De esta forma, la madre ganaba en dignidad y respeto lo que perdía en sacrificio por cuidar a sus hijos y amamantarlos. A estos argumentos se añadía también el mayor costo que implicarían niños enfermos que no eran amamantados por sus madres. Asimismo, se amenazaba a las mujeres con argumentos médicos respecto a las enfermedades que ellas mismas podían padecer si no amamantaban a sus hijos.

Este proceso de construcción de la nueva madre no se consolidó de un momento a otro, sino que se precisaron más de cien años para borrar el grueso del egoísmo y la indiferencia maternal que permaneció hasta el siglo XX. El proceso de mayor sacrificio materno estaba acompañado de la cada vez más valorada figura del bebé, que comenzaba a percibirse como un bien irremplazable y cuya muerte, indiferente en siglos anteriores, se percibía ahora como un drama para madres y padres. En este proceso, en el que la salud del

niño se convirtió en la principal preocupación de las madres, el médico de familia adquirió gran protagonismo y se alió a las madres como sus enfermeras en los hogares. Badinter (1981) menciona un aspecto fundamental muy asociado al objeto de esta tesis, que es la instalación de la necesidad de la presencia y dedicación de la madre y de la vigilancia permanente sobre su hijo, lo cual lleva a que estas nuevas madres pasen mucho más tiempo con sus hijos de lo que sus propias madres pasaron con ellas. Es así que la autora indica que el factor tiempo es el que mejor señala la distancia entre estas dos generaciones de mujeres: las madres de antes dedicaban la mayor parte de su tiempo a sí mismas, mientras que las nuevas madres viven continuamente cuidando a sus hijos —los cuidan, los vigilan y también los educan—. Este trabajo exige tiempo completo y su presencia efectiva en el hogar. Estas madres ya no buscan realizar actividades fuera del hogar, sino que se concentran en el cuidado de sus hijos, a quienes necesitan cerca. De esta forma, la casa es el sitio privilegiado donde vivir estas relaciones de intimidad con los hijos, despojadas de las influencias externas.

Desde fines del siglo XVIII y durante el siglo XIX la familia moderna se organizó en torno a la casa como nuevo reino de la mujer, y la madre adquirió una importancia desconocida hasta entonces. No obstante, este modelo de nueva madre no fue reproducido por igual entre las clases sociales y permeó más en las clases burguesas que en la aristocracia y en las clases pobres. La mujer de las clases medias vio en esta nueva función la oportunidad de una promoción y una emancipación que la aristócrata no buscaba y que las pobres no tenían forma de llevar a cabo (Badinter, 1981).

El proceso de responsabilización de las madres sufre un viraje en el siglo XX, con el que pasa de la responsabilidad a la culpabilidad a partir del psicoanálisis, que lleva a la madre a asumir la responsabilidad del inconsciente y de los deseos de su hijo, lo que implica más que nunca no poder renunciar a este rol sin acarrear una condena moral. Aquellas que no podían desempeñar a la perfección este papel comenzaron a vivir la culpa y a tener que rendir cuentas por las posibles dificultades de sus hijos. Dentro de las imágenes de la mala madre se encuentran la indigna que no quiere a sus hijos, la egoísta que no llega a sacrificar sus intereses ante el cuidado de sus hijos y la que trabaja. El rechazo de las madres trabajadoras suma ahora el argumento de que la felicidad del niño depende de la presencia constante de su madre, lo cual convierte a los niños en víctimas del trabajo femenino, así como a las madres que trabajan en responsables de distintos «flagelos» sociales como la disolución de la familia.

Durante este proceso de aumento de las responsabilidades de las madres, decreció la importancia de la figura paterna, que fuera fundamental en el siglo XVII. El psicoanálisis colaboró con este proceso de retirada de la función paterna, alegando su incapacidad natural para realizar este trabajo asociada a su naturaleza biológica y a sus funciones naturales (cazar, pescar, construir, conquistar) y las exigencias del mundo exterior, del trabajo, la política o los negocios. Desde este discurso, el embarazo dotaba a la madre de una capacidad natural de entendimiento con el niño de la que el padre estaba excluido. Bajo este argumento, el niño era un extraño para el padre y la madre era la intermediaria natural en ese vínculo. De esta forma, la función paterna fue transitando hacia la del proveedor económico que no contaba con tiempo ni disposición para dedicarse a los cuidados. Badinter (1981) señala que en dos siglos la función paterna cambió rotundamente: mientras que en el siglo XVII era concebido como lugarteniente de Dios y sucedáneo del rey en la familia, en el XIX comenzó a aceptarse que el padre podía ser ignorante, falible y malvado. En este proceso, la función paterna quedó despojada de casi todas las responsabilidades, que fueron asumiendo la madre y el Estado, y prevaleció únicamente la provisión económica.

Con relación a la lactancia, dimensión central de esta tesis, Badinter (1981) explica que durante la segunda mitad del XX se promovió desde el psicoanálisis la lactancia a demanda como el mejor modo de amamantar. La base era dar el pecho cuando el bebé lo deseara, sin normas ni horarios, lo cual podía prolongarse hasta los nueve meses, cuando iniciaba un proceso de destete gradual. Claramente, este mandato chocaba con la reinscripción laboral temprana de las madres, realidad de muchas mujeres en la segunda mitad del siglo XX. Para el psicoanálisis de esa época, la buena madre era la abnegada, la que no tenía prisa y estaba atenta a todas las necesidades de su hijo. Para lograrlo, la madre debía sentir placer en la satisfacción de estas necesidades y no resolverlas de forma mecánica. Hacer el trabajo sucio que implica el cuidado de un bebé debía además producirle placer por la enorme importancia de ese trabajo para el bienestar de su hijo. Esta atribución de responsabilidades sobre la madre sumó en el siglo XX la culpabilidad por no experimentar esos placeres y la de presentarse dificultades o problemas psicológicos en los hijos por no haberse entregado lo suficiente y haber disfrutado estos sacrificios. Desde estas posturas psicoanalíticas la mala madre es aquella que no logra abandonar y sublimar otros deseos para encontrar en el cuidado de sus hijos todas las satisfacciones. Entre estos deseos considerados egoístas podemos ubicar el trabajo y el desarrollo profesional.

Por otra parte, el psicoanálisis también se ocupó de identificar funciones diferenciadas para madres y padres. Mientras que la madre simbolizaba ante todo el amor y la ternura, el padre, la ley y la autoridad, pero mientras la abnegación maternal implicaba un trabajo inagotable, la función cotidiana del padre no le implicaba esta exigencia y menos durante los primeros meses y primeros años de la vida del niño (Badinter, 1981).

Si bien Badinter reconoce que el psicoanálisis ha sido revisado y criticado por feministas como Kate Millet, entre otras, es indudable el peso que estas posturas iniciales tienen en las representaciones sociales sobre la maternidad y la paternidad actuales y por eso entendimos pertinente presentar estos elementos que surgieron con fuerza a mediados del siglo pasado. El rico análisis de Badinter (1981) en este texto, bajo la pregunta sobre la existencia del *amor maternal* durante cuatro siglos, muestra el carácter construido del proceso de responsabilización de la madre en los cuidados de los niños pequeños, que desde el siglo XVIII y a partir del desarrollo de la ideología maternal ha modificado radicalmente las actitudes de las madres actuales al compararlas con las del siglo XVII. Si bien las mujeres del siglo XX trabajaban remuneradamente, permanecían infinitamente más cercanas a sus hijos y más preocupadas por ellos que las madres anteriores a la instalación de esta ideología. Sin embargo, el trabajo de Badinter evidencia que no existe un comportamiento maternal suficientemente unificado como para que pueda hablarse de un instinto. Las mujeres del siglo XX, libres de coacciones materiales, mantienen intereses personales que no eligen abandonar por el bien del niño, ni siquiera durante un tiempo. Estas mujeres son demasiado numerosas para encasillarlas en comportamientos anormales, patológicos o inmorales que confirmarían la regla del instinto maternal natural (Badinter, 1981).

A pesar de estas constataciones en relación con el interés del desarrollo personal y profesional de las mujeres, que se mantienen en el siglo XXI, podemos afirmar que el proceso de responsabilización de las madres continúa desarrollándose y adquiriendo nuevos matices. Si bien, como también lo constata Badinter para la década del ochenta, crece también la preocupación por la función de los padres en los cuidados y abre espacio para el cuidado compartido aún en los primeros años de vida de los niños, se observan comportamientos y discursos en las maternidades contemporáneas de retorno de las madres al cuidado y al hogar sostenidos en posiciones biologicistas. Por lo tanto, resulta muy útil el aporte de Badinter, porque permite identificar elementos de los discursos de siglos anteriores y comprender su adaptación a la realidad actual, bajo nuevas argumentaciones

biológicas, ecológicas y anticapitalistas, que mantienen la tendencia de ubicar a las madres como principales o únicas responsables del cuidado directo e intensivo durante los primeros años de vida de los niños. Las prácticas y recomendaciones médicas que aumentaban el tiempo de cuidados de las madres también pueden observarse en la actualidad, expresadas en la alimentación saludable e incluso orgánica, así como en la vuelta al uso de pañales no descartables que se combina con un discurso ecológico que si bien no está extendido se observa en ciertos círculos de mujeres actuales, que, tal como señalaba Badinter en la década del ochenta, implican mayor tiempo y trabajo para las mujeres. Recientes investigaciones desarrolladas en Uruguay (Batthyány, Perrotta y Scavino, 2017) dan cuenta de la presencia de prácticas maternas en mujeres de nivel socioeconómico y educativo alto que evidencian un retorno de la mujer al hogar. Estas mujeres renuncian a sus desarrollos profesionales frente a la maternidad, modificando su vínculo con el mercado laboral para adaptarse al cuidado intensivo de sus hijos pequeños. Sin abandonar del todo el mercado, optan por desarrollar emprendimientos que no están vinculados con sus profesiones pero sí con temas reproductivos y que les permiten priorizar su presencia en el hogar. Estas maternidades no ubican a los padres en un lugar primordial, sino que, por el contrario, insisten bajo la óptica biologicista en que la presencia de la madre es lo único esencial. Si bien estas tendencias son incipientes y no puede afirmarse que se trate de una expresión generalizada en la sociedad uruguaya, estas prácticas son riesgosas desde la perspectiva de género, ya que podrían implicar un retroceso en los avances en la autonomía económica de las mujeres y en el proceso de mayor involucramiento de los padres en los cuidados desde los primeros meses. Afortunadamente, estas prácticas conviven con otras, observadas en los sectores medios de mujeres insertas profesionalmente y en las que los varones presentan mayor dedicación e involucramiento en los cuidados (Batthyány, Perrotta y Scavino, 2017).

A continuación se plantearán las discusiones y los desarrollos relativos a la noción de cuidados, buscando dar cuenta de las distintas dimensiones que componen este concepto y sus complejidades y posicionar una forma de comprender los cuidados desde nuestra perspectiva.

2.2 Los desarrollos teóricos del cuidado

2.2.1 Del debate sobre el trabajo doméstico al trabajo de cuidados

Este apartado busca profundizar en los desarrollos teóricos y los debates acerca de la noción de cuidados, para posicionar la concepción de cuidados desde la cual parte esta tesis. En el campo de la academia, la noción de cuidados ha sido impulsada por las feministas europeas desde la década del setenta, y su discusión es más reciente en la región latinoamericana. Antes de la consolidación de los cuidados como objeto de estudio, y como ya se ha señalado, el movimiento feminista durante las décadas del sesenta y setenta se ocupó de lo que se conoce como el debate sobre el trabajo doméstico. El interés por el tema del trabajo doméstico de las mujeres se inició a partir de las particularidades de la opresión de estas dentro de la sociedad capitalista, en particular sobre su situación como amas de casa. El debate se concentró en aspectos como la definición, el contenido y las formas del trabajo doméstico y su relación con la producción capitalista de bienes. Las diversas posiciones académicas también reflejaban una motivación práctica subyacente detrás de su estudio: la revaloración económica y social del trabajo no remunerado de las mujeres (Rodríguez Chaunet y Cooper, 2005).

Este esfuerzo consistió en señalar al trabajo no remunerado realizado por las mujeres en los hogares como principal obstáculo para la participación de las mujeres en el mundo público y para su consideración como ciudadanas plenas. Implicaba dos objetivos simultáneos, aunque muchas veces en tensión: por un lado, la visibilización de la carga de este trabajo y su contribución al bienestar social, y por lo tanto el reconocimiento de este aporte realizado por las mujeres, y, por otro lado, la redistribución de los beneficios materiales y simbólicos de la participación de las mujeres en el mundo público.

Paralelo a este esfuerzo comienza a cuestionarse la pertinencia de asimilar los cuidados al trabajo. Autoras como Susan Himmelweist (1995) van a proponer que aunque es importante reconocer que los cuidados son trabajo, porque ello visibiliza las aportaciones de las mujeres en el hogar y les otorga valor, en esta asimilación hay algo que se pierde y es la capacidad de atribuir valor a los aspectos personales y relacionales del cuidado. Esta autora entiende que para argumentar que el trabajo realizado en los hogares en forma no remunerada constituía una forma de trabajo, se recurrió a tres características del trabajo. En primer lugar, se afirmaba que las tareas domésticas y de cuidado implicaban tiempo y energía para un propósito y que por lo tanto poseían un costo de oportunidad al

impedir la realización de otras tareas en su lugar. De esta forma se evidenciaba que las mujeres estaban en desventaja por el hecho de ocupar su tiempo y energía en estas tareas. En segundo lugar, el trabajo doméstico y de cuidados implicaba una división sexual del trabajo, con saberes y habilidades propios. Y, finalmente, se argumentaba que el trabajo doméstico y de cuidados era independiente del trabajador, y que por lo tanto podía ser realizado por otros trabajadores indistintamente. Esto implicaba que no había ninguna razón inherente por la que las mujeres tuvieran que realizar todo el trabajo del hogar: los varones también podían y debían efectuar la parte de este que les correspondía. No obstante, Himmelweist señala que la asimilación de los cuidados con el trabajo se basó en una noción particular de trabajo que consideró las características más sobresalientes del trabajo asalariado y generador de productos manufacturados para el capital.

La autora entiende que esta noción del trabajo no era universal y que no podía aplicarse a la totalidad del trabajo remunerado y tampoco al trabajo de cuidados. Sostiene que los cuidados no son inseparables de quien los realiza y, en consecuencia, cuestiona si la mejor manera de lograr que la contribución de las mujeres sea apreciada sea forzando esta contribución dentro de una categoría preexistente de trabajo tomada de la economía tradicional.

Para esta autora, el cuidado es una noción compleja que abarca dos dimensiones: el cuidado físico, que en cierta medida puede ser independiente de la relación entre el cuidador y la persona a quien este cuida, pero también el cuidado emocional, en el que la persona que proporciona los cuidados es inseparable de los cuidados proporcionados, ya sean remunerados o no remunerados. Por lo tanto, Himmelweist (1995) propone que para reconocer la contribución de las mujeres a la sociedad es preciso superar la dicotomía del cuidado como trabajo o no trabajo, para lo cual no hay que buscar encajar esta contribución tan valiosa y compleja en una categoría diseñada en torno a las formas en las cuales los varones se integran en la economía capitalista.

A pesar de este cuestionamiento, que forma parte de los debates anglosajones sobre el concepto *care* que se presentaran a continuación y que rescata el aspecto relacional y emocional de los cuidados, es posible identificar otra corriente de pensamiento proveniente sobre todo de la economía feminista pero también de la sociología del cuidado francesa, italiana y española, que han puesto el foco en la dimensión material de los cuidados, visibilizando el aporte de los cuidados a la economía y al bienestar social, así como los costos que la sobrecarga de cuidados tiene para las mujeres. Aun asumiendo las

complejidades del trabajo de cuidados y sus dimensiones emocionales y morales, este abordaje busca posicionar los cuidados como un trabajo y demostrar la carga de tiempo y esfuerzo que implica. Esta corriente de pensamiento influyó también los estudios sobre la noción de los cuidados en la región latinoamericana y es en la que se ha inspirado y posicionado la sociología de género en Uruguay y desde donde se posiciona el enfoque teórico de esta tesis.

En esta línea, entre los primeros aportes sobre el concepto de cuidados en la década del setenta y ochenta desde la sociología se ubican las italianas Laura Balbo, Franca Bimbi y Chiara Saraceno. La publicación en 1987 de *Time to Care* de Balbo pone en evidencia el tiempo que requiere el trabajo de cuidados y el perfil eminentemente femenino de los dilemas entre tiempo y cuidados. Su categoría de *doppia presenza* expuso la situación en la que vivían cotidianamente las mujeres adultas en las sociedades del bienestar, en las que debían compatibilizar el trabajo doméstico y de cuidados con el trabajo remunerado. Esta noción ha servido como primera aproximación a la noción de *crisis* o *déficit de los cuidados* desarrolladas por Arlie Russell Hochschild en los noventa (Carrasquer, 2013). También entre estos aportes de la sociología italiana se encuentra el trabajo de Saraceno (1994), que coloca como centro del análisis la vida cotidiana y evidencia su estructura sexuada en las sociedades del bienestar. Por su parte, las sociólogas francesas del pionero Grupo de Estudios sobre la División Social y Sexual del Trabajo (GEDISST), creado en 1983 en el Centro Nacional de Investigación Científica (CNRS) de París, evidenciaron esa vivencia sincrónica del vínculo entre el tiempo y el trabajo que afectaba a las mujeres adultas (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

Desde esta perspectiva, que ha sido menos visibilizada a pesar de desarrollarse en paralelo con el debate anglosajón (Carrasquer, 2013), estas autoras postulan a la vida cotidiana como un espacio social en el que se articula el trabajo de cuidados entre distintos proveedores y se dirimen los conflictos derivados de tal actividad. La vida cotidiana es un espacio de confrontación entre distintos órdenes temporales, fijados predominantemente por el mercado y el Estado, donde para las mujeres no es posible vivenciar el tiempo para sí por las obligaciones impuestas por su doble rol como cuidadoras y trabajadoras (Carrasquer, 2013).

A partir de estos aportes, el trabajo de cuidados comienza a separarse analíticamente de la noción de *trabajo doméstico*. En este proceso, la vertiente relacional, afectiva y emocional propone analizar al cuidado como una actividad de naturaleza distinta.

Más recientemente, desde el Grupo Feminismo y Cambio Social de la Facultad de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid surge la propuesta de domesticar el trabajo. Esta propuesta va más allá de la discusión acerca de si el trabajo de cuidados es un trabajo, que suele concentrarse en identificar características del trabajo en los cuidados. Por el contrario, esta herramienta busca encontrar elementos del cuidado, y sobre todo de gestión emocional, en el resto de los trabajos. Para esa postura, todos los trabajos requieren de la gestión de las emociones, aunque algunos más que otros y, por lo tanto, esta característica no es exclusiva del trabajo de cuidados. De esta forma, la herramienta teórica *domesticación del trabajo* contribuye a repensar los diversos trabajos, reconociendo y valorando la dimensión emocional y moral implicada en ellos. En este sentido, para valorar el trabajo de cuidados y sus aspectos emocionales involucrados se advierte sobre el contenido emocional de otros trabajos que sí gozan del reconocimiento como tales, donde también se deben gestionar y reprimir emociones. El primer argumento es que los trabajos están tendiendo a ser elásticos, fragmentados y dispersos y que frecuentemente se desarrollan en los hogares, se trate de trabajo doméstico, no calificado o teletrabajo. Otro argumento de este enfoque es que aspectos como la disponibilidad horaria, la flexibilidad, la dedicación y la polivalencia suelen exigirse en diversos trabajos y que se trata de aspectos también presentes en el trabajo de cuidados. Finalmente, el término *domesticación* alude a la doma del afecto, del componente emocional que está siempre vinculado a cualquier tipo de trabajo pero que hasta ahora se consideraba exclusivo del ámbito privado y de los cuidados (Martin Palomo, 2008).

Resulta de gran pertinencia este enfoque porque da vuelta el razonamiento, dejando de identificar componentes del trabajo en los cuidados para mostrar el esfuerzo y los costos que este implica, para identificar componentes del cuidado —como los componentes emocionales— en los demás trabajos. Esto permite valorar y no despreciar la gestión de las emociones así como los aspectos relacionales del cuidado en el mundo público y en el mercado laboral y dejar de asociar estos componentes solo como algo que desarrollan las mujeres en el mundo privado.

2.2.2 El cuidado como amor o como trabajo y los esfuerzos hacia una conceptualización unificada

Las sociólogas anglosajonas fueron quienes impusieron el término *care* como el más aceptado y reconocido en la literatura. Sin embargo, mantuvieron importantes debates acerca de sus contenidos. Autoras como Claire Ungerson y Hilary Graham enfatizaron en

los sentimientos y las emociones en los que se enmarcan los cuidados, destacando que se trata de tareas eminentemente femeninas no asimilables al trabajo habitualmente masculino de producción de mercancías y de bienes mercantiles (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

En este período, Gilligan (1982) aporta la noción de *ética del cuidado* como contribución relevante sobre el componente relacional y afectivo de los cuidados. Como se ha mencionado, su interés se centró en contrarrestar el modelo de desarrollo del juicio moral presentado por Kohlberg (1963, 1974) y postulado como universal que llevaba a interpretar que las mujeres presentaban una moral inferior. Mientras que la ética de la justicia estaba basada en la ley y la imparcialidad, y se afirmaba en los principios de igualdad y autonomía, Gilligan postula que la ética del cuidado se basa en criterios relacionales y contextuales y presenta una tendencia a adoptar el punto de vista del otro particular, con sus singularidades, y a atender los sentimientos y la preocupación por los detalles concretos en la situación a juzgar. Por lo tanto, esta voz moral diferente, cuya fuente es la experiencia de los cuidados, es una forma distinta de resolver los dilemas morales con base en las relaciones interpersonales y no en principios abstractos (Gilligan, 1982).

En la búsqueda de dar valor a esta ética y de mostrar que la ética de la justicia contenía un sesgo masculino con el cual calificar la moral esta noción fue criticada por esencialista, como si se tratara de una ética propia de la naturaleza femenina en la que se refuerza la idea de que las mujeres son las cuidadoras naturales por excelencia. Posteriormente, la autora indicó que esta ética no es propia de las mujeres, sino que su asociación con las mujeres deriva de la experiencia de desempeñar las tareas del cuidado. Este aporte resulta interesante, ya que muestra que cualidades y habilidades relacionales se pueden desarrollar a partir de experimentar el trabajo de cuidados.

Durante las décadas del ochenta y del noventa, la noción de cuidados implicó varios debates en los países anglosajones que referían principalmente a su naturaleza y a sus ámbitos de desarrollo. En este sentido, se debatía si los cuidados eran amor o trabajo y si se podían desarrollar en el ámbito formal o solamente en el informal. Como ejemplos de las discusiones que se suscitaron en la década del noventa en la literatura anglosajona sobre el cuidado, Carol Thomas (1993) presenta las posturas de Graham (1991) y Ungerson (1990). En 1983 Graham publica *Caring: a Labour of Love*, que se ha constituido en una referencia del pensamiento feminista en cuidados. Se enfoca particularmente en los cuidados familiares y define a los cuidados como aquellos que tienen lugar en el hogar, a

través del trabajo no remunerado de las mujeres. La autora reconoce relaciones de cuidado en otros contextos sociales, como el cuidado formal, pero para esta autora la esencia de las relaciones de cuidado se sitúa en la familia.

Su punto de partida es la identidad social de quien cuida, que está marcada por el género, lo cual refleja el objetivo de Graham de aportar a una mayor comprensión de la posición de las mujeres en las sociedades a partir de cierto orden de género. Es así que el concepto de Graham se centra en la identidad de las cuidadoras y define a los cuidados como trabajo de mujeres, dado que cuidar es parte de la identidad construida socialmente de las mujeres y es una expresión de feminidad. El cuidado, para esta autora, se asocia a los espacios privados de las relaciones íntimas y por ende a la familia y al hogar. Entonces, la naturaleza del cuidado se define a partir de las necesidades reproductivas de la familia, tanto físicas como emocionales.

Graham plantea que el concepto de cuidados contiene dos dimensiones analíticamente diferenciadas pero inseparables en la experiencia de dar y recibir cuidados. En primer lugar, una dimensión material —los cuidados como trabajo— y, en segundo lugar, una dimensión psicológica —los cuidados como un fenómeno emocional en el cual intervienen sentimientos de amor y de afecto y la prestación de apoyo emocional. Los cuidados incluyen a la vez trabajo y amor y estos dos aspectos no deben perderse de vista.

En este sentido, esta autora critica la tendencia a reducirlos a trabajo y a perder de vista la dimensión amorosa. La naturaleza dual de los cuidados como trabajo y amor es la que explica su adscripción de género y su localización en el seno de las relaciones familiares. Aunque reconoce que el personal remunerado de los servicios sociales o sanitarios presta cuidado en el dominio público, y a pesar de que la mayoría de ese personal es femenino, entiende que la relación entre cuidadora y cliente no es esencialmente una relación de cuidados. Esto la lleva a no considerar que esos servicios sustitutivos como cuidados, puesto que les faltan las cualidades de compromiso y afecto que son justamente las que transforman el trabajo de cuidados en un trabajo de toda la vida, de una tarea en un deber. Eso es lo que está en la raíz de la profunda resistencia de la gente a la externalización de los cuidados. Más adelante (1991), Graham revisa este concepto limitado de cuidados y lo amplía, reconociendo que puede estar a cargo de personas no familiares, donde la raza y la clase se constituyen también como dimensiones clave de la identidad de la persona cuidadora además del género. Sin embargo, a pesar de integrar como cuidadores/as a personas no familiares, para Graham estas relaciones siguen

siendo principalmente de parentesco. Las mujeres que cuidan personas con las que no están emparentadas, como las empleadas domésticas, quedan incluidas dentro de los límites conceptuales del cuidado familiar, ya que se siguen localizando en el dominio doméstico.

Por su parte, Ungerson (1990) considera problemática la idea de que cuidadoras asalariadas no proporcionan o no pueden proporcionar cuidados con la misma esencia o calidad que las cuidadoras familiares, porque esto presupone que los cuidados que prestan las mujeres en y para la familia son mejores. La preocupación principal de esta autora se vincula a las políticas de cuidado y se propone reclamar la provisión de formas feministas del cuidado que aseguren la provisión de cuidado de calidad a quienes lo precisan, sin que ello suponga la explotación de las mujeres.

Para Ungerson los aspectos emocionales de los cuidados no solo están presentes en el dominio doméstico, sino que además propone que estos sean subordinados analíticamente a las actividades involucradas en el trabajo de cuidados. En una relación de cuidados pueden existir diferentes combinaciones de trabajo y estados afectivos, independientemente de su carácter remunerado o no remunerado, familiar o profesional. Por otro lado, también cuestiona que las relaciones familiares de cuidado estén siempre provistas de afecto y que sean siempre de mejor calidad. Para esta autora, los receptores del cuidado se amplían a distintos grupos y no solo a los miembros de la familia, o a personas dependientes, lo que amplía la tradicional definición de dependencia.

Con las posturas de estas autoras, Thomas (1993) ejemplifica parte de las discusiones acerca de la definición del cuidado de la época, que la llevan a afirmar la necesidad de una definición unificada. Considera que la forma en que se habían conceptualizado los cuidados en la sociología británica era problemática. Afirmaba que las definiciones de cuidados eran estrechas y daban lugar a una imagen parcial y fragmentada del fenómeno, a diferencia de las nociones provistas por la sociología escandinava, que los había conceptualizado de forma más amplia e inclusiva. Argumenta que las conceptualizaciones del cuidado propuestas por autoras como Graham y Ungerson no solucionaban el problema de las visiones parciales y fragmentadas del cuidado previas, dado que ninguna era suficientemente comprensiva.

Por lo tanto, propone una definición unificada de cuidados que nos parece muy acertada y completa. Para Thomas, los cuidados son una prestación de apoyo remunerada o no remunerada en la cual intervienen actividades que implican un trabajo y estados afectivos. Los cuidados son prestados, principal aunque no exclusivamente, por mujeres,

tanto a personas adultas sanas como a personas dependientes y a los niños y niñas, en la esfera pública o en la esfera doméstica y en una diversidad de marcos institucionales. Todos los tipos de relaciones de cuidados entran dentro de los límites de tal concepto: las diferentes formas de cuidados familiares, el cuidado de niñas y niños en diferentes contextos, muchas actividades de los servicios sociales, servicios de atención de salud y servicios de voluntariado, y tanto los servicios que se prestan en el sector privado como los del sector público. Sobre la base de esta definición, establece siete dimensiones presentes en los cuidados que, combinadas, dan lugar a conceptos muy diferentes que permiten visualizar los distintos énfasis de las diversas nociones de cuidado.

La primera es la identidad social de la persona cuidadora, que refiere a las características sociales que definen a una persona como cuidadora, ya sea en función de roles familiares (esposas, hijas, abuelas) o de roles ocupacionales (niñeras, trabajadoras domésticas, enfermeras). En esta dimensión la adscripción de género es la norma, es decir, el hecho de que la mayoría de las cuidadoras son mujeres. Por tanto el género es el identificador clave para esta dimensión del cuidado.

Una segunda dimensión refiere a la identidad social de las personas receptoras de cuidados. Se trata de las características sociales que definen quienes reciben cuidados, las que se definen en la mayoría de los casos en relación con la pertenencia a un grupo de edad, o un grupo social, donde la variable más significativa es la situación de dependencia, que se constituye en el identificador clave en esta dimensión.

Un tercer aspecto refiere al carácter de las relaciones interpersonales entre la persona cuidadora y la receptora de cuidados. Es decir, cuáles son los lazos o vínculos que las unen y que indican distintos grados de familiaridad y de obligación personales. Estas relaciones pueden ser de parentesco, de vecindad, de amistad, de servicio o profesionales, o puede tratarse de vínculos puntuales entre cuidadores voluntarios y personas cuidadas, etcétera.

La cuarta dimensión es la naturaleza de los cuidados: el contenido social primario de los cuidados. Esto es, si el cuidado se define como una actividad (trabajo, tareas) o como un estado afectivo (emociones) o ambos y qué aspecto es el que prima, pues se lo concibe como la esencia de los cuidados.

La siguiente dimensión refiere al dominio social en el cual se localiza la relación de cuidados, es decir la separación entre el dominio público y el dominio doméstico. La sexta dimensión es el carácter económico de la relación de cuidados, que puede tener carácter

asalariado o no asalariado, lo cual define si la prestación viene determinada por una obligación normativa o por el vínculo monetario.

Por último, la autora menciona el marco institucional en el cual se prestan los cuidados, que remite a la localización física donde se brindan cuidados y que puede ser el hogar o un centro de cuidados, entre otros.

Thomas considera necesario seguir investigando sobre el equilibrio efectivo entre actividad y estados emocionales que intervienen en todas las formas de cuidado. Considera que gran parte de la literatura trata de forma bastante confusa y unilateral toda la cuestión de las emociones. Postula que suele hacerse hincapié en las emociones positivas como el amor y se deja de lado que el trabajo de cuidados requiere, como todo trabajo emocional, la tarea de gestionar las emociones, positivas y negativas y, por lo tanto, entender que puede ser duro y aflictivo (Thomas, 1993).

2.2.3 Las tensiones emocionales del cuidado

El foco en los aspectos emocionales del cuidado tiene su antecedente en Hochschild, quien desde fines de la década del setenta incorpora las emociones como vía de conocimiento de cualquier fenómeno social, dando cuenta de que estas están condicionadas por normas sociales y que, en consecuencia, no derivan de lo biológico (Martin Palomo, 2008). Esta autora sí va a reparar en las tensiones y los aspectos conflictivos asociados al componente emocional de los cuidados. En *The Second Shift* (1989), Hochschild y Anne Machung estudian las tensiones emocionales en parejas en las que ambos miembros desempeñan trabajos remunerados, así como el costo emocional de las estrategias que las mujeres despliegan para hacer frente a la doble jornada. Más adelante, en *The Time Bind* (1997), Hochschild aborda las tensiones emocionales de los padres y madres trabajadores y el escaso tiempo que tienen disponible para el cuidado. En este trabajo, la autora da cuenta de que para ciertos trabajadores el hogar está siendo invadido por las presiones de tiempo y eficiencia del mundo del trabajo, mientras que el lugar de trabajo se está transformando en un tipo de hogar sustituto. Observa que así como el hogar una vez fue un refugio para el trabajador cansado al cual volver al final del día, el lugar de trabajo se ha convertido en un refugio de una vida familiar exigente para muchos padres trabajadores, especialmente para las madres trabajadoras (Hochschild, 1997).

La definición de Hochschild (2003) sobre el cuidado incorpora estos elementos emocionales subrayando el esfuerzo, nada natural, que conlleva para quienes lo llevan a

cabo. Define al cuidado como el vínculo emocional, usualmente recíproco, entre la persona que brinda el cuidado y la que lo recibe. En el marco de ese vínculo, la persona que brinda el cuidado se siente responsable por el bienestar de otros y lleva a cabo un trabajo mental, emocional y físico a fin de cumplir con esa responsabilidad. Por consiguiente, cuidar a una persona implica interesarse por ella. Dado que el cuidado requiere un desempeño tan imbuido de sentimientos raramente se lo piensa como trabajo. Esta conceptualización también resulta muy acertada y suma a la anterior de Thomas el elemento de la responsabilidad, aspecto que resulta crucial para comprender su carácter generizado.

Por otra parte, Hochschild define al déficit de cuidados como el aumento de la demanda de servicios de cuidado que se expandió ampliamente con la mayor participación femenina en el mercado laboral y que no fue acompañado por un aumento similar en la oferta de servicios de cuidado (públicos o privados) ni por un reparto más equitativo de las responsabilidades domésticas y de cuidado al interior de los hogares. Para pensar soluciones al déficit de cuidado, Hochschild advierte que es preciso comprender los ideales de cuidado que subyacen a los debates políticos y a las diferentes medidas que desde el Estado pueden tomarse para enfrentar esta problemática. La autora propone una tipología de las imágenes de cuidado que se encuentran detrás de cuatro concepciones actuales sobre cómo debe organizarse socialmente el trabajo de cuidado y qué políticas o arreglos institucionales son necesarios para ese fin.

El modelo *tradicional* refiere a la imagen clásica de la madre ama de casa y vincula el cuidado con lo femenino, natural y privado. Bajo este modelo tradicional, la responsabilidad del cuidado recae casi exclusivamente en las mujeres, reforzando la clásica división sexual del trabajo. Este modelo es ventajoso y desventajoso para los varones: es ventajoso, porque las mujeres se encargan del trabajo de cuidados, y desventajoso, porque es probable que las mujeres ofrezcan resistencia y deseen cada vez más trabajar remuneradamente.

El segundo modelo es el *posmoderno*, representado por la madre trabajadora que puede hacer todo sin ayuda adicional ni adaptación de su horario laboral. Las implicancias de este modelo son la precarización y la disminución de los estándares de cuidado. En este modelo se legitima el déficit de cuidado sin implementar ninguna medida, reduciendo nuestra noción de lo que realmente necesitan los niños o las personas que requieren cuidados. Se muestran como positivas imágenes de niños que se autocuidan o que son independientes, o personas mayores que no requieren más que teleasistencia para recibir el

cuidado que necesitan. Mientras que la ventaja de este modelo es que no hay que invertir en cambiar las cosas, su desventaja es el enorme esfuerzo emocional por reprimir el deseo de cuidar y ser cuidado, ya que seguimos experimentando necesidades de cuidado a pesar que querer minimizarlas. Este modelo minimiza el valor de los cuidados y vuelve invisibles a quienes los proveen.

El modelo *moderno frío* comprende a las instituciones (centros de cuidado infantil de jornada completa, residencias de larga estadía para personas mayores) como principales proveedores de cuidado, convirtiendo al cuidado en algo impersonal. Se basa en la premisa de que es posible obtener la mayor parte del cuidado fuera de la familia y que el cuidado debe organizarse para que las familias lo asuman cada vez menos y no para garantizarles la posibilidad de cuidar. Este modelo reconoce las necesidades de cuidado, a diferencia del anterior, pero estas son pasibles de ser cubiertas por el mercado.

El último modelo, el *moderno cálido*, resultaría de la complementariedad del cuidado provisto por instituciones públicas y del cuidado privado del hogar, sostenido sobre la base de un reparto equitativo entre mujeres y varones. Este modelo es moderno porque participan las instituciones en el cuidado, pero es cálido porque no se delega toda la carga de cuidados. Es un modelo igualitario porque varones y mujeres comparten los cuidados que no son delegados a las instituciones. El cuidado se reconoce como un trabajo importante y, por consiguiente, no se niegan o minimizan las necesidades de cuidado. Asimismo, se reconoce la importancia de proveer personalmente el cuidado de nuestros familiares. Este modelo aboga por cambios en los varones y también en la organización laboral. Busca promover la participación de los varones en los cuidados, la flexibilización de los horarios laborales y la valoración de los cuidados.

Cada modelo trae implícita una definición de cuidados, así como ideas acerca de quienes proporcionan cuidados y qué medida de cuidado es aceptable (Hochschild, 2003). Estos modelos proporcionan gran utilidad para el estudio de las políticas públicas del cuidado, dado que ofrecen un marco analítico muy rico acerca de las imágenes que están detrás de las decisiones políticas y también de las decisiones de las familias para reclamar o hacer uso de ciertas políticas y, por ende, de lo que se considera deseable en materia de redistribución de los cuidados. Como se verá más adelante, estas pautas culturales resultan un factor influyente que se suma al factor institucional y normativo en cada sociedad, para configurar un determinado régimen de cuidados.

2.2.4 La dimensión cultural en los arreglos institucionales de cuidados

En línea con los modelos culturales sobre el cuidado de Hochschild (2003), Birgit Pfau-Effinger (1998) ha enfatizado en la dimensión cultural de los regímenes de género como elemento indispensable para comprender los arreglos institucionales de cuidado. Sus aportes son de gran relevancia para esta tesis, ya que se concentra en los factores que intervienen en los distintos comportamientos de varones y mujeres hacia el cuidado y el empleo, señalando que estos no son resultado directo de las políticas del Estado del bienestar. Esta autora postula que las mujeres y los varones toman decisiones sobre el cuidado en un marco social complejo que comprende factores culturales, institucionales, socioestructurales y económicos y la forma en la que estos interactúan. Pfau-Effinger los ha conceptualizado como un «modo de articulación de género» o «modo de articulación entre trabajo y familia» (1998).

Las prácticas sociales predominantes de varones y mujeres en la gestión del cuidado infantil y el cuidado de familiares mayores se ven influidas por los modelos familiares culturales dominantes en la sociedad y por opciones y restricciones en el contexto de las políticas familiares, así como por factores económicos y sociales que impiden la realización de sus orientaciones culturales. La autora sostiene que una misma política de cuidados, por ejemplo, una oferta generosa de centros de cuidado infantil públicos o de permisos parentales retribuidos, puede tener un impacto diferente dependiendo del contexto cultural de cada país. Si, por ejemplo, las mujeres creen que las buenas madres deben cuidar de sus propios niños, probablemente se quedarán en casa y cuidarán ellas mismas a sus hijos temporalmente, si les es posible económicamente.

Esto significa que pueden surgir disonancias entre el comportamiento laboral que apoyan las políticas de cuidados y los valores culturales hacia los cuales los individuos orientan su comportamiento. El predominio de ciertos modelos familiares culturales no es, principalmente, el resultado de las políticas públicas. Más bien, son los modelos los que pueden cambiar más rápidamente y de forma relativamente independiente de las políticas. Las políticas de cuidados pueden postular modelos familiares más tradicionales o más innovadores, en comparación con los de la mayoría de la población, o basarse en modelos familiares que resultan tan solo atractivos para ciertos grupos sociales en términos de clase, región o etnia. La posibilidad de que las mujeres o los varones concilien sus orientaciones personales profesionales y el cuidado infantil puede verse restringida por las políticas de cuidados si estas se basan, por ejemplo, en modelos familiares más tradicionales. Otros

factores, como la situación general del mercado laboral, también pueden restringir las opciones profesionales de las mujeres.

Su argumento se basa en cuatro premisas básicas. En primer lugar, sostiene que en las sociedades existen tradiciones culturales duraderas, así como estructuras sociales duraderas, que son resultado de procesos de interacción anteriores y que tienen impacto en el comportamiento. En segundo lugar, afirma que si bien generalmente hay un conjunto de valores e ideales culturales dominantes, no se puede suponer que exista una *coherencia* cultural en la sociedad, dado que siempre existen sistemas de valores culturales alternativos y en competencia. La tercera premisa postula que el cambio cultural depende de la forma en que los actores sociales manejan las contradicciones y alternativas en los sistemas de valores. Así, el cambio social se basa en la forma en que los actores sociales tratan las tensiones y contradicciones entre las instituciones, donde las relaciones de poder entre los actores sociales juegan un papel importante. Finalmente, el cambio cultural está interconectado con el cambio estructural por el comportamiento de los actores sociales y las políticas de las instituciones, pero en parte también es autónomo de él. Puede haber retrasos en el tiempo y discrepancias en el desarrollo entre ambos niveles.

Para especificar qué entiende por cultura y por estructura, usa los conceptos *cultura de género*, *orden de género* y *arreglos de género*. Para Pfau-Effinger (1998), en todas las sociedades modernas se asumen ciertas formas deseables sobre las relaciones de género y la división sexual del trabajo. Estas formas están institucionalizadas en normas y se mantienen por ello relativamente constantes. La autora define estas normas y valores como la cultura de género. En diferentes niveles de la sociedad esta cultura constituye una referencia fundamental para el comportamiento de los actores, en el nivel de las instituciones (Estados y empresas) y en el nivel de la vida cotidiana. El cambio cultural puede deberse a contradicciones entre la cultura de género y el desarrollo de nuevos ideales en grupos sociales particulares.

El desarrollo de la cultura de género está interrelacionado con el orden de género (la estructura), pero también es relativamente autónomo. La diferenciación teórica entre la cultura de género y el orden de género permite descubrir y explicar aspectos importantes de las múltiples conexiones y entrecruzamientos, así como apreciar las tensiones, rupturas y retrasos en la relación entre los ideales culturales y la práctica social.

La autora propone el término arreglos de género para explicar de manera más adecuada las diferencias transnacionales en la medida y en las formas en que las mujeres

están integradas en el mercado laboral y en las estructuras de la división sexual del trabajo. El arreglo de género se conforma a partir del marco producido por la cultura de género y el orden de género. A su vez, estos son el resultado de negociaciones y luchas sociales donde intervienen relaciones de poder y están presentes tensiones y contradicciones, así como procesos de reproducción y de cambio. Los arreglos de género pueden clasificarse según los valores e ideales culturales sobre la división sexual del trabajo, es decir, las principales esferas de trabajo para mujeres y varones, la valoración social de estas esferas y la forma en que se construyen las dependencias entre ambos, así como la construcción cultural de la relación entre generaciones, que refiere a la definición de la infancia, la maternidad y la paternidad y la principal esfera social para la crianza de los niños (Pfau-Effinger, 1998).

La autora propone una clasificación de los modelos familiares culturales o arreglos de género según la forma ideal en la que los miembros de la familia combinan el cuidado y el empleo. Distingue al menos tres modelos familiares distintos en las sociedades europeas contemporáneas. En primer lugar, menciona el modelo del sustentador masculino y la mujer encargada del cuidado a tiempo parcial; en segundo lugar, el modelo de doble sustentador y cuidado externo provisto por el Estado o el mercado, y, finalmente, el de doble sustentador en el que el cuidado infantil está a cargo de miembros de la familia extensa (Pfau-Effinger, 2004). Estos modelos culturales también pueden observarse como marcos de sentido detrás de las políticas públicas de cuidado y es así que resultan relevantes a los efectos del marco analítico de esta tesis. En la medida en que estas políticas asignan recursos y responsabilidades de cuidado a distintos actores dentro de la sociedad, así como a varones y mujeres, promueven ciertos tipos de arreglos familiares. Su análisis sobre las relaciones entre los modelos culturales ideales de articulación cuidados y trabajo y las propuestas de las políticas resulta de gran interés para el análisis de las licencias para el cuidado y su implementación en Uruguay.

2.2.5 La noción de *social care*: el foco sobre el rol del Estado en la distribución de los cuidados

Uno de los factores que terminó de consolidar los cuidados en la sociología es su consideración como elemento clave de las nuevas políticas sociales de los Estados de bienestar. De esta forma, los cuidados se constituyeron en una pieza fundamental en los análisis sobre las políticas sociales, tanto en los estudios y análisis desarrollados por sociólogas feministas como por los de especialistas en los Estados de bienestar, incluso entre aquellos estudiosos no necesariamente sensibles a los análisis feministas.

Un concepto muy aceptado en la literatura para analizar las políticas sociales y la función de los Estados de bienestar en la provisión de los cuidados es el de *cuidado social*, aportado por Mary Daly y Jane Lewis (2000), quienes proponen al cuidado social como una categoría de análisis de los Estados de bienestar y de sus cambios. Así, su objetivo es superar la mirada hacia los cuidados solo como una categoría con capacidad explicativa sobre la vida de las mujeres y sus exclusiones (Carrasquer, 2013) para enfocarse en el papel del Estado en la provisión de cuidados.

El cuidado social es un concepto multidimensional en el que se destacan tres dimensiones. Su dimensión de *trabajo* permite analizar las formas bajo las cuales se lleva a cabo y el papel del Estado para determinar si es remunerado o no y si, de serlo, es formal o informal. En su dimensión normativa de obligación y responsabilidad, el cuidado social enfatiza en las relaciones sociales de cuidado y en el rol del Estado para debilitar o fortalecer las normas vigentes sobre el cuidado. Esta dimensión implica también analizar los discursos que rodean al cuidado. La tercera dimensión refiere a los costos que conlleva esta actividad, financieros y emocionales, y a que debe analizarse cómo se comparten entre individuos, familias y dentro de la sociedad en general.

Es así que estas autoras definen al cuidado social como las actividades y relaciones involucradas en la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de personas adultas y niños dependientes, y como los marcos normativos, económicos y sociales dentro de los cuales estas actividades y relaciones están asignadas y se desarrollan (Daly y Lewis, 2000).

Esta definición permite el análisis de la distribución de los cuidados a nivel macro y micro. En el nivel macro permite el análisis de la infraestructura del cuidado, al centrarse en el papel de las distintas políticas de cuidado (dinero, servicios, tiempo) y en sus relaciones en Estados de bienestar específicos. En este mismo nivel, el nudo crítico a analizar refiere también a la distribución del trabajo de cuidados, de la responsabilidad y de los costos entre las familias, el mercado, el Estado y la comunidad. El concepto permite destacar la contribución de cada sector a la carga de cuidado de una sociedad, las particularidades institucionales que rigen la organización del cuidado dentro y a través de cada uno de los sectores y los tipos de política que los acompañan (Daly y Lewis, 2000).

En lo micro, permite indagar sobre la distribución del cuidado entre varones y mujeres en las relaciones cotidianas y las condiciones bajo las cuales se lleva a cabo el cuidado y cómo el rol del Estado las afecta. Por lo tanto, además de dar cuenta del contexto

del trabajo femenino y de la experiencia individual del bienestar de las mujeres en la sociedad, también enfoca la mirada en las condiciones que el Estado genera para que este trabajo se distribuya. Este concepto permite estudiar también los cambios en la provisión de cuidados a nivel tanto macro como micro, entre sectores y entre varones y mujeres, y puede además prever trayectorias de cambio hacia regímenes de provisión más estatales, familiaristas, mercantiles o comunitarios. En este nivel se pueden prever también cambios en las identidades de los y las cuidadores/as, así como en las relaciones entre cuidadores/as y personas cuidadas (Daly y Lewis, 2000).

Esta noción ha tenido gran influencia en los estudios sobre los regímenes de género y de bienestar, las políticas sociales y de protección social, sobre todo a partir de los cambios sociodemográficos y culturales que han llevado a discusiones acerca del rol del Estado en el tránsito de un modelo de proveedor masculino y mujer cuidadora a un modelo de doble trabajador y doble cuidador. Particularmente, en la región latinoamericana esta noción ha sido muy influyente en los análisis de tipologías de regímenes de cuidado y en los análisis de las políticas de cuidado.

2.2.6 Ubicar las responsabilidades de cuidado en las sociedades democráticas

Un abordaje muy interesante sobre los cuidados y sobre cómo estos deben reorientarse en una sociedad democrática es el de Joan Tronto (1993), desde la filosofía. En lugar de enfocarse en el rol del Estado, esta autora analiza las democracias e identifica una estrecha relación política entre el déficit democrático y el de cuidados, señalando que resulta crucial que tal relación sea asumida. Para Tronto, la resolución social de los cuidados debe ser coherente con los valores democráticos, con la equidad y con la libertad. En *Caring Democracy* (2013), Tronto plantea la importancia de repensar la democracia tomando al cuidado como un elemento constitutivo en la medida en que es un elemento central de la vida de los ciudadanos y, al mismo tiempo, propone repensar los cuidados, que necesariamente requieren de una práctica democrática.

La autora plantea que es una tarea primordial de las sociedades democráticas ubicar las responsabilidades de cuidado. Estas asignaciones pueden ser formales o informales o pueden seguir los patrones tradicionales que recaen en las mujeres, las personas afrodescendientes y en las clases bajas. A partir de esto, Tronto denuncia con el concepto de «irresponsabilidad privilegiada» (1993) que las responsabilidades de cuidado están distribuidas en forma desigual en la sociedad, y que presentan sesgos de género, de raza y

etnia y de clase. Así, este término da cuenta de que ciertos colectivos tienen el privilegio de desentenderse de las tareas de reproducción de la vida social y que cuentan por lo tanto con ciertos «permisos» para no cuidar.

Sumado a este aporte político sobre cómo reorientar las responsabilidades de cuidados en las sociedades democráticas, Tronto ofrece una noción teórica muy esclarecedora sobre los cuidados y los procesos que lo integran. Su primera contribución a la noción de cuidados es la que aporta junto a Berenice Fisher en 1990 y que se ha transformado en una de las definiciones más aceptadas. Estas autoras definieron al cuidado como una actividad específica que incluye todo lo que hacemos para mantener, continuar y reparar nuestro mundo, de manera de poder vivir en él tan bien como sea posible. Ese mundo incluye nuestros cuerpos, nuestro ser y nuestro ambiente, y todo lo que buscamos para entretejer una compleja red del sostenimiento de la vida (Fisher y Tronto, 1990 en Tronto, 1993).

A partir de entonces, Tronto ha desarrollado en profundidad la noción de cuidados y su implicancia para la vida democrática, ofreciendo una visión integral pero delimitando también esta primera noción de cuidados por considerarla extremadamente amplia y poco precisa, ya que, según esta conceptualización, casi todas las prácticas humanas podrían contener elementos de cuidado. Tronto define al cuidado simultáneamente como una práctica y como una disposición moral, y sostiene que puede caracterizar una actividad puntual o describir un proceso. Al referirse a la disposición moral, retoma los aportes de Gilligan sobre la ética del cuidado. Supera la discusión sobre si Gilligan postula una visión esencialista, al definir a la ética del cuidado como la de aquellos que tienen una experiencia moral basada en el trabajo de ocuparse de los demás. Si bien no es exclusivo de las mujeres, este trabajo es realizado generalmente por mujeres y existen mandatos que indican que las buenas mujeres se preocupan por los demás y que asocian este trabajo como trabajo de mujeres. Por lo tanto, para Tronto la ética del cuidado no es una disposición moral específica de las mujeres, sino que es resultado de la posición social subalterna ligada a la realización de actividades de cuidado de otros. Esta interpretación permite desatar la ética del cuidado de la naturaleza biológica de las mujeres al asociarla a la experiencia concreta de desarrollar actividades de cuidado, lo que también permite establecer diferencias entre las experiencias de las mujeres, quienes no están involucradas por igual en el cuidado (Arango y Molinier, 2011).

Al definirlo como un proceso continuo, Tronto distingue cuatro fases que pueden ser concebidas separadas en lo analítico pero que se encuentran íntimamente interconectadas y que ofrecen una mirada integral hacia el cuidado. Para esta autora, la integración de estas fases permite el desarrollo del buen cuidado al tiempo que cada una de ellas implica una distinta disposición moral.

Con el término *caring about* se define la fase de *reconocimiento de la necesidad del cuidado*, que implica la identificación de la existencia de una necesidad y también que alguien debe asumir su cobertura. Para poder identificar una necesidad de cuidado se debe tener cierta empatía con otras personas u otros grupos, y esta predisposición se construye cultural y también individualmente. Al mismo tiempo, en lo social y en lo político, esta fase permite identificar el abordaje, en términos de cuidado, de una sociedad sobre ciertos grupos; esto es, qué necesidades de cuidado se reconocen y para qué grupos.

La segunda fase del proceso de cuidado, *taking care of*, implica asumir cierta responsabilidad en la necesidad identificada y determinar cómo se va a responder a ella. Por lo tanto, esta fase conlleva reconocer que es posible actuar para cubrir esa necesidad.

La siguiente fase, *care-giving*, involucra la satisfacción de la necesidad del cuidado a través del trabajo físico, lo cual exige contar con competencias para el cuidado e implica generalmente el contacto entre cuidadores y personas que requieren cuidado.

La siguiente fase, *care-receiving*, es la final del proceso y en ella se puede apreciar si quien los recibe está satisfecho con los cuidados recibidos. Para Tronto, esta fase requiere de sensibilidad para la escucha y es crucial para saber que la necesidad identificada ha sido realmente cubierta. Esta necesidad no siempre es percibida correctamente y, aunque lo fuera, no siempre se la cubre de forma acertada, por lo que es necesario conocer cómo quien recibe los cuidados responde e interpreta el cuidado recibido (Tronto, 1993).

Más adelante, Tronto (2013) agrega a esta lista una nueva fase, *caring with*, que alude a la repetición confiable de los procesos de cuidado. Las actividades de cuidados requieren estandarización y repetición para desarrollarse de manera adecuada. Así, a partir de la respuesta de quienes reciben cuidado, se ajusta la forma en la que se brinda el cuidado para que cumpla efectivamente con los objetivos deseados. Asimismo, la repetición del proceso fortalece la confiabilidad del cuidado en la sociedad.

Para esta autora, si bien estas fases se encuentran idealmente interconectadas y bien integradas, en la práctica cada una puede presentar conflictos y también conflictos entre ellas. De esta forma, subraya que el conflicto es parte del cuidado. Las personas que

brindan cuidado pueden tener una idea diferente del cuidado de quienes lo reciben, lo que tensiona el proceso. Al mismo tiempo, las necesidades de los/as cuidadores/as pueden entrar en conflicto con las de las personas cuidadas, o estos sentir que las necesidades de las personas que cuidan entran en conflicto entre sí. La forma en que los cuidadores/as resuelven estas tensiones repercute en la calidad el cuidado.

La conceptualización de Tronto acerca del cuidado como proceso integrado brinda un estándar a partir del cual juzgar cuándo se desarrolla de manera adecuada. Una forma de percibir cuándo el cuidado es adecuado es analizar cómo se integran estas fases: si no se integran es posible que el cuidado presente problemas de calidad. Para la autora, el ideal de un proceso de cuidado integrado raramente es posible debido a la probabilidad del conflicto, a los recursos limitados y a lo fragmentado que puede resultar el proceso de cuidado. Sin embargo, este ideal sirve para determinar analíticamente cuándo el cuidado es bien provisto.

Una de las grandes cuestiones políticas a considerar según esta autora es la determinación de qué necesidades de cuidado reciben qué recursos, ya que el buen cuidado requiere de una variedad de recursos, en bienes materiales, en tiempo y en habilidades que, por lo general, son escasos y menos de los que se requieren. A la escasez de recursos se le suman las tensiones y los conflictos asociados al cuidado, así como la variedad cultural de lo que se considera un cuidado adecuado.

Una noción muy importante sobre los cuidados que esta autora aporta es la de *interdependencia*, ya que, según ella, los seres humanos no solo somos animales sociales sino también animales necesitados de cuidado y cuidadores (*caring animals*). Según esta concepción, las personas nos encontramos dentro de una red compleja de relaciones de cuidado, en la que cuidamos y somos cuidados/as según el momento o nuestras circunstancias vitales. Este abordaje rompe con la división estática de cuidadores y personas cuidadas al proponer una continuidad en estas identidades: todos los seres humanos somos ambas cosas —receptores y proveedores de cuidado— y proveemos y recibimos cuidado de otros y de nosotros mismos todos los días, por lo que nos comprometemos en conductas de cuidado hacia los que nos rodean. Las personas brindamos y recibimos cuidado todo el tiempo, si bien nuestras capacidades y necesidades cambian para cada uno a lo largo de nuestras vidas.

Asimismo, otro aporte importante refiere a que las personas tomamos decisiones en relación con otros, quienes están ubicados en diferentes posiciones para brindar y recibir

cuidados. Es así que no se debe considerar la dependencia como una excepcionalidad o un accidente, sino que, por el contrario, se trata de un rasgo constitutivo de lo humano. Una definición de la dependencia como pasiva, unidireccional y estática tiene como correlato una persona cuidadora, entregada y activa. Esta definición de dependencia contribuye a asociar los cuidados con la feminidad y a esta con el sacrificio, la abnegación y la privación de sí. Este es un código normativo que atribuye a la mujer cuidadora un deber ser moral y afectivo empático, sea como madre, esposa, hija, hermana o amiga. Este código moral define, además, un modelo del buen cuidado, es decir, el prestado con amor y sin exigir, aparentemente, nada a cambio (Tobío *et al.*, 2010). Esta visión de interdependencia se opone claramente a la noción de autonomía del pensamiento liberal, ya que acepta que todas y todos somos vulnerables y que dependemos de otras personas cotidianamente. Si bien Tronto reconoce que algunos son más vulnerables que otros, sostiene que todos los seres humanos son extremadamente vulnerables en algunos momentos de sus vidas, especialmente cuando son niños, viejos o están enfermos.

2.2.7 El cuidado como un derecho

Estos aportes vinculados a las obligaciones del Estado y de la democracia en relación con los cuidados pueden señalarse como antecedentes de lo que en la región latinoamericana se ha desarrollado acerca del cuidado como un derecho. El desarrollo académico de los cuidados como objeto de conocimiento y la generación de evidencia sobre las desigualdades involucradas en su actual distribución ha influido en la agenda pública al interpelar el papel del Estado para que asuma protagonismo en su provisión, regulación y, sobre todo, en su rol de garante de este derecho. El modelo de cuidados basado en el cuidado familiar, y fundamentalmente provisto por mujeres de forma no remunerada, se encuentra agotado a partir de las transformaciones demográficas y culturales que lo cuestionan y que determinan su inviabilidad. La *crisis del cuidado* resulta del impacto de estas transformaciones que determinan un aumento sostenido de las personas que requieren cuidados y, al mismo tiempo, la disminución de las personas disponibles para brindarlos.

La asunción del cuidado como un asunto público que le compete al Estado está vinculada al desarrollo de su conceptualización como un derecho universal. Como plantea Laura Pautassi, desde la perspectiva de derechos el cuidado es un derecho de todos y todas y se debe garantizar por medio de arreglos institucionales y presupuestarios, estar normado y obtener apoyo estatal y a su vez dejar de ser una prestación dirigida a las mujeres que

buscan articular su trabajo no remunerado de cuidados con su participación laboral, bajo la falacia de que es necesario «apoyar a las mujeres» (Pautassi, 2010).

Concebir al cuidado como un derecho a ser garantizado por los Estados permite desvincularlo de la relación asalariada formal y de sus consiguientes medidas de conciliación trabajo-familia. También permite desligarlo de la pertenencia a un grupo determinado por la condición de vulnerabilidad socioeconómica, de género, étnica o etaria para situarlo como derecho humano individual, universal e inalienable de cada persona. Pautassi sostiene que este enfoque tuvo su impulso en la región latinoamericana en la medida en que logró incorporarse en las agendas de los mecanismos para el adelanto de la mujer que, en el marco de las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), promovieron los consensos necesarios para aplicar el enfoque de derechos al cuidado y poder volcarlo, en algunos países, a la normativa nacional y los instrumentos internacionales. Sin embargo, si bien el enfoque del cuidado como derecho está presente en la región en marcos legales y discursos referidos al cuidado este no ha «atravesado» la institucionalidad pública y se mantiene aún en un nivel retórico (Pautassi, 2016).

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

La autora señala también la importancia que tiene que cada actor social y comunitario internalice su derecho al cuidado y lo ejerza junto con el reclamo de la indivisibilidad de derechos y, por ende, de mejores ejercicios. Para ello, señala que es fundamental el desarrollo de la agenda propia de cuidados pero también su inclusión en la agenda sobre las condiciones del ejercicio del derecho al trabajo remunerado para las mujeres, y que estas agendas deben incluirse también en una discusión dentro de las familias respecto a la distribución de los cuidados y a su ejercicio equitativo entre sus

integrantes. Para Pautassi, el cuidado debe ser parte integrante de las respuestas estatales en el campo de la seguridad social, dentro de las prestaciones universales para todas las personas, lo cual permitiría romper con la asimetría de poder que asigna de manera fragmentada las jerarquías existentes en torno a quienes cuidan y a quienes reciben cuidados. Para avanzar en esta dirección, considera urgente impulsar una agenda estratégica que empodere a la ciudadanía en el ejercicio del derecho al cuidado, que asigne responsabilidades a los sujetos e instituciones obligadas a prestarlo y que operacionalice y fiscalice su cumplimiento (Pautassi, 2016).

Lamas (2016) ha aportado también a la concepción del cuidado como un derecho a partir del concepto de *ciudadanía incluyente*, retomando los aportes de Trudie Knijn y Monique Kremer (1997) y Paul Kershaw (2005), de los que resalta la dimensión de obligación ciudadana de prestar cuidados, término con el cual se refiere a la propuesta de redefinir el cuidado como parte de las obligaciones y los derechos ciudadanos para establecer nuevas reglas que ayuden a conciliar el trabajo y la familia. Señala que en las democracias avanzadas se ha propuesto instaurar el derecho a ser cuidado y la obligación de cuidar como parte del estatuto de la ciudadanía. Para esta autora, concebir a la ciudadanía como un repertorio de cualidades indispensables para el desempeño cívico, entre las cuales destaca la responsabilidad de cuidar, implica un giro conceptual que quiebra la actual lógica cultural de género. También marca que este desafío implica instaurar fuertes medidas fiscales y hacer profundas transformaciones en el sistema de seguridad social y que estas obligaciones deben plasmarse en el sistema jurídico. Para Lamas, perfilar las responsabilidades del cuidado humano como exigencias cívicas redefiniría radicalmente la relación entre varones y mujeres (2016). En la medida en que los derechos y obligaciones de toda la ciudadanía deben ser igualitarios, una de las prioridades de la ciudadanía incluyente reside en lograr la provisión de cuidados por parte de los varones.

En sintonía con esta propuesta, podríamos ubicar al modelo de Fraser (1997) de *cuidador universal*, con el cual la autora propone que los actuales patrones de vida de las mujeres se conviertan en la norma para todos. Para asegurar la equidad de género los Estados de bienestar deben lograr que los varones combinen también la actividad de proveedores con la de cuidado, como lo hacen hoy las mujeres. En este modelo, el mercado laboral debe asumir que todos los trabajadores son cuidadores, lo cual reduciría sus jornadas laborales. Parte del trabajo de cuidados lo asumiría el Estado a través de la

seguridad social, otra parte, las familias y otra, las organizaciones locales de la sociedad civil financiadas a su vez por el Estado. Desde este modelo, el Estado de bienestar promovería la equidad de género desmantelando la oposición basada en el género entre proveedor y cuidador, lo que equivale a una reestructuración de la institución del género. Desmantelar esos roles y su codificación cultural es, de hecho, derrocar ese orden. Para Fraser, entonces, este modelo es el camino para subvertir la división sexual del trabajo y reducir la importancia del género como principio estructural de la organización social (1997).

En síntesis, la definición de los cuidados en la que se basa esta tesis retoma los aportes desarrollados anteriormente, y concibe a los cuidados como una función esencial del bienestar y como un trabajo que implica las dimensiones material, emocional, cultural y moral.

En este sentido, los cuidados son las tareas cotidianas de asistencia a otras personas para el desarrollo y el bienestar de su vida diaria (Aguirre, 2003, Batthyány, 2002 y 2004), reconociendo que a lo largo de la vida las personas nos desarrollamos como cuidadoras y que al mismo tiempo requerimos cuidado, estas actividades son más intensas en ciertos momentos de la vida y cuando las dirigimos a ciertos grupos de personas, como los bebés y niños pequeños/as, las personas mayores con dependencia, las personas enfermas o con discapacidad que implique dependencia. Esta conceptualización enfatiza en la dimensión material de los cuidados, en la medida en que considera que son un trabajo que ocupa tiempo que no puede ser dedicado a otras cosas porque exige esfuerzo físico, corporal o que al realizarse junto con con otras actividades genera importantes tensiones emocionales. Asimismo, destaca su aspecto emocional al reconocer que su desempeño implica establecer un vínculo relacional que también trae un esfuerzo que no es natural: cuando brindamos cuidados, sobre todo a personas con dependencia, nos sentimos responsables por el bienestar del otro, y realizamos un trabajo mental, emocional y físico para cubrir esa responsabilidad. Sumado a ello, nuestra definición reconoce que el cuidado está normatizado y que la sociedad asigna las responsabilidades de cuidado mayoritariamente a las mujeres. En este sentido, subraya también su carácter de obligación moral y de responsabilidad e incorpora, en consecuencia, los marcos culturales y normativos a la definición de los cuidados.

En nuestra definición de cuidados se reconoce por lo tanto su carácter genérico, como actividad realizada mayoritariamente por mujeres, ya sea de forma no remunerada o

remunerada y, al mismo tiempo, se afirma que es por medio del cuidado que la identidad genérica de las mujeres se construye. La posición de las mujeres en las familias, sus oportunidades en el mercado de trabajo y su relacionamiento con los parientes se define en términos de su potencialidad de brindar cuidados y de la realización de su capacidad de cuidar (Batthyány, 2004).

Dado que su distribución implica importantes injusticias de género y sociales, es clave la consideración del cuidado como un derecho que debe ser garantizado por los Estados a través de políticas universales. El siguiente apartado se enfoca en el rol del Estado en la garantía de este derecho y en las distintas formas que han asumido las políticas de cuidado a lo largo del tiempo y sus impactos en las relaciones de género.

2.3 Políticas de cuidado

2.3.1 Aportes del enfoque de género a los regímenes de bienestar

El estudio del cuidado y de las políticas de licencias que constituye el objeto de esta tesis se nutre de los análisis de los regímenes de bienestar desde la perspectiva de género, que tienen su origen en los desarrollos teóricos de las analistas feministas a partir de los aportes de Gøsta Esping-Andersen.

Este autor desarrolla en 1993 una tipología de regímenes de bienestar para dar cuenta de las distintas formas de asignación de los recursos por parte de los Estados, que implican diferentes modos de acceder a los derechos sociales. Su preocupación fundamental consistió en analizar la capacidad desmercantilizadora de los regímenes, esto es, cómo estos inciden en garantizar que el nivel de vida de las personas sea independiente de las fuerzas del mercado. En su análisis, identifica tres criterios de asignación de los recursos por parte de los Estados, que también se conceptualizan como *criterios de accesibilidad a los derechos*. Estos tres criterios, que configuran escenarios de estratificación diversos son: la necesidad, la participación en regímenes contributivos asociada a ocupaciones y puestos de trabajo y la pertenencia a una comunidad o la condición de ciudadanía. Para este autor, cuando el criterio de elegibilidad es la ciudadanía, la estratificación supone mayores niveles de igualdad social. Esto, porque la ciudadanía social implica la desmercantilización del estatus del individuo, es decir, la obligación de los Estados de garantizar el acceso a los derechos sociales sin exigir que el ciudadano posea un vínculo con el mercado de trabajo o tenga la capacidad de comprar bienes y servicios en el mercado.

Cuando la principal vía de acceso a los derechos sociales es la necesidad, el régimen de bienestar es *liberal*, y el autor lo observa por ejemplo en EEUU o en Australia. En estos casos, el Estado asigna recursos a ciudadanos que no logran acceder a bienes y servicios por sus propios medios (situación que debe demostrarse) y, por ende, la asistencia social del Estado es residual y se limita a aquellas situaciones en las que la familia y el mercado no cubren estas necesidades. En estos regímenes el gasto social es modesto y se concentra en esos grupos vulnerables, que suelen ser estigmatizados por no poder acceder por sí mismos al bienestar. Este es el régimen que presenta el menor grado de desmercantilización y el mercado es la vía principal de acceso al bienestar (Esping-Andersen, 1993).

El siguiente régimen es el *conservador o corporativo*, en el cual la principal vía de acceso al bienestar es la participación en regímenes contributivos a través del empleo. Los derechos sociales se adquieren a través del empleo del jefe de familia, es decir que sus hijos y esposa también acceden a estos derechos por la vía el trabajador. En este régimen, que Esping Andersen observaba en Alemania o Francia, el nivel de desmercantilización es moderado y se fomenta un modelo de familia tradicional con proveedor masculino y mujeres amas de casa, cuyo estatus de ciudadanía deriva de su vínculo conyugal.

El tercer régimen es el *socialdemócrata*, presente en los países escandinavos, en el cual el criterio de elegibilidad es la ciudadanía, es decir, la pertenencia a la comunidad. Presenta una desmercantilización alta y los derechos son individuales y no dependen de vínculos familiares. Este régimen presenta un nivel elevado de gasto social y una alta participación de las mujeres en el mercado laboral (Esping-Andersen, 1993).

Estos aportes teóricos sobre los regímenes de bienestar carecieron inicialmente de un reconocimiento del papel desempeñado por las familias en la producción de bienestar, lo que generó fuertes críticas desde las académicas feministas (por ejemplo, Orloff, 1993, Hobson, 1994, Lewis, 1997), quienes señalaron la necesidad de visibilizar la forma en que los regímenes de bienestar se sustentan en la división sexual del trabajo entre mujeres y varones en los hogares y en el mercado laboral. Estos análisis evidenciaron cómo el género constituye una dimensión central de estos regímenes, en tanto las prácticas de asignación de los recursos se organizan en torno a la división sexual del trabajo. Los procesos de mercantilización o desmercantilización del bienestar tienen lugar en sociedades estructuradas por el género e impactan en forma diferenciada en la vida de varones y mujeres. En este sentido, la intervención del Estado en la asignación de los recursos puede

transformar o mantener la histórica división sexual del trabajo. La preocupación fundamental de estos desarrollos teóricos se centraba en evidenciar cuánto los Estados estaban contribuyendo a la igualdad de género al fomentar el empleo de las mujeres que eran madres y, más recientemente, a distribuir equitativamente las responsabilidades de cuidado entre varones y mujeres, y cuánto continuaban sosteniendo el modelo de proveedor masculino y mujer cuidadora (Blofield y Martínez Franzoni, 2014a).

Además de las prácticas de asignación de los recursos, los regímenes de bienestar se expresan a través de las percepciones, los discursos, las creencias y las orientaciones normativas acerca del cuidado y de los modelos de familia (Pfau-Effinger, 1998, Haas, 2005). Lejos de construir interrelaciones armónicas y sinérgicas, los regímenes están teñidos de tensiones, ya que las prácticas de asignación de los recursos están basadas en relaciones de poder que son frecuentemente resistidas o interpeladas (Martínez Franzoni, 2008).

En América Latina se han estudiado los regímenes de bienestar siguiendo los aportes teóricos de Esping-Andersen. En esta línea, Fernando Filgueira (1998) identifica el papel relativo que la necesidad, la contribución y la ciudadanía desempeñan en el acceso de las personas a la política social en la región latinoamericana, distinguiendo a los países que lograron una cobertura amplia aunque segmentada (universalizada); a los países donde las políticas sociales tenían una cobertura muy baja (excluyentes), y a aquellos con una mezcla de los primeros en áreas urbanas y de los segundos en áreas rurales (duales).

Más vinculada a los estudios de género se encuentra la tipología desarrollada por Juliana Martínez Franzoni (2008), quien incorpora el trabajo no remunerado desempeñado por las mujeres a estos análisis. A partir del estudio de 18 países latinoamericanos, observa que los regímenes de la región comparten como rasgo común su informalidad, entendida como la fragilidad de la línea divisoria entre la asignación de recursos mercantiles, públicos y familiares en un contexto que combina mercados laborales ineficientes y políticas públicas débiles o inexistentes. Este «desdibujamiento» de las fronteras entre los actores que proveen bienestar ha producido una ampliación de las funciones que desempeña el ámbito doméstico (Martínez Franzoni, 2008).

En su análisis, identifica tres tipos de regímenes de bienestar en la región latinoamericana. En el régimen *estatal-productivista* que en ese entonces observaba presente en Argentina y Chile, el Estado interviene en aquellas áreas en las que el mercado no resuelve o para aquella parte de la población para la cual el intercambio mercantil no es

suficiente. Las políticas públicas enfatizan en la formación del capital humano y hay menor énfasis en la desmercantilización de la protección de los riesgos y, por ende, en la seguridad social. El carácter *productivista* alude a una búsqueda del Estado por ser funcional a las demandas del mercado y, en todo caso, por compensar sus deficiencias. Por eso, en este tipo de régimen de bienestar el sector privado es el protagonista de la política social, la que se financia en forma privada a partir de los ingresos de las personas y donde los recursos públicos tienen un papel complementario, principalmente destinado a financiar servicios básicos para la población cuyos ingresos no le permiten el acceso privado. En este caso predomina el paradigma del Estado subsidiario (Martínez Franzoni, 2008).

El segundo régimen es el *estatal-proteccionista*, que en su estudio para 2008, encontraba en Brasil, Costa Rica, México Panamá y Uruguay. En este régimen las políticas enfatizan la protección social y el Estado interviene aun en áreas que podrían tener el predominio del mercado, como la seguridad social, y para aquella población que no se encuentra necesariamente en condiciones de pobreza, como los sectores medios. El carácter proteccionista alude a la existencia de unas áreas de la vida social que están bajo la protección del Estado, porque se considera deseable excluirlas o al menos reducir su dependencia del intercambio mercantil, no solo en el financiamiento, sino también en la prestación de los servicios (Martínez Franzoni, 2008).

El tercer tipo es el régimen *informal-familiarista*, que observaba en Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Perú, República Dominicana, Venezuela, Bolivia, Honduras, Nicaragua y Paraguay. Este régimen presenta un gran peso de las prácticas informales en la producción del bienestar, donde la mayor parte de la población depende solo de los arreglos familiares y comunitarios, en un marco de mercados laborales y políticas públicas excluyentes. Esto se evidencia en una alta proporción de trabajadores/as independientes no calificados/as y en un mayor peso de las remesas en el producto bruto interno (PIB). En este régimen el ámbito doméstico es central, ya que los hogares son importantes unidades productivas que compensan la falta de empleo a través de la emigración y de las remesas (Martínez Franzoni, 2008).

En menor medida que el régimen informal-familiarista, los regímenes estatal-proteccionista y estatal-productivista también tienen amplios contingentes de población desprotegida, tanto del mercado laboral como de la política pública. Por eso ambos son también informales: en el marco de las familias y de las redes sociales de apoyo, las personas despliegan múltiples estrategias para llenar los vacíos que dejan tanto su

capacidad de satisfacer privadamente el acceso a los bienes y los servicios, como la propia participación estatal. También en ambos casos, el trabajo femenino no remunerado a tiempo completo hace un importante aporte a la producción del bienestar: alrededor de la mitad de las mujeres cónyuges se dedica al trabajo no remunerado (Martínez Franzoni, 2008).

Resulta fundamental comprender el tipo de régimen de bienestar en el que se insertan las políticas de cuidados, como las que analiza esta tesis para el caso de Uruguay. Esto, porque, por un lado, este constituye el contexto de implementación que condicionará los objetivos y resultados esperados por estas políticas, pero, al mismo, tiempo, porque estas políticas pueden moldear el régimen de bienestar y, por lo tanto, la situación de las mujeres contribuyendo a una mayor equidad de género.

Partiendo de estos análisis feministas sobre los regímenes de bienestar, también se han desarrollado aportes específicos centrados en la provisión de los cuidados y, por tanto, en análisis sobre los regímenes de cuidado. El estudio de los regímenes de cuidado tiene en cuenta la distribución del cuidado de niños, enfermos y personas mayores dependientes entre el Estado, las familias, el mercado y la comunidad, en cuanto al trabajo, la responsabilidad y el costo. Supone analizar empíricamente los servicios, las transferencias de dinero, de bienes y de tiempo proporcionados por las distintas esferas y la distribución de la provisión entre ellas (Aguirre, 2007).

De acuerdo con Rosario Aguirre (2007), las feministas referentes en este tipo de análisis sobre los regímenes de cuidado son fundamentalmente Saraceno (1995) y Diane Sainsbury (2000), quienes presentan dos modelos típicos: el régimen *familista* y el *desfamiliarizador*. En el régimen familista típico la responsabilidad principal del bienestar corresponde a las familias y a las mujeres en las redes de parentesco. Empíricamente, puede suceder que las mujeres trabajen en forma remunerada y desarrollen distintas estrategias para articular trabajo y familia.

Siguiendo a María Ángeles Durán (1999) Aguirre distingue varias de estas estrategias como la reducción de objetivos tanto en el plano laboral como familiar, la delegación, que consiste en interrumpir la producción de un servicio para trasladarlo a otra persona, y la secuencialización, que radica en alternar la producción para la familia y para el mercado, que es lo que buscan las excedencias y las licencias maternales (Aguirre, 2007).

En el régimen desfamiliarizador hay una derivación hacia las instituciones públicas y hacia el mercado. Los procesos de desfamiliarización pueden ser muy variados y seguir diferentes ritmos y así ha sido históricamente. Estos procesos dependen del peso que tengan los servicios del Estado, de la extensión de los servicios del mercado y de la implicación de las familias y las redes informales.

Los supuestos ideológicos del régimen familista son la centralidad de la institución del matrimonio legal y una rígida división sexual del trabajo. Se admiten intervenciones públicas dirigidas a las familias con carácter subsidiario. En cambio, los supuestos ideológicos del régimen desfamiliarizador cuestionan la separación del ámbito público y privado, lo cual conduce al planteo de políticas estatales activas que intervienen en los cuidados. El criterio de asignación del derecho en el primer caso es la necesidad y se contemplan medidas dirigidas a proteger a las madres solas. En el segundo caso, el criterio de asignación es la ciudadanía o la residencia y los beneficios se otorgan a los individuos en tanto ciudadanos.

El trabajo de cuidado en el régimen familista es no remunerado y la unidad que recibe los beneficios la familia, mientras que en el régimen desfamiliarizador el trabajo es remunerado, siendo la unidad que recibe los beneficios el individuo.

El primer modelo es sostenido por sectores conservadores y religiosos y el segundo por un conjunto de actores entre los que se cuentan el movimiento de mujeres, las feministas, las empresas proveedoras de servicios y los trabajadores de estas y las organizaciones de autoayuda y de familiares de personas con discapacidad o con enfermedades que implican dependencia. En el primero no se mide el nexo existente entre familia y bienestar; en el segundo modelo es posible hacer mediciones directas o indirectas de la contribución de las familias a la economía y a la sociedad a través de diferentes indicadores como la cobertura de los servicios, el uso del tiempo en las actividades de cuidado, la demanda potencial y real de servicios (Aguirre, 2007).

Del mismo modo que el estudio de los regímenes de bienestar en sentido más amplio, estas contribuciones específicas sobre los regímenes de cuidado según su distribución entre distintos actores debe considerarse en el estudio de las políticas de cuidado como las que analiza esta tesis. Las políticas de licencias, como se analizará más adelante, son un tipo de políticas de cuidado que si bien mantienen el cuidado en las familias, garantizando el derecho al cuidado de madres y padres trabajadores/as, también exigen regulación y contribuciones del mercado y del Estado, es decir, cierta participación de estos actores para

su implementación. El siguiente apartado presentará los distintos tipos de políticas de cuidado más reconocidos por la literatura y la experiencia internacional.

2.3.2 La conciliación como respuesta de los Estados de bienestar al cuidado y sus críticas desde el feminismo

Las políticas llamadas *de conciliación* surgieron en Europa en los años noventa y han sido fuertemente criticadas por la literatura feminista. Expondremos estas críticas porque contribuyen a comprender la importancia de los marcos interpretativos detrás de las políticas públicas de cuidados y los objetivos que persiguen, que no necesariamente están vinculados a la promoción de la equidad de género. Judith Astelarra (2006) señala que, en Europa, las políticas de conciliación surgieron con dos objetivos: el fomento del empleo femenino y el aumento de la natalidad. Por ello se han centrado en dos tipos de medidas: los permisos de maternidad/paternidad y la provisión de servicios de cuidado infantil. Si bien se incorporó la posibilidad de que los varones hicieran uso de estos permisos, solo las mujeres los usaron, ya que les facilitaron cumplir con la doble jornada y la doble presencia en el ámbito público y el privado. Por lo tanto, no han sido útiles para involucrar a los varones en el trabajo doméstico y de cuidados. Al mismo tiempo, en el mercado laboral han tendido a aumentar la precariedad laboral de las mujeres. La permanencia de las mujeres en el empleo, como resultado de las medidas de conciliación, ha extendido el trabajo a tiempo parcial femenino contribuyendo a su segregación laboral (Astelarra, 2006).

Astelarra señala que estas políticas han sido implementadas como políticas de empleo y no de equidad de género. La propuesta feminista de los ochenta impulsaba compartir los cuidados como una forma de replantearse los roles de género, pero el paso de compartir a conciliar, desde la lógica productivista del mercado laboral, ha producido estas consecuencias no previstas, porque el contexto en que se asumió fue el del modelo familiar tradicional de varón proveedor y de mujer que hace el trabajo doméstico al margen de cualquier otra actividad (Astelarra, 2006). En consecuencia, el marco de sentido detrás de estas políticas de conciliación es la necesidad de hacer esfuerzos para adaptar a las mujeres (y particularmente a las madres) a un mercado de trabajo que permanece prácticamente inalterado. Bajo esta propuesta fueron pocos los esfuerzos, políticas o programas que buscaron promover activamente que la vida de los varones fuera más parecida a la de las mujeres. En la práctica, y a pesar de las referencias a la equidad de quienes diseñaron el concepto, la tendencia resultó en un ajuste de las mujeres a los mercados laborales de

conformación masculina. La pieza central de la conciliación, así definida, fue la promoción del empleo femenino remunerado (Prentice, 2006).

Para Teresa Torns Martins (2005) la conciliación alude a la relación entre el trabajo y el tiempo, pero ha sido leída en clave mercantil y masculina, como la relación entre el empleo y la jornada laboral. Esta relación genera derechos y deberes de ciudadanía y está en la base de las representaciones sociales sobre las que se sustenta el modelo familiar dominante, conocido como *male breadwinner*. En cambio, si esta relación entre el tiempo y el trabajo se lee en clave femenina, el trabajo se convierte en algo más que empleo al incluir tareas domésticas y de cuidado no remuneradas, y el tiempo considera la totalidad de estos trabajos y no solo la jornada laboral. Sus críticas al concepto de *conciliación* aluden a que surge como la acción de mediar entre dos contrarios u opuestos, mundo laboral y mundo familiar, que además no son democráticos ni equitativos. Mientras que en el mundo laboral la falta de equidad y jerarquía se reconoce y se establecen mecanismos para contrarrestarla (como las negociaciones colectivas y la legislación laboral en general) para mediar entre los agentes sociales implicados, no sucede lo mismo en el mundo familiar, donde el imaginario sugiere la armonía y la felicidad de sus miembros. El conflicto derivado de la división sexual del trabajo, que tiene como escenario el hogar-familia, se oculta o se niega, o, cuando sale a la luz, tiende a ser contemplado como un asunto privado. La no consideración del trabajo no remunerado como trabajo y las desigualdades de poder al interior de los hogares hacen muy compleja la conciliación para las mujeres.

También se han planteado críticas al enfoque de las políticas de conciliación en América Latina. Por ejemplo, Eleonor Faur (2006) sostiene que tanto en las instituciones que regulan la conciliación entre familia y trabajo como en las representaciones sociales el sujeto de la conciliación no es un sujeto neutro sino un sujeto «femenino». Concebir al sujeto de la conciliación como un sujeto femenino favorece el sostenimiento de un modelo de cuidado doméstico tradicional y, además, alienta prácticas que obstaculizan la demanda de trabajo femenino en el mercado formal al vincular los costos de las licencias y los servicios de cuidado infantil exclusivamente a la contratación de mujeres. Es interesante la propuesta de Faur (2006) de atender al sujeto masculino en las políticas de articulación trabajo y cuidados. En su estudio cualitativo con varones evidencia que estos no identifican ningún antagonismo entre familia y trabajo y, en consecuencia, no se perciben como sujetos de la conciliación, si entendemos que la noción de conciliar supone la existencia

previa de una tensión o colisión «entre partes desavenidas». La participación de los varones en las tareas domésticas no se evalúa a la luz de la necesidad de compatibilizarla con el trabajo productivo, como sí sucede en el caso de las mujeres. Son ellas las que actualmente deben «conciliar» ambas esferas, mientras los varones no se perciben interpelados en este sentido (Faur, 2006).

Rosalía Camacho y Juliana Martínez Franzoni (2006) también cuestionan si el término conciliación es el concepto más adecuado en tanto puede generar confusión en el caso del trabajo productivo y reproductivo. El concepto implica dos partes que negocian y acuerdan en igualdad de condiciones y esto puede conducir a instalar un sentido común equivocado, ya que se trata de una relación jerárquica en la que la lógica del mercado laboral prevalece sobre la del cuidado por factores estructurales, es decir, de organización general de la sociedad. La transformación de la jerarquía entre cuidado y mercado laboral requiere cambios profundos no solo en la organización del cuidado sino en la organización del propio mercado laboral (Camacho y Martínez, 2006). Para lograr políticas de cuidado integrales se requiere intervenir, simultáneamente, en tres pilares: en las familias, a través de la reasignación de roles de manera de que los varones y las mujeres sean cada vez más intercambiables en todos los componentes del cuidado de las personas que así lo requieran; en el mercado laboral, transformando la norma del «trabajador ideal» dominante, y en la infraestructura del cuidado, creando servicios que permitan derivar tareas de cuidado a otras personas e instituciones (Camacho y Martínez, 2006).

A partir de todas estas críticas y de los avances en el conocimiento acerca de los cuidados y su difícil redistribución, los Estados han ido progresando en sus respuestas en relación con los cuidados, ya no como políticas que permiten a las mujeres trabajar, sino como políticas que garanticen el derecho al cuidado. Al mismo tiempo, han ido integrando a los varones como sujetos de estas políticas. El siguiente apartado aborda los distintos tipos de políticas de cuidado más frecuentes para profundizar luego en las políticas de licencias como uno de los tipos de políticas de cuidados.

2.3.3 Las políticas de cuidado y su contribución a la corresponsabilidad paterna en los cuidados

La experiencia y la literatura internacional indican que las políticas de cuidado pueden distinguirse de acuerdo al tipo de recursos que despliegan hacia las familias. Típicamente, se han identificado tres recursos: el tiempo para cuidar, los servicios de cuidado y las transferencias de dinero para que las familias puedan costear el cuidado. Sumados a estos

tres tipos clásicos de políticas de cuidado (de tiempo, servicios y dinero) se reconocen otros dos tipos: las políticas de transformación cultural y las de formalización y creación de condiciones dignas para quienes realizan trabajo de cuidados (Batthyány, 2013), que deben actuar junto con los demás tipos para impactar en una redistribución de género de los cuidados. Las políticas de transformación cultural son aquellas medidas tendientes a desatar los cuidados de la naturaleza femenina por medio del reconocimiento de que otros proveedores de cuidados, varones, instituciones o cuidadores remunerados pueden desarrollar también este trabajo, ya que estos saberes y habilidades se aprenden a través de la formación y la experiencia. Las políticas de formalización y creación de condiciones dignas para quienes cuidan, ya sean remunerados o no remunerados, buscan la valorización del trabajo de cuidados como componente esencial del bienestar. Ambos tipos contribuyen con la desfeminización de los cuidados (Batthyány, 2013).

Merike Blofield y Juliana Martínez Franzoni (2014b) desarrollan una tipología específica sobre las políticas de cuidados que clasifica las políticas según la forma en que intervienen en la relación entre el trabajo remunerado y las relaciones familiares, esto es, si lo hacen alternando el trabajo remunerado y el no remunerado (políticas secuenciales), transfiriendo el trabajo no remunerado fuera de la familia (políticas desfamiliaristas) o formalizando el trabajo doméstico remunerado a domicilio (políticas regulatorias del trabajo doméstico y de cuidados remunerado). Esta tipología permite considerar las implicaciones que cada tipo tiene tanto para la equidad social como para las relaciones de género. Las autoras se centran en lo que llaman «la punta del *iceberg*» de las políticas de articulación, es decir, aquellas que giran específicamente en torno al trabajo remunerado y el parto y la crianza de los hijos a una edad temprana. Los tipos de políticas que consideran son aquellas que brindan tiempo, apoyo a los ingresos o servicios a las familias.

Las autoras identifican tres tipos de políticas de cuidados. Por un lado, las políticas secuenciales, que son aquellas medidas que protegen la seguridad de los ingresos durante los tiempos destinados a los cuidados y que incluyen las licencias por maternidad, por paternidad y parentales, pero también políticas de flexibilidad horaria y de trabajo de tiempo parcial. La secuenciación puede durar meses e involucrar muchos días de trabajo (como en la licencia por maternidad) o durar horas dentro de una misma jornada o semana laboral (como en el caso del trabajo de tiempo parcial o de cierto tipo de jornadas flexibles, respectivamente). Con estas políticas, el cuidado permanece en las familias, históricamente en las mujeres, aunque más tarde y de manera creciente estas medidas se han ido

ampliando a los varones con responsabilidades familiares a través de licencias parentales y paternas (Blofield y Martínez Franzoni, 2014a).

Por otro lado, identifican las políticas de desfamiliarización de los cuidados, como las transferencias económicas y los servicios de cuidados, que permiten delegar responsabilidades de cuidado desde las familias a distintos servicios con alguna intervención estatal. Esta participación del Estado puede darse a través de servicios públicos, de subsidios para la compra de servicios privados o de legislación sobre la prestación obligatoria de subsidios, servicios o de ambos por parte del sector empleador. Si bien estas medidas están destinadas fundamentalmente a las madres trabajadoras, las autoras reconocen que, en la región, han comenzado gradualmente a hacer elegibles también a los padres (Blofield y Martínez Franzoni, 2014a).

La tercera categoría son las políticas regulatorias de la compra de servicios que se brindan en el domicilio de quien los contrata y refiere a las regulaciones con respecto a la contratación de cuidados provistos de manera remunerada en los hogares. En estas políticas el Estado cumple un papel tanto desfamiliarizando los cuidados como mercantilizándolos (Blofield y Martínez Franzoni, 2014a).

Las políticas secuenciales, desfamiliaristas y regulatorias son cualitativamente distintas y complementarias de la articulación trabajo-familia. Por ello, las autoras señalan lúcidamente que una mayor presencia de uno de estos tipos de políticas no compensa adecuadamente la ausencia de los otros. De esta forma, en el análisis empírico debe tenérselas presente simultáneamente. Al reasignar tiempos, protección de ingresos y servicios en su propio diseño y más allá de su implementación, las medidas secuenciales, desfamiliaristas y regulatorias pueden reforzar o alterar la desigualdad socioeconómica y la desigualdad de género.

Para analizar cómo impactan estas políticas en las relaciones de género, utilizan la distinción entre políticas maternalistas y aquellas que promueven la corresponsabilidad estatal y de género en materia de cuidados. Con respecto a la licencia de maternidad, consideran que la norma de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de catorce semanas es el piso maternalista que permite a una mujer recuperarse después del parto, comenzar la lactancia materna y establecer un vínculo con el recién nacido. Cuando los permisos de maternidad superan las catorce semanas se consideran maternalistas. Esto, porque los permisos de maternidad prolongados no contribuyen a la corresponsabilidad

paterna, ya que no permiten o no alientan la reorganización de la distribución del cuidado entre mujeres y varones.

Los permisos de paternidad se consideran de piso maternalista cuando van de uno a cinco días, ya que solo permiten que los padres acompañen a las madres mientras se recuperan del parto. Cuando la licencia por paternidad se extiende a más de cinco días, las autoras consideran que promueven la corresponsabilidad. Si bien licencias de seis días o más no son particularmente extensas, estos permisos van un paso más allá del reconocimiento de que los padres solo son necesarios para ayudar a las madres al llegar al hogar desde el hospital. Debe recordarse que se trata de un análisis para la región latinoamericana, donde estas licencias son muy escasas y de corta duración.

Cualquier permiso que se pueda compartir entre madres y padres se considera como promotor de corresponsabilidad, considerándolos más corresponsables cuanto más incentiven a los padres a que tomen al menos una parte.

Estas autoras analizan también si las políticas de cuidados alteran o reproducen la estratificación inicial vinculada al mercado laboral y, por lo tanto, mejoran también la equidad socioeconómica. Para ello analizan los criterios de acceso a estas políticas, señalando que los criterios restrictivos reproducen las desigualdades socioeconómicas, mientras que los universales y basados en derechos promueven la equidad social (Blofield y Martínez Franzoni, 2014a).

Al desagregar las implicaciones de cada política para el género y la equidad social, su tipología resulta interesante porque permite identificar impactos diferenciados en uno y otro caso. También es valiosa porque permite analizar la realidad latinoamericana, con grandes mercados laborales informales, lo que implica un problema que las tipologías basadas en países industrializados avanzados tienden a ignorar. Por ejemplo, una extensión de la licencia por maternidad a las trabajadoras no asalariadas en América Latina tendrá una implicación distributiva más progresiva en su impacto socioeconómico que la misma medida en Europa (Blofield y Martínez Franzoni, 2014a).

Si bien las autoras desagregan las políticas para evaluar sus impactos, reconocen la importancia de analizarlas conjuntamente en su interacción para resolver las necesidades de cuidado de las familias. Otro aspecto interesante de esta tipología es que permite examinar las diferentes etapas del ciclo de la política. De esta forma, sostienen que una política puede ser maternalista en su estructura y diseño pero, dado el contexto socioeconómico y político más amplio, puede tener efectos que también promuevan la

corresponsabilidad paterna o estatal. También podría pasar que una política se proponga objetivos hacia la corresponsabilidad en su diseño que luego no se plasmen en la implementación (Blofield y Martínez Frazzoni, 2014b).

Los aportes conceptuales vinculados a las nociones de género, de cuidados y de políticas de cuidados desarrollados en este capítulo contribuirán tanto a la construcción de la tipología de sistemas de licencias como al análisis en profundidad del caso de las licencias para el cuidado en Uruguay. A continuación, se presentarán los antecedentes teóricos y empíricos sobre las licencias parentales, que también conforman el marco conceptual de esta tesis.

2.4. Las políticas de licencias parentales y su impacto en la igualdad de género

2.4.1 Relevancia creciente del estudio de las políticas de licencias parentales para la igualdad de género

Desde hace al menos tres décadas, los sistemas de licencias parentales y el cuidado de niños pequeños en Europa, y más recientemente en la región latinoamericana, se han modificado en la búsqueda de mejorar las condiciones para que mujeres y varones articulen mejor el trabajo remunerado y los cuidados. En Europa, gran parte del avance se vincula a las normativas de la Unión Europea (UE) que recomiendan a los Estados avanzar hacia medidas que promuevan un mayor involucramiento de los varones en los cuidados. La evolución de las licencias parentales se corresponde con la búsqueda de un nuevo modelo de ciudadanía basado simultáneamente en el ejercicio del derecho y el deber de varones y mujeres de trabajar y cuidar (Meil y Escobedo, 2018).

Las primeras medidas para impulsar a los varones a usar las licencias parentales se introdujeron en los setenta en los países nórdicos a través de disposiciones que permitían a los varones hacer uso de la licencia parental después del período de licencia por maternidad. De esta forma, se reconocía a los padres como potenciales usuarios de estas licencias rompiendo con la exclusividad femenina del uso. Sin embargo, la elección quedaba a criterio de las parejas, lo cual no implicó un uso significativo por parte de los varones. Estas medidas «neutrales» al género, que dejaban a elección de las familias quién hacía uso de las licencias sin considerar la división sexual del trabajo, no modificaron la conducta de los padres, que continuaron tomando licencia solamente unos pocos días luego del parto, ni la conducta de las madres, quienes permanecieron siendo las principales

usuarias de las licencias parentales. Frente a estos resultados, en la década del noventa³ se implementaron tiempos de cuidado exclusivos para los padres, conocidos como *cuotas de padres*, con el fin de modificar efectivamente la conducta de los varones. Así, en 1993, se introdujo en Noruega, y en 1995 en Suecia, una licencia de un mes con un alto nivel de remuneración, exclusivamente para varones y que no podía ser transferida a las madres. Este tipo de medidas comenzaron a expandirse en otros países europeos desde los primeros años del siglo XXI y buscaron eliminar el sesgo de género en el uso de los permisos para el cuidado, promoviendo un uso más repartido entre padres y madres que impactara en una menor discriminación laboral hacia las mujeres. Esta tendencia hacia el uso de la licencia parental como instrumento para la promoción de la igualdad de género se extendió rápidamente, primero en Europa y luego en otras regiones del mundo, y ha sido fomentada por directivas y recomendaciones desde la UE, desde 1996 y por la OIT, a partir de 2000 (Meil y Escobedo, 2018).

Por su parte, desde la academia, este campo de estudio se ha desarrollado prolíferamente, abordando estos permisos desde diversas disciplinas y enfoques. Este fuerte interés en las políticas de licencia parental se sustenta en el potencial de estos instrumentos para reducir las desigualdades de género en el mercado laboral y en los cuidados, distribuyendo más equitativamente los tiempos de padres y madres para cuidar y trabajar remuneradamente. De este modo, los organismos internacionales, la academia feminista y el movimiento de mujeres promovieron la generación de conocimiento y la evaluación comparativa, que ha retroalimentado sucesivas reformas de estos sistemas. Evidencia del interés académico en las licencias parentales es la conformación de la Red Internacional de Investigación sobre Políticas de Licencias (International Network on Leave Policies and Research), que reúne desde hace más de dos décadas a investigadores/as de más de cuarenta países especializados en el estudio de estos permisos y que publica anualmente un reporte sobre las características de los distintos sistemas de licencias en cada país, así como un análisis comparativo y la identificación de las principales tendencias. Estos reportes analizan los permisos de acuerdo a las siguientes dimensiones: duración, remuneración, procedencia de los fondos, elegibilidad, flexibilidad y articulación entre las licencias y el derecho al acceso a centros de cuidado infantil a temprana edad.

³ Véanse por ejemplo Duvander, Haas y Thalberg, 2017; Brandth y Kvande, 2018a; Lammi-Taskula, 2017.

Sumado a ello, estas licencias son promovidas desde la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en diversos tratados internacionales y es la OIT quien los monitorea, dando seguimiento a sus recomendaciones en la materia. Este organismo ha centrado sus recomendaciones en relación con la protección de la maternidad a partir de cuatro dimensiones: la preservación de la salud de la madre y del recién nacido; la generación de condiciones para que la mujer pueda combinar satisfactoriamente su rol reproductivo y su rol productivo; la prevención del trato desigual en el trabajo debido a su rol reproductivo, y la promoción del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y varones. La OIT ha firmado tres convenios sobre la protección de la maternidad: en 1919, en 1952 y, el más reciente, en el año 2000 (Convenio sobre Protección de la Maternidad, n.º 183). Estos instrumentos estipulan medidas de protección para las trabajadoras embarazadas y las madres recientes y se ocupan de la prevención de la exposición a riesgos de seguridad y salud durante el embarazo y después de este, del derecho a una licencia por maternidad, a servicios de salud materna e infantil y a interrupciones para la lactancia remuneradas, de la protección contra la discriminación y el despido en relación con la maternidad, y del derecho a reincorporarse al trabajo tras la licencia maternal.

El Convenio 183 exige un período de 14 semanas de licencia por maternidad como mínimo y un incremento con respecto a las 12 semanas previstas en los convenios anteriores. En la Recomendación 191 anima a los Estados miembros de la OIT a extender esa licencia a por lo menos 18 semanas (OIT, 2014). Por su parte, en relación con la equidad de género, el Convenio sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares de 1981 (n.º 156) insta a los Estados a incluir entre los objetivos de su política nacional permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (OIT, 2014).

A continuación, se definirán los distintos tipos de licencias para establecer sus alcances y diferencias. De acuerdo a la literatura internacional, las principales licencias para el cuidado de niños/as pequeños vinculadas a la protección del trabajo son la licencia por maternidad, la licencia por paternidad y las licencias parentales. Si bien existen otros, como los permisos por cuidado de niños enfermos, cortes en la jornada para favorecer la lactancia o medidas de flexibilidad laboral, las licencias de maternidad, paternidad y parentales son los principales instrumentos para la articulación del trabajo de cuidados con el empleo durante los primeros meses de la vida de los niños.

La *licencia por maternidad* se define como aquella que generalmente está disponible solo para las madres (excepto en algunos casos en los que parte de la licencia puede transferirse a otros cuidadores en determinadas circunstancias). Por lo general, se entiende como una medida de salud y bienestar destinada a proteger la salud de la madre y del recién nacido y que debe tomarse justo antes, durante e inmediatamente después del parto (Blum, Koslowski, Macht, y Moss, 2018).

La *licencia por paternidad* está disponible por lo general solo para padres, generalmente para ser tomada poco después del nacimiento de un hijo, y tiene la intención de permitirle al padre pasar tiempo con su pareja y con el recién nacido y apoyar a la madre en el cuidado de los niños mayores (Blum *et al.*, 2018). Esta licencia, que es un período corto asociado al nacimiento (que puede variar desde solo un par de días hasta aproximadamente un mes), debe diferenciarse de los períodos de licencia parental de uso exclusivo del padre (cuotas de padre). Esta última está siendo la tendencia más reciente y es por ello que es importante diferenciarlas conceptualmente (Koslowski *et al.*, 2020).

La *licencia parental* es aquella que se encuentra disponible por igual para madres y padres, ya sea como: 1) un derecho individual no transferible (es decir, ambos padres tienen derecho a una cantidad igual de licencia), 2) un derecho individual que puede ser transferido al otro padre o 3) un derecho familiar que los padres pueden dividir entre ellos según lo deseen. En algunos países, este permiso consiste únicamente en derechos individuales no transferibles; en otros es un derecho enteramente familiar, y en algunos otros, parte del permiso parental es individual y otra parte familiar. En general, se entiende que es una medida de cuidado con la intención de dar a ambos padres la misma oportunidad de pasar tiempo cuidando a un niño pequeño. Usualmente, solo se puede tomar después del final de la licencia por maternidad, pero, en algunos casos, los padres pueden optar por tomar todo o parte de su permiso parental a tiempo parcial. En algunos países la licencia parental está disponible también para ambos compañeros en parejas del mismo sexo (Blum *et al.*, 2018).

A pesar de estas diferencias conceptuales, como ya se ha señalado, a los efectos de esta tesis, cuando nos referimos a las licencias parentales estamos incluyendo los tres tipos mencionados anteriormente, salvo aclaración.

Gerardo Meil y Anna Escobedo (2018) sistematizan cuatro dimensiones abordadas por la literatura internacional sobre los permisos parentales para el cuidado. Una primera dimensión refiere a las características de los diferentes sistemas de licencias parentales y a

su relación con los regímenes de bienestar y con la igualdad de género. Una segunda ha sido el uso de las licencias y el perfil de los usuarios, y ha indagado en los factores condicionantes o explicativos en los cuales el análisis del uso por parte de los varones se ha vuelto cada vez más importante. También se ha estudiado, en tercer lugar, la relación entre el uso de la licencia parental y el empleo femenino, abordando aspectos como la reincorporación de las mujeres al empleo después del parto o la discriminación laboral en términos de menores probabilidades de promoción y desarrollo profesional, y el aumento de la brecha salarial de género. La cuarta y última dimensión refiere a los efectos del uso de las licencias parentales en diferentes aspectos de la dinámica familiar, como las decisiones sobre la fertilidad, la división sexual del trabajo doméstico o el fortalecimiento de los vínculos parentales a través de un contacto más continuo e intenso con los niños. Desarrollaremos a continuación algunos de estos antecedentes, que aportan elementos teóricos de relevancia para esta tesis sobre las características de los sistemas de licencias y su impacto en la igualdad de género.

2.4.2 Tipologías de los sistemas de licencias de acuerdo a la promoción de la igualdad de género y el involucramiento paterno en los cuidados

Harry Brighouse y Erik Wright (2008) desarrollan una tipología específica para los permisos parentales según su contribución a la igualdad de género. Su objetivo es aportar a las políticas que buscan apoyar el modelo de familias con dos cuidadores y dos trabajadores. Para ello, parten del concepto *fuerte igualdad de género (strong gender egalitarianism)*, que refiere a una estructura de relaciones sociales en la que la división del trabajo dentro de la familia y la distribución de las ocupaciones en el mercado laboral no se encuentra afectada por el género. En una sociedad con fuerte igualdad de género no existirían actividades específicas consideradas como trabajo de varones o de mujeres ni ninguna actividad se consideraría más apropiada para unos u otras. Su propuesta implica, sobre todo, que no existan diferenciaciones de género en roles y expectativas que tengan un respaldo normativo. Sin embargo, la normatividad de género existiría para respaldar la igualdad de género en términos de poder, recompensas y cargas de trabajo. Esta visión pretende que las sociedades no contengan una división sexual del trabajo socialmente estructurada y su objetivo final sería, en consecuencia, la desaparición del género. A pesar de que los autores advierten que no parten de una posición feminista, esta noción está muy vinculada a los planteos de Fraser (1997) cuando propone que para acabar con las desigualdades socioeconómicas es necesario que el género deje de ser un factor

estructurante de la economía política, lo que implica que no exista la división sexual del trabajo y el género como tal.

Debe aclararse que su noción de fuerte igualdad de género no implica que en todos los hogares, varones y mujeres desarrollarían necesariamente exactamente la misma cantidad de cuidados y de trabajo doméstico, sino que simplemente no habría restricciones económicas o normativas basadas en el género para orientar la distribución de tales actividades dentro de los hogares. Por supuesto, habría fuertes normas de igualdad para compartir las cargas asociadas con las tareas del hogar y el cuidado, pero la distribución equitativa de las cargas no implicaría necesariamente el mismo tiempo dedicado a las tareas de cuidado de niños y otras formas de trabajo doméstico. En algunos hogares, los hombres harían más que las mujeres, y, en otros, las mujeres, más que los hombres. Los individuos construirían divisiones específicas del trabajo dentro de las relaciones íntimas sin que las normativas amparasen determinada división sexual de estas actividades. En definitiva, los autores aspiran a que, en un mundo sin presiones normativas o materiales para hombres y mujeres, la distribución de las inclinaciones por la prestación de cuidados entre ambos tienda en gran medida a superponerse (Brighouse y Wright, 2008).

Para estos autores, las desigualdades en torno a la distribución de los cuidados y el trabajo doméstico se sustentan en cuatro mecanismos relacionados entre sí y que constituyen un sistema de reproducción social relativamente coherente: las desigualdades de género en los mercados laborales y las oportunidades de empleo, los incentivos económicos de los hogares que implican que sea más redituable que los hombres inviertan más tiempo en el empleo, la inadecuada infraestructura institucional de soporte a los cuidados y las normas sociales de género que atribuyen las responsabilidades de cuidados a las mujeres.

Basados en esta noción de fuerte igualdad de género, los autores identifican tres modelos de permisos parentales de acuerdo a su contribución con la igualdad de género. Un primer modelo de permisos parentales incluye a aquellos que *impiden la igualdad de género* porque contribuyen a mantener los roles tradicionales de género en los cuidados. En este modelo ubican a los permisos exclusivos para las madres, a los permisos familiares neutrales al género no remunerados (normalmente solo usados por las madres) y a las transferencias de dinero para cuidar. Dadas las tensiones que presenta la articulación de los cuidados y el trabajo en las familias contemporáneas, estos permisos pueden mejorar la calidad de vida de las mujeres que los usan, pero no contribuyen en nada a reducir la desigualdad de género al interior del hogar, sino que, por el contrario, cristalizan la

división sexual del trabajo, ya que los padres no se involucran en el cuidado de los niños tan intensamente como lo hacen las madres. En términos de Fraser, podríamos decir que se trata de soluciones afirmativas en tanto contribuyen a corregir los resultados inequitativos de los acuerdos sociales, permitiendo una mejor conciliación en las mujeres, pero sin transformar la división sexual del trabajo al involucrar a los varones en el cuidado (Fraser, 1997).

Un segundo modelo refiere a los permisos que *permiten la igualdad*, los cuales reducen los obstáculos a la participación de las madres en el mercado laboral y también pueden permitir una mayor participación de los padres en el cuidado. En este modelo ubican a los permisos parentales remunerados neutrales al género. Estos permisos proporcionan una generosa licencia parental remunerada asignada a las familias y reducen así los obstáculos en la articulación de cuidado y el trabajo de las mujeres y facilitan, si las familias así lo desean, que los varones también participen en mayor medida en los cuidados. La licencia parental se otorga a las familias como unidad y no individualmente a los miembros, por lo que, en cierto sentido, se trata de una licencia asociada al niño. Si bien estos permisos permiten la igualdad, no presionan a las familias para que dividan por igual el tiempo disponible. En este sentido, la decisión sobre el uso de los permisos se considera un asunto privado y no un asunto de intervención desde el Estado.

En tercer lugar, definen el modelo de permisos que *promueven la igualdad* como aquellas políticas que crean incentivos para que los varones se involucren en actividades de cuidado a través de permisos pagados e individuales, como licencias por paternidad o cuotas reservadas dentro de la licencia parental que, de no ser usadas por los padres, se pierden. Estos permisos tienen varias consecuencias sobre las relaciones de género y la construcción de la paternidad. En lo institucional, contribuyen a crear nuevas normas sobre los varones como padres involucrados y también hacen que la paternidad sea más visible en el entorno laboral. En lo individual, los padres que se han tomado licencia tienden a reportar representaciones indiferenciadas de la maternidad y la paternidad y a desarrollar un sentido similar de responsabilidad parental al de las madres (Valariño, 2018).

Otra tipología presente en la literatura internacional que muestra las diferencias en el impacto de los permisos en la igualdad de género es la de Anna Escobedo y Karin Wall (2015), quienes evidenciaron que la clásica tipología de regímenes de bienestar de Esping-Andersen no siempre resultaba útil para comprender las diferencias entre las políticas de permisos para el cuidado entre los distintos países europeos. De esta forma, países

catalogados en un mismo tipo de régimen de bienestar no comparten necesariamente los modelos de permisos para el cuidado. Lo interesante de esta tipología, más allá de dónde ubique a los países en un estudio que cuenta con más de diez años, es que las autoras no solo consideran las características de las políticas de tiempo y, por lo tanto, la duración de las licencias sino también los servicios de cuidado infantil, aspecto que hemos destacado como fundamental de analizar conjuntamente. Usando información de 22 países sobre sistemas de licencias, igualdad de género en las licencias, servicios de cuidado para la primera infancia y patrones de empleo maternos, las autoras identificaron siete modelos de permisos presentes en Europa antes de la crisis económica de 2007.

Un primer modelo se conoce como de *un año de licencia parental orientada a la igualdad* y pone el énfasis en la igualdad de género, la promoción del empleo de las madres, el apoyo a las parejas de doble ingreso y el aumento de los servicios de cuidado infantil diurno a tiempo completo. Este modelo alienta a madres y padres a combinar el trabajo a tiempo completo y el cuidado de niños muy pequeños y se observa en Suecia, Islandia, Dinamarca y Eslovenia. Un segundo modelo es el de *licencia parental orientada a la elección entre distintas estrategias de cuidado*, en el que el Estado colabora con los cuidados de los padres y madres trabajadores/as a través de licencias largas y remuneradas y de una alta disponibilidad de servicios de cuidado para quienes opten por permisos más cortos. Este modelo se observa en Francia, Finlandia, Noruega y Bélgica, es decir que en estos modelos que contribuyen con la igualdad de género, los Estados proporcionan tiempos de licencias generosos y remunerados o servicios de cuidado disponibles desde los primeros meses de los niños, lo que favorece las elecciones de las parejas por el cuidado familiar o institucional y asumiendo esta responsabilidad como pública.

Estos dos modelos de políticas de licencia contrastan marcadamente con los modelos que las autoras consideran *maternalistas*, en los cuales el principal objetivo de la política es el apoyo a las madres para cuidar en el hogar durante los primeros años de la vida del niño, independientemente de si esto alienta o desalienta la igualdad de género y la participación de los padres en cuidado. Bajo este enfoque ubican el *modelo maternalista de licencia de larga duración*, que enfatiza el cuidado domiciliario con una baja disponibilidad de servicios y un patrón de cuidado familiar para niños pequeños y que las autoras observan en Hungría, República Checa, Estonia y Polonia, y, por otro lado, el *modelo maternalista equilibrado*, que ofrece un año de licencia bien remunerada, expansión de los derechos de los padres y un aumento gradual de los servicios, presente en

Alemania y Austria, que, a pesar de estos nuevos elementos, para las autoras mantienen un predominio maternalista.

Un quinto modelo es el de *licencia para la madre corta a tiempo parcial*, que promueve el trabajo a tiempo parcial durante la maternidad, con un aumento en la prestación de servicios de cuidado —aunque de tiempo parcial— para apoyar a las parejas que trabajan. Este modelo se observa en el Reino Unido, los Países Bajos, Irlanda y Suiza. Por último, para los países del sur de Europa, identifican por un lado un modelo de *proveedor masculino modificado de licencia corta*, basado en el patrón de la generación de ingresos masculinos, que encuentran presente en Italia, España y Grecia que mantienen tasas de empleo femenino y materno por debajo de los promedios de la UE, y, por otro, el modelo de *regreso temprano al trabajo a tiempo completo*, que enfatiza en la promoción de la igualdad de género y en el apoyo a los padres con doble ingreso a tiempo completo, asociado a altas tasas de empleo materno y a una creciente disponibilidad de servicios de cuidado diurno a tiempo completo, modelo que observan en Portugal. Más adelante, estas autoras actualizan la evolución de los sistemas de permisos en los países del sur de Europa para los años recientes y evidencian que, a pesar de un contexto de severa austeridad y de recortes públicos, los Estados de bienestar de estos países ya no se consideran tan rudimentarios al menos con respecto a las políticas de articulación entre trabajo y familias. De hecho, sus sistemas de licencia son más regulados y generosos que entre los países de habla inglesa y menos sesgados en cuanto al género que en los países con un modelo de licencia maternalista, mientras que los servicios de cuidado para la primera infancia se están expandiendo para niños menores de tres años y son extensivos para niños mayores, especialmente en España, Italia y Portugal. También señalan una tendencia a introducir opciones que permitan un período de licencia más prolongado (más allá de los bien pagados cuatro a seis meses), apuntando a un potencial cambio hacia un modelo de licencia parental que dura entre seis y doce meses, con opciones flexibles de licencia a tiempo parcial. Entonces, en lugar de un modelo de regreso temprano al trabajo señalan que se ha evolucionado hacia un modelo de *regreso temprano al trabajo extendido* (Escobedo y Wall, 2015).

También se han desarrollado tipologías que ponen el foco en el aporte de los sistemas de licencias parentales al involucramiento paterno en los cuidados. La noción de sensibilidad al cuidado paterno fue desarrollada por Margaret O'Brien (2009) y sirve para evaluar el grado en que el período de licencia permite formalmente a los padres ausentarse

del lugar de trabajo para asumir obligaciones de cuidado de los hijos y su compañera en lugar de desempeñar la función tradicional de proveedor de ingresos. Con base en esta noción O'Brien (2009) propone una tipología sobre permisos parentales en 24 países según cuánto permitan a los padres ejercer responsabilidades y obligaciones de cuidado en el parto y en los años subsiguientes de la vida de un niño. En esta tipología la licencia por paternidad y la licencia parental se toman juntas, a pesar de sus diferencias conceptuales.

La noción de *sensibilidad al cuidado paterno* toma en cuenta la duración de la licencia para los padres, ya que desempeña un papel central para los efectos a mediano plazo sobre la participación del padre en el cuidado infantil, así como su pago. Se consideran de *tiempo extendido* aquellos permisos para los padres de más de catorce días en total y de *tiempo corto* a los de catorce o menos. Para la remuneración se adopta la distinción de Peter Moss (2007 en O'Brien, 2009) entre los niveles de reemplazo de ingresos altos y bajos. El *alto reemplazo de ingresos* se define como un derecho pagado a todos los padres elegibles al 50 % o más de los ingresos anteriores (en la mayoría de los casos hasta un límite máximo). El *bajo reemplazo de ingresos* se define como un derecho pagado a todos los padres elegibles, ya sea a una tarifa fija baja, o montos relacionados con los ingresos menores al 50 % o por un período inferior a la duración total de la licencia.

La tipología de O'Brien define cuatro modelos de permisos en relación con su sensibilidad al cuidado paterno. En primer lugar, identifica el modelo de *permiso extendido de cuidado paterno con alto reemplazo de ingresos*, presente en Finlandia, Alemania, Islandia, Noruega, Portugal, Quebec, Eslovenia, España y Suecia. En este modelo se observa el mayor uso por parte de los padres. Un segundo modelo se denomina *de licencia corta de cuidado paterno con alto reemplazo de ingresos* y se observa en Bélgica, Canadá, Dinamarca, Francia, Grecia, Hungría y Países Bajos. La evidencia lo ubica como segundo modelo en relación con el uso de los permisos por parte de los padres. El tercer modelo es el de *licencia corta o minimalista de cuidado paterno con bajo o nulo reemplazo de ingresos*, presente en Australia, Austria, República Checa, Estonia, Irlanda, Italia, Polonia y Reino Unido. Este es el modelo en el que los padres hacen menor uso de las licencias de paternidad y parental. Por último se encuentra el modelo de *inexistencia de permiso parental legal sensible al cuidado paterno*, que se presenta en EEUU.

Según la evidencia de uso generada, los bloques de tiempo etiquetados como *cuota del padre* son atractivos para los varones y sus parejas, mientras que los esquemas de permisos discrecionales u opcionales, incluso con el alto reemplazo de ingresos, tienen

niveles más bajos de uso por parte de los padres. En este sentido, los planes de licencia parental *neutrales al género* que incluyen a los padres implícitamente en lugar de hacerlo explícitamente no parecen promover una mayor participación de los padres. En este punto, la autora señala que los padres (y sus parejas) requieren un etiquetado más explícito para legitimar el acceso paterno al cuidado de bebés y niños (O'Brien, 2009).

Estas tres tipologías presentan interesantes elementos teóricos para la construcción de la tipología que se propone esta tesis destacándose los siguientes. En primer lugar, son instrumentos analíticos que buscan diferenciar los distintos sistemas de licencias en función de su contribución a la igualdad de género y, por ende, a una mayor participación de los varones en los cuidados. La tipología de Brighouse y Wright (2008) se centra en las características de los permisos y en cuánto presionan para involucrar a los padres en el cuidado. Consideramos de gran pertinencia esta tipología para los objetivos de esta tesis que busca analizar cuánto promueven las nuevas licencias parentales en Uruguay el uso paterno de los tiempos disponibles para el cuidado. La propuesta de O'Brien (2009) también se enfoca en el rol que los sistemas de licencias buscan promover en los padres respecto a los cuidados, por lo que los clasifica según cuán sensibles sean al cuidado paterno, analizando tanto la duración como la remuneración de los tiempos definidos para los padres, así como el uso que estos hacen de estos tiempos. Su aporte evidencia que ambas dimensiones, duración y remuneración, son de gran relevancia para promover el cuidado paterno y que además resulta fundamental que los tiempos de los padres estén etiquetados como propios, y no como tiempos familiares o neutrales al género.

Por su parte, Escobedo y Wall (2015) integran también en su tipología la provisión de servicios de cuidado y las tasas de empleo de las mujeres y de las madres. Así, se enfocan en la capacidad de los sistemas de licencias de apoyar y favorecer la articulación de los cuidados con el empleo en varones y mujeres, y los consideran parte de un sistema más complejo de políticas que deben articularse para lograr la igualdad de género.

En los tres casos existe un interés por visibilizar la orientación normativa que hay detrás de los sistemas de licencias respecto a los roles de género en los cuidados y en el empleo, es decir, respecto a la división sexual del trabajo. Este interés teórico también está presente en el objetivo de esta tesis. Por lo tanto, estas tipologías son una referencia para la construcción de la tipología de sistemas de licencias que se elabora en el marco de este trabajo.

2.4.3 Los desarrollos teóricos sobre los padres que quedan solos a cargo del cuidado

Las investigaciones sobre los impactos en los roles de género en los cuidados centradas en las experiencias de los padres que toman licencias para quedar a cargo del cuidado mientras sus parejas retornan al empleo han adquirido gran relevancia en los últimos años. Una preocupación teórica refiere a si este tipo de permisos tiende a modificar el modelo de padre proveedor y madre cuidadora y refuerza así la equidad de género tanto en el trabajo remunerado como en los hogares. La evidencia ha mostrado que las licencias individuales y no transferibles de los padres refuerzan los lazos de los varones con el trabajo no remunerado al involucrarlos en los cuidados, promoviendo el vínculo entre padres y niños y permitiéndoles aumentar sus posibilidades de articular trabajo y familia. Sin embargo, la evidencia no es clara en cuanto al alcance y la sostenibilidad de los cambios dentro de las familias de padres que usan el permiso (O'Brien y Wall, 2017).

Otra cuestión teórica refiere a si las licencias tomadas por los padres moldean las percepciones y prácticas de los padres y madres y en qué dirección lo hacen. La literatura en paternidad subraya una fuerte tendencia en todos los países desarrollados de un movimiento hacia ideales y prácticas de cuidado con una paternidad involucrada. No obstante, el debate muestra diversos enfoques sobre qué implica este mayor involucramiento de los padres. Algunos investigadores señalan que los Estados y las sociedades apoyan a los padres como cuidadores secundarios (más de lo que cuestionan sus roles como proveedores); otros subrayan que, al garantizar el derecho a los padres a una paternidad equitativa, las políticas están reconociendo sus competencias como cuidadores primarios. Estos dos enfoques no son necesariamente contradictorios, ya que los cambios en las políticas y los contextos sociales no siempre tienen efectos claros. En este sentido, Margaret O'Brien y Karin Wall (2017) señalan que una tendencia hacia el cambio en las percepciones y prácticas de paternidad no está ligada necesariamente a una mayor equidad de género en los roles parentales, por lo que la paternidad involucrada y la equidad de género emergen como dimensiones diferentes y tienen que ser conceptualizadas y analizadas separadamente. También se han desarrollado estudios y conceptualizaciones sobre la naturaleza y el tipo de procesos sociales que subyacen a las experiencias de los padres que toman permisos para cuidar solos y el impacto sobre sus percepciones y experiencias (O'Brien y Wall, 2017).

Dentro de esta línea, la literatura ha desarrollado nociones y tipologías para comprender la evolución de las conductas de los padres varones en el cuidado a partir de su

uso. La noción de *involucramiento paterno* es recurrente en las investigaciones sobre permisos parentales y particularmente en las que indagan sobre la experiencia de los padres que cuidan solos. Estos estudios se basan en la tradición teórica del interaccionismo simbólico y desarrollan investigación cualitativa en las familias, haciendo especial hincapié en los relatos de los padres sobre sus propios significados y acciones, así como en la forma en que interpretan y negocian el uso de sus permisos a la luz de las expectativas de otros actores. Estos análisis suelen estar también influenciados por la teoría sobre el cambio de las masculinidades y la paternidad que muestran rupturas con la noción de *masculinidad hegemónica* de Connel (1987).

La masculinidad hegemónica es aquella que legitima al patriarcado y se basa en las concepciones tradicionales de los padres como figuras de autoridad, educadores y proveedores económicos. Es el tipo de masculinidad que garantiza la posición dominante de los varones y la subordinación de las mujeres. A partir de este concepto también se reconocen relaciones de género específicas de dominación y subordinación entre grupos de varones. Pese a que el modelo de hombre que propone la masculinidad hegemónica es algo que pocos alcanzan, muchos otros (que no ocupan esa posición) ayudan a sustentarlo. Esto sucede, principalmente, porque, pese a que no ocupan esos primeros peldaños, se benefician de la sumisión de las masculinidades «inferiores» o por la superioridad que casi cualquier forma de masculinidad tendrá siempre frente a las mujeres.

Los estudios sobre los permisos que promueven paternidades involucradas reconocen una pluralidad de masculinidades que dan cuenta de un proceso complejo de cambio en los nuevos significados de masculinidad y paternidad. Una tipología de referencia en la literatura es la de Wall (2014), quien define cuatro perfiles de padres en relación con su involucramiento en los cuidados.

Los padres *apoyados* son aquellos que están más cerca de las formas de cuidado masculinas convencionales: están menos comprometidos con quedarse solos a cargo del cuidado, por lo que generalmente cuentan con el apoyo de una tercera persona y se perciben a sí mismos como cuidadores secundarios y dependientes de la orientación femenina. Este grupo de padres no realiza tareas domésticas y, aunque valora las nuevas habilidades parentales adquiridas durante el uso del permiso (lo que les permite ser padres más involucrados), no aspira a una paternidad autónoma e individualizada. En este perfil, el uso de la licencia para cuidar solos a menudo se considera instrumental (por ejemplo, cuando la madre no era elegible o debía regresar temprano al trabajo) y está más motivada

por las motivaciones de género de la madre para compartir la licencia que por las del padre.

Un segundo perfil es el de *ruptura fundamental*, en el cual los padres experimentan el período de licencia para cuidar solo como un momento clave de ruptura en los roles dentro del hogar. Se trata de padres que antes de la licencia eran ayudantes en un contexto marcado por la gestión femenina de las tareas domésticas y de cuidado. Sus compañeras los consideran menos profesionales o incluso ineficientes, y no se les ha delegado antes la responsabilidad en ninguna tarea de cuidado. Estos padres suelen tomar el permiso por alguna razón instrumental, pero no delegan el cuidado del niño a terceros y se someten a un importante proceso de aprendizaje. Si bien luego del uso del permiso continúan viéndose a sí mismos como padres ayudantes y viendo a la madre como la cuidadora principal, adquieren mayor confianza en los cuidados.

El tercer perfil se denomina *innovadores-autónomos* y refiere a los padres que antes de hacer uso de la licencia ya estaban regularmente involucrados en tareas domésticas y de cuidado. Se ven a sí mismos como partícipes de las tareas domésticas y como padres involucrados. El período de licencia no implica nuevos aprendizajes de tareas pero es experimentado como un paso final para convertirse en cuidador independiente a quien se le pueden delegar todas las tareas, así como una oportunidad para ser creativos, construyendo un perfil individualizado de paternidad.

Finalmente, Wall identifica un cuarto perfil denominado *innovadores-deconstructivos*, asociado con discursos y prácticas críticas que cuestionan abiertamente las concepciones existentes de los roles de género y aprovechan la experiencia de la licencia para reflexionar sobre las posibles estrategias para fortalecer la igualdad de género y la individualización en el cuidado. También reflexionan sobre el impacto de estos cambios en las interacciones conyugales sosteniendo que un modelo de cuidados individualizado e igualitario permite cambiar las relaciones de poder, lo que requiere nuevas habilidades para negociar y encontrar soluciones de cuidado innovadoras dentro de la pareja (Wall, 2014).

En esta línea, a partir de un estudio cualitativo con padres que tomaron permisos para cuidar solos en Quebec, Diane-Gabrielle Tremblay y Nadia Lazzari Dodeler (2017) agregan un nuevo perfil a la tipología de Wall y es el de padres *innovadores-activistas*. Estos padres realizan todas las tareas domésticas y de cuidado y expresan cierta molestia por su casi invisibilidad en la esfera pública y en los ámbitos laborales como cuidadores y por la

insuficiente cobertura de los medios de comunicación acerca del rol paterno en el cuidado. Además, promueven la ruptura de estereotipos de género en los lugares públicos y militan por una paternidad activa y reconocida (Tremblay y Lazzari Dodeler, 2017).

Dentro de esta línea de estudios centrados el uso de los permisos y la paternidad involucrada, Andrea Doucet (2017) proporciona también una perspectiva teórica muy interesante sobre las responsabilidades parentales. Coincide con O'Brien y Wall en que la participación de los padres en el cuidado y la igualdad de género no son sinónimos, por lo que se debe brindar mayor atención al vínculo conceptual más general entre los cuidados y la igualdad, y, más específicamente, entre tomar la licencia y sus posibles efectos. En este sentido, sostiene que los numerosos estudios sobre la paternidad y el involucramiento masculino en los cuidados continúan mostrando una estabilidad en la responsabilidad materna en el cuidado de los niños (Doucet, 2017).

Para explicar los obstáculos que permanecen e impiden romper con esta principal responsabilidad materna en los cuidados, la autora desarrolla la noción de *responsabilidades parentales en el cuidado*. Partiendo del enfoque de la ética del cuidado, subraya que las prácticas de cuidado cotidiano y las formas de percibir y de ser que evolucionan a partir de estas prácticas, así como las identidades del cuidado y sus procesos, están constituidos por relaciones ontológicas y conexiones entre el cuidado y la justicia social. Según esta autora, una perspectiva de la ética del cuidado ayuda a iluminar cuáles son las responsabilidades de cuidado y por qué siguen generizadas, y los desafíos que persisten tanto para las familias como para los investigadores que estudian estos temas.

Define las responsabilidades parentales en los cuidados como un conjunto de procesos y prácticas que incluyen la satisfacción de las necesidades de los niños a través de tres dimensiones: la interacción (participación directa), la accesibilidad (presencia y disponibilidad física y psicológica) y la responsabilidad, que incluye tareas indirectas del cuidado de los hijos como la planificación y la programación y el fomento de las conexiones con la comunidad y la adaptabilidad social. Identifica tres tipos de responsabilidades parentales: emocionales, comunitarias y morales. Las responsabilidades emocionales del cuidado son habilidades, prácticas y capacidad de respuesta que incluyen conocimiento y atención a las necesidades de los demás, conciencia de los padres y procesos constantes de pensar en los niños. Para conceptualizar las responsabilidades comunitarias, parte de que la paternidad no solo se basa las relaciones intrahogar, sino también en las relaciones con la comunidad, entre hogares y con la institucionalidad, e

implican un conjunto de funciones cognitivas y organizativas para coordinar, equilibrar, negociar y organizar con otros actores involucrados en las vidas de los niños.

El tercer tipo de responsabilidades parentales son las morales y surgen en parte del argumento de Sara Ruddick (1995) de que el cuidado de los padres implica un conjunto de prácticas que no solo se rigen por las necesidades de los niños y la respuesta a esas necesidades, sino por valores sociales de los grupos de pertenencia dentro de los cuales se llevan a cabo los cuidados. Doucet sostiene que uno de los cambios más lentos en las relaciones de género en lo que refiere a las responsabilidades parentales en el cuidado involucra a las responsabilidades morales del cuidado, que siguen vinculadas a los mandatos de qué significa ser una buena madre o un buen padre como una sombra persistente de los ideales hegemónicos del proveedor masculino y la madre cuidadora.

De esta forma, los padres varones se han involucrado en mayor medida en las responsabilidades emocionales y comunitarias. Es decir, han demostrado a través de la experiencia de quedarse en casa cuidando solos poder desarrollarse como cuidadores competentes en identificar y responder a las necesidades de cuidado de sus hijos. Del mismo modo, las investigaciones norteamericanas han mostrado que los padres se muestran más involucrados y competentes en las responsabilidades comunitarias, es decir, en las interacciones entre el hogar, la escuela y la comunidad (Doucet, 2017).

Sin embargo, las responsabilidades morales del cuidado están especialmente marcadas en el caso de los niños, donde hay fuertes supuestos de que el cuidado infantil es trabajo de mujeres. Esto está relacionado en parte con las políticas de permisos parentales que, fuera de los países escandinavos, se han desarrollado reconociendo lentamente los roles de los padres en el cuidado de niños muy pequeños. Para Doucet, estas concepciones están, a su vez, enraizadas en fuerzas sociales, relacionales, institucionales, ideológicas y discursivas que se unen para conducir a las mujeres a convertirse en las principales responsables del cuidado y expertas en la materia. La presencia materna y las asunciones de experticia de las mujeres en el cuidado entorpecen las negociaciones de los padres en sus lugares de trabajo para hacer uso de las licencias paternales o parentales para cuidar a sus hijos.

La autora repara en la contradicción que implica la expresión *padres que cuidan solos* para referirse a los padres que toman licencias para cuidar mientras sus esposas trabajan. A partir de la dimensión relacional de los cuidados, sostiene que las decisiones para que los padres tomen licencia parental se negocian relacionamente, con sus parejas,

sus jefes y compañeros, dentro de una red relacional más grande que puede incluir a otros padres, compañeros y parientes. El padre no está solo en sus prácticas diarias de cuidado, que se realizan a través de interacciones con otros, o incluso a través de intrainteracciones, donde sus propias subjetividades están siendo moldeadas por otros actores.

Doucet entiende que los permisos para que los padres cuiden solos han demostrado potencial para las transformaciones morales. Dado que el cuidado infantil se define como un trabajo y un conjunto de prácticas, la realización de estas prácticas conduce a nuevas formas de pensar y de ser. Cuando los varones destinan tiempo a cuidar en casa solos, sin depender de las mujeres para asumir la responsabilidad principal, perciben a través de sus prácticas cotidianas de cuidado la profundidad que significa ser completamente responsable de un niño. Esta responsabilidad por los demás los cambia profundamente como varones, es decir, tener la oportunidad de cuidar genera cambios en los varones que pueden verse como transformaciones morales. Los varones experimentan cambios personales en sí mismos en tanto varones y llegan a reconocer el valor y la habilidad involucrados en el trabajo de cuidado. Asimismo, logran cuestionar la noción masculina y hegemónica de trabajo y adoptan perspectivas tradicionalmente asumidas por las mujeres sobre la necesidad de un equilibrio entre el trabajo y la familia (Doucet, 2017).

En este apartado, se desarrollaron varias cuestiones teóricas discutidas por la literatura en relación con los impactos que genera en el rol cuidador de los padres el uso de sus tiempos para el cuidado y por tanto en los cambios que se producen en las relaciones tradicionales de género respecto al cuidado del varón proveedor y mujer cuidadora.

Estos aportes resultan relevantes para los objetivos de esta tesis, porque en primer lugar complejizan el alcance de los sistemas de licencias respecto a sus impactos en la igualdad de género, identificando distintos tipos de efectos en las subjetividades y comportamientos de los padres y madres respecto al cuidado. De esta forma, se advierte sobre la no linealidad entre la paternidad involucrada y la igualdad de género, señalando que estos cambios precisan tiempo e interacción con otros factores (O'Brien y Wall, 2017).

Si bien la tipología de padres que usan licencias parentales para cuidar solos desarrollada por Wall (2014) no puede ser aplicada al objeto de esta tesis porque no se ha centrado en estudiar a los padres usuarios del medio horario, es pertinente su aporte respecto a los distintos efectos que las características de los sistemas de licencias pueden tener en las transformaciones de los padres como cuidadores, desde pasar por esa

experiencia sin haber transformado sus roles iniciales, hasta sentirse completamente competentes y autónomos en el cuidado de sus hijos.

Finalmente, Doucet (2017) presenta una diferenciación teórica de las responsabilidades del cuidado que nos parece de gran pertinencia, porque muestra que los cambios hacia un mayor involucramiento de los padres en los cuidados presentan un nudo crítico identificado por la autora en las responsabilidades morales del cuidado. Esto va en línea con lo señalado por O'Brien y Wall (2017) respecto a que la paternidad involucrada no necesariamente implica el completo logro de la desfeminización en la responsabilidad principal de los cuidados.

Estos estudios y desarrollos teóricos surgen en contextos de mayor trayectoria de licencias parentales y si bien resultan de gran interés será necesario a futuro poder investigar sobre la vivencia y los cambios ocurridos en los padres usuarios de licencias parentales en la región latinoamericana, donde históricamente las relaciones de género y la distribución del trabajo no remunerado en los hogares se perciben como un asunto privado y no como objeto de políticas públicas, y donde en el mercado laboral persiste el ideal de trabajador sin responsabilidades familiares. Al respecto, si bien con otros objetivos, Juliana Martínez Franzoni y Adriana Fernández Calderón (2020) identifican una tendencia en la región latinoamericana de organizaciones de padres separados, no residentes y en conflicto con las madres, generalmente antifeministas que están reaccionando a los avances en la protección de las mujeres en el ámbito doméstico. Estos padres acudieron en los últimos años a los partidos políticos conservadores, quienes los apoyaron para lograr mejoras en su estatus legal en materia de tenencia física de hijos/as frente a la disolución del vínculo conyugal (Chile, Uruguay) o para flexibilizar las sanciones frente al incumplimiento de sus obligaciones alimentarias (Costa Rica). Buscaron para ello eliminar la preferencia materna en la custodia, ganar terreno en las disputas judiciales y obtener mayor control sobre madres e hijos/as. Si bien estas autoras no desarrollan una tipología de padres usuarios de las licencias, nos resulta pertinente traer este aporte en este apartado ya que da cuenta de una tendencia latinoamericana de grupos de padres pro derechos paternos que proviene de un posicionamiento antifeminista y, que, por lo tanto no buscan la igualdad de género.

3. FUNDAMENTACIÓN Y ANTECEDENTES

Más allá de los valiosos aportes que el movimiento feminista y la teoría de género han hecho a la visibilización y comprensión de las relaciones desiguales entre varones y mujeres y de la inclusión por parte de los Estados de políticas públicas específicas para revertirlas, permanecen en la actualidad ciertos nudos críticos que impiden el avance hacia la igualdad sustantiva. El género continúa siendo un factor que estructura la vida social y que ubica a las mujeres en una posición material y simbólicamente subordinada.

Particularmente, la presente tesis doctoral sostiene que el papel de las mujeres en la reproducción biológica proporciona una base material que sustenta un sistema normativo que continúa asignándoles la responsabilidad principal en la realización del trabajo de cuidados (Alfoff, 1988 y 2012; Jelin, 1998), lo que las perjudica en sus posibilidades de desarrollo. Por lo tanto, aun reconociendo la existencia de debates acerca de la categoría género dentro de los estudios feministas, en esta tesis se afirma que esta categoría analítica continúa siendo de gran utilidad teórica y política para comprender la posición desventajosa de las mujeres en las sociedades, tanto material —su menor acceso a recursos económicos y de poder— como identitaria —asociada a un grupo con una identidad devaluada— (Fraser, 1997).

Los cuidados y su distribución inequitativa son un asunto de crucial relevancia para comprender las relaciones de género. Junto al avance del conocimiento acerca de su compleja naturaleza y de su rígida e injusta distribución, los Estados han ido incorporando de diversas formas y a distintos ritmos la función de los cuidados, principalmente a través de servicios directos, de prestaciones económicas y de la regulación de los tiempos permitidos para ausentarse del empleo para cuidar.

A través de sus políticas, estos tienen un importante rol en la redistribución de recursos materiales y de reconocimiento entre mujeres y varones (Fraser, 1997). Por lo tanto, sus acciones están imbuidas de significados y representaciones sobre las responsabilidades de varones y mujeres en la provisión del bienestar social, así como de las responsabilidades que le son propias de asumir como Estado y aquellas que, en consecuencia, quedan en manos de las familias o del mercado.

El debate teórico acerca de la desmercantilización del bienestar producto de los aportes de Esping Andersen (1993) fue enriquecido y complementado con la mirada feminista que señaló el papel de las familias y de las mujeres en la contribución al

bienestar (Orloff, 1993; Hobson, 1994; Lewis, 1997). Estas autoras remarcaron que los procesos de mercantilización o desmercantilización del bienestar ocurren en sociedades estructuradas por el género e impactan en forma diferenciada en la vida de varones y mujeres. En este sentido, señalaron que la intervención del Estado en la asignación de los recursos puede transformar o mantener la división sexual del trabajo. Las estudiosas feministas han enfatizado entonces que cuando los Estados no proporcionan como derecho de ciudadanía ciertos servicios esenciales para el bienestar social, como son los cuidados, estos son asumidos por las mujeres en forma no remunerada, lo que resiente el ejercicio de sus derechos.

La participación residual de los Estados en las funciones de cuidado ha dado lugar a lo que las estudiosas feministas denominaran como regímenes familistas del cuidado (Saraceno, 1995; Sainsbury, 2000; Aguirre, 2007) a aquellos en los que la responsabilidad principal de esta función es asumida por las familias y fundamentalmente por las mujeres. Estos regímenes son los preponderantes en América Latina y han comenzado a repensarse desde hace aproximadamente una década.

Las académicas feministas colocaron en la agenda pública la noción de «crisis de los cuidados» (Hochschild, 1995), inicialmente como producto de la tensión en la provisión de cuidados derivada del nuevo rol desempeñado por las mujeres en las sociedades desarrolladas a fines del siglo XX (Carrasquer, 2012). A esta noción inicial, se le han sumado diversas transformaciones sociodemográficas y culturales que evidencian un agotamiento de la matriz de protección social vigente respecto a la distribución social de los cuidados también en la región latinoamericana (Arriagada, 2007 y 2008; Aguirre, 2008; Batthyány, 2004; Montaña, 2010). Estas transformaciones pueden clasificarse en político-culturales (cuestionamiento del orden de género), demográficas (menor disponibilidad de cuidadores/as y mayor población demandante de cuidados), epidemiológicas (aumento de enfermedades degenerativas que incrementan los tiempos de cuidados), familiares (transformaciones en las estructuras de los hogares y mayor presencia de hogares monoparentales femeninos) y socioeconómicas (aumento de las tasas de actividad femeninas) (Marco y Rico, 2013).

Estos aportes han puesto de manifiesto situaciones de profundas desigualdades sociales y de género y han obligado a los Estados latinoamericanos a revisar los componentes de sus sistemas de protección social, asumiendo los cuidados un lugar cada vez más destacado. Este es el caso de Uruguay, que, luego de implementar importantes

reformas sociales a partir de 2005 (de la salud, de la seguridad social e impositiva), se propuso en 2010 comenzar a diseñar la creación de un SNIC. Este sistema se anunció como política prioritaria en los dos últimos gobiernos de izquierda, durante los que se aprobó normativa específica y se comenzó a ubicar a los cuidados como el cuarto pilar del bienestar social, sumado a la educación, la salud y la seguridad social. El término *corresponsabilidad social en los cuidados* se integró a este debate, sustentando la necesidad de crear un nuevo modelo en el que se asuma colectivamente la responsabilidad en la provisión de cuidados. Esta redistribución demandaba mayor protagonismo del Estado, pero también del mercado y la comunidad, para desfamiliarizar parte de este trabajo. Asimismo, también se incorporó la noción de *corresponsabilidad de género*, que refiere a la responsabilidad compartida entre varones y mujeres en la provisión de cuidados al interior de las familias.

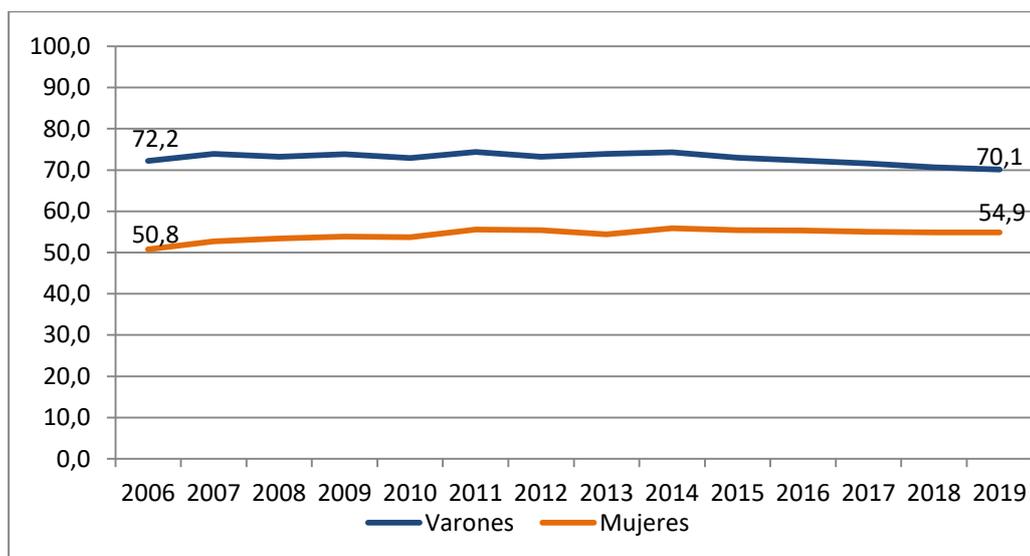
El período entre 2010 y 2015 fue el de mayor efervescencia en cuanto al debate conceptual y programático, en el que la academia feminista jugó un rol decisivo en cuanto a sus orientaciones. A partir de 2015, el sistema comenzó su implementación formal, con la aprobación de la ley que lo creó y definió sus componentes centrales (n.º 19.353). Varios factores se conjugaron para que el país diera este salto cualitativo en términos de reconocimiento de los cuidados como un asunto de política pública y como un derecho a ser garantizado por el Estado. Entre ellos se destaca la llegada de la izquierda al poder, con un fuerte énfasis en el fortalecimiento de las políticas sociales que mejoraran la situación social crítica producto de una profunda crisis socioeconómica desatada en 2002. Otro factor relevante ha sido la generación de evidencia empírica proporcionada por la academia, que visibilizó, principalmente mediante las encuestas de uso del tiempo (Aguirre y Batthyány, 2003, INE, 2007 y 2013), las desigualdades en la contribución de varones y mujeres en las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas (Aguirre, 2009; Batthyány, 2015a). Se produjo un círculo virtuoso entre la academia feminista, el movimiento feminista y las autoridades, facilitado por un gobierno que confió en la producción académica como insumo para el diseño de políticas públicas, así como por la incipiente institucionalización del enfoque de género en el estado uruguayo (Aguirre *et al.*, 2014).

Entre las principales desigualdades señaladas se destacaban las brechas de género en la participación laboral, las que pueden observarse en el Gráfico 1, en el que se presenta la evolución de la tasa de actividad de varones y mujeres para el período 2006-2019. A pesar de una reducción en la brecha de género en este indicador, los datos indican que, en este

período, aproximadamente la mitad de las mujeres en edad de trabajar no participaba del mercado laboral, lo cual da cuenta de una barrera tanto para el ejercicio del derecho al trabajo de estas mujeres como para un mejor aprovechamiento de las capacidades productivas de nuestra sociedad.

Otra desigualdad señalada, producto de la mayor dedicación de las mujeres a los cuidados, refiere a las diferencias de las tasas de actividad femenina y masculina cuando hay presencia de niños/as en el hogar, que muestran que la participación laboral de las mujeres disminuye a medida que aumenta el número de niños con los que conviven, mientras que la de los varones se mantiene prácticamente constante. Con datos de 2018, se observa que cuando mujeres y varones no conviven con niños la brecha de género en la tasa de actividad es menor (11,5 puntos porcentuales), mientras que esta crece ante la presencia de niños en los hogares (33,3 puntos porcentuales para hogares con tres y más niños).

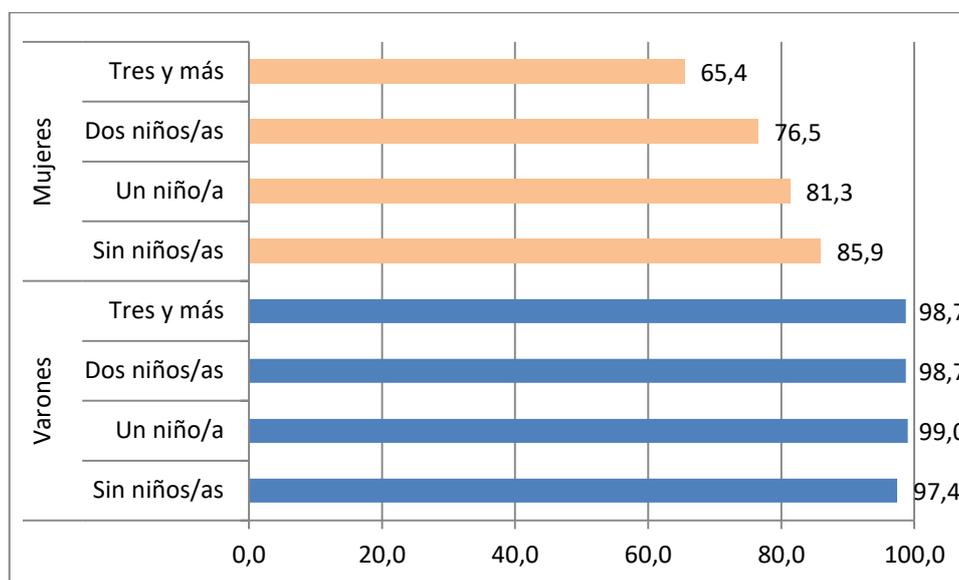
*Gráfico 1.
Evolución de la tasa de actividad de varones y mujeres. Total país, 2006-2019*



Fuente: elaboración propia a partir de datos publicados por el INE a partir de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) 2006-2019

Gráfico 2.

Tasa de actividad de varones y mujeres jefe, jefa y cónyuge (14 a 49 años) según sexo y presencia de hijos/as menores de 13 años en el hogar. Total país, 2018



Fuente: elaboración propia a partir de datos publicados por el Sistema de Información de Género de Inmujeres a partir de la ECH de 2018

Por otra parte, también se evidenciaba que las mujeres trabajan remuneradamente menos horas que los varones, producto de la alta carga de trabajo no remunerado que constituye una barrera para su inserción plena en el mercado laboral, lo que repercute en su percepción de ingresos actuales y futuros. Según datos de 2018, las mujeres trabajan remuneradamente en promedio 35,9 horas semanales y los varones, 42,2 (SIG, 2019).

Específicamente sobre las desigualdades de género en la distribución del tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado, la Encuesta de Uso del Tiempo realizada en 2013 mostró que las mujeres dedicaban dos tercios de su tiempo al trabajo no remunerado (64,6 %) y un tercio al remunerado (35,4 %), mientras que sucedía lo contrario con los varones, quienes dedicaban dos tercios de su tiempo al trabajo remunerado (68,1 %) y un tercio al no remunerado (31,9 %) (Batthyány, Genta y Perrotta, 2015a). Estos datos evidencian claras desigualdades respecto a la generación de ingresos propios en desmedro de la autonomía económica de las mujeres.

Con relación a la distribución de los cuidados infantiles, las dos mediciones nacionales del uso del tiempo (2007 y 2013) mostraron tendencias claras en relación con la división cuantitativa y cualitativa de este trabajo (Batthyány, 2009 y 2015b). Los datos de 2013, analizados por Karina Bathyány (2015), indican que aproximadamente un tercio de las mujeres uruguayas participaba del cuidado infantil (31,5 %), lo cual sucedía con un

quinto de los varones (21,7 %). Asimismo, el cuidado infantil en comparación con el cuidado para otros grupos de población, es el que demanda mayor participación: en hogares con niños/as de cero a tres años, la participación de las mujeres alcanzaba el 90 % y la de los varones, el 67,6 %. Esto indica que un tercio de los varones residentes en hogares con menores de tres años no participaba en su cuidado, lo cual sucedía con solo una de cada diez mujeres. Respecto a la dedicación de horas semanales a este cuidado, el promedio semanal de las mujeres era de 22 horas semanales y el de los varones, 13 (Batthyány, 2015b).

A estos datos se sumaron contribuciones específicas sobre los cuidados aportadas por el Grupo Sociología de Género de la Facultad de Ciencias Sociales (Universidad de la República). En 2011 este grupo produjo una importante contribución al diseño del SNIC, la Encuesta Nacional sobre Representaciones Sociales del Cuidado (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013a), que buscó conocer cuáles eran las modalidades de cuidado que la sociedad uruguaya consideraba adecuadas para los niños pequeños y para las personas mayores.

Para el 75 % de la población uruguaya la situación más deseable para el cuidado de niños/as menores a dos años durante la jornada laboral es el cuidado en el hogar. Dentro de esta modalidad, prácticamente dos tercios de la población (65 %) se inclina por el cuidado brindado solo por la pareja (madre y padre) y algún familiar cercano. Las situaciones más deseables se diferencian entre varones y mujeres, en tanto cuatro de cada diez varones prefieren que el cuidado se resuelva en la pareja, mientras que el 27,3 % de las mujeres manifiesta esta preferencia (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013a).

Otro dato relevante que surge de esta encuesta es que para más de la mitad de la población uruguaya (55,4 %) las madres están obligadas a cuidar personalmente de sus hijos e hijas menores de un año durante todo el día, mientras que solo una tercera parte (34,5 %) opina que los padres tienen la misma obligación. Por el contrario, seis de cada diez personas creen que los padres varones están obligados a garantizar el buen cuidado pero que no es imprescindible que participen directamente, mientras que tan solo cuatro de cada diez personas cree lo mismo acerca de las madres. Así, este estudio demostró que en el deber ser de las madres con hijos menores a un año predomina la obligación del cuidado directo, mientras que en el deber ser de los padres predomina el garantizar el cuidado (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013a).

En la misma línea, otro estudio antecedente que indagó sobre el saber experto en los cuidados evidenció la fuerte incidencia del discurso médico y su recomendación del cuidado familiar y domiciliario en el primer año de vida, anteponiendo aspectos sanitarios y vinculados a la promoción de la lactancia materna frente a otras dimensiones del cuidado, y frente al derecho de las mujeres de articular su empleo con esta función. Este discurso mostró ser el más aceptado por el sector político encargado del diseño del SNIC (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013b).

Estas valiosas contribuciones fundamentaron la necesidad de que el futuro sistema incorporara entre sus objetivos la transformación de la división sexual de trabajo, lo que implicaba la desfeminización y defamiliarización de los cuidados así como la valoración social de este trabajo. Durante esos años de prolífera producción académica y debate político sobre la futura política nacional de cuidados, fue que se decidió, en 2013, modificar el régimen de licencias parentales para el sector de trabajadores privados (mayoritario en el país). La iniciativa provino del Poder Ejecutivo y propuso extender a catorce semanas la licencia por maternidad, agregar diez días de licencia por paternidad a los tres ya existentes e instalar una licencia parental de medio horario por cuidados que pudiera ser usada por padres y madres indistintamente. La Ley n.º 19.161 fue apoyada por todos los partidos y los argumentos para estas modificaciones recogieron las desventajas de las mujeres en el mercado laboral, producto de ser las principales destinatarias de estas licencias, incorporaron la importancia del mayor involucramiento paterno en estas tareas y reconocieron las dificultades de articulación de las madres y los padres trabajadores durante los primeros meses luego del nacimiento de un bebé. También se mencionaba la necesidad de que el país se pusiera al día con las normas internacionales, concretamente con el Convenio 183 de la OIT, que estipula como mínimo catorce semanas de licencia por maternidad. La posibilidad de uso por parte de los padres del medio horario por cuidados también se justificó por el posible impacto negativo que podría tener la extensión de la licencia maternal si fuera un beneficio solo para las mujeres. Según el Poder Ejecutivo, el hecho de que el medio horario parental pudiera ser usado indistintamente por el padre o la madre no solamente haría posible la corresponsabilidad dentro de la familia, sino que prevendría la eventual discriminación a la hora de contratar mujeres, ya que el empleador no podría saber de antemano quién haría uso de la licencia para cuidados del recién nacido (Santos, 2014). Asimismo, la intención del Ejecutivo fue no generar costos adicionales a los empleadores, por lo cual los subsidios se financiarían con los recursos de la propia

seguridad social o por rentas generales. Otro argumento esgrimido fue la concepción de estas medidas como incentivos a la formalidad, enmarcadas en el proceso de formalización del empleo que se venía desarrollando en los últimos años en el país, en el entendido de que los beneficios de aportar a la seguridad social motivarían a los trabajadores a preferir el trabajo formal. Se hizo hincapié también en el aumento de la población beneficiaria, ya que las licencias se extenderían a trabajadores y trabajadoras independientes y monotributistas, contribuyendo a su formalización. Finalmente, también se mencionó la contribución de la normativa a la dinámica poblacional, en aras de modificar la tasa de reemplazo de la población, prácticamente neutra (Santos, 2014).

Sin dudas Uruguay daba un paso trascendente y de vanguardia en la región, no solo al anunciar la creación de un SNIC como prioridad programática del gobierno, sino al innovar con la posibilidad de que los varones usaran el medio horario por cuidados. Simbólicamente, y a nivel normativo este paso ubicó a Uruguay en un lugar de avanzada al asumir los cuidados y la corresponsabilidad de género como un asunto público.

Considerando los antecedentes de investigación mencionados sobre las representaciones sociales del cuidado de la sociedad uruguaya (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013a), que indicaban una preferencia por los cuidados familiares y provistos principalmente por la pareja durante el primer año de vida, puede afirmarse que esta ley respondía a esta demanda social de cuidado familiar.

No obstante, otros datos ponían en duda la posibilidad de que los varones usaran esta licencia en forma extendida. Por un lado, la misma investigación evidenciaba que más de la mitad de la población uruguaya le adjudicaba a las mujeres el deber de cuidar directamente de los bebés menores de un año durante todo el día, obligación que no era adjudicada en forma tan marcada para los padres, a quienes se les asignaba mayoritariamente la responsabilidad del cuidado indirecto vinculado al rol proveedor.

Por otro lado, el estudio del discurso experto mostraba una preferencia por el cuidado materno durante los primeros meses de vida de los bebés, tanto del sector político y como del discurso médico, al ser el que garantizaba la lactancia a demanda y como alimento exclusivo hasta los seis meses y evitaba las enfermedades producto de la asistencia a un centro de cuidados (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013b). Esta preferencia además está apoyada por la norma nacional de lactancia materna (Ministerio de Salud Pública [MSP], 2017), que es extensamente exhortada por pediatras en los sucesivos controles pre y posnatales.

Por lo tanto, ante una cultura del cuidado fundamentalmente maternalista en el primer año de vida, resultaba poco probable un uso extendido de la licencia parental por parte de los varones establecido para los primeros seis meses de vida del bebé, que reemplazaba la presencia materna. De hecho, los primeros datos del BPS arrojaban que este uso rondaba el 2 % de los casos para los años 2014, 2015 y 2016 (Batthyány, Genta y Perrotta, 2015b; Santos, 2014 y 2016; Bene, 2017).

La experiencia de países europeos que ya habían puesto en práctica este tipo de licencias neutrales al género, en las que se permite que los padres usen estos permisos pero no se los incentiva explícitamente, mostraba magros resultados en términos del aumento del uso paterno. Varios de ellos, fundamentalmente los nórdicos, contaban ya desde la década del noventa con tiempos de licencia parental exclusivos para los padres (cuotas de padres), o medidas de incentivos económicos para fomentar su uso (Meil, 2011; Meil y Escobedo, 2018). Resultaba pertinente entonces conocer cómo se ubicaba el sistema uruguayo de licencias parentales respecto a los países con mayor experiencia y en algunos casos mayor éxito en el involucramiento paterno a través de las licencias parentales.

Por otra parte, desde el enfoque teórico que guía esta tesis se asume que los comportamientos de varones y mujeres hacia el cuidado y el empleo no solo dependen de las políticas de cuidado y de sus orientaciones valorativas, sino que también se ven influidos por factores culturales, institucionales, estructurales y económicos, y por la forma en la que estos interactúan (Pfau-Effinger, 1998). Las políticas de cuidados siempre contienen orientaciones, explícitas o no, respecto a los roles de mujeres y varones en los cuidados, y estas pueden estar en consonancia con la cultura del cuidado predominante en una sociedad, entrar en tensión con ella o solo coincidir con la cultura de un subgrupo (Hochschild, 1997 y 2003; Pfau Effinger, 1998). Políticas, valores culturales y prácticas de cuidados, así como las posiciones socioeconómicas de las mujeres y los varones se conjugan para permitir o impedir la transformación de la división sexual del trabajo. De esta forma, no necesariamente aquello que la política promueve en términos de transformaciones en los roles de género impacta en el objetivo buscado.

Si bien en el caso uruguayo se buscaba equiparar el uso de estos permisos entre varones y mujeres al permitir que los varones fueran también quienes se ausentaran temporalmente de sus responsabilidades laborales para cuidar, a los pocos años de implementación de esta licencia parental quedaba clara una tendencia inmodificable en las prácticas de uso con una abrumadora mayoría femenina.

Es así que esta licencia extendía en la práctica la permanencia de las madres al cuidado de sus bebés durante más horas al día, ya que los padres usuarios eran una excepción. Por esto, resultaba pertinente preguntarse cuáles eran los factores que estaban impidiendo un uso más extendido de los varones de la licencia parental, qué percepciones tenía la población destinataria de estas licencias sobre ellas, qué razones estaban detrás del uso femenino, si existían barreras impuestas por los empleadores y qué impactos traía el uso de estas licencias en el empleo e ingresos.

Los estudios antecedentes sobre las representaciones y prácticas del cuidado en Uruguay mostraban que el nivel socioeconómico era una variable que se asociaba con las percepciones sobre los roles de género en los cuidados y que los niveles medios y altos eran los más favorables a la corresponsabilidad en los cuidados y a los roles de género menos tradicionales. El estudio exploratorio realizado por Batthyány, Genta y Perrotta (2015b) a partir de datos del BPS mostraba también ciertas pistas sobre los perfiles ocupacionales más propensos de los varones usuarios del medio horario, mostrando que quienes se ocupaban en las áreas informáticas hacían mayor uso de este. Por lo tanto, resultaba de interés indagar sobre el perfil de usuarios de estos tres tipos de licencias para conocer si estas eran usadas por algunos grupos sociales en mayor medida que otros y, en consecuencia, si para ciertos grupos se presentaban barreras particulares.

La relevancia de estudiar los sistemas de licencias parentales radica en que cuando estos definen tiempos exclusivos y generosos en tiempo y remuneración para los padres han mostrado ser un instrumento eficaz de los Estados en la promoción del involucramiento paterno. Las principales transformaciones en los roles de género en los cuidados se observan en regímenes que permiten a los padres desempeñar este trabajo por al menos dos meses y ser los principales responsables del bienestar de sus hijos durante la jornada laboral de las madres (O'Brien, 2009; Escobedo y Wall, 2015; O'Brien y Wall, 2017; Doucet, 2017; Blum *et al.*, 2018; Brandth y Kvande, 2018; Arnalds *et al.*, 2013; Lammi-Taskula, 2017; Aunkofer *et al.*, 2018; Duvander *et al.*, 2017; Wall y Leitão, 2017; Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2017).

De esta forma, el fuerte peso de los roles biológicos en la reproducción, que están detrás de la asignación prioritaria de las mujeres a los cuidados puede empezar a socavarse por medio de estas experiencias: en la medida en que los padres encarnan este rol, desarrollan sus rutinas propias y su subjetividad como cuidadores principales (Doucet,

2017; Duvander, *et al.*, 2017; Wall y Leitão, 2017; Meil *et al.*, 2017; Brandth y Kvande, 2018).

Estos antecedentes demuestran la potencialidad que tienen las políticas de cuidados para transformar la división sexual del trabajo, cuando estas integran acciones específicas destinadas a modificar el comportamiento de los padres respecto a su rol cuidador y proveedor. Por ello, esta tesis doctoral define como tema principal de investigación a las políticas de licencias parentales, por el fuerte potencial que presentan en la promoción de una mayor corresponsabilidad de género en los cuidados. Pretende por tanto generar conocimiento que aporte a un proceso de interesantes avances normativos en el país hacia el reconocimiento de los cuidados como un derecho y una función esencial de bienestar que necesita ser redistribuida para el logro de la igualdad de género.

4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIA METODOLÓGICA

4.1 Objetivos

Objetivo general

La presente tesis doctoral se propuso como objetivo general **aportar conocimiento sobre las licencias parentales en Uruguay a través del análisis de sus características y del grado en que promueven la corresponsabilidad de género en los cuidados así como la corresponsabilidad social, es decir, su distribución entre Estado, familias, mercado y comunidad, en el marco del diseño y la implementación de la nueva política nacional de cuidados.** Específicamente, se propuso indagar desde una perspectiva de género en los cambios introducidos en la Ley n.º 19.161 de 2013, que protege el derecho al cuidado tanto de los padres y las madres trabajadores/as como de los bebés. El foco principal fue puesto en el análisis crítico de la nueva licencia parental (medio horario por cuidados), ya que si bien se habilita su uso por parte de los padres, desde su implementación ha sido casi exclusivamente femenino.

De esta forma, la tesis se propuso aportar conocimiento sobre el vínculo entre las políticas, las prácticas y las representaciones sociales, partiendo de que las orientaciones valorativas de las políticas pueden encontrar resistencias en la población que se conjugan con factores estructurales y económicos derivados de las relaciones de género. Por lo tanto, su diseño requiere especiales medidas para lograr transformar los comportamientos hacia la desfeminización de los cuidados.

Así, esta tesis se llevó a cabo en el marco de las líneas de investigación desarrolladas por el Grupo Sociología de Género del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República y se propone contribuir desde el caso uruguayo a un campo de investigación prolífero en los últimos años que se encuentra en pleno desarrollo.

Las principales preguntas que buscó responder este trabajo son las siguientes: ¿Cuáles son las características de las licencias parentales en Uruguay reguladas por la Ley n.º 19.161, respecto a la promoción de la corresponsabilidad de género en los cuidados así como de la responsabilidad estatal y social? ¿Cómo se ubica el sistema uruguayo en relación con las experiencias europeas más exitosas?

¿Cuál es el uso que hacen los y las trabajadores privados de las nuevas licencias parentales? ¿Cómo ha evolucionado este uso en los tres tipos de licencias? ¿Qué vínculo tienen el género y la posición social de los/as trabajadores/as en el uso que se hace de las licencias? ¿Quiénes usan las licencias parentales en mayor medida?

¿Cuáles son las valoraciones de la población acerca de estas licencias? ¿Qué impactos tiene su uso en el empleo y en los ingresos de los y las trabajadores/as?

¿Por qué el uso de la licencia parental de medio horario es prácticamente femenino? ¿Cuáles son las barreras para que los padres varones no hagan un mayor uso de esta licencia? ¿Cómo influyen las representaciones sociales del cuidado y las prácticas consuetudinarias de cuidado en el uso mayoritario de la licencia parental por parte de las mujeres?

¿Qué cambios en el diseño de las licencias podrían contribuir a una mayor corresponsabilidad de género en los cuidados y por tanto a una mayor igualdad de género?

A partir de estas preguntas surgen los objetivos específicos de la tesis, que se presentan a continuación.

Objetivos específicos

1. Elaborar una tipología de los sistemas de licencias parentales sobre la base de las experiencias europeas y latinoamericanas en relación con su promoción e impacto en el involucramiento paterno en los cuidados, y ubicar en este marco analítico al sistema uruguayo.
2. Cuantificar el uso de las licencias parentales de los trabajadores y trabajadoras en Uruguay de acuerdo a variables sociodemográficas, así como las razones de uso, las valoraciones de padres y madres trabajadores/as sobre estas licencias y los impactos en el empleo e ingresos.
3. Indagar en los elementos que favorecen y en las barreras que impiden un mayor uso de la licencia parental por parte de los varones (medio horario por cuidados).
4. Contribuir con conocimiento que colabore a una mejora del diseño de la política uruguaya de licencias parentales, para que esta logre un mayor impacto en el uso paterno y consecuentemente en la corresponsabilidad de género en los cuidados.

4.2 Estrategia metodológica

Para responder estas preguntas de investigación y alcanzar los objetivos propuestos se optó por un diseño mixto no experimental y transversal. Su carácter no experimental implica que no se manipularon las variables independientes y que, por ende, no hubo control directo sobre estas ni se influyó en ellas o en sus efectos, sino que se observó el comportamiento ya ocurrido de las variables dependientes (Hernandez Sampieri, 2014). En este sentido, se observaron el uso de las licencias por maternidad, paternidad y parental, las percepciones sobre las licencias, las razones de uso, las representaciones sociales de género y cuidados, y los impactos en el empleo e ingresos de quienes hicieron uso de las licencias, de acuerdo a variables sociodemográficas independientes.

El diseño se definió como mixto porque se combinaron los métodos cualitativo y cuantitativo. En primer lugar, se implementó una estrategia cualitativa para la construcción de una tipología que buscó caracterizar los sistemas de licencias en países europeos y latinoamericanos a la luz de una serie de dimensiones teóricas relevantes a la perspectiva de género y señaladas por la literatura especializada como pertinentes e influyentes en los impactos de género esperados. En esta etapa, el interés se centró en comprender en profundidad los diversos sistemas de licencias y su evolución, buscando identificar cuáles han promovido en mayor medida el uso paterno en niveles considerados sustantivos (masa crítica), es decir, cuando el uso por parte de los varones no es excepcional y es cercano a un tercio de los varones potenciales usuarios.

En segundo lugar, se implementó una estrategia cuantitativa a través de la cual se buscó conocer la relación entre ciertas variables que se esperaba estuvieran asociadas al uso de las licencias por maternidad, paternidad y medio horario en Uruguay (sexo, edad, nivel socioeconómico, nivel educativo, ocupación, entre otras) a partir de la implementación de una encuesta específica. Asimismo, por medio de esta encuesta se pretendieron describir las percepciones y experiencias de madres y padres trabajadores en el uso de estas licencias así como las razones detrás de su uso.

La elección de un diseño mixto deriva del enfoque teórico de esta tesis, que propone que para comprender las políticas de licencias y sus impactos en los comportamientos de varones y mujeres se requiere analizar tanto los aspectos cualitativos de sus diseños (incluidas las orientaciones normativas sobre los roles de género) como cuantificar los usos que la población hace de ellas (las prácticas concretas de cuidados), y también la influencia

de las valoraciones culturales sobre el cuidado y los factores estructurales socioeconómicos y de posicionamiento de varones y mujeres en el mercado laboral.

Es así que los objetivos y las preguntas definidas en la construcción del problema de investigación demandaban para su abordaje métodos cualitativos y cuantitativos. Este tipo de diseño expande el alcance de la investigación, ya que un método permite ampliar el conocimiento obtenido en el otro y consolidar los hallazgos provenientes de la recolección y análisis de los datos por ambos métodos (Hernández Sampieri, 2014).

El diseño implementado fue fundamentalmente transversal, porque la principal fuente empírica es una encuesta aplicada en un solo momento (Liu, 2008 y Tucker, 2004 citado en Hernandez Sampieri, 2014) y cuya finalidad era describir ciertas variables y analizar su interrelación en ese momento (Hernandez Sampieri, 2014). Asimismo, la tipología de los sistemas de licencias se elaboró tomando en consideración sus características actuales de acuerdo a la última información disponible, reportada en 2020.

La encuesta mencionada es la Encuesta de Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado, implementada por el Grupo Sociología de Género de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, coordinada por Karina Batthyány, y que se desarrolló en 2017 como parte del programa de investigación Grupo CSIC I+D Las Bases Invisibles del Bienestar Social: Género, Trabajo no Remunerado y Cuidados en los Hogares llevado a cabo entre 2015 y 2018. La encuesta se realizó en coordinación y con el apoyo de la Secretaría Nacional de Cuidados del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), órgano responsable de la ejecución del Plan Nacional de Cuidados. También contó con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la OIT y ONU Mujeres.

Sin embargo, para responder a la pregunta acerca de la evolución en el uso de las nuevas licencias en Uruguay se utilizaron datos secundarios del período 2014-2019 publicados por el BPS a partir de sus registros administrativos. Del mismo modo, para conocer cuáles son los tipos de sistemas de licencias parentales que contribuyen en mayor medida al involucramiento paterno en los cuidados, se consideraron las modificaciones en las normativas durante los últimos cuarenta años en diversos países europeos y en algunos casos se comparó el uso que hacen los varones de las licencias parentales antes y después de dichos cambios. De esta forma, para estas preguntas se analizaron tanto la evolución en el diseño de los instrumentos que regulan las licencias hacia una mayor promoción del uso paterno como la tendencia de uso de los varones de estos instrumentos desde mediados de

los setenta hasta la actualidad. Por lo tanto, para responder a estas preguntas, se integraron las características de un diseño longitudinal.

El objetivo específico 1 consistía en **elaborar una tipología de los sistemas de licencias parentales sobre la base de las experiencias europeas y latinoamericanas en relación con su promoción e impacto en el involucramiento paterno en los cuidados, y ubicar en este marco analítico al sistema uruguayo.**

Para seleccionar los casos estudiados se definió una muestra teórica, definida como aquella en la que las unidades se eligen por poseer uno o varios atributos que contribuyen a formular una teoría, hipótesis o a explorar un concepto (Drucker, Martsof, Ross y Rusk, 2007 citados en Hernández Sampieri, 2014). Este tipo de muestreo responde a una modalidad no probabilística en la que la selección de las unidades muestrales se define con criterios subjetivos acordes con los objetivos de la investigación (Cea D'Ancona, 1996). Las muestras de este tipo deben ser seleccionadas de manera tal que contengan el tipo de elementos a los cuales hacen referencia las proposiciones sobre las que el investigador está interesado. En este caso, el interés estuvo en profundizar en los diversos sistemas de permisos europeos para conocer qué características tienen aquellos que han promovido en mayor medida el uso paterno e incluir y caracterizar las experiencias recientes de los sistemas latinoamericanos.

Para ello se implementó una estrategia cualitativa que consideró una serie de dimensiones teóricas relevantes para la perspectiva de género sobre los sistemas de licencias existentes consignadas en la literatura especializada como pertinentes e influyentes en los impactos de género esperados. Las dimensiones de análisis construidas en el marco de esta tesis para la elaboración de esta tipología son las que describen a continuación.

El tiempo que los sistemas garantizan a las madres para dedicarlo al cuidado. En este caso se buscó conocer la cantidad de semanas disponibles para el uso de la madre en licencias catalogadas como de uso exclusivo de esta y vinculadas a la llegada de un hijo/a. Se establecieron las catorce semanas como criterio para distinguir entre sistemas maternalistas y no maternalistas (Blofield y Martínez Franzoni, 2014a), aunque no exclusivamente, ya que para esta consideración también se tuvo en cuenta el tiempo disponible de forma exclusiva para los padres. También se consignó si esta licencia se denominaba licencia por maternidad o si su nombre se incluía en un término más amplio

como licencia parental, en tanto esta es la tendencia más reciente en varios de los países más avanzados en sistemas catalogados como más igualitarios.

En segundo lugar, se tomó como criterio el **tiempo que el sistema garantiza a los padres para dedicarlo al cuidado** luego del nacimiento como licencia por paternidad o parental exclusiva de uso paterno. En algunos casos se definieron tiempos exclusivos del padre catalogados como licencia por paternidad a tomar a partir del nacimiento, pero en otros se establecieron tiempos para padres dentro de las licencias parentales. Lo relevante para esta tipología es si estos tiempos se catalogan como de uso exclusivo (no transferible) y también cuánto tiempo definen, estableciendo dos meses como un tiempo durante el que, de acuerdo a la literatura, es posible lograr ciertos cambios en los comportamientos y la subjetividad de los padres hacia el cuidado.

Debe destacarse que estas dos dimensiones se analizarán conjuntamente, analizando la distancia entre los tiempos definidos para las madres y los padres.

Otra de las dimensiones consideradas es **si el derecho a tomar licencia es definido como derecho individual o familiar**, considerando que la definición individual es la que más impacto tiene en el uso paterno, ya que la política orienta sobre quién se espera que haga uso. Cuando el derecho se define como familiar, dada la cultura y el orden de género imperantes, la tendencia es que sean las mujeres quienes hagan uso de los tiempos de licencia o si los padres usan este tiempo catalogado como familiar, lo viven como licencias de las madres (Brandth y Kvande, 2018b).

Muy vinculada a esta dimensión, se encuentra la **transferibilidad** de los tiempos de las licencias. La intransferibilidad de los tiempos de los padres es una de las claves que la experiencia internacional ha demostrado asociada a su mayor uso. Como se ha señalado, cuando los tiempos pueden ser transferidos de madres a padres, la proporción de madres que lo hacen es muy baja pero si los padres cuentan con tiempos no transferibles que se pierden si no son usados por ellos, es cuando más los usan.

También se ha demostrado que el **nivel de remuneración** de estos tiempos es fundamental para el uso paterno, por lo que las categorías anteriores deben evaluarse a la luz del nivel de reemplazo de los ingresos habituales de los padres. Se considera que más del 66 % de los ingresos es un buen nivel de reemplazo de acuerdo a la Red Internacional de Investigación sobre Políticas de Licencias (Koslowski *et al.*, 2020).

Por otra parte, como ya ha sido reseñado en apartados anteriores, otra dimensión clave de los sistemas de licencias para motivar el uso de los padres es la **definición de**

incentivos al uso paterno, ya sea a través de la definición de tiempos exclusivos para padres (cuotas de padres) que no se pueden transferir, o premiando el uso paterno de cierto tiempo (al menos un mes) con más tiempo de licencia bien remunerado para la pareja. En estos casos, se considera que los sistemas no solo permiten el uso paterno sino que lo promueven (Brighouse y Wrigth, 2008), al considerar la cultura y el orden de género predominantes y, por lo tanto, buscando empujar a los padres a un mayor uso de estas licencias.

También se ha considerado cómo es la **distribución de los costos de las licencias entre el Estado, los empleadores y las y los trabajadores**, entendiendo como más promotores de la igualdad de género y social a aquellos sistemas donde los costos para sostener los ingresos de los y las trabajadores que hacen uso de las licencias son asumidos por el Estado por medio de la seguridad social, aunque con contribuciones de empleadores y empleados, que cuando estos costos son asumidos enteramente por los trabajadores (cuando las licencias no son remuneradas) o cuando los costos se asumen a través de seguros privados.

Otra dimensión señalada por la literatura especializada como relevante para la igualdad de género es la **articulación entre la finalización de las licencias y el acceso garantizado a servicios de cuidados**. Como se ha mencionado antes, los tipos de políticas de cuidados o de articulación del cuidado y el empleo deben analizarse en conjunto para determinar cuánto promueven la corresponsabilidad estatal y de género (Blofield y Martínez Franzoni, 2014a). En este sentido, es relevante conocer qué sucede al finalizar el tiempo de licencia bien remunerada respecto a las posibilidades de los padres y las madres de delegar el cuidado en instituciones públicas que les permitan su retorno a la jornada laboral. Aquellos países donde no existe una brecha entre la finalización de las licencias bien remuneradas y el inicio del derecho a asistir a un centro de cuidados de jornada completa son los que se consideran más avanzados en la promoción de la igualdad de género, ya que frente a la ausencia de este derecho y ante la imposibilidad de delegar el cuidado suele suceder que sean las mujeres las que se hagan cargo del cuidado y modifiquen su vínculo con el mercado laboral.

Finalmente, otra dimensión considerada en esta tipología es el **impacto que estos sistemas han demostrado tener en el uso paterno y en los cambios en las relaciones de género**. Esto implica considerar si el uso paterno es una excepción en la sociedad o si es un asunto normalizado, para lo cual importa conocer la proporción de padres elegibles que

hacen uso de ellas, considerando que el uso de al menos un tercio de estos padres es un uso que permite lograr los cambios buscados en las relaciones de género en los cuidados, y también considerando cómo es visualizado este uso en la sociedad y en los ámbitos laborales. Ciertos sistemas han logrado que el uso de los padres de sus meses de tiempos de licencia esté normalizado en la sociedad y sea algo esperable y no llamativo y que, por lo tanto, el mercado laboral y los entornos familiares lo asuman como algo natural.

Para seleccionar los casos de estudio se definió una muestra teórica de países europeos y latinoamericanos. Los países seleccionados para la construcción de la tipología fueron: Alemania, Brasil, Chile, Cuba, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Islandia, Italia, Noruega, Portugal, Reino Unido, Suecia, Suiza y Uruguay.

En primer lugar, se incluyeron países que la literatura señala como los más avanzados en términos de resultados en el mayor involucramiento paterno: aquellos con mayor antigüedad y robustez en sus sistemas y que incluyen medidas explícitas para incentivar el uso paterno. Entre ellos se destacan Suecia, Noruega, Islandia y Finlandia, pero también Alemania y Portugal, aunque estos dos últimos con instrumentos más recientes.

También se incluyeron países sobre la base de la clasificación de sus regímenes de bienestar para conocer la relación entre las características de estos regímenes y sus sistemas de licencias en cuanto a la promoción del cuidado paterno. Para los países europeos se ha considerado su clasificación como socialdemócratas, corporativos, liberales (Esping Andersen, 1993) y rudimentarios (observados en el sur de Europa), con bajo apoyo estatal y alto familiarismo: obligaciones familiares fuertes y redes informales que compensan la provisión estatal débil (Escobedo y Wall, 2015).

Los países latinoamericanos cuentan con su propia clasificación, adaptada a la realidad de la región, en la que se destacan la informalidad y el desdibujamiento de las fronteras entre proveedores del bienestar y altos niveles de familiarismo en su provisión (Martínez Franzoni, 2008). Para nuestra tipología, se escogieron países catalogados con alta protección del Estado en la distribución del bienestar, aunque estratificados y con diferencias entre ellos en la asignación estatal o mercantil. Uruguay y Brasil, consignados como estatales proteccionistas y con mayor protección estatal que Chile, identificado como estatal pero con mayor participación del mercado en la provisión del bienestar. Cuba, por su parte, con un régimen de bienestar estadocéntrico y desmercantilizado ha iniciado un tránsito hacia la apertura al mercado y un mayor familiarismo, sobre todo en la última

década (Peña, 2017). Estos países se han seleccionado también porque desarrollaron reformas en las licencias parentales en los últimos años (Cuba en 2003, Chile en 2011, Uruguay en 2013 y Brasil en 2008 y 2013).

Sumado a este criterio, dado que una de las dimensiones de la tipología es el impacto en el involucramiento paterno que han demostrado estos sistemas, otro criterio tomó en cuenta que en la mayoría de estos países existen investigaciones específicas sobre las características y la evolución en el uso de los padres y los cambios en las relaciones de género.

Debe señalarse que las tipologías existentes han analizado fundamentalmente los países europeos, con lo cual esta tesis aporta la inclusión de países latinoamericanos, que, como se ha mencionado, comenzaron más tardíamente a reformar sus sistemas de licencias parentales como instrumentos para la transformación de la división sexual del trabajo.

El Cuadro 1 ordena a los países seleccionados según su régimen de bienestar.

Cuadro 1.
Países incluidos en la tipología de sistemas de licencias parentales, en relación con su promoción e impacto en el involucramiento paterno en los cuidados de acuerdo a su régimen de bienestar

Socialdemócratas	Ciudadanía como criterio de asignación, alta desmercantilización, derechos individuales, alto nivel de gasto social y alta participación de las mujeres en el mercado laboral	Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega, Suecia
Corporativos	Participación en regímenes contributivos como criterio de asignación. Los derechos sociales se adquieren a través del empleo del cabeza de familia, moderado nivel de desmercantilización y fomento del modelo de familia tradicional	Alemania, Francia
Liberales	Mercado como criterio de asignación, baja desmercantilización, gasto social modesto y concentrado en grupos vulnerables	Reino Unido, Suiza
Rudimentarios	Bajo apoyo estatal y regímenes familiaristas, con obligaciones familiares fuertes y redes informales que compensan la provisión estatal débil	España, Italia, Portugal
Latinoamericanos con mayor protección del Estado	Mayor protección relativa del Estado en la distribución del bienestar, aunque estratificados y con diferencias entre ellos en la asignación estatal o mercantil. Alto familiarismo en la provisión del bienestar	Brasil, Uruguay, Chile, Cuba

Fuente: elaboración propia a partir de Esping Andersen, 1993; Escobedo y Wall, 2015 y Martínez Franzoni, 2008

Para lograr este objetivo se llevó a cabo un análisis documental a partir de fuentes secundarias, particularmente reportes y sistematizaciones especializadas en las licencias

parentales y en la protección del derecho al trabajo y al cuidado de madres y padres, entre las que se destacan:

1. Reporte de la OIT *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*, publicado en 2014, que sistematiza la información disponible sobre los principales permisos para el cuidado (maternidad, paternidad y parentales) para 185 países. La principal ventaja de esta fuente es la gran cantidad de países relevados, lo que ofrece un panorama que permite comparar el avance de las políticas de licencias en las distintas regiones del mundo y contextualizar el caso uruguayo en la región latinoamericana y en el mundo. Su desventaja es que no recoge las últimas modificaciones en este campo, que se ha vuelto bastante dinámico en los últimos años, ya que no se cuenta con una publicación más reciente.
2. El *Reporte Anual de la Red Internacional de Investigación sobre Políticas de Licencias* (número 16), publicado en 2020 (Koslowski *et al.*, 2020). Si bien este reporte abarca menos países (45) recoge información más reciente (2020) y da cuenta de las discusiones teóricas actuales de la literatura especializada. Esta fuente presenta gran valor para los objetivos de esta tesis, ya que provee perfiles de los sistemas de licencias en una importante cantidad de países y un análisis de las principales tendencias observadas en estos permisos (maternidad, paternidad y parentales) en los últimos años, realizado por investigadores especializados en la materia. Su actualización continua permite contar con los últimos datos disponibles, por lo que ofrece el panorama más actualizado posible. Cabe destacar que estos informes anuales incluyen el caso de Uruguay, dado que la tutora y autora de esta tesis integran esta Red y elaboran el perfil de Uruguay.

Las ventajas de utilizar estas fuentes secundarias para ser analizadas con base en las dimensiones teóricas definidas en esta investigación radican en que permiten acceder a un amplio abanico de experiencias de diversos sistemas de licencias parentales, a sus impactos en el uso paterno y a los más recientes desafíos que se plantean en Europa, aun en los países más avanzados, en términos del logro de la igualdad de género en la utilización de este tipo de permisos.

Esta estrategia facilita la comparación de esas licencias en distintas regiones como Europa y América Latina, que muestran una importante brecha temporal en la

implementación de este tipo de licencias. El análisis de datos producidos en otros contextos por expertos/as en la materia mejora la comprensión del fenómeno bajo estudio y fortalece los argumentos de la investigadora. La prolífera producción de artículos académicos y de informes comparados sobre estas licencias desarrollada en los últimos años ha permitido contar con una visión bastante profunda sobre los sistemas que han mostrado mayor evidencia de aumentar el uso paterno de las licencias. Al mismo tiempo, ha permitido identificar las principales dimensiones a ser analizadas en los sistemas de licencias debido a su influencia en un mayor o menor uso paterno.

Para la dimensión sobre los impactos en las relaciones de género en el cuidado se utilizaron sistematizaciones específicas e investigaciones comparadas sobre los impactos del uso de las licencias parentales de padres que quedan a cargo del cuidado de los bebés durante la jornada laboral de las madres bajo distintos sistemas de permisos (O'Brien y Wall, 2017).

Para alcanzar el objetivo específico 2, que buscaba **cuantificar el uso de las licencias parentales de los trabajadores y trabajadoras en Uruguay de acuerdo a variables sociodemográficas, así como las razones de uso, las valoraciones de padres y madres trabajadores/as sobre estas licencias y los impactos en el empleo e ingresos** se utilizó una estrategia cuantitativa a partir de dos fuentes.

En primer lugar, se utilizaron los registros administrativos del BPS, organismo encargado de recibir las solicitudes de los subsidios de maternidad, paternidad y medio horario y de ejecutar los pagos correspondientes. El BPS publica mensualmente los beneficiarios de los tres subsidios (maternidad, paternidad y medio horario por cuidados) en su sitio web de Indicadores de la Seguridad Social⁴ en planillas Excel con el número de beneficiarios para cada mes desde la puesta en implementación de estos subsidios (2013) y cuenta además con cuatro informes específicos sobre la evolución en el uso de estas licencias (Santos, 2014 y 2016; Bene, 2017; BPS, 2019).

Las ventajas de esta fuente para los objetivos de esta tesis doctoral radican en que se cuenta con el total del universo de trabajadores/as que accedieron a estos tres subsidios (licencia por maternidad, paternidad y medio horario por cuidados), lo que permitió conocer con exactitud cuántos subsidios de cada uno de los tres tipos fueron pagados en cada año y la distribución por sexo de los usuarios del medio horario. Además, esta fuente

⁴ Disponible en <https://www.bps.gub.uy/1944/indicadores-de-la-seguridad-social.html>.

permitió conocer la proporción de usuarios de licencias por paternidad en relación con las de maternidad, y la proporción de usuarios del medio horario en relación con las licencias por maternidad, lo cual informa acerca de si hay subutilización de este nuevo instrumento.

Su principal desventaja es que estos registros no son construidos con fines de investigación y no incluyen variables de interés teórico sobre los usuarios. Por ejemplo, no registran variables sociodemográficas que permitan definir un perfil de las y los usuarios respecto su nivel socioeconómico, su nivel educativo o su ocupación principal. La información relevada responde a las necesidades administrativas del BPS para efectuar los pagos y es limitada. Sin embargo, la publicación mensual de estos indicadores permite hacer cálculos anuales y conocer la evolución de la solicitud de estos tres subsidios.

La segunda fuente utilizada para abordar el objetivo específico 2 es la Encuesta de Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado, que también permitió abordar el objetivo específico 3 que buscaba **indagar en los elementos que favorecen y en las barreras que impiden un mayor uso de la licencia parental por parte de los varones (medio horario por cuidados).**

La Encuesta de Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado

Esta encuesta constituye uno de los componentes empíricos centrales de esta tesis y, como ya se mencionó fue implementada en 2017 por el Grupo Sociología de Género de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República (Grupo CSIC I+D) con el apoyo de la Secretaría Nacional de Cuidados del MIDES, el MTSS, la OIT y ONU Mujeres. Frente a la escasez de información acerca de un fenómeno nuevo, dado que en el caso de la licencia parental se trataba de un instrumento novedoso en el país, y ante la poca información que se podía obtener de los registros administrativos del BPS, se decidió implementar una encuesta representativa de la población que había tenido derecho al uso de estas licencias. La encuesta es un instrumento que se define ante todo por dos aspectos: utiliza un cuestionario estructurado como principal instrumento de relevamiento de la información y se aplica a una muestra que pretende representar a la población objeto de estudio (Alvira Martín, 2004).

Se entiende que esta técnica es la apropiada para describir el comportamiento de las variables que podrían estar asociadas al uso de las licencias, así como para conocer las opiniones y valoraciones de la población sobre estos instrumentos, sus razones para usarlos o no usarlos, los impactos en el empleo e ingresos así como sus concepciones sobre los

roles de género en los cuidados. La encuesta permite captar suficiente información de muchos casos o unidades de análisis, lo cual es una ventaja frente a otros métodos (Alvira Martín, 2004). Asimismo, esta técnica resultó adecuada para esta investigación porque se asume que las decisiones y valoraciones vinculadas a la articulación entre el empleo y los cuidados ante la llegada de un hijo están presentes en la cotidianeidad de la población objeto de estudio y por tanto no resultaron forzadas o impuestas por las investigadoras.

La encuesta se propuso conocer el uso de las nuevas licencias para el cuidado implementadas a partir de la Ley n.º 19.161, colocando el foco fundamentalmente en el uso y las razones de uso del instrumento más innovador que correspondía a la nueva licencia parental (el medio horario por cuidados). Es por ello que se denomina *de licencias parentales*, aunque esta denominación se ajusta conceptualmente solo para la licencia de medio horario por cuidados. Buscó identificar los factores que favorecen u obstaculizan el uso del medio horario por parte de las madres y los padres, por lo que indagó en las razones por las que las mujeres son, en su gran mayoría, quienes hacen uso ellas. Se trató de una encuesta telefónica representativa de la población potencialmente usuaria de las licencias que establecía la Ley n.º 19.161. El universo de la encuesta se compuso de varones y mujeres, mayores de 18 años, de todos los niveles socioeconómicos, residentes en todo el país, que debían ser personas ocupadas en el sector privado (asalariadas privadas, cuentapropistas con o sin local e inversión, patronos, miembros de cooperativas de producción) que aportaran al BPS y que tuvieran hijos de entre cero y cuatro años de edad (por ende, potenciales usuarios de las licencias). La unidad de análisis y de observación coincide y es cada trabajador/a privado con aportes al BPS al momento de ser padre/madre y con al menos un hijo mejor de cuatro años.

La muestra fue de tipo aleatoria estratificada por sexo, edad y departamento y con cuotas por compañía telefónica, y se conformó con parámetros poblacionales de personas con hijos en esos tramos etarios provenientes de la ECH del INE. La muestra relevó mil casos con un nivel de confianza del 95 % y un margen de confianza de +/- 3,1 % y su área geográfica abarcó todo el país urbano.

Las dimensiones indagadas en esta encuesta fueron: a) Conocimiento y valoraciones sobre las nuevas licencias para el cuidado, b) Uso de las nuevas licencias para el cuidado, c) Razones de uso de las nuevas licencias para el cuidado, d) Consecuencias del uso de las licencias en el empleo e ingresos, e) Estrategias de cuidado utilizadas luego de las licencias, f) Continuidad de las trayectorias laborales, g) Representaciones sociales de

género y cuidados, h) Condiciones laborales al momento del nacimiento e i) Datos sociodemográficos e integración del hogar.

Estas dimensiones, así como las preguntas utilizadas, se definieron tomando como referencia el proyecto de investigación *El uso social de los permisos parentales en España* desarrollado por el Grupo de Investigación Análisis del Cambio Familiar de la Universidad Autónoma de Madrid coordinado por Gerardo Meil, con quien el Grupo Sociología de Género mantiene estrecha relación. Se buscó utilizar las mismas preguntas siempre que fuera posible con el objetivo de futuros análisis comparativos.

Las principales ventajas de esta fuente son las siguientes: en primer lugar, se trató de una encuesta diseñada e implementada por el Grupo Sociología de Género de la Facultad de Ciencias Sociales (Udelar), que la autora de esta tesis integra y fue diseñada partiendo del enfoque teórico que la guía. En segundo lugar, la encuesta responde directamente a dos de los objetivos específicos de esta tesis. Por un lado, contó con preguntas específicas sobre el uso de las licencias, las razones de uso, sus impactos en el empleo e ingresos y las valoraciones que los padres y madres trabajadores/as realizan de las licencias (objetivo específico 2). Por otro lado, permitió alcanzar el tercer objetivo específico, ya que incluyó preguntas concretas sobre las razones de no uso por parte de los padres y de uso por parte de las madres, así como preguntas sobre las percepciones sobre los roles de género y cuidados, y sobre sus opiniones acerca de para quién estaba dirigida fundamentalmente esta licencia parental. En tercer lugar, al tratarse de una muestra representativa, sus resultados pueden ser generalizados al total de la población potencialmente usuaria de las licencias, y ofrecen evidencia empírica para comprender los factores que obstaculizan un mayor uso por parte de los varones del medio horario y poder realizar contribuciones hacia un mejor diseño de la política.

Como desventaja hay que mencionar que si bien la muestra contó con los suficientes casos como para conocer el perfil sociodemográfico de las y los usuarios de las licencias por maternidad y paternidad, y de las usuarias del medio horario, no sucedió lo mismo con los usuarios varones del medio horario. Como estos son una proporción muy pequeña de la población, el número de casos de padres usuarios del medio horario incluidos en la muestra no permitió plantear afirmaciones sobre su perfil con significación estadística. Para ello, se hace necesario solicitar al BPS una base de datos que permita identificar a todos los padres usuarios del medio horario para ubicarlos y contar con suficientes casos. Esto hubiese sido de gran utilidad, y lo es para futuras investigaciones, dado el porcentaje tan bajo de padres

usuarios. Sería muy útil contar con un perfil cuantitativo de estos padres para conocer cuáles son los factores que favorecen este uso y cuáles son sus motivaciones e impactos. Sin embargo, esto requiere de una fuerte voluntad política, ya que demanda utilizar bases de datos con identificación de las personas, que son elaboradas con otros fines y que, por lo tanto, precisan de autorizaciones a un alto nivel de los organismos del Estado competentes, que prioricen la utilidad de esta información.

Como se verá más adelante, a pesar de no contar con esta caracterización cuantitativa, sí se contó con algunos antecedentes cualitativos sobre estos padres (Tansini, 2017; Doyenart *et al.*, 2017) y también se consideró un estudio exploratorio que buscó caracterizarlos a partir de los registros administrativos del BPS (Batthyány, Genta y Perrotta, 2015b). Estos antecedentes permitieron elaborar ciertas hipótesis sobre su perfil, que sería muy pertinente confirmar en futuros estudios cuantitativos.

El análisis de los datos de la Encuesta de Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado es de naturaleza descriptiva-bivariada y se utilizó para su análisis el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales IBM® SPSS.

El último objetivo consistía en **contribuir con conocimiento que colabore a una mejora del diseño de la política uruguaya de licencias parentales, para que esta logre un mayor impacto en el uso paterno y consecuentemente en la corresponsabilidad de género en los cuidados**. El logro de este objetivo, que se aborda en las recomendaciones a la política en el apartado de conclusiones, implicó integrar los resultados de las anteriores fases de la investigación cualitativa y cuantitativa. La elaboración de la tipología de sistemas de licencias contribuyó a una mayor comprensión de los resultados cuantitativos sobre el uso de las licencias parentales principalmente por parte de las mujeres en Uruguay y las barreras al uso de los varones, y colaboró con la caracterización del sistema uruguayo, la identificación de sus debilidades y fortalezas desde la perspectiva de género y la elaboración de las recomendaciones de mejora al diseño de la política.

5. TIPOLOGÍA DE SISTEMAS DE LICENCIAS PARENTALES

Este capítulo aborda el primer objetivo específico de la tesis relativo a la construcción de una tipología de los sistemas de licencias parentales, sobre la base de las experiencias europeas y latinoamericanas en relación con su promoción e impacto en el involucramiento paterno en los cuidados que permita ubicar en este marco analítico al sistema uruguayo. Antes de presentar la elaboración de esta tipología, se presentarán las principales tendencias internacionales así como para la región latinoamericana sobre estas licencias.

5.1 Tendencias internacionales

El presente apartado presenta una sistematización sobre el estado actual de las licencias por maternidad, paternidad y parentales en el mundo a partir del informe de la OIT editado en 2014 *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*. En esta publicación la OIT sistematiza la información disponible sobre las principales licencias para el cuidado para 185 países, que se complementa con la que ofrece la Red Internacional de Investigación sobre Políticas de Licencias en su último reporte anual (Koslowski *et al.*, 2020) que, si bien abarca menos países (45), recoge información más reciente y da cuenta de las discusiones teóricas actuales de la literatura especializada.

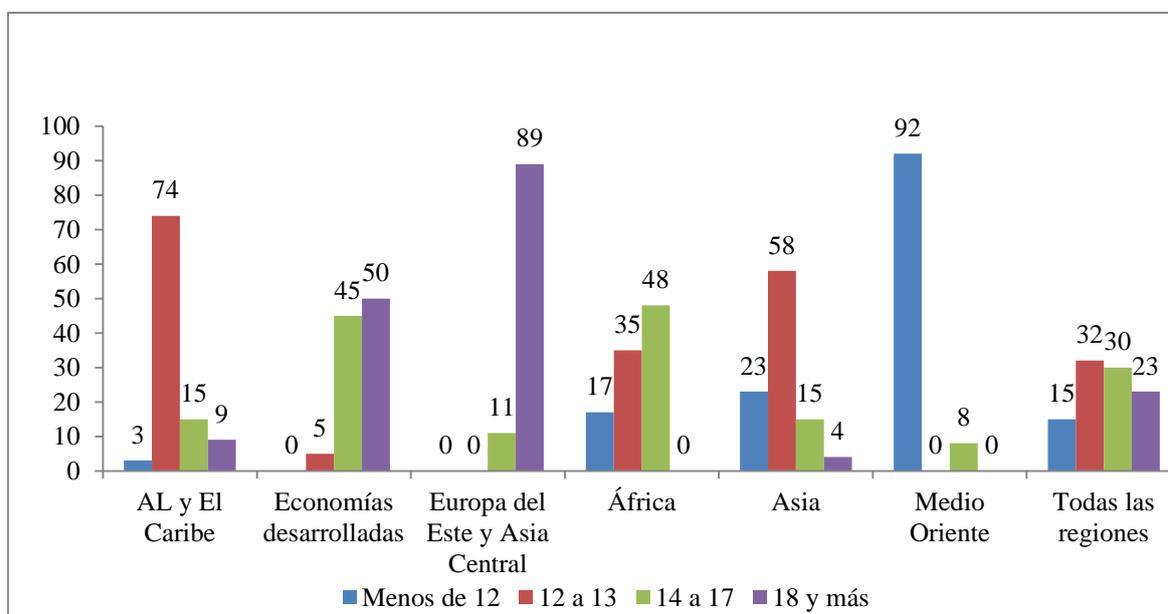
La licencia por maternidad es el permiso con mayor extensión en el mundo. El 34 % de los países cumple plenamente con los requisitos del Convenio sobre Protección de la Maternidad del año 2000 (n.º 183) y con la recomendación que lo acompaña (n.º 191) en tres aspectos clave: concede al menos catorce semanas de licencia, el monto de las remuneraciones no es inferior a dos tercios de los ingresos de la mujer anteriores al parto y se financia mediante un seguro social o con fondos públicos. Con relación al pago, solo dos de los 185 países estudiados no prevén retribuciones obligatorias durante la licencia de maternidad (Papúa Nueva Guinea y EEUU). Más de la mitad de los países financian la retribución mediante la seguridad social, reduciendo así la responsabilidad del empleador. Sin embargo, en la mayor parte, las prestaciones son insuficientes desde el punto de vista financiero y de su duración.

De los 185 países estudiados, el 53 % cumple con la norma de la OIT de la licencia de catorce semanas como mínimo. Las duraciones promedio más prolongadas de la licencia de maternidad se registran en Europa Oriental y Asia Central (casi 27 semanas), y en las

Economías desarrolladas (21 semanas). La media regional más breve tiene lugar en Medio Oriente (9,2 semanas). En las economías desarrolladas, solo el 5 % de los países otorgan menos de catorce semanas y ninguno menos de doce. En el caso de América Latina y El Caribe, la tendencia es opuesta, el 74 % de los países brinda entre doce y trece semanas de licencia maternal, que, sumados al 3 % que otorga menos de doce semanas, alcanza un 77 % de países de la región que no cumplen el piso establecido por OIT de catorce semanas.

Con relación al pago, la OIT recomienda un monto equivalente a al menos dos tercios de los ingresos anteriores, o una cantidad comparable si se utilizan otros métodos para determinar las prestaciones en efectivo, que debe prolongarse como mínimo durante catorce semanas. A partir de un subconjunto de 167 países comparables, el informe indica que el 45 % (74 países) paga montos equivalentes a al menos dos tercios de los ingresos anteriores de la mujer durante mínimo catorce semanas, y dentro de ellos 61 países remunerar al 100 % en función de los ingresos anteriores al parto durante catorce semanas por lo menos. Finalmente, en el restante 55 % la licencia de maternidad se paga con un monto inferior a los dos tercios los ingresos anteriores o durante un período inferior a catorce semanas y en dos países la licencia no es remunerada.

*Gráfico 3.
Duración legal del permiso por maternidad, por región, 185 países, 2013, en porcentaje*



Fuente: OIT, 2014

La OIT no recomienda el sistema de responsabilidad del empleador debido a que atenta contra los intereses de las trabajadoras. Al recaer la carga financiera sobre los

empleadores, surge la posibilidad de discriminación contra la mujer. En muchos casos, esto se traduce en la no contratación de mujeres en edad reproductiva. Respecto a este punto, las fuentes de financiación más comunes para las retribuciones de la licencia por maternidad son a través del régimen contributivo o a través de un pago directo del empleador, pero también hay países que combinan las dos fuentes. De los 185 países estudiados por la OIT, la mayoría (58 %) paga las licencias maternales mediante sistemas de seguridad social nacionales, en el 25 % de los casos el pago corre exclusivamente por cuenta del empleador, mientras que en el 16 % restante el costo se reparte entre el empleador y el sistema de seguridad social. En los países de Europa Oriental y Asia Central, al igual que en el 88 % de las economías desarrolladas, quien asume toda la responsabilidad financiera es el sistema de seguridad social. El sistema de responsabilidad del empleador es más común en África, Asia y Medio Oriente.

En este informe, la OIT también alerta sobre el alcance de la cobertura de la licencia maternal en la legislación y en la práctica, señalando que es preciso distinguir entre cuántas trabajadoras tienen el derecho legal a la protección de la maternidad y cuántas efectivamente pueden ejercerla. Entre los factores que explican las brechas en la cobertura se menciona el desconocimiento de las mujeres sobre sus derechos, la limitada capacidad contributiva, los retos de los sistemas de seguridad social, la aplicación inadecuada, las prácticas discriminatorias, la informalidad y la exclusión social. Se señalan asimismo importantes diferencias entre las regiones estudiadas: casi el 80 % de las trabajadoras carentes de protección están en África y Asia, regiones con mayor prevalencia del sistema de responsabilidad del empleador y de trabajo informal, y donde los índices de mortalidad materna y mortalidad infantil siguen siendo muy elevados.

Muchos países especifican las categorías de trabajadoras no cubiertas por la licencia de maternidad remunerada, como las trabajadoras autónomas (en particular, cuentapropistas y trabajadoras familiares), trabajadoras domésticas, agrícolas, mujeres que realizan un trabajo atípico (a tiempo parcial, temporario o eventual), mujeres de pequeñas y medianas empresas y trabajadoras migrantes. Sin embargo, se señalan avances en la incorporación de estas trabajadoras no protegidas en un número cada vez mayor de países. En 54 países las trabajadoras domésticas gozan de la protección de leyes relativas a la licencia de maternidad en las mismas condiciones que las demás trabajadoras, en conformidad con el artículo 14 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (n.º 189).

Por su parte, en el reporte anual 2020 de la Red Internacional de Investigación sobre Políticas de Licencias se analiza la flexibilidad de la licencia por maternidad, un factor identificado como relevante en los estudios comparativos, ya que incide en el uso que se le da a estos permisos. El informe indica que en los 45 países analizados la flexibilidad es escasa en la licencia por maternidad, siendo la licencia total o parcial obligatoria en la mayoría de los países. La flexibilidad en el uso toma principalmente la forma de elegir cuándo las mujeres pueden comenzar a tomar la licencia y cuánto tiempo de licencia pueden tomar antes y después del parto. En varios países, las mujeres pueden tomar más licencia si tienen un parto múltiple o una complicación médica. Otra dimensión de la flexibilidad observada en algunos países es la habilitación a que las madres transfieran parte del período de licencia de maternidad a los padres, ya sea en ciertas circunstancias extremas (como la muerte o una enfermedad grave) o como norma, es decir, sin circunstancias excepcionales (Koslowski *et al.*, 2020).

Desde hace unos años, estos reportes indican dos tendencias al analizar los tipos de licencias por maternidad: una refiere a que el concepto tradicional de *licencia de maternidad* destinado principalmente a las mujeres es el más difundido, relacionado con el embarazo, el parto y los primeros meses de maternidad y a que se concibe como una medida de salud y bienestar. Su carácter obligatorio de al menos parte de la licencia de maternidad en muchos de los países refleja esta orientación. Otras licencias disponibles para mujeres, principalmente licencias parentales, son adicionales y están disponibles por igual para mujeres y varones. Siguiendo esta tendencia, puede afirmarse que las mujeres tienen derecho a más tiempo de licencia en general que los varones al sumar estas dos posibilidades. Una segunda y más reciente tendencia refiere al distanciamiento de la noción de *licencia por maternidad*, ya sea moviéndose hacia una licencia que puede transferirse, al menos en parte, a los padres en circunstancias normales, o hacia abandonar la *licencia por maternidad* por una *licencia parental* genérica, generalmente con períodos designados solo para madres y solo para padres (Blum *et al.*, 2018; Koslowski *et al.*, 2020).

Con relación a la licencia por paternidad, la OIT señala que sus disposiciones son cada vez más habituales y reflejan la evolución en las nociones acerca de la paternidad responsable. El derecho obligatorio a la licencia por paternidad rige en el 46,7 % de los países sobre los que se disponía de información (78 en 167). Se observa un aumento en este sentido, ya que en 1994 era de 28 %. Las regiones donde se registró el mayor aumento

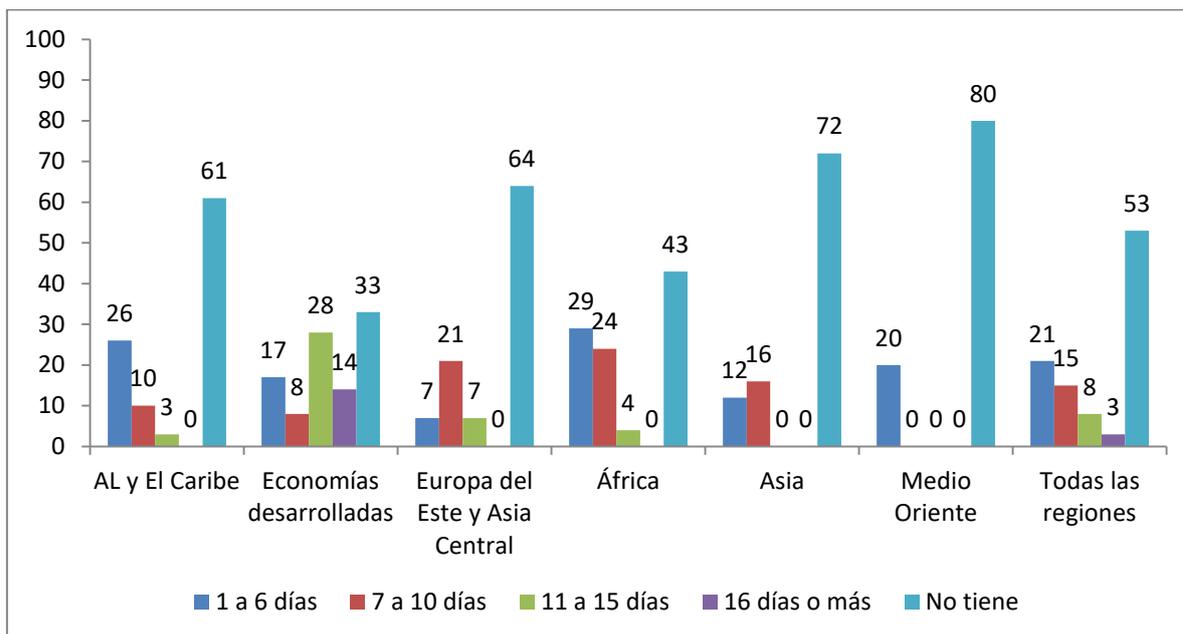
en la concesión de la licencia desde 1994 son Europa Oriental y Asia Central, las economías desarrolladas y América Latina y el Caribe. En el 90 % de los casos la licencia es remunerada. De dicho porcentaje, 45 países (57 %), 24 de los cuales son de África, se caracterizan por el predominio del sistema de responsabilidad del empleador. Solo 22 países (28 %), sobre todo en las economías desarrolladas (15 de 24 países), cuentan con un sistema de remuneración a través de la seguridad social, y tres cuentan con un sistema mixto. Es así que, mientras que las licencias por maternidad se financian mayoritariamente por sistemas de seguridad social nacionales (58 %), esto sucede con el 28 % de los países con licencias por paternidad y por tanto estas son en su mayoría costeadas por los empleadores, mecanismo que como se señaló no es recomendado por la OIT porque puede imponer barreras al uso por parte de los padres al generar un costo en los empleadores.

Resulta llamativo que la OIT no haya establecido normas sobre la licencia por paternidad hasta la fecha, aunque el informe señala que hay una mención al respecto en la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009, en la que se reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los varones y a las mujeres y se insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad o parental, y prever incentivos para que los varones las aprovechen.

La licencia por paternidad es más habitual en las economías desarrolladas y en África y su duración es variada, aunque mayoritariamente no supera las dos semanas. En casi todos los países que la conceden, el padre tienen la posibilidad de decidir si gozar o no de su derecho. De esta forma, para 2014, solo era obligatoria en Chile, Italia y Portugal.

Gráfico 4.

Duración legal del permiso por paternidad, por región, 167 países, 2013, en porcentaje



Fuente: OIT, 2014

En el reporte 2020 de la Red Internacional de Investigación sobre Políticas de Licencias, se menciona que en todos los países existen diferentes dimensiones de flexibilidad en la implementación de la licencia por paternidad. Sus formas más comunes se relacionan con el período durante el cual se puede tomar la licencia y con respecto a los derechos a tiempo adicional para nacimientos múltiples. En tres países analizados en este reporte (Bélgica, Italia y Portugal), es obligatorio que los padres disfruten de parte o de la totalidad de su permiso de paternidad (Koslowski *et al.*, 2020).

Sobre las licencias parentales, el informe de OIT señala que en el 39 % de los países estudiados (66 en 169) había disposiciones relativas este tipo de licencias, sobre todo en las economías desarrolladas, Europa Oriental y Asia Central y muy rara vez en otras regiones. Lo habitual es que la licencia parental se ofrezca como derecho compartido (familiar) y son las mujeres quienes principalmente hacen uso de ella. El índice de utilización de la licencia por parte de los varones es bajo, en especial si la licencia no es remunerada.

La Recomendación n.º 191 (que acompaña al Convenio n.º 183) y la n.º 165 (que acompaña al Convenio n.º 156) contienen disposiciones sobre la licencia parental. Sin embargo, ambos instrumentos dejan a criterio de los países la determinación de la duración, la remuneración y demás aspectos pertinentes. Por lo tanto, puede observarse que

la OIT ha puesto más énfasis en regular la protección hacia la maternidad en el trabajo que la paternidad involucrada.

Los sistemas de licencia parental varían considerablemente en cuanto a elegibilidad, pago, duración, flexibilidad en el uso, edad del hijo y transferibilidad entre los progenitores. En términos generales, la licencia parental es más prolongada que la de maternidad, aunque la remuneración suele ser inferior o nula. Casi todas las economías desarrolladas (35 de 36) cuentan con licencia parental así como los 16 países de Europa Oriental y Asia Central. En África, al igual que en Oriente Medio, solo cinco países cuentan con este tipo de licencia de larga duración y no remunerada y en Asia solo tres. Finalmente, de los 31 países de América Latina y el Caribe estudiados en este informe de OIT, se menciona que solo Chile y Cuba prevén la licencia parental. Como se observa, este informe no contempla la normativa aprobada en 2013 en Uruguay, a pesar de haber sido publicado en 2014, ya que la información sistematizada proviene de su base de datos, que abarca hasta 2012. El medio horario por cuidados aprobado para los trabajadores del sector privado en Uruguay desde 2013 se considera como una licencia parental, aunque solo se pueda tomar a tiempo parcial, porque comparte sus principales características: se toma luego de finalizada la licencia maternal, puede ser usada por padres y madres y posibilita que estos dediquen tiempo al cuidado (Blofield y Martínez Franzoni, 2014a; Blum *et al.*, 2018; Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2018; Koslowski *et al.*, 2020). El caso uruguayo será abordado en profundidad en el capítulo 6.

La licencia parental es remunerada en más de la mitad de los países donde se concede (36 de 66), todos los cuales son economías desarrolladas o pertenecen a Europa Oriental y Asia Central, excepto Chile y Cuba. Solo 18 de ellos ofrece remuneraciones equivalentes a dos tercios o más de los ingresos anteriores de la persona trabajadora, mientras que los restantes países ofrecen un nivel de remuneración inferior, como prestaciones de monto fijo. Allí donde la licencia es remunerada, la financiación procede de los sistemas de seguridad social o de la tributación general, en especial cuando el monto no guarda relación con los ingresos. La OIT indica que trabajadores de ambos sexos suelen preferir licencias bien remuneradas aunque no sean prolongadas, combinadas con modalidades de trabajo que contemplen las responsabilidades familiares y servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad que contemplen sus necesidades y las de sus hijos/as (OIT, 2014).

De acuerdo a la Red Internacional de Investigación sobre Políticas de Licencias todos los Estados miembros de la UE deben proporcionar al menos cuatro meses de licencia parental por cada padre, según los términos de la Directiva 2010/18/UE, que define esta licencia como el derecho de varones y mujeres para «cuidar al niño hasta una edad determinada». No se especifican requisitos de pago o flexibilidad, pero la licencia parental se define como «un derecho individual y en principio no transferible», aunque la directiva agrega que «los estados miembros pueden hacerla transferible» (Blum *et al.*, 2018; Koslowski *et al.*, 2020). Según este reporte, todos los países europeos estudiados menos Suiza (que no es miembro de la UE) conceden licencia parental (Blum *et al.*, 2018; Koslowski *et al.*, 2020).

La flexibilidad en las licencias parentales puede tomar varias formas, entre las que es posible tomar la licencia a tiempo completo o parcial, tomar licencia en un bloque continuo o en varios bloques más cortos, tomar períodos más largos de licencia con remuneraciones más bajas o períodos más cortos con remuneraciones más altas, transferir los derechos de licencia a cuidadores/as que no sean los padres, usar toda o parte de la licencia a elección de los padres hasta que su hijo alcance una cierta edad, tomar licencia adicional en caso de nacimientos múltiples u otras circunstancias y tomar ambos padres al mismo tiempo parte o toda la licencia parental (Blum *et al.*, 2018; Koslowski *et al.*, 2020).

También se indica que se han introducido varias medidas para alentar a los padres a utilizar el permiso parental. En su mayoría, se trata de derechos total o parcialmente individualizados, de modo que los padres que no utilizan su *cuota* la pierden, ya que la licencia no utilizada no se puede transferir a la pareja. Otro enfoque es ofrecer alguna forma de bonificación (por ejemplo, licencia adicional) si ambos padres toman un permiso parental. De los 45 países analizados en este reporte once ofrecen tal bonificación. Por ejemplo, Alemania extiende la licencia remunerada por dos meses si los padres varones toman por lo menos dos meses de licencia parental y Japón tiene un sistema bastante similar, en el que se pueden tomar dos meses adicionales de licencia si ambos padres usan parte de su derecho a la licencia. Portugal ofrece una bonificación a las familias en las que el padre comparte parte de la licencia parental inicial (antes licencia por maternidad) y obliga a los padres a tomarse tres semanas de licencia.

Una dimensión interesante que se analiza en estos reportes (Blum *et al.*, 2018; Koslowski *et al.*, 2020) refiere a la coordinación entre los diversos tipos de políticas de cuidado, especialmente en lo que refiere a la continuidad de las licencias y a los derechos

de acceso a un centro de cuidado en la primera infancia. Sobre este punto, que resulta crucial para la articulación entre los cuidados y el trabajo remunerado, el informe 2020 señala que treinta de los 45 países garantizan el derecho a acceder a un centro de cuidado en la primera infancia, pero en la mayoría de los casos este derecho rige a partir de los tres años de edad o más. El derecho para menores de tres años a menudo se limita al acceso en un servicio de tiempo parcial. Solo siete países tienen un derecho establecido de acceso a un centro de cuidado antes de los tres años: a los dos años y medio en Bélgica, y a los doce meses o menos o al final de la licencia parental en seis países: Dinamarca, Finlandia, Malta, Noruega, Eslovenia y Suecia, con lugares disponibles de jornada completa en todos los casos, excepto Finlandia, donde este derecho no es necesariamente a tiempo completo. En otros siete países existe el derecho para niños menores de tres años, pero se informa que la escasez de lugares lleva a que en la práctica el derecho no se ejerza hasta alrededor de los tres años. Por lo tanto, solo en aquellos países con derechos efectivos para el grupo de edad más pequeño (menores de tres años) se puede considerar que las políticas están diseñadas para garantizar que no haya una brecha entre el final de la licencia bien pagada y el acceso a un centro de cuidado. En el resto de los países analizados la brecha es de doce a 53 meses, mientras que en otros no se reconoce un derecho a acceder a estos centros, todo lo cual muestra la falta de coordinación existente entre estas dos áreas clave de las políticas de cuidado.

En síntesis, las tendencias internacionales sobre las licencias parentales dan cuenta de una consolidación del derecho de las madres a contar con tiempos específicos de licencia, los que en su gran mayoría se denominan *licencia por maternidad* pero que comienzan en algunos países a ser denominados *licencias por nacimiento o por cuidados de uso exclusivo de las madres*. Este derecho está más consolidado de acuerdo a estos informes y por lo general las madres tienen más tiempos definidos como exclusivos que los padres. Asimismo, estas licencias suelen ser remuneradas y costeadas mayoritariamente por sistemas de seguridad social nacionales. Al respecto, parecería que la OIT ha puesto más énfasis en recomendar a los países regulaciones sobre los tiempos y características de las licencias por maternidad.

El derecho de los padres al cuidado, garantizados a través de tiempos de licencias por paternidad está menos consolidado en el mundo, ya que más de la mitad de los países estudiados no cuenta con estos instrumentos, si bien la tendencia indica que esta proporción tiende a disminuir. En la mayoría de los casos son remuneradas pero suelen ser

costeadas por los empleadores, es decir sin que el Estado las asuma dentro de su sistema de seguridad social. En cuanto a la duración, lo más frecuente es que no superen las dos semanas y, además, que su uso sea voluntario.

Las licencias parentales son menos frecuentes ya que 61 % de los países no cuenta con estos instrumentos y la tendencia en el mundo es a que sean períodos más extensos que las licencias por maternidad, aunque la remuneración suele ser inferior o nula. Este tipo de instrumentos está más extendido en las economías desarrolladas: en Europa, por ejemplo, es muy frecuente a partir de regulaciones de la UE. Sin embargo, la existencia de incentivos para promover el uso paterno de estos períodos no está extendida y, en consecuencia, suelen ser usados mayoritariamente por mujeres.

5.2 Tendencias en América Latina

En lo que sigue se abordarán la evolución y las tendencias de las licencias por maternidad, paternidad y parentales en la región latinoamericana. Un reciente documento de la CEPAL elaborado por María Nieves Rico y Claudia Robles (2016) analiza la institucionalidad de las políticas de cuidado en América Latina y ofrece una sistematización de las licencias para cuidados de la región. El informe señala que el diseño de las licencias en la región perpetúa una comprensión del cuidado acotado a las primeras semanas de vida del niño o la niña, cuya responsabilidad sigue asociada primordialmente a la madre. Ejemplo de ello son las acotadas licencias por paternidad y, en especial, la baja consideración de licencias parentales que impulsen la corresponsabilidad efectiva del cuidado entre padres y madres. Las autoras destacan las experiencias de Chile y Uruguay en cuanto a la posibilidad de que las licencias parentales puedan ser tomadas por el padre o la madre, aunque advierten sobre la necesidad de indagar el grado en el cual los padres efectivamente hacen uso de estas licencias (Rico y Robles, 2016).

De acuerdo al estudio, las licencias maternas son el instrumento con mayor presencia en los países de la región, el cual, como advierten las autoras, está atado a la situación laboral de las mujeres. Mencionan una amplia diversidad de instrumentos, muchos de los cuales operan sobre la base de criterios y coberturas muy restringidas. Señalan que es una prioridad determinar las brechas de cobertura de estos servicios respecto a la demanda. Enfatizan en las brechas de protección social que enfrentan quienes tienen empleos informales en su acceso a políticas de tiempos para cuidar. Este es un asunto de preocupación en la literatura que comienza a manifestarse con creciente atención

en la discusión regional de políticas, pero con medidas concretas relativamente recientes y escasas. Entre estas destacan la experiencia de países que han resguardado el derecho igualitario de las cuidadoras remuneradas en el hogar a la seguridad social, incluyendo licencias remuneradas por maternidad y parentales. Por otra parte, Argentina, Chile y Uruguay han establecido mecanismos diversos para que las trabajadoras informales puedan contribuir a la seguridad social y por este medio acceder a licencias por maternidad o de otro tipo (Rico y Robles, 2016).

Carina Lupica (2018) desarrolla un estudio específico sobre las tendencias actuales de los sistemas de licencia para el cuidado en la región. Con relación a la licencia por maternidad, señala que se ha producido un desplazamiento gradual hacia períodos más largos, mejoras en los niveles de remuneración y evolución de las fuentes de financiamiento desde sistemas que dependían solo del empleador a sistemas mixtos o a cargo de la seguridad social. Todos los países de la región prevén licencias por maternidad e incluso varios las extienden a las madres adoptivas. La mayoría de los países cumplen con el Convenio 183 que indica que las prestaciones relativas a la maternidad deben ser costeadas por el Estado y no por los empleadores. En el 61,8 % de los países analizados por Lupica (21 países sobre un total de 34) las prestaciones económicas durante la licencia por maternidad están exclusivamente a cargo de la seguridad social, en el 29,4 % (diez países) el régimen de financiamiento es mixto (seguridad social y empleadores) y solo en tres países el financiamiento corre exclusivamente por cuenta de los empleadores. Todos los países de la región legislan sobre la protección contra el despido de las trabajadoras por razones relacionadas con la maternidad, fuero que cubre la duración de la licencia de maternidad y, en la mayoría de los casos, también el embarazo y el tiempo de lactancia. Además, la mayor parte de los países garantiza el derecho de la trabajadora a volver al mismo puesto o a uno equivalente tras su licencia de maternidad y prohíbe la exigencia de un examen de embarazo a una mujer que solicita empleo (excepto para actividades de alto riesgo).

Lupica también identifica algunas limitaciones que afectan las posibilidades de las mujeres para desarrollarse plenamente en el ámbito laboral y familiar. En primer lugar, también menciona que la normativa rige solo en el caso de las asalariadas formales, lo que genera grandes exclusiones e inequidades en relación con otras personas que se desempeñan en el sector informal, en pequeñas empresas o en el trabajo doméstico remunerado. En segundo lugar, el marco normativo laboral tiende a centrarse en el

momento del embarazo y la recuperación tras el parto, en un tiempo muy acotado que no permite responder a las demandas de articulación cuando los hijos/as crecen. Además de no cubrir las necesidades de cuidado de los hijos/as de más edad, los marcos legales en la región no incluyen el cuidado de otros miembros de la familia directa, como las personas mayores, enfermas o las personas con discapacidad.

Respecto a la duración de la licencia por maternidad, el 76,5 % de los países analizados (26 países de un total de 34) se encuentra por debajo del límite mínimo de catorce semanas establecido por el Convenio 183 y solo tres países (menos del 10 %) establecen la extensión de la licencia a 18 semanas o más, tal cual se estipula en la Recomendación 191. Sin embargo, es frecuente que las legislaciones nacionales permitan o prescriban cambios en la duración de la licencia de maternidad si durante el embarazo o el parto tiene lugar algún acontecimiento no habitual o inesperado.

Sobre la promoción del cuidado por parte de los varones, Lupica menciona tres elementos que dan cuenta de un rezago en los marcos legales de la región. En primer lugar, estos no tienen el derecho a la protección laboral de la paternidad, por lo que pueden ser despedidos durante la gestación de su hijo/a e incluso después del momento del parto, durante su licencia por paternidad. En segundo lugar, existe una diferencia sustantiva en la duración de los permisos para madres y padres. Mientras que la duración de la licencia por maternidad es de ocho a 26 semanas, la licencia por paternidad es apenas de dos a catorce días. Además, la licencia por paternidad, cuando es remunerada, es principalmente financiada por el empleador y no por la seguridad social, lo que puede dificultar el ejercicio de ese derecho por parte de los varones.

Con relación a las licencias parentales propiamente dichas, también destaca los casos de Cuba, Chile y Uruguay. La autora concluye que la legislación actual en la mayor parte de la región está fuertemente sesgada en términos de género y refuerza la visión tradicional de las mujeres como cuidadoras y los varones como proveedores. Las limitaciones en los permisos para varones reafirman la responsabilidad de la mujer en el cuidado familiar y las tareas domésticas, dificultando su empleabilidad y desarrollo ocupacional, así como el ejercicio efectivo de los varones de una paternidad activa y efectiva (Lupica, 2018).

Blofield y Martínez Franzoni (2014a) estudian el impacto en la equidad de género y en la equidad socioeconómica de las reformas en las políticas de cuidado adoptadas durante el período 2003-2013 en cinco países de la región: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay. Los hallazgos muestran que durante este período han ocurrido más

cambios en los servicios de cuidado y en la regulación del trabajo doméstico que en las licencias para el cuidado. En general, observan mayores avances en aquellas medidas que promueven la equidad socioeconómica que en las medidas atinentes a la igualdad de género y la corresponsabilidad paterna en los cuidados.

Las reformas legales de mayor alcance han tenido lugar en Chile y Uruguay, tanto en términos de su duración como de los criterios de acceso. En los otros tres países, nuevos grupos de mujeres trabajadoras han obtenido acceso a permisos de maternidad a partir de resoluciones judiciales (Brasil y Costa Rica) o reformas legislativas (Argentina).

Las autoras comparan las reformas adoptadas en Chile y el Uruguay respecto a sus implicaciones para la equidad de género. En Chile, la licencia por maternidad se extendió por sobre el piso maternalista, mientras que en el Uruguay se la llevó al piso maternalista en el sector privado. Por su parte, la licencia por paternidad en Uruguay dura al menos el doble que la adoptada en Chile y las licencias paternas son financiadas principalmente por la seguridad social (diez días) y, en menor medida, por quien emplea al trabajador (tres días), mientras que en Chile y en Brasil las financia quien contrata. Por lo tanto, concluyen que la reforma uruguaya es en principio más favorable para la corresponsabilidad paterna que la chilena. En el otro extremo, Argentina es el único de los cinco países que en 2014 aún no ha cumplido con el piso maternalista establecido por la OIT. Además, más allá de los casos de Chile y Uruguay, a pesar de proyectos de ley que proponen extender las licencias por paternidad en Argentina, Brasil y Costa Rica, las licencias paternas continúan siendo mínimas.

Al igual que en el caso europeo, los criterios de elegibilidad también son una dimensión de preocupación. Dada la prominencia de las relaciones laborales informales en la región, las licencias basadas en el empleo han sido particularmente desiguales desde una perspectiva socioeconómica. La evolución de estos criterios indica que los cinco países han modificado las reglas de elegibilidad con vistas a una mayor equidad socioeconómica incluyendo trabajadoras domésticas, temporales y por cuenta propia. Sin embargo, actualmente las trabajadoras informales y que no realizan aportes a la seguridad social, que en general pertenecen a los quintiles de menores ingresos, quedan excluidas del acceso a las licencias (Blofield y Martínez Franzoni, 2014a).

En un artículo reciente, Juliana Martínez Franzoni (2020) analiza la regulación de la paternidad en América Latina y muestra que la mayoría de los países presumen que la paternidad es *complementaria* en lugar de *corresponsable* de la maternidad y definen las

políticas sobre la base de esta postura. Analiza si las regulaciones enfatizan en las dimensiones biológicas, de cuidado o de sustento económico de la paternidad. Para ello, considera tanto las licencias para el cuidado como el derecho de familia, es decir, las normativas que regulan el dinero (la manutención de los hijos) y el cuidado (la custodia) en los casos en que los derechos y obligaciones de los padres se conviertan en puntos de controversia entre madres y padres. El análisis del derecho de familia también permite visualizar las nociones de paternidad y cómo evolucionan en los regímenes de bienestar, es decir si las paternidades se enmarcan en términos legales, biológicos o socioafectivos.

Para la dimensión biológica de la paternidad, analiza quién tiene la responsabilidad respecto a asumir la carga de la prueba de la paternidad y, más específicamente, si los Estados dedican recursos para establecer la presencia o ausencia de un vínculo genético con el presunto padre. Para la dimensión del cuidado considera dos indicadores: la duración y remuneración de la licencia por paternidad y el arreglo de custodia establecido frente a la disolución del vínculo conyugal. Esto es, si se define como norma que la madre sea quien deba quedar a cargo de los niños o si se habilita la custodia compartida o se analiza en cada caso y de acuerdo a la experiencia de cuidados previa a la separación quién debe quedar a cargo del cuidado. Para la dimensión de provisión económica, analiza si la única expectativa respecto a las obligaciones del padre no residente es la provisión de ingresos o si además los padres deben cumplir con tiempo de cuidado.

Dentro del grupo de países con paternidad *complementaria* ubica a Costa Rica, Nicaragua, Brasil, Bolivia, República Dominicana, El Salvador, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay y Perú. La paternidad como complementaria a la maternidad exalta la especialización de roles y la complementariedad radica en la provisión de ingresos por parte de los padres. Las madres reciben apoyo, aunque sea mínimamente, como cuidadoras. La licencia por nacimiento está dirigida principalmente a las madres como cuidadoras únicas o principales. La licencia de paternidad, cuando está disponible, está destinada a que los padres mantengan a sus cónyuges después del nacimiento de un hijo. Suele ser corta y a menudo financiada por los empleadores más que por los Estados. A partir del divorcio o la separación, se presume que las madres son las cuidadoras naturales o más adecuadas y, por lo tanto, la ley establece la preferencia materna. Del padre no residente se espera que proporcione la manutención infantil.

Dentro del grupo de países clasificados como de *corresponsabilidad* entre madres y padres, ubica a Uruguay, Venezuela, Argentina, Chile, Colombia y Cuba. Este grupo se

aleja de la especialización de roles, adoptando la noción de que las madres y los padres proporcionan ingresos y cuidados por igual. Las intervenciones son neutrales en cuanto al género, tanto las madres como los padres se convierten en sujetos de intervención política como cuidadores y sostén de familia. Las licencias por nacimiento son financiadas con fondos públicos y se aplican a madres y padres como cuidadores, a pesar de las considerables diferencias de longitud. La ley deja espacio para que los padres acuerden sobre la custodia física conjunta en lugar de definir la materna. En ausencia del acuerdo de los padres, las sentencias judiciales se alejan de la presunta preferencia materna por la custodia física del menor. Por el contrario, basan su decisión en la práctica real de cuidado de los padres antes de la separación o definiendo la custodia compartida como arreglo parental preferido. Cuando los padres no están de acuerdo, en Uruguay la ley exige una presunción materna limitada para niños de hasta dos años y en Venezuela hasta los siete años. En Uruguay, la ley se basa en un análisis caso por caso para niños mayores de dos años y da importancia a las prácticas de crianza de cada familia. Este es también el caso de Argentina, Chile y Cuba, nuevamente, en la ausencia de acuerdo de los padres.

Uruguay y Venezuela muestran pasos más fuertes hacia la equidad mediante la aprobación de una licencia de paternidad financiada con fondos públicos. Tales leyes no han cedido a la preferencia materna en la custodia, pero combinaron una definición estrecha de esta con la toma de decisiones caso por caso. Los demás países muestran pasos débiles hacia la equidad. Si bien han avanzado en aumentar la capacidad paterna sobre la custodia conjunta, carecen de medidas para garantizar tiempo a los padres para cuidar. Más específicamente, la ley ha eliminado por completo la preferencia materna, pero carece de un camino claro hacia la consideración de los padres como cuidadores, especialmente en comparación con Uruguay y Venezuela (Martínez Franzoni, 2020).

Finalmente, Merike Blofield y Michael Touchton (2020) analizan las reformas de las licencias parentales remuneradas para países de América Latina entre los años 2000 y 2016. Señalan que en Argentina, Brasil, Chile y Uruguay los sistemas de partidos programáticos permitieron que las demandas sociales influyeran en el compromiso del Ejecutivo para buscar reformas políticas a partir de la evidencia y para diseñar políticas que faciliten una mayor participación paterna y equidad social. Los partidos programáticos son aquellos que brindan a los ciudadanos una opción significativa sobre las políticas que llevarán a cabo a través de programas políticos coherentes. Los cuatro países experimentaron múltiples intentos de reformas desde el año 2000 que reflejan la demanda

social, pero solo Chile y Uruguay lograron aprobar las primeras reformas integrales de las licencias en la región extendiendo la duración de las licencias e incluyendo la licencia parental compartida.

De acuerdo a un análisis cuantitativo, evidencian que los factores que más influyeron en dichas reformas fueron el mayor PIB per cápita, la mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral y la existencia de partidos programáticos. Otros factores, como la ideología política del gobierno (si es o no de izquierda), la mayor proporción de mujeres parlamentarias o las presidentas mujeres no han incidido en una mayor probabilidad de reforma de la licencia parental en América Latina. El factor más decisivo para la implementación de estas reformas de acuerdo a su análisis es la institucionalización del sistema de partidos programáticos como agentes colectivos de representación de las preferencias ciudadanas sumado a la importancia que se le brindó a las evidencias provenientes de la academia, lo que condujo a la promoción de la equidad social y de género en el caso de Uruguay y Chile. Este círculo virtuoso entre la generación de conocimiento por parte de la academia feminista y su cercanía y llegada a los actores de gobierno fue ya señalado por Aguirre *et al.* (2014) para el caso de Uruguay.

Blofield y Touchton (2020) consideran, al igual que el resto de las autoras, que las licencias parentales en América Latina siguen siendo abrumadoramente maternalistas en comparación a las de Europa. Señalan como desafío de la región el aumento de los hogares a cargo de mujeres marcados por la ausencia de los padres, señalando la necesidad de que la futura investigación no solo aborde el equilibrio del cuidado en los hogares biparentales, sino también las causas, la dinámica y las consecuencias de la desvinculación completa de la paternidad de un sector de padres.

Para sintetizar el estado de situación de las licencias por maternidad, paternidad y parentales en la región latinoamericana debe señalarse que también en este caso, los tiempos de cuidado para las madres asociados al nacimiento son los más extendidos, pero todos bajo la denominación de licencia por maternidad. Es decir que la tendencia a adoptar licencias parentales desde el nacimiento con otras denominaciones y con tiempos exclusivos para madres y padres no es una realidad en la región.

La mayoría de los países solo cuenta con licencias por maternidad, en su mayoría con duraciones menores a las catorce semanas, asociadas a la situación laboral de las madres y mayoritariamente a cargo de la seguridad social.

Sobre los tiempos para el cuidado previstos para los padres, la región se encuentra rezagada, ya que el 61 % no cuenta con licencias por paternidad y existen diferencias sustantivas en la duración de las licencias para madres y padres. Cuando la licencia es remunerada, es principalmente financiada por el empleador y no por la seguridad social, siguiendo la tendencia internacional. Aquí también se observa que Uruguay muestra una característica de avanzada dado que si bien los tres días que ya existían previos a la reforma de 2013 son costeados por el empleador, los diez días que agrega la nueva normativa son asumidos por la seguridad social y no generan costos a los empleadores. La duración de las licencias no supera las dos semanas, con lo cual Uruguay se posiciona dentro de los países con mayor duración (trece días calendario).

Las licencias parentales propiamente dichas son muy poco frecuentes, y en su aplicación se destacan nuevamente el caso de Uruguay, Chile y Cuba. Resulta interesante retomar aquí lo planteado por Pautassi acerca de que estas licencias no han sido demandadas activamente por los varones. Por el contrario, como señalan Martínez Franzoni y Fernández (2020) para el caso de Chile y de Uruguay, estos avances surgieron de propuestas de movimientos feministas canalizadas a través de partidos políticos programáticos (Blofield y Touchton, 2020) con posturas hacia la igualdad de género en figuras en puestos claves de decisión. Mientras que los movimientos de padres organizados en la región postulan un interés antifeminista que busca mejorar su estatus legal en materia de tenencia física de hijos/as (Chile, Uruguay) o flexibilizar las sanciones cuando incumplen obligaciones alimentarias (Costa Rica).

Una preocupación característica de esta región señalada por todas las autoras es que este derecho se asocia a los trabajadores formales, mayoritariamente a los asalariados. Debido a que esta región cuenta con proporciones altas de trabajadores informales, la asociación de las licencias al trabajo formal restringe el acceso a este derecho. Al respecto, algunos países, entre los que se destaca Uruguay, han avanzado en garantizar el derecho a licencias maternales a trabajadoras domésticas, temporales y no asalariadas. En este caso, además, la informalidad es sustantivamente menor al promedio regional. También se señala como preocupación característica de la región el aumento de hogares a cargo de mujeres como desafío para las regulaciones de la paternidad cuando hay ausencia de los padres en sus responsabilidades paternales.

Por lo tanto, este apartado contribuye a ubicar al país como uno de los más avanzados en términos de los tiempos que garantiza a las madres y a los padres, incluso

aprobando una licencia parental, al establecer la remuneración total de estos tiempos y a cargo de la seguridad social. Asimismo, en relación con el alcance de estos instrumentos, estos derechos abarcan a la mayor parte de los trabajadores, debido al bajo porcentaje relativo de informalidad cercano al 25 % para 2019 (Oficina de Planeamiento y Presupuesto [OPP], 2020). Los análisis más recientes ubican al país como uno de los mejores posicionados en términos de promover la paternidad corresponsable, considerando no solo las licencias sino los derechos y obligaciones establecidos para los padres en casos de disolución conyugal. Destacan que el avance hacia reformas en el cuidado compartido se logró fundamentalmente por la existencia de un partido político programático que fue permeado por los intereses feministas y se basó en evidencia académica para sus resoluciones proponiendo una de las reformas más integrales de las licencias parentales en términos de equidad social y de género y de la responsabilidad del Estado al asumir los costos de dichos instrumentos.

5.3 Sistemas de licencias identificados

Como se ha señalado en la definición de la estrategia metodológica, las dimensiones consideradas para la elaboración de la tipología son: 1) el tiempo que el sistema de licencias garantiza a las madres para dedicarlo al cuidado, 2) el tiempo que garantiza a los padres para dedicarlo al cuidado, 3) si define derechos individuales o familiares, 4) si los tiempos de madres y padres pueden ser transferidos, 5) el nivel de reemplazo de los ingresos (proporción de la remuneración) de las licencias de padres y madres, 6) si define estímulos para promover el involucramiento paterno, 7) la distribución de los costos de las licencias entre Estado, empleadores y trabajadores, 8) la articulación que existe entre la finalización de las licencias y el acceso garantizado a servicios de cuidados y 9) su impacto en el uso paterno y en los cambios en las relaciones de género.

Asimismo, se han seleccionado países de acuerdo a una combinación de los siguientes criterios: 1) aquellos identificados como los más avanzados en términos de sus resultados en el mayor involucramiento paterno, 2) países ubicados en distintas categorías de clasificación de sus regímenes de bienestar, 3) países que han desarrollado reformas en las licencias parentales en los últimos años y 4) países que cuentan con investigaciones específicas sobre la evolución en el uso de los padres y los cambios en las relaciones de género.

En primer lugar, se identifica un grupo de *sistemas transformativos de las relaciones de género en los cuidados*. Siguiendo las nociones de Nancy Fraser sobre políticas afirmativas o transformativas estas últimas son aquellas que se proponen reestructurar el marco general que origina las desigualdades de género. De acuerdo a nuestro enfoque teórico, este marco estructural está condicionado por el peso social que tiene el rol diferenciado de las mujeres y los varones en la reproducción biológica, con lo cual en este grupo se encuentran aquellos sistemas en los que si bien se reconoce cierto tiempo de recuperación necesaria de las mujeres luego del parto, el tratamiento de varones y mujeres es similar en cuanto al tiempo destinado al cuidado de bebés o se estimula a un uso paterno de al menos dos meses. En este grupo se encuentran Noruega, Suecia, Islandia, Finlandia, Alemania, Portugal y España.

Luego se observan dos grupos de sistemas identificados como *sistemas afirmativos*, pero se diferencian entre sí de acuerdo al grado de involucramiento paterno que permiten. Se definen como afirmativos, porque si bien se proponen modificar la situación de varones y mujeres en relación con los cuidados brindando tiempo para los varones, en sus resultados no logran afectar el marco general que origina las desigualdades de género y, por lo tanto, y a pesar de sus diferencias, mantienen a las mujeres como principales responsables del cuidado con poca participación de los varones en el cuidado. Esto no permite desarrollar cambios sociales en la cultura del cuidado ni tampoco a nivel de las subjetividades de padres y madres respecto a sus roles de género en los cuidados. Tampoco generan cambios en la organización del mercado laboral, donde los padres usuarios son una excepción.

Siguiendo a Harry Brighouse y Erik Wriqth (2008), estos sistemas permiten la igualdad de género al habilitar el uso paterno de las licencias parentales pero no presionan a las familias a dividir por igual el tiempo disponible. En este sentido, la decisión sobre el uso de los permisos se considera un asunto privado y no un asunto de intervención por parte del Estado. Sin embargo, se diferencian en dos tipos de acuerdo a si incluyen o no incentivos paternos.

Un primer grupo de sistemas afirmativos es el grupo denominado *sistemas afirmativos con incentivos simbólicos al uso paterno*. En estos casos la licencia por paternidad no supera las dos semanas, pero se incluyen mecanismos para que los padres hagan uso de la licencia parental, alargando el tiempo de licencia disponible para la pareja si los padres comparten su uso por un período determinado. Por lo tanto, hay cierto reconocimiento de la necesidad de orientar la conducta paterna y, por ende, del régimen de

género vigente. Sin embargo, la remuneración asociada a este tiempo es muy baja, con lo cual el resultado es que la proporción de padres que usan este tiempo es muy limitada. Las investigaciones indican que este bajo uso se debe a la baja remuneración, con lo cual estos sistemas demuestran que no solo se precisa diseñar un incentivo al uso paterno, sino que este debe acompañarse de una remuneración alta. En este grupo se encuentran Francia e Italia.

El segundo grupo identificado dentro de los sistemas afirmativos es el grupo denominado de *sistemas afirmativos sin incentivo al uso paterno*. Entre estos casos se encuentran los sistemas cuyo tiempo definido de licencia por paternidad no supera las dos semanas, no se definen tiempos exclusivos de uso paterno de la licencia parental ni tampoco incentivos al uso por parte de los padres. Es decir que estas licencias son neutrales al género en el sentido de que su tratamiento en relación con la orientación en el uso de la licencia parental es igual para varones y mujeres, dejando al criterio de las parejas el uso de este tiempo. En este grupo se ha demostrado un uso muy bajo de los padres y las mujeres son las principales usuarias. Aquí se ubican Dinamarca, Reino Unido, Chile, Cuba y Uruguay.

Por último, se encuentra el grupo de *sistemas tradicionales*. En estos sistemas, la licencia por paternidad o no existe o tiene una duración de un máximo de cinco días para la mayor parte de los trabajadores y no cuentan con licencias parentales. Se observa una gran distancia entre el tiempo definido de licencia por maternidad y el tiempo otorgado a los padres, con lo cual ni siquiera hay una búsqueda o un reconocimiento de la importancia del involucramiento paterno en los cuidados. Entre estos sistemas se ubican Suiza y Brasil.

En el Cuadro 2 se analizan los cuatro grupos de sistemas, se presentan las características de los sistemas de licencias de cada uno de los países incluidos y se definen las principales características para cada una de las dimensiones establecidas en la tipología.

*Cuadro 2.
Distribución de los países seleccionados de acuerdo al tipo de sistemas de licencias parentales*

Tipo de sistemas de licencias parentales	Países
Sistemas transformativos de las relaciones de género en los cuidados	Noruega, Suecia, Islandia, Finlandia, Alemania, Portugal y España
Sistemas afirmativos con incentivos simbólicos al uso paterno	Francia e Italia
Sistemas afirmativos sin incentivos al uso paterno	Dinamarca, Reino Unido, Chile, Cuba y Uruguay
Sistemas tradicionales	Suiza y Brasil

Fuente: elaboración propia

5.3.1 Sistemas transformativos de las relaciones de género en los cuidados

En este apartado, se analizarán los distintos países que se han ubicado en este grupo, describiendo sus principales características y las tendencias comunes del grupo en lo que refiere a las dimensiones definidas. Como se ha señalado, estos sistemas comparten como característica principal la definición de un tiempo exclusivo de uso paterno de al menos dos meses. Si bien Portugal no alcanza los dos meses de tiempo exclusivo para padres, entendemos que sus pasos hacia la definición de una licencia denominada parental, con tiempos exclusivos para los padres que alcanzan las cinco semanas y la inclusión de incentivos al uso paterno bien remunerados justifican su inclusión en este grupo, además de porque ha alcanzado aproximadamente a un tercio de padres usuarios.

El tiempo definido de uso exclusivo del padre de licencia parental va desde las cinco semanas en Portugal a los cuatro meses y medio en Noruega. En los casos de Finlandia y España, a pesar de no definir tiempos de uso exclusivo de la licencia parental para los padres (cuotas de padre), su ubicación en este grupo radica en que la licencia por paternidad es de nueve semanas en Finlandia y de doce semanas en España (que alcanzará las 16 semanas en 2021 para igualar el tiempo de las madres). Es decir que en estos dos casos a través de la licencia por paternidad sí se asigna un tiempo destinado al uso paterno e intransferible de una duración considerada suficiente para lograr los cambios buscados en su participación e involucramiento en los cuidados.

Lo primero a señalar es que no sorprende que en este grupo se encuentren varios de los países nórdicos, considerados por la literatura internacional como pioneros en la promoción de la igualdad de género a través de sus políticas de permisos y con sistemas de bienestar socialdemócratas.

Islandia es el país más destacado por la literatura en relación con su sistema de licencias parentales. En el año 2000, aprobó una reforma que extendió de seis a nueve meses esta licencia y estableció tres meses para las madres, tres meses para los padres y tres meses para compartir entre ambos. Esta reforma implicó cambios radicales: un aumento del período de licencia, una mayor compensación económica y, no menos importante, una individualización de los derechos, lo que ha llevado a que los padres islandeses tengan actualmente el mayor número de días no transferibles en el mundo. La reforma fue apoyada por todos los partidos políticos, en tanto estos cambios estaban en línea con los compromisos gubernamentales de larga data asumidos por el Estado para fortalecer la articulación de las familias islandesas y aumentar la igualdad de género. La

reforma ganó atención internacional, ya que Islandia fue el primer país en proporcionar a los padres y a las madres iguales derechos no transferibles con alta tasa de remuneración (Arnalds, Eydal y Gíslason, 2013; Gíslason, 2017).

El primer año, más del 82 % de los padres hizo uso de sus derechos y la proporción se ha mantenido en torno al 88 %-90 % en la mayoría de los años. Asimismo, ha aumentado el número de padres que son los cuidadores principales durante un período determinado, especialmente desde el séptimo hasta el décimo mes de la vida del niño. Este es probablemente el momento en que las madres regresan al mercado laboral al final de sus seis meses de licencia. Ásdis Arnalds *et al.* (2013) evidencian que la distribución de los cuidados entre padres y madres desde el nacimiento hasta los tres años ha cambiado en la dirección prevista y que esto se debe principalmente a la reforma del año 2000. También evidencian una correlación directa entre la duración de la licencia tomada por el padre y su participación en el cuidado posterior. Por tanto, sostienen que la ley ha tenido el efecto deseado de proporcionar a los niños el cuidado de ambos padres.

Cabe señalar que en diciembre de 2019 se propusieron cambios a la normativa con la intención de aumentar a doce meses la licencia parental (cinco para madres, cinco para padres y dos de uso familiar). Finalmente, la discusión parlamentaria resolvió cuatro meses para cada uno y dos de uso familiar, y se definió agregar dos meses en 2021, pero la decisión sobre cómo deberán dividirse fue remitida a un comité que está trabajando en una revisión total de la ley. Por lo tanto, la tendencia en Islandia en relación con las licencias parentales es avanzar hacia el aumento de los tiempos individuales e intransferibles para cada padre y el descenso de los tiempos familiares de uso a elección (Eydal y Gíslason, 2020).

Debe señalarse que Islandia se encuentra en el grupo que no denomina legalmente una licencia por maternidad, sino que se designa un tiempo que las madres pueden o deben usar cercano a la fecha del parto. Se trata pues de una concepción que está bien lejos de ser maternalista o biologicista, ya que el único reconocimiento del parto es la obligación de las mujeres de tomar dos semanas obligatorias luego de este. Siguiendo el enfoque teórico de esta tesis, se trata del modelo más rupturista respecto a la no asociación del rol reproductivo de las mujeres a su obligación de cuidado. Obliga solamente a las madres a tomar dos semanas de recuperación posteriores al parto, pero luego no asigna más tiempo a las madres que a los padres.

Noruega también presenta un sistema destacado por su diseño en cuanto a la promoción de la igualdad de género. Este país estableció tempranamente, en 1909, un permiso de maternidad de seis semanas pagas que se extendió en 1946 a doce semanas y en 1978 a 18 semanas con una compensación total de ingresos. A partir de esta reforma de 1978 parte de esta licencia podía compartirse entre los padres, distanciándose de la idea de la licencia de maternidad como un derecho individual de las mujeres. La legislación marcaba una nueva visión sobre las responsabilidades de los varones en el cuidado, a partir del fuerte impulso que tomó la idea de igualdad de género en la década del setenta. La licencia se otorgó como derecho familiar, pero los varones rara vez utilizaron esta licencia familiar común, por lo que la política no promovió una paternidad más equitativa. Para promoverla, en 1993 se convirtió en el primer país del mundo en introducir una licencia individual e intransferible de cuatro semanas para padres (Brandth y Kvande, 2018a).

Al igual que Islandia, Noruega no distingue una licencia por maternidad separada de la licencia parental. Establece únicamente una licencia parental denominada *licencia por nacimiento* de la cual las primeras seis semanas después del parto son obligatorias para las madres. Respecto a la licencia por paternidad, establece dos semanas después del nacimiento que se pueden transferir si el padre no vive con la madre, ya que el propósito de esta es asistir a la madre y su pago es dependiente de convenios colectivos. Luego, cuenta con una cuota del padre de quince a 19 semanas más (alrededor de la tercera parte del derecho total a la licencia parental que solo el padre puede utilizar) que está bien remunerada por fuentes públicas. La madre tiene la misma cantidad de tiempo definido de licencia parental y el resto del tiempo disponible (16 a 18 semanas) es un derecho familiar según el cual madres y padres pueden optar quién hace uso (Bungum y Kvande, 2020).

La cuota padre es flexible y esta característica también se ha ampliado desde su instalación. Actualmente, los padres pueden usar su cuota durante los primeros tres años de vida del niño y también pueden alargar su duración si la usan a tiempo parcial. Asimismo, la flexibilidad también se observa en el hecho de que las madres pueden estar haciendo uso o no de un permiso simultáneamente a los padres, todo lo cual implica distintas combinaciones de uso entre las parejas. Beri Brandth y Elin Kvande (2018) señalan que cada vez que se ha aumentado la cuota (2005, 2006, 2009 y 2011), la aceptación del padre también ha aumentado, lo que significa que más padres están tomando un permiso parental más prolongado. Por esta razón se ha considerado un éxito el alto porcentaje de padres que la usan (90 % de los padres elegibles). Sin embargo, un efecto de la extensión es que

menos padres parecen usar otras partes de la licencia parental además de la cuota, por lo que toman su cuota, y solo la cuota, con un promedio en 2013 de 46 días de licencia para padres (Brandth y Kvande, 2018a).

Suecia también integra este grupo, y en este país es donde especialmente el derecho de los padres al permiso parental ha sido considerado como un requisito previo para la igualdad de género en la sociedad y es por ello que los padres tienen los mismos derechos que las madres de tomarse licencia parental. El uso paterno de los permisos es apoyado por las normas culturales, por lo que los responsables de las políticas se han planteado aumentarlo a través de diversas reformas (Duvander, Haas y Thalberg, 2017). Esto hizo que se estableciera en este país muy tempranamente el permiso parental y la cuota exclusiva para padres no transferible. Ya en 1974 el Parlamento reemplazó los beneficios de la licencia por maternidad con una licencia parental asociada al nacimiento que permitió a los padres tomar licencia paga para el cuidado del recién nacido. En 1995 definió por primera vez un mes de licencia no transferible para padres, que fue extendido a dos meses en 2002. Ambas reformas fueron efectivas para aumentar el uso del permiso de los varones, aunque la primera fue más efectiva. En 2015, 44 % de los padres han tomado los dos meses de cuota del padre. Actualmente, la cuota del padre es de tres meses y también ha aumentado el uso paterno (Duvander, y Löfgren, 2020).

Una razón importante para el alto uso es la compensación económica y la flexibilidad. Actualmente, la duración de la licencia parental es de 16 meses, trece de los cuales se pagan con el 78 % de los ingresos anteriores y los tres restantes con un monto fijo bajo. Los padres pueden tomarla a tiempo completo, a tiempo parcial e incluso durante una hora al día. Cada padre tiene tres meses no transferibles pagados con el 78 % y derecho a la mitad de la licencia restante (que puede transferir a su pareja). Un patrón común es que la madre se tome los primeros trece meses y luego el padre, durante los tres meses y medio antes de que el niño comience a asistir a un centro de cuidados (Duvander, Haas y Thalberg, 2017; Duvander y Löfgren, 2020). En tanto existe también una licencia no remunerada de 18 meses, los padres suelen tomar algo de tiempo de esta licencia para alargar el período durante el que los niños permanecen al cuidado en el hogar antes de concurrir al centro. La asistencia a un centro público está garantizada y se subsidia desde que el niño tiene un año. Si bien la mayor parte de la licencia parental sigue siendo tomada por mujeres, la proporción de tiempo que los padres usan viene aumentando lentamente.

En 2002, los padres habían tomado alrededor del 12 % del tiempo de la licencia parental y en 2018 esta proporción aumentó al 29 % (Duvander, y Löfgren, 2020).

En Finlandia la política de igualdad de género se ha propuesto como objetivo recurrente un reparto más equitativo de la licencia parental entre madres y padres bajo la premisa de que aumentar la participación de los varones en el cuidado infantil es clave para promover la participación femenina en el mercado laboral. A esto se suma desde la década del noventa la presencia en la agenda pública de la importancia del involucramiento paterno en la relación afectiva entre padres e hijos (Lammi-Taskula, 2017). La cuota intransferible para padres comenzó a discutirse a fines de la década del noventa, a partir de su implementación en otros países nórdicos, y comenzó a funcionar en 2003 fijada en cuatro semanas. En 2013, el mes del padre y la licencia por paternidad tradicional fueron reemplazados por una licencia por paternidad individual de nueve semanas, de las cuales solo tres pueden tomarse simultáneamente con la madre y que deben tomarse al final de la licencia parental. La nueva licencia por paternidad se puede tomar hasta que el niño tenga dos años y está relativamente bien compensada con un beneficio relacionado con los ingresos (en promedio, el 70 % de los ingresos anteriores sin tope). En este caso, a diferencia de los anteriores, sí se define una licencia por maternidad de aproximadamente tres meses. La licencia parental es familiar y tiene una duración de seis meses y medio.

Antes de que se introdujera el mes del padre en 2003, solo entre el 2 y el 3 % de los padres tomaban la licencia parental (disponible desde 1985) y presentaban un perfil educativo alto y empleos de calidad. En 2012, aproximadamente un tercio de los padres se habían tomado su mes y, en 2013, el 45 % de los padres se tomó el mes del padre, y esta proporción se ha mantenido en el tiempo (Miettinen *et al.*, 2020).

De acuerdo con Lammi-Taskula (2017), la transformación de las relaciones de género en Finlandia se está produciendo principalmente entre los padres de clase media: la cuota del padre ha sido tomada principalmente por varones altamente educados con cónyuges con buenas posiciones en el mercado laboral. El mismo patrón basado en la clase era típico cuando se introdujo por primera vez la licencia por paternidad en la década del setenta, y durante las últimas décadas se ha generalizado entre los padres de todos los niveles socioeconómicos. Antecedentes de investigación indicaban en Finlandia que las condiciones materiales como la ubicación en el mercado laboral y el nivel de ingresos estaban fuertemente relacionados con el uso de las licencias de madres y padres. La posición de la madre en el mercado laboral es decisiva: para que el padre tome un período

de licencia más largo, su cónyuge necesita tener un trabajo al que volver. Por lo tanto, la autora señala que la promoción de la igualdad de género en el trabajo y la paternidad igualitaria en el hogar deben centrarse tanto en la extensión de los derechos de licencia de cuidado infantil para los varones como en garantizar el empleo y las posibilidades profesionales de las mujeres (Lammi-Taskula, 2017). En este sentido, si bien las estadísticas y la investigación indican que, durante los últimos diez años, cada vez más padres han tomado la licencia por paternidad de nueve semanas, su perfil tiende a ser de alto nivel educativo y buena posición en el mercado laboral y cuyas cónyuges también tienen un alto nivel educativo y buena posición en el mercado laboral (Miettinen *et al.*, 2020).

Los siguientes tres países que integran este grupo no son nórdicos y sus reformas hacia sistemas transformativos que promueven la participación de los padres en el cuidado a través del uso de sus licencias es más reciente. Estos son Alemania (2007), Portugal (2009) y España (2019).

En Alemania, la reforma de 2007 introdujo un incentivo importante para el uso paterno de la licencia parental con el que obtuvo muy buenos resultados. Los padres tienen derecho a tres años de licencia parental, que es remunerada durante catorce meses con el 67 % del salario anterior, con un piso de trescientos y un techo de 1800 euros. El incentivo implica que, para obtener el monto total del subsidio parental de catorce meses, ambos padres deben tomar al menos dos meses de licencia. De lo contrario, se paga solo durante doce meses. A partir de este incentivo, el porcentaje de padres que tomaron licencia parental aumentó del 3 % en 2006 al 34 % en 2014. Si bien mantiene el permiso parental como derecho familiar, esta medida ha sido muy efectiva en el aumento de la participación de los varones en las licencias y está considerado dentro del grupo que propone mayores incentivos al involucramiento paterno. Al igual que en Finlandia, en Alemania también se define una licencia por maternidad que es de catorce semanas y no se define una licencia por paternidad como tal sino que el tiempo que usan los padres es el tiempo exclusivo de padres de la licencia parental.

Stefanie Aunkofer, Michael Meuser y Benjamin Neumann (2018) señalan que si bien este aumento del uso de la licencia parental en los padres se interpreta a menudo como un cambio fundamental hacia la paternidad involucrada, la tendencia no es tan clara en tanto el 79 % de los padres que toman licencia solo usa los «dos meses de la pareja». Sumado a esto, la mayoría de ellos toman estos meses durante el permiso parental de la madre y, por

ende, no lo utilizan para reemplazar a la madre (Aunkofer, Meuser y Neumann, 2018). Pia Schober, Sonja Blum, Daniel Erler y Thordis Reimer (2020) señalan que la proporción de padres que usa la licencia parental aumentó de manera significativa y constante desde su introducción: en 2016, el 38,8 % de los padres hizo uso de esta. La reforma de la prestación parental ha tenido entonces éxito en aumentar la aceptación de la licencia de los padres, aunque el 75 % no haya tomado más que sus dos meses. Como se ha mencionado, el impacto en la distribución más equitativa en los cuidados entre madres y padres se da fundamentalmente cuando el padre usa un período de licencia prolongado o cuando se lo toma mientras la madre está trabajando y queda así a cargo del cuidado. Sin embargo, en comparación con el resto de los sistemas, consideramos que es un importante logro que un tercio de los padres tome dos meses de licencia frente al nacimiento de un hijo, tiempo que está normalizado en las organizaciones y en las familias.

Portugal se considera un buen ejemplo de aplicación de las recomendaciones internacionales en cuanto a la promoción de la igualdad de género y el involucramiento masculino en los cuidados en su sistema de licencias. Karin Wall y Mafalda Leitão (2017) señalan que las políticas familiares después de la transición a la democracia en la década del setenta rechazaron los modelos culturales tradicionales de género y promovieron las responsabilidades del Estado para apoyar a los varones y mujeres que trabajan a tiempo completo, lo que llevó a un aumento gradual pero constante de los derechos de los padres para tomarse licencia y de los servicios con subsidio público para apoyar a las parejas de doble ingreso con niños. En este contexto, en 1976 se introdujo un modelo de retorno temprano al trabajo con permisos cortos y bien remunerados: se estableció un permiso remunerado y totalmente compensado de tres meses para las mujeres trabajadoras. Durante las siguientes décadas, los permisos se hicieron más generosos tanto para las madres como para los padres, con un nuevo enfoque en los derechos parentales que surgieron en los ochenta y noventa. Con la reforma de 2009, el término *permiso de maternidad* se reemplazó por el de *permiso parental inicial* y se introdujo un *bono de participación* que consiste en un mes adicional de licencia compensada si el padre se tomaba cuatro semanas o más de esa licencia parental inicial. También se aumentó la licencia por paternidad pagada a cuatro semanas. Por lo tanto, los períodos de licencia de los padres se han extendido y el uso de la licencia parental inicial de los padres ha aumentado sustancialmente (Wall y Leitão, 2017). Actualmente, el período de licencia parental exclusivo para los padres es de cinco semanas (25 días hábiles).

Este es otro caso en el que la licencia por maternidad se suprimió como tal, al reservar para las madres un uso exclusivo de seis semanas luego del nacimiento, lo cual también es una tendencia de los sistemas más avanzados, que no establecen un período extenso marcado para las madres.

Antes de la reforma de 2009, solo el 0,6 % de los padres compartía la licencia, pero en 2010, un año después de su introducción, el 20 % de los padres había dividido la licencia parental inicial. Las autoras señalan que son varios los factores que han fomentado el uso paterno de los permisos: la compensación total de ingresos, la flexibilidad para que sea usado durante los primeros meses de vida del bebé, el uso de la licencia por paternidad que aumentó de 17 % en 2000 a 82 % en 2014 y el hecho de que esta generación de padres creció en una sociedad en la que los significados asociados con la paternidad estaban cambiando dramáticamente (Wall y Leitão, 2017). La licencia por paternidad fue tomada por el 76,7 % de los padres en 2019 y los padres que hacen uso de al menos un mes de la licencia parental inicial se han mantenido en alrededor de un tercio: en 2018 alcanzaron el 37,6 % y en 2019 el 31,2 % (Wall, Correia y Leitão, 2020).

España ingresa en este grupo de sistemas transformativos debido a su reciente reforma aprobada en 2019. Gerardo Meil, Pedro Romero-Balsas y Jesús Rogero-García (2018) señalan que el primer permiso para los padres sin pérdida de ingresos se introdujo en 1989, cuando se reconoció a la madre la posibilidad de transferirle al padre parte del permiso de maternidad. El permiso de paternidad se introdujo más tarde, en 2007, con una duración de dos semanas y una remuneración del 100 % del salario. Esta duración se amplió a cuatro semanas en 2016 y a cinco en 2017. En 2019 se aprobó una ley que prevía la igualación progresiva en el plazo de tres años del permiso de paternidad al de maternidad, por lo que en 2019 el permiso de paternidad pasó a tener una duración de ocho semanas, en 2020 dura doce semanas y en 2021 alcanzará las dieciséis semanas al tiempo que se suprimió la posibilidad de transferirle el permiso al otro progenitor. Por lo tanto, España también dejó de utilizar el término licencia por maternidad o paternidad y estableció una *licencia por nacimiento y cuidado de los hijos* (Meil, Rogero-García, Romero-Balsas, 2020; Meil, Lapuerta y Escobedo, 2020). A su vez, las seis primeras semanas de ambos permisos son obligatorias, mientras las diez semanas restantes pueden ser disfrutadas a lo largo del primer año a voluntad, en bloque o bien en semanas completas, a tiempo completo o a tiempo parcial. El objetivo explícito de esta reforma es reducir la desigualdad de género

facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar y fomentando la corresponsabilidad (Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2020).

Consideramos que con esta reforma España debe ubicarse en este grupo porque define un tiempo de uso paterno exclusivo que alcanzará las dieciséis semanas (cuatro meses aproximadamente), permitiendo que el padre tome como máximo diez sin la presencia de la madre, es decir, cuidando solo. La ley los obliga a tomar las primeras seis semanas luego del nacimiento (al igual que a las madres), pero las restantes diez semanas las puede compartir o no con la madre, por lo que se habilita esta posibilidad. Además, equipara el tiempo etiquetado de los padres al de las madres, con lo cual no se jerarquiza la responsabilidad materna frente al cuidado del bebé.

La extensión de la licencia de paternidad totalmente pagada de dos a cuatro semanas en 2017 ya era señalada como una tendencia hacia una mayor ampliación de la duración de las licencias disponibles para los padres (Meil *et al.*, 2019). De hecho, esta tendencia se consolidó en 2019 al aprobarse la extensión de la licencia por paternidad a 16 semanas (que entrará en vigor en 2021).

En 2012 el 75 % de los padres elegibles se tomaron la licencia por paternidad, mientras que los que no lo hicieron fueron en su mayoría trabajadores por cuenta propia o que trabajaban a corto plazo o sin contrato de trabajo. El 97 % de los beneficiarios se tomó la licencia durante todo el tiempo estipulado. La situación laboral de la pareja y sus condiciones de trabajo fueron factores determinantes para el uso de la licencia en los varones, y fue más común cuando ambos padres trabajaban que cuando solo lo hacía el padre y más aun cuando el padre presentaba mayor estabilidad laboral (Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2018).

Cuando el sistema permitía que las madres cedieran parte de su licencia por maternidad a los padres, esta situación se daba para alrededor del 2 %. Meil, Romero-Balsas y Rogero-García (2018) indican que este porcentaje iba en aumento y que un número importante de padres habían tomado uno o varios períodos de licencia como parte de la estrategia de las parejas para armonizar su vida laboral y familiar. El tiempo utilizado por estos padres era generalmente de más de un mes y se lo tomaban mientras sus parejas regresaban al trabajo (Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2018).

Las licencias parentales se usaron con mucha más moderación, esencialmente porque en la mayoría de los casos no son remuneradas y solo los trabajadores asalariados son elegibles. Apenas 9,7 % de los padres que trabajaban cuando nacieron sus hijos usaron el

permiso parental a tiempo parcial y las licencias parentales a tiempo completo fueron incluso menos comunes, con una tasa de uso del 4,8 %. Las mujeres aparecen más propensas a usar permisos parentales no remunerados: 26 % en comparación con el 2 % de los varones (Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2018).

Sobre la base de la alta tasa de uso de la licencia por paternidad, Meil, Romero-Balsas y Rogero-García (2018) señalan que la introducción de la licencia por paternidad no transferible con el mismo grado de protección que la licencia de maternidad era exitosa y que era viable implementar permisos de paternidad más largos, incluso más que las cuatro semanas legisladas en 2017. De hecho, la reforma de 2019 confirmó estas apreciaciones.

Como se observa, en este grupo se integran países catalogados con distintos regímenes de bienestar: los nórdicos como socialdemócratas, Alemania como corporativo y España y Portugal como regímenes de bienestar «rudimentarios», es decir, con bajo apoyo estatal para las familias y *familiaristas*, con obligaciones familiares fuertes y redes informales que compensan la provisión estatal débil (Escobedo y Wall, 2015). A pesar de ello, estos dos países han evolucionado en estos sistemas hacia un alejamiento de los rasgos del Estado de bienestar rudimentario. Escobedo y Wall incluyen también en esta evolución a Italia, que en nuestra tipología está en el grupo que se desarrollará a continuación, debido al bajo monto de la remuneración de las licencias parentales, que no consigue un uso paterno significativo. Sin embargo, es interesante señalar que estas autoras consideran que a pesar de un contexto de severa austeridad y recortes públicos, los Estados de bienestar en estos países ya no se consideran tan rudimentarios al menos con respecto a las políticas de articulación trabajo-familias. De hecho, sus sistemas de licencia son más regulados y generosos que entre los países de habla inglesa y menos sesgados en cuanto al género (Escobedo y Wall, 2015).

Por lo tanto, en la tipología que hemos elaborado no se asocia un determinado tipo de régimen de bienestar a las características trasformativas de los sistemas de licencias. No obstante, los países nórdicos (socialdemócratas) son aquellos donde estos sistemas tienen mayor robustez en términos de su sostenimiento en el tiempo y en los logros alcanzados.

Resumiendo las principales tendencias de esta categoría de países con licencias trasformativas de las relaciones de género en los cuidados, debe destacarse que, de los siete casos que integran este grupo, cinco de ellos no establecen una licencia denominada por *maternidad* (Islandia, Noruega, Suecia, Portugal y España), sino que definen una licencia parental o por nacimiento o cuidado de los hijos, donde algunas semanas son

obligatorias para las madres cercanas al parto (entre dos y seis semanas). Los otros dos (Finlandia y Alemania) definen catorce semanas de licencia por maternidad, es decir que no superan el piso maternalista.

Con relación a la tendencia sobre el tiempo definido para los padres, tanto de licencia parental o de licencia por paternidad, este grupo se destaca por definir tiempos para los padres que, en cuatro casos, son iguales a los de las madres (Noruega, Suecia, Islandia y España, esta última a partir de 2021). Por lo tanto, desde la normativa hay un explícito reconocimiento a la responsabilidad compartida y a la necesidad de que ambos padres cuenten con tiempo garantizado para cuidar sin jerarquizar el cuidado materno.

Respecto a los incentivos para el cuidado paterno, la tendencia es a definir en la normativa orientaciones claras en este sentido: tres países establecen cuotas para padres de las licencias parentales (Noruega, Suecia e Islandia), dos de ellos incentivos de tiempo o remuneración cuando los padres usan al menos un tiempo de la licencia parental (Alemania y Portugal) y dos definen tiempos generosos de licencia por paternidad (Finlandia, nueve semanas y España, dieciséis semanas a partir de 2021).

Al considerar la definición del derecho como familiar o individual, la característica de este grupo es que todos cuentan con tiempos individuales de al menos cinco semanas para los padres, si bien en varios casos los sistemas se combinan con tiempos familiares. Finlandia, que no define tiempos de licencia parental para padres y cuya licencia parental es familiar, establece una licencia por paternidad de nueve semanas a ser tomadas luego de la licencia parental, que es individual.

Sobre la transferibilidad del derecho individual, la tendencia en las licencias parentales es a que haya tiempos intransferibles exclusivos de padres de al menos cinco semanas o tiempos de licencia por paternidad intransferibles.

Respecto a la remuneración, estas licencias son altamente remuneradas: entre un 67 % a un 100 %. En el caso de España, nos referimos a la licencia por paternidad (permiso por nacimiento y cuidado del menor del progenitor distinto de la madre biológica).

Las licencias son financiadas fundamentalmente a través de los sistemas de seguridad social nacionales por medio de sistemas contributivos, en general con aportes de empleadores y empleados y Estado. En Noruega y Alemania los fondos se cubren a través de impuestos generales.

Con relación al uso paterno, estos sistemas han logrado un uso sustantivo de los padres de sus tiempos generosos para el cuidado, con una variación que va desde el 31 % en Portugal hasta un 90 % en Islandia.

Respecto a la articulación de la finalización de estas licencias con el derecho de acceso a un centro de cuidados, en tres países se define el derecho para bebés menores de doce meses, con lo cual no hay brecha entre la finalización de la licencia bien remunerada y el acceso a un centro infantil, ya que hay plazas disponibles para quienes lo requieran (Noruega, Suecia y Finlandia) (Koslowski *et al.*, 2020). En estos casos, la asistencia a un centro en niños menores de dos años es del 31 % en Finlandia, del 47 % en Suecia y del 56 % en Noruega. Islandia no define el derecho a concurrir a un centro infantil pero garantiza el acceso a través de los municipios y el 60 % de los niños menores de dos años concurre a un centro de cuidados. En Alemania se garantiza el derecho a concurrir a centros de cuidado a partir de los doce meses de edad, pero no se especifica la cantidad de horas por día o por semana. La escasez de plazas implica que no se pueda utilizar plenamente hasta una edad posterior y que 37 % de los niños menores de dos años concurren a un centro. Para esta dimensión, España y Portugal aparecen más rezagados, con brechas entre la finalización de la licencia bien remunerada y el acceso a un centro, que está pautado a partir de los cuatro años en Portugal y de los tres en España. De todas formas, 37 % de los niños menores de dos años concurre a un centro en Portugal y 36 %, en España.

Cuadro 3.

Principales tendencias de los sistemas transformativos de las relaciones de género en los cuidados

Tiempo para las madres	No denominan este tiempo como <i>maternal</i> ; definen semanas de uso exclusivo de la madre después del nacimiento (entre 2 y 8). En dos casos se definen 14 semanas de licencia maternal (piso maternalista).
Tiempo para los padres	Cuentan con tiempos etiquetados para los padres que no difieren demasiado de los tiempos de las madres. Reconocen explícitamente la responsabilidad compartida sin jerarquizar el cuidado materno.
Incentivos al cuidado paterno	Definen cuotas para padres (tiempos exclusivos de licencia parental), incentivos con más tiempo remunerado o licencias por paternidad generosas (entre 9 y 16 semanas).
Derecho familiar o individual	Todos cuentan con tiempos individuales de al menos 5 semanas para los padres, si bien en varios casos los sistemas se combinan con tiempos familiares.
Transferible o intransferible	Todos cuentan con tiempos intransferibles (exclusivos de padres), ya sea como licencia por paternidad o parental del padre de al menos 5 semanas.
Remuneración	Alta. Entre 67 % y 100 %.
Financiación	Sistemas de seguridad social nacionales, sistemas contributivos con

	aportes de empleadores y empleados y Estado. En Noruega y Alemania, a través de impuestos generales.
Uso paterno de sus tiempos	Entre un 31 % y un 90 %. Se logró una masa crítica de padres que usa sus tiempos y ese uso deja de ser una excepción.
Articulación con servicios	Mayor articulación en países nórdicos, sin brecha de tiempo entre un derecho y otro en tres países.

Fuente: elaboración propia a partir de Koslowski *et al.*, 2020; Eydal y Gíslason, 2020; Bungum y Kvande, 2020; Duvander y Löfgren, 2020; Schober *et al.*, 2020; Miettinen *et al.*, 2020; Wall, Correia y Leitão, 2020; Meil, Rogero-García, Romero-Balsas, 2020; Meil, Lapuerta y Escobedo, 2020

5.3.2 Sistemas afirmativos con incentivos simbólicos al uso paterno

En este grupo se ubican los países que reconocen que es necesario definir incentivos para el uso paterno de las licencias parentales y para ello establecen extensiones en la duración de la licencia parental si ambos padres se toman el tiempo estipulado de dicha licencia. Sin embargo, estos sistemas no logran ser transformativos de las relaciones de género en los cuidados, debido a que la remuneración de estas licencias es muy baja, con lo cual, en la práctica, muy pocos varones hacen uso de la licencia a pesar de los incentivos. Este grupo está integrado por Francia e Italia.

Francia presenta una situación particular, ya que, por un lado, es considerado junto con los países nórdicos como líder en la UE en cuanto a los servicios para el cuidado infantil y las prestaciones para reducir su costo familiar. Sin embargo, por otro, respecto a las licencias parentales, el país está rezagado: el permiso parental dura hasta que el niño cumpla tres años; la licencia es un derecho individual, es decir, tanto la madre como el padre pueden tomársela, pero solo por un período máximo de hasta 24 meses para cualquier padre; se les paga a todos los padres un subsidio por cuidado de niños relacionado con los ingresos; en el caso de parejas que tengan al menos dos hijos, la duración es de 24 meses que pueden extenderse en doce meses más si el otro miembro de la pareja (en general el hombre) se la toma (siempre con el límite de los tres años del niño), y en parejas con un solo hijo la duración es de seis meses para cada padre hasta el primer aniversario del hijo.

Jeanne Fagnani y Antoine Math (2018) analizan la evolución de las políticas de permisos parentales desde la creación de la prestación para el cuidado de los hijos en 1985. Señalan que antes de 2014 el permiso podía extenderse hasta los tres años del niño y que si bien ambos padres podían hacer uso de este, era usado mayoritariamente por mujeres y no había restricciones si era solo la madre quien hacía uso durante todo el período. A partir de 2014, y a partir de fuertes presiones de grupos feministas para que se adoptara el enfoque

nórdico y de la evidencia empírica que mostraba que la larga duración de la licencia parental francesa acarreaba dificultades para volver al trabajo, se introdujeron cambios en el permiso parental. Estos cambios fueron promovidos también por la instalación en la agenda pública de la idea de que los padres debían tener un papel más activo en el cuidado de sus hijos, por lo que el gobierno decidió utilizar estos argumentos para legitimar su reforma y proclamar su compromiso con la igualdad de género. La duración de la licencia se acortó para reducir las desventajas de la maternidad sobre el empleo femenino, mientras que la cuota del padre se extendió a seis meses y el pago se relacionó con los ingresos. No obstante, junto a estos cambios en la duración también se introdujeron cambios en el monto percibido con el fin de contener el gasto público: se redujo el monto pagado a un monto fijo a partir de determinado nivel de ingresos y se restringieron las condiciones de elegibilidad. A partir de cierto umbral de ingresos, comenzaron a pagarse 392 euros mensuales en comparación con los 576 euros de antes de 2014. En consecuencia, a pesar del objetivo de involucrar a los varones y de promover la igualdad de género, dado que el importe de la prestación era muy bajo, el porcentaje de varones entre los beneficiarios permaneció en un 4,4 %, lo que pone en relieve el papel crucial desempeñado por el nivel de retribución en el proceso de toma de decisiones por parte de los padres con respecto al uso de la licencia parental.

Actualmente, la duración de la licencia por maternidad es de dieciséis semanas y la de paternidad, de once días laborables. Casi todas las madres se toman el período obligatorio de licencia aunque su duración varía: las mujeres con estatus superior, por ejemplo, toman menos tiempo. La licencia por paternidad es tomada por el 95 % de los padres, quienes se toman los once días. De la licencia parental, en 2016 solo 4,4 % de los beneficiarios eran hombres, en 2018, 6 % y en 2019, entre 2 % y 1 % (Fagnani y Math, 2018; Boyer y Fagnani, 2020).

El siguiente país incluido en este grupo es Italia, que ha avanzado hacia un incentivo del uso por los padres del permiso parental, así como hacia la desfamiliarización de la oferta de recursos de conciliación, aunque de forma más tardía y menos ambiciosa que otros países europeos (Mazzucchelli, 2018). Este caso resulta interesante porque da cuenta de importantes limitaciones en el diseño de los permisos a pesar de buscar involucrar a los varones, que muestran aún el sesgo maternalista. Prevalece el modelo de proveedor masculino y de mujer cuidadora apoyada por una red de familiares, en un contexto de altos costos y baja calidad de los servicios (en el tramo de cero a tres años), donde persiste la

incompatibilidad de los horarios escolares y laborales, y de ausencia de servicios pre y posescolares (en el tramo de tres a catorce años). En este marco, buscando responder al problema de la articulación entre trabajo y cuidado familiar, se aprobó una ley en el año 2000, con sucesivas modificaciones en los años siguientes que han modificado significativamente la legislación que regulaba los derechos laborales en relación con el cuidado infantil y que fue estableciendo una licencia parental de seis meses para las madres y de seis meses para los padres de derecho individual e intransferible y una cantidad total de licencia a ser tomada por ambos padres que no puede exceder los diez meses, pero si el padre se toma al menos tres meses de licencia tiene derecho a un mes adicional de licencia. Esta forma de bonificación se introdujo para alentar a los padres a usar el permiso parental. Sin embargo, al igual que en el caso francés, se trata de una licencia con una remuneración muy baja, del 30 % de los ingresos para un niño menor de seis años, mientras que es no remunerada en el caso de niños de seis a doce años. Asimismo, se aprobó en 2012 la obligación para los padres de tomarse un día de licencia pago al 100 % y la posibilidad de dos días más para ser usados en los primeros cinco meses de vida del bebé.

Entre los aspectos positivos, Sara Mazzucchelli (2018) señala que la reforma del año 2000 instaló por primera vez en Italia el derecho individual de los varones con niños pequeños a tomarse licencia parental, socavando así la idea del cuidado infantil como una responsabilidad exclusiva de las mujeres. Sin embargo, persiste una gran brecha entre los potenciales usuarios de las licencias y su uso real. La combinación de factores estructurales y culturales causa un efecto paradójico: el permiso parental, creado para fomentar una mayor participación de los varones en el cuidado de los niños, en realidad es utilizado principalmente por mujeres, lo que fortalece el modelo de proveedor masculino. Los datos de uso indican que el bajo uso está directamente relacionado con el bajo nivel de remuneración, sobre todo por parte de los padres.

Un rasgo distintivo del sistema italiano es que solo las madres pueden cambiar su licencia parental por vales de trescientos euros al mes para costear el cuidado infantil. Permitir el intercambio monetario solo a la mujer podría explicarse como una manera de facilitar el rápido regreso al trabajo de la madre y de asegurar el pago del servicio de cuidado en la ausencia de la madre, pero sin promover el cuidado compartido entre la pareja. Mazzucchelli señala que esta medida puede fortalecer la idea de que la mujer debe volver rápidamente al trabajo para demostrar que sigue siendo productiva y confiable a pesar de ser madre. Las últimas normativas aprobadas en la legislación italiana desde 2015

establecen medidas de apoyo económico para pagar niñeras o centros de cuidado que buscan promover la maternidad y el regreso temprano al trabajo de la madre. Si bien mantienen el sesgo maternalista, estas medidas introducen un cambio cultural significativo en el contexto legislativo: de una cultura centrada en el cuidado por la pareja y en el fortalecimiento de la familia como actor principal en el cuidado se promueve una cultura de trabajo para las mujeres (aunque en un mercado con importante segregación), donde el actor principal del cuidado es externo a la familia y a la red de parentesco (niñera o centro infantil) (Mazzucchelli, 2018). Cabe señalar que en 2019 se aumentaron los días de licencia por paternidad a siete días con la posibilidad de que el padre se tome un día más si la madre se lo transfiere de su licencia por maternidad. Sin embargo, se mantiene una gran brecha entre la duración de la licencia por maternidad, que establece veinte semanas y la de paternidad, de solo siete días (Addabbo *et al.*, 2020).

Con relación a las principales tendencias de los sistemas afirmativos con incentivos simbólicos al uso paterno, puede señalarse que establecen tiempos de licencia por maternidad de más de catorce semanas (dieciséis en Francia y veinte en Italia) y por tanto resultan maternalistas, pero, sobre todo, que estos tiempos difieren sustantivamente de los tiempos etiquetados para padres y bien remunerados (dos semanas en Francia y siete días en Italia). Se entiende así que jerarquizan el cuidado materno desde la normativa.

Respecto a los incentivos para el cuidado paterno, estos sistemas definen incentivos para promover su uso: en Francia se extiende el período de financiación si ambos padres se toman algunos períodos de licencia y en Italia, si el padre se toma al menos tres meses de licencia tiene derecho a un mes adicional.

En ambos casos, las licencias parentales son derechos individuales e intransferibles que, sin embargo, como no se combinan con alta remuneración no generan el efecto buscado en el comportamiento paterno, que en es Francia de 4,4 % y de 22 % en Italia.

En Francia, la remuneración es muy baja y define un monto fijo de aproximadamente cuatrocientos euros mensuales, mientras que en Italia se paga un 30 % de los ingresos.

Respecto a la financiación, en Francia las licencias por maternidad y paternidad se financian con fondos de la seguridad social a partir de contribuciones de empleadores y trabajadores, y la licencia parental, con fondos de seguridad social a través de fondos de asignación familiar locales costeados por empleadores. En Italia se costea a través de la seguridad social con contribuciones de empleadores y trabajadores.

En consecuencia, este grupo de países refuerza lo señalado acerca de que no basta solo con establecer tiempos exclusivos de los padres como derechos individuales e intransferibles, sino que la remuneración de estos tiempos cumple un papel fundamental en la toma de decisión acerca del uso que hagan madres y padres, pero sobre todo los padres.

Respecto a la articulación entre el derecho al acceso a un centro de cuidados y la finalización de la licencia bien remunerada, se observa que existen brechas de tiempo en la garantía de ambos derechos. En Francia, la licencia bien remunerada alcanza aproximadamente los cuatro meses y el derecho a ingresar a un centro de cuidados es a partir de los tres años. No obstante, la proporción de niños menores de dos años que concurre a un centro de cuidados es elevada y alcanza el 56 %. En Italia, el período máximo de licencia parental bien remunerada es también de solo cuatro meses y no hay derecho a concurrir a un centro de cuidados para niños pequeños. En este caso, aunque varía entre regiones, la proporción de niños menores de dos años que asiste a un centro de cuidados es de 30 %.

*Cuadro 4.
Principales tendencias de los sistemas afirmativos con incentivos simbólicos al uso paterno*

Tiempo para las madres	Licencias por maternidad de más de 14 semanas (maternalistas) y con importante brecha de tiempo con el tiempo de los padres bien remunerado.
Tiempo para los padres	Los tiempos etiquetados para los padres bien remunerados no exceden las dos semanas. Jerarquizan el cuidado materno.
Incentivos al cuidado paterno	Definen incentivos en mayor tiempo de licencia remunerada si el padre usa algún tiempo.
Derecho familiar o individual	Derechos individuales.
Transferible o intransferible	Derechos intransferibles.
Remuneración	Muy baja. Monto fijo muy bajo o un 30 % de los ingresos.
Financiación	Sistemas de seguridad social con contribución de empleadores y trabajadores.
Uso paterno de sus tiempos	En Francia osciló entre un 6 % y un 2 % y en Italia alcanzó el 22 %.
Articulación con servicios	Existen brechas en la finalización de las licencias bien pagas y el derecho a acceder a un centro. Mayor garantía al acceso en Francia que en Italia.

Fuente: elaboración propia a partir de Koslowski *et al.*, 2020; Addabbo *et al.*, 2020 y Boyer y Fagnani, 2020

5.3.3 Sistemas afirmativos sin incentivos al uso paterno

El grupo que se describe a continuación presenta como característica común que sus sistemas permiten a los padres hacer uso de las licencias parentales pero no establecen incentivos para que las usen, con lo cual, en la práctica, estas licencias son usadas prácticamente en su totalidad por las mujeres. Son sistemas afirmativos, porque buscan contribuir a la equidad de género y reconocen en la normativa la necesidad de involucrar a los padres en el uso de estas licencias, por lo que desde el punto de vista simbólico no establecen que sea la madre de quien se espere el uso de la licencia parental, y, sin embargo, su característica de política neutral o ciega al género, que dejan a la libertad de la pareja la definición del uso, hace que sus resultados no impacten en la transformación de las relaciones de género. De todas formas, en este grupo hay diferencias importantes entre un subgrupo más propenso a la corresponsabilidad de género y otro más maternalista.

Dinamarca, Cuba y Uruguay definen licencias parentales neutrales al género, sin establecer una jerarquía en el cuidado materno, pero en el caso de Chile y del Reino Unido la madre debe transferir su tiempo de licencia para permitir que el padre haga uso de la licencia parental, por lo cual estos últimos dos sistemas presentan un sesgo maternalista, es decir que el derecho está definido como derecho de la madre, quien cede su tiempo al padre. Las investigaciones han evidenciado que en estos casos los padres no se apropian de este tiempo como tiempo propio, sino que siguen percibiéndolo como un tiempo de licencia de la madre (Brandth y Kvande, 2018).

En Dinamarca, las madres tienen 18 semanas de licencia por maternidad, de las cuales cuatro se toman antes de la fecha del parto, y los padres tienen dos semanas de licencia por paternidad, y las 32 semanas de licencia parental se pueden dividir entre los padres como ellos elijan. Como se observa, Dinamarca se ha resistido a aprobar derechos parentales individuales y no transferibles para los padres: introdujo dos semanas con estas características en 1998 que fueron abolidas en 2001, y esto ocurrió a pesar del efecto inmediato que tuvo la cuota de padres. El gobierno que asumió a finales de 2011 propuso reintroducir la cuota del padre, pero en 2013 cambió de opinión y discutió en cambio la introducción de un crédito fiscal que hasta el momento no se ha establecido (Rostgaard, 2014).

Si bien Dinamarca fue el primer país en legislar sobre la prestación de servicios de cuidado infantil en 1964, la igualdad de género ha tomado menos impulso para esta decisión que en los otros países escandinavos. Como resultado, las políticas de cuidado

infantil se han desarrollado como una respuesta pragmática al aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y a la importancia de atender las necesidades pedagógicas del niño. Más allá de la orientación, su sistema de servicios de cuidado infantil es destacable, en tanto ofrece servicios a tiempo completo muy extendidos y reconoce este derecho desde las 26 semanas de edad del niño y el derecho al acceso a estos centros es independiente de la situación laboral de los padres: actualmente, el 55 % de los niños menores de dos años asiste a un centro de cuidados (Rostgaard y Ejrnæs, 2020).

El 78 % de los padres toma licencia remunerada y este porcentaje se ha mantenido desde 2015. Se observa un aumento del promedio de días que los padres se toman cuando ambos hacen uso de su licencia de 32 días en 2007 a 37 días en 2010, y se ha mantenido constante en los siguientes años. El perfil de padres que se toman más tiempo es el de aquellos más educados y con altos ingresos, que viven en ciudades más grandes y que están empleados en el sector público. Los padres empleados en ramas masculinizadas toman cinco días menos en promedio y los autónomos son los que se toman menos días de licencia (16 días). Sin embargo, las estadísticas de 2016 sobre cómo se comparte el total del período disponible de licencias cuando ambos padres toman algún tiempo muestran que lo más frecuente es que el padre se tome las dos semanas de licencia por paternidad y la madre, 46 semanas, lo que equivale a las catorce semanas de licencia de maternidad y a las 32 semanas de licencia parental. Por otra parte, solo el 1 % de los padres ha tomado licencia para quedarse solos a cargo del cuidado (Rostgaard y Ejrnæs, 2020).

Debe recordarse que a pesar de que Dinamarca es un país nórdico, ha quedado rezagada respecto a la cuota del padre en relación con los demás países de esa región. La tipología de permisos desarrollada por O'Brien sobre la base de cuánto promueven el involucramiento paterno (O'Brien, 2009) tampoco la ubica dentro del grupo más avanzado, porque presenta una licencia corta de cuidado paterno que no define cuotas específicas para padres.

En Cuba, la licencia por maternidad es de 18 semanas (descanso de maternidad), de las cuales seis deben tomarse antes del nacimiento y las restantes, doce después. El Decreto-Ley n.º 234 aprobado en 2003 establece que una vez concluida la licencia posnatal así como la etapa de lactancia materna que debe garantizarse para propiciar el mejor desarrollo de niños y niñas, la madre y el padre pueden decidir cuál de ellos cuidará al hijo o hija, la forma en que distribuirán dicha responsabilidad hasta el primer año de vida y quién percibirá la prestación social. Por lo tanto, el sistema habilita a que padres y madres

definan quién hace uso de la licencia parental y quién percibe la prestación económica (60 % de lo percibido en concepto de salario promedio en los doce meses anteriores) hasta el año del niño. Asimismo, el padre o la madre incorporados al trabajo tienen derecho a un día al mes de licencia retribuida para concurrir a los controles de salud del niño hasta el primer año de vida. Con la aprobación del Decreto-Ley n.º 339 en 2017, estos derechos fueron ampliados para que pudieran ser ejercitados por abuelas y abuelos, maternos o paternos, o por otro familiar hasta que el menor de edad arribe al primer año de vida (Ministerio de Educación, Ministerio de Salud Pública y Unicef Cuba, 2018). El sistema no establece tiempos de uso exclusivo definidos para los padres ni tampoco se estipula una licencia por paternidad como tal definida en la legislación. Sin embargo, esta posibilidad de hacer uso de la licencia parental se considera una licencia por paternidad. De acuerdo a un informe de Unicef (López Fesser, 2019), las normas sociales y las barreras estructurales que hay en Cuba dificultan que los padres participen de manera equitativa en todas las etapas de la crianza de los hijos: solo el 18 % de los padres participa en actividades educativas con sus hijos durante la primera infancia; solo un 33,2 % de los niños menores de seis meses de edad reciben los beneficios de la lactancia materna exclusiva, y solo 125 padres pudieron disfrutar su licencia por paternidad entre 2003 y 2014 (López Fesser, 2019).

Uruguay será analizado en profundidad en el capítulo seis de esta tesis. Sin embargo, en tanto lo hemos ubicado en este grupo, señalaremos aquí sus principales características. El país cuenta con una licencia por maternidad de catorce semanas y una licencia de paternidad que puede alcanzar los trece días corridos para la mayor parte de los padres. Es decir que la distancia entre el tiempo etiquetado para las madres y los padres es importante y jerarquiza el cuidado materno. Estos tiempos fueron ampliados a través de la Ley n.º 19.161 aprobada en 2013 en el marco de la discusión sobre la implementación del SNIC.

Dado que en la agenda pública los cuidados y su injusta distribución por sexo y clase habían adquirido un lugar destacado y que fueron planteados como una prioridad sobre todo en el último gobierno de izquierda (2015-2020), las definiciones programáticas definieron que la transformación de la división sexual del trabajo sería un objetivo de esta política nacional de cuidados. Además, el SNIC se proponía que Estado asumiera una mayor carga de cuidados a través de nuevas regulaciones y servicios que desfamiliarizaran y desfeminizaran el cuidado.

En el contexto de una política social que a partir de 2005 instaló una serie de reformas que apuntaban a la disminución de las desigualdades sociales (de la salud, de la seguridad social y tributaria), y que comenzaba a visualizar a los cuidados como un nuevo pilar del bienestar es que se aprobó la Ley n.º 19.161 que, además de ampliar los tiempos de licencia maternal y paternal, establecía una licencia parental de medio horario para ser utilizada al finalizar la licencia por maternidad y hasta los seis meses de vida del bebé. Esta licencia, denominada *de cuidados*, puede ser utilizada por la madre o el padre a elección de la pareja, por lo que se trata de una licencia neutral al género que no define un tiempo exclusivo de uso paterno ni establece ningún incentivo para este uso, pero que tuvo la intención de reconocer la importancia de la presencia paterna en los cuidados promoviendo la igualdad de género.

No obstante, los datos de uso de la licencia parental por cuidados, que se abordarán en profundidad en el siguiente capítulo, muestran que, desde su puesta en funcionamiento, la proporción de padres que ha hecho uso de esta licencia ronda el 2 %, y es en este sentido que este sistema se ubica en el grupo de países de régimen afirmativo sin incentivos al uso paterno, ya que si bien se propone desde lo normativo promover el uso paterno de la licencia parental por cuidados en la práctica no ha logrado impactar en el objetivo buscado. Las investigaciones muestran que la principal barrera para este uso es la coincidencia de la lactancia materna como alimento exclusivo con los meses durante los que el padre podría usar su licencia (los primeros seis meses de vida del bebé) (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018). Por último, las licencias son remuneradas con el 100 % de los ingresos y costeadas por la seguridad social.

Chile cuenta desde 2011 con el permiso postnatal parental que establece doce semanas de licencia parental paga (o 18 semanas a tiempo parcial) que se toma luego del período posnatal para cuidar del recién nacido. Las mujeres que se toman esta licencia a tiempo completo reciben un subsidio equivalente al 100 % de su remuneración con un tope (a excepción de las funcionarias del sector público), mientras que las que se la toman a media jornada tienen derecho a un subsidio equivalente al 50 % de su remuneración. Cuando ambos padres trabajan de manera remunerada, y a partir de la séptima semana del permiso, la madre puede traspasar parte de las semanas restantes al padre, pero estas deben ubicarse al final del período de esta licencia y solo se pueden ceder semanas completas y en la misma modalidad (a tiempo completo o media jornada) elegida por la madre. Cuando el padre hace uso de esta licencia, el subsidio se calcula sobre la base de sus propias

remuneraciones y también tiene un tope mensual, con excepción de los funcionarios públicos.

Lupica (2017) señala que, antes de la implementación de este permiso, antecedentes de investigación mostraban el deseo y la voluntad de los varones de participar en tareas de cuidado así como de tomar semanas de licencia de este permiso si las madres se los cedían. Pese a esta tendencia, una vez que comenzó a regir legalmente, fueron muy pocos los padres que hicieron uso este permiso: desde noviembre de 2011 y hasta agosto de 2014, solo el 0,3 % del total de las madres traspasaron semanas al padre. La autora señala dos tipos de barreras para el uso paterno: culturales y sociales al cuidado compartido, y asociadas al diseño del permiso. Con relación al diseño del permiso, Lupica entiende que este fue concebido como una nueva licencia para las madres, quienes pueden cederla en parte y de manera voluntaria a los padres para el cuidado de sus hijos/as. Adicionalmente, se produce una superposición del permiso parental con el tiempo recomendado de lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef). De esta manera, los mensajes a las madres pueden resultar contradictorios: se recomienda la lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses de vida del niño/a y, por otra parte, se pretende que ella ceda parte de esos días al padre de su hijo/a. En ese sentido, la autora remarca lo paradójico de promover el cuidado compartido desde el diseño de esta licencia parental pero excluyendo a los varones de otros beneficios para el cuidado en el trabajo, como la garantía de salas cuna, con excepción de los funcionarios públicos.

De acuerdo a los datos del período 2011-2019, solo 0,2 % de las licencias fueron transferidas a los padres y el número medio de días tomados fue 33,8 %, es decir, menos de las seis semanas permitidas. De acuerdo con el MTSS, este número bajo se debe a varias razones: muchas mujeres todavía están amamantando en un momento en que podrían transferir el permiso, la decisión de transferir el permiso parental es de la madre, el procedimiento legal para transferir la licencia es complejo y desconocido en la mayoría de los departamentos de recursos humanos debido a su escasa aceptación, los padres no tienen la misma protección materna que las madres en el trabajo, la protección materna tiene una duración de dos años, mientras que la inmunidad paterna solo duplica el período en el que toman licencia (Bosch, 2020).

Finalmente, en el Reino Unido en los últimos cuarenta años, la paternidad *involucrada* se ha integrado a los discursos culturales, políticos y públicos del régimen de

paternidad británico, aunque el apoyo institucional formal para la paternidad involucrada es bastante débil (O'Brien y Twamley, 2017). En términos de licencia para los padres, la disposición legal es corta o minimalista y establece diez días de licencia por paternidad remunerada y la posibilidad de que la madre transfiera parte de su licencia por maternidad de 52 semanas. Esta medida se implementó desde 2011 y permitió transferir la licencia maternal a partir de la semana 20 del parto o la adopción. En 2015 una nueva disposición permitió que la transferencia se produjera a partir de la segunda semana después del parto, período que se denominó *licencia parental compartida*. A su vez, también existe una licencia parental no remunerada de 18 semanas.

En este sentido, Margaret O'Brien y Katherine Twamley, (2017) señalan que a pesar de una retórica política del cuidado compartido, los sucesivos gobiernos han adoptado diseños basados en la transferencia materna que, como es sabido, no fomentan la adopción de licencias por parte de los padres. El legado de una larga licencia centrada en la madre ha sido resistente y, hasta cierto punto, ha obstaculizado la innovación en el diseño de los permisos en el Reino Unido. Ejemplo de ello es que el mismo gobierno que introdujo la licencia por paternidad en 2003 de diez días extendió la licencia de maternidad aún más, de nueve a doce meses (O'Brien y Twamley, 2017).

La licencia por maternidad es remunerada con el 90 % de los ingresos durante seis semanas y luego por un monto fijo bajo las siguientes 33 semanas, mientras que las restantes trece son no remuneradas. La licencia por paternidad y la licencia que la madre puede cederle al padre (licencia parental compartida) se paga con un monto fijo bajo de 168 euros por semana. Las mujeres suelen tomarse las 39 semanas remuneradas (seis de las cuales son bien remuneradas) y el 91 % de los padres se tomó tiempo de licencia luego del nacimiento, la mitad de los cuales (49 %) se tomó únicamente la licencia por paternidad, 25 % se tomó esta licencia junto con otras licencias pagas, el 18 % optó por otro tipo de licencia pagas y el 5 % restante se tomó licencia sin goce de sueldo (Atkinson, O'Brien y Koslowski, 2020).

Para sistematizar las principales tendencias de este grupo de países con sistemas afirmativos sin incentivos al uso paterno, se destaca que definen tiempos de licencia por maternidad significativamente más largos que las licencias disponibles por paternidad. La tendencia general de las licencias por maternidad es de 18 semanas, por ende, de tipo maternalista. Los casos excepcionales son Uruguay, donde la licencia maternal es de

catorce semanas y el Reino Unido, que si bien puede alcanzar los doce meses, solo remunera bien dos meses de estos.

En el caso de las licencias por paternidad, la tendencia de este grupo es a que su duración sea igual o menor a las dos semanas, por lo que si bien sus sistemas cuentan con normativas que permiten el uso paterno de las licencias, al mismo tiempo orientan el comportamiento hacia la preponderancia del rol de las madres en el cuidado de los bebés. Se caracterizan entonces por no definir incentivos al uso paterno, a pesar de haberse aprobado en contextos que buscan explícitamente aumentar la participación de los padres en el cuidado.

Con relación a la definición del derecho como familiar o individual, la tendencia es a que las licencias parentales sean un derecho familiar. En Dinamarca la licencia es un derecho individual pero la remuneración percibida se establece como derecho familiar.

Respecto a la transferibilidad del derecho, la tendencia es a que lo sea, ya que suele ser familiar, e incluso en dos casos (Chile y Reino Unido) la licencia se concibe como un derecho de la madre, que puede ceder una parte al padre.

En este grupo, a pesar de que se ofrece una alta remuneración de los tiempos que pueden usar los padres, se observa que estos precisan más que este incentivo para tomarse las licencias si se atiende su bajo uso en estos países. Esto implica que la alta remuneración de los tiempos posibles de ser usados para padres no es suficiente, como tampoco lo eran los tiempos definidos como exclusivos para padres o los incentivos hacia el cuidado paterno, como se observaba en el grupo anterior. Es decir que ambas características deben coexistir para que se logre el uso paterno deseado: una alta remuneración y un etiquetado del tiempo como exclusivo de los padres y que no puedan transferir.

Con relación a la financiación la realidad es variada. En Dinamarca las licencias se son financian desde el Estado a través de impuestos generales, excepto durante las primeras ocho semanas, durante las cuales los municipios soportan la mitad del costo. En Uruguay es la seguridad social la que las costea a partir de aportes de los trabajadores y de rentas generales, sin aporte de los empleadores. En Cuba también son costeadas por la seguridad social con aportes del Estado, de los trabajadores y también de los empleadores. En Chile, la licencia por maternidad y el permiso parental se pagan a través de los seguros médicos privados o públicos de los trabajadores, mientras que la licencia por paternidad es costeadada por los empleadores. En el Reino Unido este pago es administrado por los

empleadores, quienes pueden reclamarle prácticamente la totalidad de este gasto al fisco a través de reducciones en sus contribuciones al seguro nacional.

Respecto al derecho al ingreso a un centro de cuidados al finalizar la licencia parental bien remunerada, se destaca el caso de Dinamarca por su gran desarrollo de los servicios de cuidado que garantizan este derecho desde las 26 semanas sin que exista una brecha entre el final de la licencia bien remunerada y el inicio de la concurrencia a un centro de cuidados. Este país ofrece cuidado de tiempo completo con plazas disponibles y el 55 % de los niños menores de dos años concurre a un centro infantil (Rostgaard y Ejrnæs, 2020). En el Reino Unido hay una brecha importante, de 34 meses, entre la finalización de la licencia bien remunerada y el derecho a asistir a un centro, no obstante lo cual, el 38 % de los niños menores de dos años asiste a un centro (Atkinson, O'Brien y Koslowski, 2020). En Uruguay la duración máxima de la licencia parental es hasta que el bebé cumple seis meses e vida y la obligación de asistir a un centro educativo está definida a partir de los cuatro años, aunque la oferta pública comienza a ser importante a partir de los dos años de vida del niño. En consecuencia, existe una brecha entre la finalización de la licencia parental y el derecho a acceder a un centro infantil: 38 % de los niños menores de dos años asiste a un centro de cuidados pero hay una clara diferencia en la asistencia de los menores de un año, para quienes los servicios públicos son muy escasos, además de que gran parte de los niños menores de dos años que asiste lo hace a tiempo parcial o en sistemas de una vez a la semana. En Cuba, la atención institucional no supera el 20 % en los primeros dos años. De esta forma, la mayoría de los niños en la primera infancia que participa en programas de educación temprana lo hace a través de la vía no institucional que ofrece el Programa Educa a tu Hijo, que no ofrece servicios sino apoyo al cuidado familiar. Por último, Chile no define el derecho al ingreso a un centro infantil, por lo que el 22 % de niños menores de dos años concurre a un centro de cuidados.

Cuadro 5.

Principales tendencias de los sistemas afirmativos sin incentivos al uso paterno

Tiempo para las madres	Se establecen tiempos significativamente más largos como licencias de maternidad que los tiempos etiquetados para los padres. Entre 14 semanas y un año.
Tiempo para los padres	Los tiempos definidos varían, entre no estar establecidos hasta alcanzar las 2 semanas.
Incentivos al cuidado paterno	No existen. Son sistemas neutrales al género.
Derecho individual o familiar	Familiares
Transferible o intransferible	Transferibles (en 2 casos son derechos que las madres pueden transferir a los padres).

Remuneración	Son bien remuneradas entre un 60 % y un 100 %, a excepción del Reino Unido.
Financiación	Varían. En Dinamarca, Cuba y Uruguay con mayor presencia del Estado que en Chile y en el Reino Unido.
Uso paterno de sus tiempos	Las licencias transferibles alcanzan muy bajo uso: 0,2 % en Chile y 2 % en Uruguay. La licencia por «paternidad» tiene un alto uso en Dinamarca, el Reino Unido y Uruguay, pero no supera igualmente las 2 semanas. En Cuba solo 125 padres pudieron disfrutar su licencia por paternidad entre 2003 y 2014.
Articulación con servicios	A excepción de Dinamarca, que se destaca con derecho desde las 26 semanas de vida y 56 % de asistencia de menores de 2 años, en el resto de los países hay brecha entre la finalización de la licencia y el acceso a un centro. En estos países, la proporción de niños menores de dos años que asiste a centros de cuidado oscila entre el 38 % en el Reino Unido y Uruguay y el 20 % en Cuba.

Fuente: elaboración propia a partir de Koslowski *et al.*, 2020; Rostgaard y Ejrnæs, 2020; Ministerio de Educación, Ministerio de Salud Pública y Unicef Cuba, 2018; Batthyány y Perrotta, 2020; Bosch, 2020 y Atkinson, O'Brien y Koslowski, 2020

5.3.4 Sistemas de licencias tradicionales

Este grupo de países no se propone incidir en la actual división sexual del trabajo en los cuidados y, en consecuencia, sus sistemas de licencias están centrados en privilegiar la función materna sin definir tiempo para los padres o definiendo muy pocos días que no alcanzan al total de los trabajadores. Se caracterizan por una importante brecha entre el tiempo que se establece para licencia por maternidad y el tiempo que se les otorga a los padres, con lo cual se refuerza la idea de que el padre no es un actor relevante durante los primeros meses de vida del bebé, como sí es la madre. En estos sistemas se ubican Suiza y Brasil.

Suiza presenta un modelo rezagado en Europa respecto a la promoción del involucramiento paterno en el cuidado. Isabel Vilariño (2018) señala que, en 2015, Suiza era uno de los pocos países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), junto con Turquía y EEUU, donde los padres no tenían ningún derecho legal de licencia (ni parental ni de paternidad) y las madres tenían derecho, pero solo desde 2005, a un seguro de maternidad de tres meses y medio (catorce semanas).

Es así que en el sistema de licencias suizo los roles tradicionales de género están institucionalizados y las políticas públicas desalientan a los padres trabajadores a involucrarse por igual en el cuidado infantil. Este modelo impide la igualdad de género, ya que los varones no son considerados cuidadores por el Estado y no cuentan por lo tanto con licencia por paternidad ni con licencias parentales. Como Suiza no es miembro de la UE no está obligada a cumplir con sus directivas. La autora señala que el predominio histórico del

ala derecha en su Parlamento, así como el ingreso tardío de las mujeres a la política a nivel federal (recién en 1971), ha contribuido a retrasar las políticas familiares y las de licencias en particular. Con respecto a las actitudes y a los valores, Vilariño indica que Suiza tiene una ideología relativamente liberal hacia la intervención estatal en la sociedad y acerca de las representaciones de género tradicionales (2018).

Brasil, un país considerado una de las sociedades más desiguales del mundo, se analiza en un reciente artículo de Bila Sorj (2020), quien sostiene que el sistema de licencias actúa en un contexto de desigualdades de género, de etnia-raza y de clase y en un mercado laboral con alto nivel de empleos y ocupaciones informales y segmentación entre el sector público y privado. En este escenario de determinantes estructurales, el Estado, en la medida en que vincula este derecho al estatuto de trabajador formalizado, excluye de este beneficio a grupos significativos de trabajadores. Las leyes brasileñas de protección a la maternidad surgieron en las primeras décadas del siglo XX en un contexto de fuerte urbanización e industrialización y de una creciente fuerza de trabajo femenina. A partir de la búsqueda de la regulación de la participación de las mujeres en el mercado, la licencia por maternidad pasó a ser un derecho vinculado al empleo asalariado, lo que dejó por fuera a un gran número de mujeres. El proceso de redemocratización del país a fines de los ochenta debilitó la tradicional construcción de la protección social por la vía del empleo al definir, por ejemplo, la universalidad del acceso al sistema de salud y de asistencia social. Sin embargo, las licencias por maternidad y paternidad continuaron marcadas por la legislación laboral y en dependencia del estatuto de trabajador formalizado.

La nueva Constitución de 1988 amplió la protección a las trabajadoras: garantizó la estabilidad en el empleo para las trabajadoras gestantes (desde la confirmación de la gestación hasta cinco meses después del parto) y amplió el período de la licencia por maternidad de 84 a 120 días, con remuneración integral y pagada por la seguridad social. La licencia por paternidad también fue ampliada de uno a cinco días pero, a diferencia de la licencia por maternidad, estaba financiada por el empleador. Las licencias conservaron el mismo perfil inicial: se disociaron por sexo y se centraron en la figura materna. Actualmente, Brasil se distingue por ser uno de los países de América Latina que presenta una de las mayores licencias por maternidad y una de las menores licencias por paternidad.

En 2008 se amplió la duración de la licencia por maternidad de 120 a 180 días y la de paternidad, de cinco a veinte días, aumento que fue inmediato y obligatorio para el sector público federal pero más gradual en el estadual y municipal, y su adhesión en el sector

privado se dejó a voluntad. Las empresas que se adhirieran debían pagar por esa extensión de la licencia que no cubría la seguridad social y podían reducir por ese mecanismo el gasto del impuesto a la renta. Sin embargo, las ventajas fiscales no se extendieron a todas las empresas privadas y se estima que solo el 8 % de estas están en condiciones de adherirse y que son, en general, grandes empresas. En este sentido, Sorj sostiene que los beneficios de las licencias extendidas se convirtieron en una prerrogativa empresarial y el derecho de usufructuarlas, en una elección individual del trabajador. De esta forma, la nueva ley terminó fortaleciendo la autoridad gerencial e individualizando el uso del beneficio por parte de los trabajadores y debilitando el derecho en tanto las condiciones de negociación individuales no garantizan derechos laborales.

En 2013 se definieron nuevas reglas para la licencia por maternidad que reconocían la diversidad de tipos de arreglos familiares. Así, el padre empleado (contribuyente de la seguridad social) pasó a tener derecho al beneficio de la licencia por maternidad en casos de adopción, custodia judicial del niño o muerte de la madre biológica, y también se incluyeron en este derecho las parejas homoafectivas. Sin embargo, se mantuvo la nomenclatura de licencia por maternidad, aunque no correspondiera al sexo biológico de los padres, lo cual mantuvo la idea de que el cuidado del niño es principalmente una responsabilidad de la madre, a pesar del reconocimiento de casos atípicos.

Sorj concluye que las políticas de licencias en Brasil configuran un sistema estratificado de cuidados en relación con el género, la clase social y el sector de actividad. En términos de género, la distancia entre la duración de las licencias por maternidad y por paternidad, que se mantiene en el tiempo, refuerza las desigualdades entre varones y mujeres en la división sexual del trabajo doméstico y en el cuidado de los hijos. Con relación a la clase social, la selectividad de las licencias maternidad, que solo beneficia el trabajo formalizado y, por lo tanto, al de mejor estatus, impone una fuerte asimetría entre mujeres en los costos laborales de la maternidad. En términos de sector de actividad, claramente hay una asimetría de beneficios entre el sector público y el privado: mientras en el primer caso la ampliación reciente de las licencias por maternidad y paternidad cubre a todos los funcionarios públicos, en el sector privado se pasó a depender de un sistema de adhesión voluntaria que implica la concordancia de las empresas y de los empleados.

Ante la persistencia de porciones significativas de trabajadores insertos en empleos y actividades informales, el principal desafío de las políticas de licencias en Brasil pasa para esta autora por el avance hacia derechos universales que no estén vinculados al trabajo

formal y por la transformación de los permisos de maternidad y paternidad en permisos parentales que promuevan un impacto positivo en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y una distribución de género más equitativa de las responsabilidades de cuidado de los niños (Sorj, 2020).

Respecto a sus tendencias generales, los sistemas de licencias tradicionales se caracterizan por definir tiempos más extensos para las madres y prácticamente inexistentes para los padres. En síntesis, en Suiza la licencia por maternidad es de catorce semanas y no hay licencia por paternidad, mientras que en Brasil la licencia por maternidad es de entre cuatro y seis meses (dependiendo si la trabajadora es privada o pública y de si los empleadores privados adhieren al programa estipulado) y la de paternidad de entre una semana (sector privado) a cuatro semanas (sector público) (Fraga, 2020).

Estos sistemas no cuentan con licencias parentales y no orientan en consecuencia el comportamiento de los padres hacia un involucramiento en los cuidados.⁵

Los tiempos de las licencias por maternidad en Suiza y por maternidad y paternidad en Brasil son individuales e intransferibles, así como remunerados. Respecto a su financiación, en Suiza se costean a través de un fondo al cual contribuyen por igual trabajadores y empleadores y en Brasil también se financian a través de un fondo al cual aportan empleadores y trabajadores, pero donde los empleadores hacen un mayor aporte.

Con relación a la articulación entre la finalización de las licencias remuneradas y el derecho al acceso a un centro de cuidados, si bien en Brasil no hay derecho a asistir a un centro establecido, las empresas con al menos treinta trabajadoras deben proveer un lugar adecuado para el cuidado de sus hijos hasta el sexto mes de vida de sus hijos o deben hacer una transferencia para costear el acceso a un centro o la contratación de una persona cuidadora, y esta transferencia debe otorgarse a todas las trabajadoras con niños pequeños independientemente del número de empleadas y se define a través de convenios colectivos (Fraga, 2020). En Suiza no está garantizado el derecho a asistir a un centro y su provisión en la mayoría de los cantones está disponible a partir de los dos años (Valariño y Nedi, 2020).

⁵ No se cuenta con información disponible sobre el uso de la licencia por paternidad en Brasil, pero se presume que es alto (Fraga, 2020).

*Cuadro 6.
Principales tendencias de los sistemas tradicionales*

Tiempo para las madres	Tiempos más extensos para las madres, desde 14 semanas (Suiza) a cuatro meses o seis (Brasil).
Tiempo para los padres	No existe (Suiza) o es de un semana para el sector privado (Brasil), siendo voluntaria de las empresas su extensión a cuatro semanas.
Incentivos al cuidado paterno	No existen.
Derecho individual o familiar	No tienen licencias parentales. Las licencias por maternidad y paternidad (Brasil) son individuales.
Transferible o intransferible	No tienen licencias parentales. Las licencias por maternidad y paternidad (Brasil) son intransferibles. La licencia por maternidad en Brasil se puede transferir al padre en casos excepcionales.
Remuneración	No tienen licencias parentales. Las licencias por maternidad son pagas al 100 % en Brasil, al 80 % en Suiza. La licencia por paternidad en Brasil se paga al 100 %.
Financiación	Fondo al cual aportan empleadores y trabajadores.
Uso paterno de sus tiempos	Sin datos disponibles para Brasil de la licencia por paternidad, pero se estima alto.
Articulación con servicios	Suiza 38 % y Brasil 23 % a pesar de no contar con el derecho al acceso a la educación a temprana edad.

Fuente: elaboración propia a partir de Valariño y Nedi, 2020; Sorj, 2020 y Fraga, 2020

5.4 Impactos en el papel cuidador de los padres en países con sistemas transformativos de las relaciones de género en los cuidados

En este apartado, se presentan algunas investigaciones sobre países que hemos definido como con sistemas transformativos de las relaciones de género en los cuidados y se muestran sus impactos de género en el rol cuidador de los padres. Se hace foco en estos padres en el entendido de que estos hallazgos contribuyen a robustecer la tipología elaborada, donde se han destacado estos sistemas como los que han mostrado la posibilidad de generar transformaciones en los comportamientos y la identidad de los padres respecto a su papel en los cuidados.

Brandth y Kvande (2018a) investigan los impactos diferenciales de los permisos de derecho familiar y de derecho individual (cuota padres) en las vivencias y valoraciones de los padres varones noruegos. Utilizando el marco conceptual de Brighouse y Wright (2008), analizan cómo los padres varones experimentan de manera diferente los permisos definidos como individuales y aquellos definidos como familiares y cuáles son los factores detrás de los procesos de habilitación y promoción de la igualdad de género. Sus hallazgos muestran que el período de licencia definido como de derecho familiar se experimenta como licencia de la madre. Los padres deben estar particularmente motivados o deben darse circunstancias como la falta de derechos de las madres o el deseo de estas de volver al trabajo como factores explicativos para que los padres usen estos períodos.

En el caso de la cuota del padre, un permiso parental individual para los padres, estos logran apropiarse de su derecho, que no está cuestionado por los ámbitos laborales ni por la madre. La obligatoriedad de ser ellos quienes lo usen implicó una motivación para estos padres, quienes de otra forma no lo hubieran usado. Por lo tanto, las autoras concluyen que la cuota del padre individual tiene el potencial de crear un cambio radical en los roles tradicionales relacionados con el cuidado infantil. Sin embargo, el permiso parental basado en la familia no tiene el mismo poder transformador. En este sentido, y siguiendo a Brighthouse y Wright (2008), este último representa una política que permite la igualdad en los cuidados entre los padres, mientras que la cuota del padre promueve la igualdad de género en el cuidado (Brandth y Kvande, 2018a). Observan que las licencias más extensas promueven que los padres varones queden solos al cuidado de sus hijos en mayor medida, porque implican que sea más difícil para las madres estar en casa durante todo el período. Las parejas evitan la superposición de las licencias para estirar lo más posible el tiempo de cuidado en casa y retrasar así la entrada a un centro infantil. En consecuencia, hay más padres que experimentan quedarse solos al cuidado de los hijos mientras sus parejas retornan al trabajo (Brandth y Kvande, 2018b).

Para estas autoras, cuidar solos a los hijos influye en las narrativas de los padres varones sobre los cuidados de manera significativa y se constituye en una herramienta que promueve la igualdad de género a través de un mayor involucramiento de los varones en los cuidados y en las tareas domésticas. En primer lugar, cuidar solos les permitió a los varones desarrollar sus competencias en el cuidado y mejorar su sensibilidad hacia los niños y su confianza en la lectura de lo que le sucede a un niño pequeño. En consecuencia, aprendieron a llevar a cabo una práctica de cuidado *orientada a la necesidad* en la que las necesidades del niño determinan el contenido de la rutina diaria. Además, los días de licencia se caracterizaron por un *tiempo lento*, lo que implicaba dejar que las rutinas de cuidado infantil determinaran el contenido de lo que los padres hacían durante el día, y no trataron de combinar el trabajo de cuidado con otras tareas.

La importancia de estar solo en casa se volvió significativa, en contraste con los padres que no utilizaron esta cuota para tener la responsabilidad exclusiva del niño mientras la madre volvía a trabajar. En estos casos, la principal responsabilidad de la madre por el niño no se vio interrumpida y el padre se convirtió en su persona de apoyo. Estos padres necesitaban que las madres tradujeran las necesidades del niño para ellos y no desarrollaron conocimiento para *leer* lo que les ocurría a sus niños. Como resultado, se

sintieron más cómodos con los niños mayores, a menudo dándoles prioridad. No estar solo en casa también implica dar más prioridad al trabajo y al *tiempo de cuidado rápido*.

Por el contrario, cuidar solos en casa significa asumir una mayor responsabilidad por el niño, lo que facilita el paso de ser un ayudante de la madre a ser un padre con igual responsabilidad en el cuidado. En este sentido, para las autoras, cuidar solos es el punto de corte que incide en que los padres desarrollen sentimientos positivos de participación y competencia respecto al cuidado.

Otra dimensión abordada por su estudio es la que refiere a los sentimientos de sobrecarga y descontento o angustia que implica estar a cargo del cuidado como único cuidador. Brandth y Kvande (2018b) encuentran diferencias notables en las experiencias del cuidado en este sentido entre los padres que cuidaban con el régimen de cuatro semanas respecto a los que usaron doce semanas: los primeros estaban dominados por los aspectos positivos y emocionantes de poder pasar tiempo con sus hijos pequeños, mientras que los segundos percibieron el cuidado de los niños como un trabajo duro, desafiante y aburrido, pero también maravilloso. Por lo tanto, la mayor duración parece dar a los padres una perspectiva del trabajo de cuidado como un trabajo *real*, para el que describen períodos de poco sueño, agotamiento y soledad. Los padres que se tomaron cuatro semanas se experimentaban a sí mismos como *turistas*, mientras que los que se tomaron doce semanas asumieron la responsabilidad principal por el niño y la familia durante su licencia, y el aprendizaje de que el cuidado infantil requiere una reorganización de las prioridades para centrarse en el niño. Cuando estos padres están solos en casa con sus hijos pequeños experimentan lo agotador de tener la responsabilidad principal del trabajo de cuidado, adquieren una nueva comprensión de la cantidad y la exigencia física del trabajo que tienen que hacer las madres y se refieren a ello como una experiencia reveladora (Brandth y Kvande, 2018b).

En otro orden, la mayor duración de la licencia de los padres implicó que incluyeran el trabajo doméstico en sus relatos sobre la carga de trabajo con la que tenían que lidiar, ya que no se percibían como meros visitantes o turistas, sino como responsables del bienestar del hogar. Para las autoras, esto puede reflejar el patrón general de un cambio de género en la sociedad en el que el desarrollo de tareas domésticas por parte de los padres funciona junto con tener un período más largo de licencia y se manifiesta en ellos al asumir una mayor responsabilidad por el hogar. Asimismo, los padres que cuidaron por un período más largo parecen desarrollar un vínculo cercano con los niños y una posible

intensificación de los lazos emocionales, lo cual promueve el desarrollo de competencias relacionales.

Finalmente, las autoras concluyen que estar solos en casa afecta las prácticas de cuidado de los padres, en un marco de cambios generales en el contexto normativo de la crianza y de los modelos culturales de paternidad que se han producido durante los veinte años en los que ha existido la cuota de los padres en Noruega, durante los cuales se ha producido lo que podría denominarse un *proceso de normalización* de los padres como cuidadores en la sociedad noruega que fue alentado por las políticas de permisos, que les dio la posibilidad de cuidar un tiempo significativo y afectó sus prácticas y concepciones sobre el cuidado (Brandth y Kvande, 2018b).

Continuando con este tipo de estudios, los sistemas que hemos denominado transformativos de las relaciones de género en los cuidados, y particularmente la experiencia sueca de los padres que cuidan solos ha sido estudiada por Duvander, Haas y Thalberg (2017) a partir de entrevistas a padres de Estocolmo que tomaron permisos prolongados. Los hallazgos evidencian que la política progresiva de licencia parental y el discurso cultural de la paternidad involucrada parecen haber promovido un fuerte sentimiento del derecho a la licencia parental entre los padres, de modo que estos dieron por sentado que harían uso de un período prolongado. Sin embargo, este uso no fue siempre de la mitad de la licencia y las reacciones en los lugares de trabajo llevaron a veces a los padres a hacer concesiones en términos del tiempo que finalmente usufructuaron. Estos padres no mencionan barreras económicas para el uso de un período prolongado ni tensiones o negociaciones complejas con sus parejas. El momento en que se considera apropiado para que el niño ingrese a un centro de cuidados sí fue un factor que incidió en la decisión de los padres, así como el interés de las madres de regresar al trabajo.

Su experiencia es valorada positivamente, sobre todo en lo que refiere al contacto cercano con sus hijos y a la posibilidad de verse a sí mismos como capaces de cuidar como cuidadores primarios, creando sus propias rutinas y prácticas. Con relación a los impactos en el empleo, si bien todos regresaron al trabajo a tiempo completo, algunos sacrificaron aspectos vinculados al desarrollo de sus carreras, lo cual no lamentaron porque estaban priorizando a la familia sobre el trabajo. Algunos se cambiaron a trabajos más amigables con la familia o reorganizaron su jornada laboral para estar más disponibles para el cuidado de los niños. En el ámbito familiar, los padres reconocen que mantienen una relación cercana con los niños y una participación activa en su cuidado, aunque no sea del todo

igualitaria. También mencionaron mayor cercanía con sus parejas por comprender en mayor medida la situación del otro cuando está a cargo del cuidado.

La principal conclusión de su estudio refiere a que es posible para los padres en Suecia sentirse y actuar como cuidadores primarios. Si bien las expectativas tradicionales y las normas culturales de maternidad y paternidad pueden ser difíciles de modificar, las experiencias de estos padres sugieren que hay un cambio en la norma de la paternidad con el que el cuidado se está volviendo más importante. Quizás las relaciones de género también estén cambiando aunque esto parece ser un desarrollo más inconsistente e incompleto. El aspecto central del cambio parece girar en torno a la experiencia positiva de estar con el niño, algo que tuvo consecuencias importantes en la futura priorización de la familia sobre el trabajo entre los varones entrevistados (Duvander, Haas y Thalberg, 2017).

Continuando con los impactos en el rol de cuidador en los sistemas de licencias transformativos, nos enfocaremos ahora en los estudios en países de reformas más recientes. Para el caso de Alemania, Aunkofer, Meuser y Neumann (2018) indagan sobre la experiencia de los padres en el uso de la licencia parental, las negociaciones en sus lugares de trabajo, así como con sus parejas y sus experiencias como cuidadores, a partir de un estudio cualitativo en parejas alemanas. A diferencia de los casos anteriores, en su estudio encuentran resistencias a la igualdad de género en los cuidados en los ámbitos laborales y la organización del trabajo. En este sentido, evidencian la norma de la indispensabilidad de la fuerza laboral masculina en contraste con la fuerza laboral femenina. Señalan que las solicitudes de los padres para usar sus permisos parentales, en particular si quisieran tomarse un permiso más prolongado que los dos meses establecidos, se llevan adelante contra una ética prevaleciente que acepta la participación de los padres en el cuidado de los niños en la medida en que no reduzca su indispensabilidad en el mercado laboral. En este sentido, señalan que en las empresas y en otros lugares de trabajo existe una expectativa generalizada y usualmente no cuestionada respecto a que es la madre quien realiza el trabajo de cuidados. En este contexto, la licencia de paternidad se percibe como opcional, mientras que la licencia materna se considera una necesidad o un *derecho natural* de la madre. Esto se aplica en particular a los períodos más largos de licencia que se extienden más allá de los dos meses habituales.

Los autores entienden que la masculinidad también está en juego en la negociación de la licencia parental del padre. En la medida en que el rol de proveedor de ingresos es una característica central de la *masculinidad hegemónica*, el cambio hacia la paternidad

involucrada desafía este patrón culturalmente dominante de masculinidad. Estos autores sostienen que los padres que realizan tareas de cuidado se ven desafiados a enfatizar que este tipo de trabajo no pone en peligro su masculinidad. Otro obstáculo señalado por los autores al uso por parte de los varones de la licencia parental refiere a la lactancia materna: destacan que la capacidad física de la madre para amamantar legitima un arreglo de cuidado infantil asimétrico, al menos durante el período inicial después del nacimiento durante el que la madre es la principal cuidadora. Este arreglo establece un tipo de *maternidad hegemónica* que se opone a una licencia de paternidad más larga. A su vez, la duración generalmente más corta de la licencia por paternidad en comparación con la licencia materna ayuda a consolidar aún más la maternidad hegemónica y son muy pocos los padres que se muestran críticos frente a este modelo (Aunkofer, Meuser y Neumann, 2018).

El estudio analiza dos tipos de padres: quienes no tuvieron problemas en sus lugares de trabajo al hacer uso del permiso parental y aquellos que sí enfrentaron dificultades. En el primer caso, se trataba de padres que trabajaban en servicios públicos o que solo se habían tomado los *dos meses de pareja*. El uso de estos dos meses no parece problemático ni para las organizaciones ni para las parejas, por lo que los autores entienden que se trata de un permiso institucionalizado. Dado que existe un derecho legal, no solo los padres se sienten legitimados para tomar un permiso parental, sino que esto también genera una presión normativa para que las empresas lo acepten. Señalan que este hallazgo es consistente con los resultados de la investigación sobre los efectos de los permisos no transferibles para padres en otros países. Tomar los llamados *meses de papá* se convierte en una decisión normal tanto en las familias como en el lugar de trabajo (O'Brien y Wall, 2017). Sin embargo, los padres que trabajan en el sector corporativo experimentan una mayor desventaja profesional si se toman un permiso parental, especialmente si se toman más de dos meses. En general, no es tan común extender la licencia de paternidad más allá de los dos meses institucionalizados. Para las empresas, sobre todo para las grandes, el permiso parental parece no ser problemático, siempre y cuando se ajuste a los procesos operativos o mientras los procesos operativos estén asegurados.

Los autores señalan que en la negociación dentro de las parejas influyen las posiciones de género más o menos tradicionales. Sin embargo, observan que en general la madre suele ser la principal cuidadora en un doble sentido: a pesar de la participación del padre, la madre asume la carga principal del trabajo de cuidado y también tiene la

autoridad para definir los estándares de cuidado infantil. Como resultado, el padre permanece en la posición de cuidador secundario, incluso si los dos comparten el trabajo de cuidado por igual. Los autores encuentran muy pocas excepciones a este patrón general, que se presenta en la mayoría de los casos como acuerdo tácito entre los miembros de la pareja sobre el arreglo del cuidador primario y secundario según sexo. Si bien algunas de las parejas reflexionan sobre esto, no pueden evitar confiar en el modelo de la madre como principal cuidadora en ciertas situaciones, aunque intenten superarlo.

Aunkofer, Meuser y Neumann (2018) concluyen que si bien la legislación alemana ofrece un marco sólido para que los padres hagan uso de su derecho al cuidado, aún enfrentan obstáculos especialmente si solicitan más de dos meses de licencia parental. La licencia parental para padres de dos meses se ha convertido en algo común y puede considerarse la opción estándar para los padres que toman licencia parental en Alemania. En este sentido, los dos meses han tendido a convertirse en una rutina para las organizaciones laborales, así como en el período máximo de licencia de paternidad que las organizaciones asumen que pueden administrar. No obstante, este caso habitual de tomar dos meses de licencia no conduce a una reconfiguración sostenible de las tareas domésticas y de cuidado en los hogares, por lo que los autores señalan que esta licencia tiene un efecto limitado en la igualdad de género (Aunkofer, Meuser y Neumann, 2018).

Wall y Leitão (2017) analizan los significados del cuidado y la experiencia de los padres que se tomaron al menos un mes de licencia parental para cuidar solos en Portugal. Sobre la base de un estudio cualitativo, las autoras indagaron en las experiencias de padres que tomaron permisos para cuidar con el fin de identificar los procesos sociales que las estructuraron. Sus hallazgos indican que los padres se perciben y se describen a sí mismos como padres precursores que tuvieron que hacer valer y negociar sus derechos para compartir la licencia parental inicial con la madre. En un contexto de cambios recientes en las políticas, la licencia del padre para cuidar solo no se da por sentada, sino que su ejercicio exige capacidad de agencia y asertividad. La negociación se da tanto en el dominio privado como en el público. En el hogar, se vio facilitada por la existencia del *bonus* que promueve la participación paterna y por una tendencia general que valora a la paternidad más involucrada. En contraste, la negociación de permisos en el lugar de trabajo, en particular en el sector privado, presentó dificultades: la ignorancia acerca de los cambios en las políticas, las dificultades para reemplazar a los trabajadores de tiempo completo y las percepciones del uso del permiso por parte del padre como una elección

fueron los principales factores que llevaron al desacuerdo, al conflicto y, en muchos casos, a la negociación de un compromiso (por ejemplo, de disponibilidad para trabajar desde casa).

Al igual que lo que se señala en los casos anteriores, los hallazgos indican que tomarse el permiso para cuidar solo parece estar fuertemente relacionado con el aprendizaje paterno de nuevas habilidades instrumentales y expresivas, el fomento de la autonomía masculina en el trabajo de cuidado y la deconstrucción de las normas y prácticas de género preconcebidas. Esto sucede a partir de una ruptura con la mediación femenina que lleva a los padres a autoidentificarse como cuidadores capaces, independientes o incluso iguales (a la par de la madre) y a cuestionar que la madre sea la cuidadora primaria y natural. Por otro lado, a través de cuidar solos a un bebé los padres describen un proceso de integración de rasgos psicológicos tradicionalmente femeninos como la alfabetización emocional.

Estas parejas lograron implementar estrategias de cuidado que les permitieron equilibrar el regreso temprano de la madre al trabajo, la licencia del padre para cuidar solo y la lactancia materna. En este sentido, la lactancia materna no fue obstáculo para que los padres se tomaran la licencia, ya que las madres que continuaban amamantando dejaron su leche materna o usaron la reducción del tiempo durante la jornada para amamantar o regresar antes del trabajo. Una tercera conclusión subraya la diversidad en los significados y experiencias de los padres sobre la licencia y el cuidado: se observa un proceso de pluralización de distintos perfiles de padres en lugar de un movimiento lineal desde un modelo dominante de cuidado masculino no involucrado hacia un modelo de cuidado parental individualizado con igualdad de género (Wall y Leitão, 2017).

Para el caso de España, Meil, Romero-Balsas y Rogero-García (2017) han estudiado las experiencias de los padres que quedan solos a cargo del cuidado de sus hijos al tiempo que sus parejas regresan a su empleo. Debe señalarse que este estudio se hizo antes de la reforma de 2019, con la que se extendió el permiso de paternidad a dieciséis semanas igualándolo así al de maternidad. El trabajo de estos autores indaga en la experiencia de los padres que cuidaban solos, para lo cual, en aquel momento, las madres debían cederles parte de su licencia por maternidad. Las razones para esta transferencia eran heterogéneas, pero los autores las agrupan en razones expresivas, vinculadas a la igualdad de género, y en razones laborales. Estas últimas, que son las más frecuentes, se basan en la condición

laboral de la madre que imprime presiones para retornar temprano al empleo. Para que esta cesión se diera los padres no debían poner en riesgo sus empleos.

Los autores evidencian una extendida ignorancia acerca de la legislación sobre permisos en los entornos laborales, pero una aceptación de su uso al tratarse de un derecho legal. La reacción de los compañeros de trabajo suele ser de apoyo o neutrales, según el principio de no intromisión en la vida de los demás, aunque también se refieren reacciones irónicas y de falta de reconocimiento de la decisión, calificando el período de cuidado como de *vacaciones pagas*. En la familia y entre las amistades, la decisión suele ser apoyada y nunca criticada frontalmente, en virtud del mismo principio de no intromisión en la vida ajena, aunque puedan albergar dudas sobre la capacidad de los varones para cuidar solos al recién nacido.

La valoración que los padres entrevistados hacen de los permisos disponibles en España es muy crítica, porque consideran que la duración de los permisos remunerados (maternidad, paternidad y lactancia) es excesivamente corta. En este sentido, la licencia parental no remunerada no se concibe como un permiso al no existir un salario de sustitución.

Los hallazgos indican que los permisos pagados tomados solo por los padres pueden cambiar potencialmente las relaciones de género y el ejercicio de la paternidad. Para estos autores, la evidencia indica que la sociedad española está madura para la institución de permisos bien pagados para padres de la misma duración que las madres para que puedan encargarse solos del cuidado de sus bebés. Las razones iniciales para tomarse una licencia, esencialmente basadas en factores económicos, contrastan con las ventajas que los padres expresaron *a posteriori* en términos de vinculación con sus hijos y su propia *socialización* en el cuidado. La experiencia también favoreció una participación más profunda en otras tareas domésticas, lo que redundó en una mayor igualdad de género dentro de la familia, mientras que la desfeminización de la licencia parental contribuyó a una mayor igualdad en el mundo laboral (Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2017; Meil, 2018).

Se presentan a continuación los principales hallazgos de estas investigaciones en algunas dimensiones de particular relevancia para esta tesis y para analizar el caso uruguayo. En primer lugar, se presentan las evidencias para los países con mayor trayectoria en las licencias parentales con tiempos exclusivos para los padres y bien remunerados, como Noruega y Suecia. El Cuadro 7 muestra las diferencias en la apropiación de los tiempos que los padres se toman cuando estos son familiares o cuando

son etiquetados como de uso exclusivo de los padres, mostrando cómo cuando son derechos familiares son percibidos por los padres como tiempos de las madres que se les conceden a ellos, mientras que cuando son tiempos definidos y obligatorios para el uso de los padres, estos logran apropiarse de este derecho y no deben negociarlo con su pareja o en sus ámbitos laborales.

También se exponen las razones para hacer uso de estos tiempos y en ambos casos se destaca que cuando son tiempos familiares los padres que hacen uso de estos son aquellos con circunstancias excepcionales, ya sea porque tienen una fuerte motivación para hacer uso, o porque se dan ciertas circunstancias respecto a que las madres no tienen derecho al uso o manifiestan su interés en volver al trabajo. En cambio, cuando son tiempos definidos como individuales para los padres, dicha obligatoriedad juega un importante papel en la decisión de los padres de hacer uso del permiso. También se menciona que este uso permite atrasar el ingreso de los niños al centro infantil y, por tanto, este factor incide en que se busque utilizar la totalidad de licencia que tiene la familia disponible, y si el padre no la usa nadie más pueda usarla y se pierda. Asimismo, también se menciona como razón que las madres tengan interés de retornar al empleo.

*Cuadro 7.
Diferencias en las percepciones paternas sobre los tiempos de licencia y las razones de uso cuando son tiempos familiares o individuales de los padres en países con sistemas transformativos más consolidados (Suecia y Noruega)*

	Usaron tiempos definidos como derechos familiares	Usaron tiempos definidos como derechos individuales de los padres
Percepciones sobre el tiempo de licencia	Experimentados como tiempos de las madres. Percibidos como un regalo ofrecido por las madres en un marco de políticas que las acentúan como principales cuidadoras.	Se apropian del derecho, que no es cuestionado por su pareja. La existencia del derecho legal conlleva que tomarse los meses del padre sea una decisión normal tanto en las familias como en el lugar de trabajo.
Razones para usar el tiempo de licencia	Padres particularmente motivados. Falta de derechos de las madres. Interés de las madres de regresar al trabajo.	Obligatoriedad de ser ellos los usuarios. Atrasar el ingreso de los niños a un centro de cuidados. Interés de las madres de regresar al trabajo.

Fuente: elaboración propia a partir de O'Brien y Wall, 2017; Brandth y Kvande, 2018 y 2018b, y Duvander *et al.*, 2017

El Cuadro 8 sistematiza los hallazgos en los impactos en el rol de cuidador de los padres que hicieron uso de las licencias al mismo tiempo que las madres, es decir, mientras las madres también hacían uso de sus licencias, y cuando lo padres cuidaron a sus hijos

quedando solos a cargo del cuidado mientras sus parejas retornaban a su rutina habitual en el empleo. En el primer caso, estos padres no lograron moverse del rol de padres ayudantes permaneciendo la responsabilidad principal del cuidado en las madres y precisando que estas les tradujeran las necesidades de sus hijos sin desarrollar habilidades para responder por sí mismos a las demandas de cuidado. Asimismo, estos padres tendieron a priorizar su trabajo sin compenetrarse completamente en el cuidado y asumiendo los tiempos de cuidado como tiempos rápidos que interrumpían la realización de otras tareas.

Los padres que quedaron solos al cuidado lograron desarrollar sus propias competencias frente al cuidado a partir de la experiencia de ser los únicos a cargo y, por lo tanto, se perciben a sí mismos como capaces de ser los cuidadores primarios, creando sus propias rutinas de cuidado sin precisar de la consulta a las madres. También se observa que a mayor tiempo de cuidado en casa estos padres logran percibir la exigencia tanto mental como física del trabajo de cuidados y no solo como un tiempo de disfrute, integrando todas las dimensiones del cuidado, que implican agotamiento físico, mental y soledad. El mayor tiempo de tiempo de cuidado implicó también que estos padres asumieran tareas domésticas y no solo de cuidado, todo lo cual contribuye a que luego hayan podido tener mayor empatía con sus parejas tras haber experimentado el trabajo de cuidados. Estos padres mantienen mayores niveles de participación en los cuidaos y modifican sus empleos los cuales adaptaron para contar con tiempo para el cuidado de sus hijos una vez crecidos.

Cuadro 8.

Cambios observados en el rol de cuidador de los padres al usar al mismo tiempo las licencias con la madre o cuando quedan solos a cargo del cuidado en países con sistemas transformativos más consolidados (Suecia y Noruega)

Usaron tiempos al mismo tiempo que las madres	Usaron tiempos para quedarse a cargo solos del cuidado
La principal responsabilidad continuó estando en la madre y el padre se convirtió en su persona de apoyo.	Desarrollaron sus propias competencias en el cuidado, dejaron de ser ayudantes de las madres. Se perciben a sí mismos como capaces de cuidar como cuidadores primarios, creando sus propias rutinas y prácticas.
No desarrollaron conocimiento para <i>leer</i> lo que les ocurría a sus niños y requirieron que las madres tradujeran sus necesidades.	A mayor tiempo tomado, mayor noción del cuidado como un trabajo duro, exigente y gratificante de asumir la responsabilidad como cuidador principal.
No estar solo en casa implicó dar más prioridad al trabajo y al <i>tiempo de cuidado rápido</i>	Se involucraron más en tareas domésticas de todo el hogar cuanto mayor es el tiempo de licencia.
	Mantuvieron una relación cercana con los niños y una participación activa en su cuidado, aunque no haya sido del todo igualitaria.
	Manifestaron mayor cercanía con sus parejas al comprender la situación del otro cuando está a cargo del cuidado.
	Priorizaron la familia sobre el trabajo: modificaron o cambiaron de empleo para estar más disponibles para el cuidado.

Fuente: elaboración propia a partir de O'Brien y Wall, 2017; Brandth y Kvande, 2018 y 2018b, y Duvander *et al.*, 2017

Respecto a los países con reformas más recientes en este tipo de licencias que promueven el involucramiento paterno, los hallazgos se sistematizan en el Cuadro 9 para Alemania, Portugal y España (en este último caso, sobre la base del estudio anterior a la reforma de 2019, cuando las madres debían transferir el tiempo a los padres).

Respecto a las razones y al contexto de la decisión de tomarse tiempo para cuidar solos, en Alemania este derecho parece estar consolidado sin exceder los dos meses. En Portugal, estos padres debieron negociar con sus parejas y su entorno laboral, y, en España, donde era necesario que las madres cedieran su tiempo de licencia maternal, estos padres, al igual que los que usaron derechos familiares en los casos anteriores, debieron presentar circunstancias especiales: estar fuertemente motivados por la igualdad de género o tener razones laborales para tomar ellos este tiempo.

Con relación a los impactos en el rol de cuidador, estas reformas son más recientes y muestran la necesidad de la apropiación social y familiar de estos cambios. En Alemania se sostiene que aún sigue primando que la madre sea la principal cuidadora a pesar de que los padres hagan uso de los dos meses del padre. En Portugal y en España⁶ se muestran cambios en los roles cuidadores, socializándose ellos mismos en este rol, desarrollando sus propias rutinas y autonomía en el trabajo de cuidados respecto a las madres.

Cuadro 9.

Razones de uso de licencia por parte de los padres para quedarse solos a cargo del cuidado e impactos en su rol de cuidadores en países con sistemas transformativos más recientes (Alemania, Portugal y España)

	Alemania	Portugal	España
Razones y contexto de la decisión de tomar la licencia	Tomarse los dos meses es una decisión normal, tanto en las familias como en el trabajo. Enfrentan obstáculos si solicitan más tiempo que los dos meses de licencia parental.	Se perciben a sí mismos como padres precursores que tuvieron que hacer valer y negociar sus derechos. La negociación de permisos en el trabajo, en particular en el sector privado, presentó dificultades. Desconocimiento de la normativa.	Razones expresivas vinculadas a la igualdad de género, y razones laborales como la necesidad de la madre de retornar temprano al empleo. Para tomarse solos el permiso no debían poner en riesgo sus empleos.
Impactos en el rol cuidador del padre	La madre asume la carga principal del trabajo de cuidado y también tiene la autoridad para definir los estándares de cuidado infantil. El padre permanece en la posición de cuidador secundario, incluso si ambos comparten el trabajo de cuidado por igual.	Aprenden nuevas habilidades instrumentales y expresivas. Fomenta la autonomía masculina en el trabajo de cuidado y la deconstrucción de las normas y prácticas de género preconcebidas. Rompe con la mediación femenina: los padres se identifican como cuidadores capaces, independientemente o incluso iguales a la madre. Integran rasgos psicológicos tradicionalmente asociados a las mujeres, como la alfabetización emocional.	Mayor vinculación con sus hijos. Destacan su socialización en el cuidado. Participan más en otras tareas domésticas. Mayor igualdad de género dentro de la familia. La desfeminización de la licencia parental contribuye a una mayor igualdad en el mundo laboral.

Fuente: elaboración propia a partir de Aunkofer, Meuser y Neumann, 2018; Wall y Leitão, 2017 y Meil, Romero-Balsas y Rogeri-García, 2017

⁶ En el caso de España se consideran los padres que hicieron uso de la licencia maternal cedida por las madres de acuerdo al régimen anterior a 2019.

5.5 Principales aportes de la tipología

La tipología elaborada buscó identificar elementos teóricos que contribuyeran a una mejor comprensión del uso de las licencias parentales y de los factores que promueven un mayor involucramiento paterno en los cuidados, al tiempo que permitió contextualizar las principales características del sistema de licencias en Uruguay en comparación con países de la región y de Europa.

Uruguay se ubica en el grupo que ocupa el tercer lugar en términos de su capacidad de transformar las relaciones de género en el cuidado, fundamentalmente debido a que su licencia parental es de derecho familiar y transferible por lo tanto entre madres y padres; a que no define un tiempo exclusivo para los padres o un incentivo para su uso, y a que, a pesar de su alta remuneración, no consigue impactar en el uso extendido de los padres. En este mismo grupo se ubican Chile y Cuba, aunque con características de mayor connotación maternalista en sus sistemas. Brasil se ubica en un nivel inferior por no contar con licencias parentales y porque su licencia por paternidad es voluntaria en el sector privado. Los demás países de la región no incluidos en este estudio están en el mismo nivel que Brasil o en uno inferior de acuerdo a la literatura analizada (Lupica, 2018).

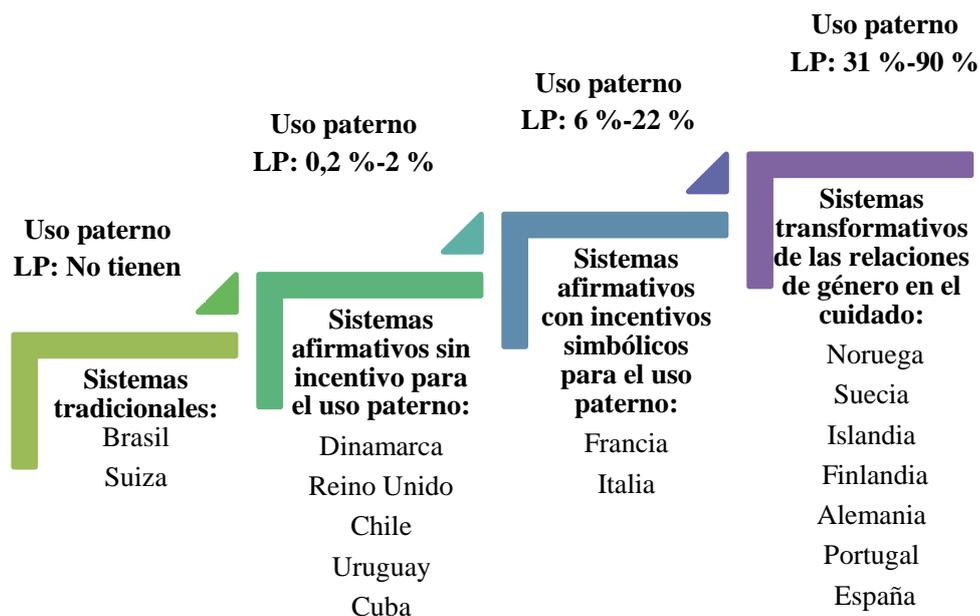
Un hallazgo de relevancia que puede observarse en los grupos afirmativos con incentivos simbólicos para el uso paterno y afirmativos sin incentivos para el uso paterno es que los incentivos a través del establecimiento de un tiempo etiquetado como de uso exclusivo para padres o de bonificaciones en tiempo cuando el padre hace uso no son suficientes para lograr un impacto en el uso paterno, sino que se requiere una alta remuneración de estos tiempos. Y, a la inversa, la alta remuneración de los tiempos que los padres podrían usar no es suficiente si no se la acompaña de etiquetados específicos que orienten valorativamente a los padres para hacer uso de sus permisos.

Un aporte evidenciado en esta tipología es que da cuenta de que las características de los sistemas de bienestar no necesariamente se condicen con los tipos de sistemas de licencias. Sin embargo, en el grupo más avanzado se aprecia que la mayoría de los países son nórdicos, es decir, de tradición socialdemócrata, y a este se agregan dos países del sur de Europa cuyos sistemas de bienestar han sido catalogados como rudimentarios o familistas pero que, no obstante, aparecen más avanzados con relación al tiempo destinado a los padres y etiquetado como tal que Dinamarca, que también es un país socialdemócrata.

Debe señalarse que si bien se incluyeron varias dimensiones en la tipología, se le ha dado mayor peso al tiempo que los sistemas definen como tiempo de uso exclusivo para

los padres, es decir, el intransferible, seguido del impacto que han logrado en el uso paterno de estos permisos. La Figura 1 ubica a los países en los tipos de sistemas con el impacto que han logrado en el uso paterno de las licencias parentales.

*Figura 1.
Ubicación de los países en las categorías de tipología de sistemas de licencias según su impacto en la transformación de los roles de género en los cuidados y proporción de padres que usan las licencias parentales*



Nota: LP: licencia parental.
Fuente: elaboración propia

6. LAS NUEVAS LICENCIAS PARENTALES EN URUGUAY

Este apartado se enfoca en profundidad en el estudio del sistema de licencias en Uruguay. Para ello, comienza presentando dos aspectos que hacen al contexto nacional dentro del cual tuvo lugar la reforma de las licencias parentales. En primer lugar, se analiza la cultura del cuidado (Pauf Efinger, 1998; Hochschild, 2003) presente en el país, que comprende las representaciones sociales de la población sobre el buen cuidado, incluidas la mirada del saber experto en cuidado infantil y las prácticas de varones y mujeres en relación con los cuidados. La pertinencia de iniciar este capítulo presentando la cultura del cuidado se vincula al marco teórico del cual parte esta tesis, que señala que los comportamientos de las madres y los padres trabajadores/as en relación con el uso de las licencias para el cuidado están influidos por los componentes culturales sobre cómo debe ser el cuidado durante los primeros años, quiénes deben cuidar y en qué ámbitos se debe desarrollar el cuidado, así como cuáles son los comportamientos que varones y mujeres deben tener en relación con el empleo frente al nacimiento de un hijo/a.

En segundo lugar, se presenta la política nacional de cuidado, en la cual se enmarca la reforma realizada sobre las licencias para el cuidado, para analizar las principales fortalezas del SNIC. Luego, se presentan las características de la Ley n.º19.161, que modifica el régimen de licencias por maternidad, paternidad y crea el medio horario por cuidados. Se incluyen a su vez en este apartado las propuestas que el SNIC define para el cuidado institucional de niños/as menores a un año, debido a que la articulación de los sistemas de licencias con los servicios de cuidado disponibles al finalizar las licencias bien remuneradas es de crucial relevancia para garantizar el retorno al empleo de madres y padres.

Luego de presentado este contexto, se analiza la evolución en el uso de los tres tipos de licencias a partir de los datos publicados por el BPS, organismo encargado de los antecedentes existentes y de pagar los subsidios correspondientes (Santos, 2014 y 2016; Batthyány, Genta y Perrotta, 2015b; Bene, 2017; BPS, 2018). A continuación, se presentan los principales resultados de la Encuesta de Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018), que se constituye en la fuente empírica principal de esta tesis en tanto permite abordar dos de sus objetivos específicos: la cuantificación del uso de las licencias de acuerdo a variables sociodemográficas y laborales y la identificación de las barreras que impiden un uso más extendido de los padres de la

licencia parental de medio horario. Así, con esta evidencia se da respuesta a las preguntas de investigación sobre el vínculo entre el género y la posición social de los/as trabajadores/as en el uso que hacen de las licencias, las valoraciones de la población acerca de estas y los impactos de su uso en el empleo y en los ingresos de los y las trabajadores/as. Asimismo, la encuesta permite conocer por qué el uso de la licencia parental es prácticamente femenino y cómo influyen las representaciones sociales del cuidado y las prácticas consuetudinarias de cuidado en el uso mayoritario de la licencia parental por parte de las mujeres.

Como se ha mencionado en el apartado metodológico, la Encuesta de Uso de Licencias Parentales y Roles de género en el Cuidado fue implementada por el Grupo de Sociología de Género (FCS, Udelar) y coordinada por Karina Batthyány; se llevó a cabo en 2017 y se enmarca en las líneas que integraron el programa de investigación Grupo CSIC I+D Las Bases Invisibles del Bienestar Social: Género, Trabajo no Remunerado y Cuidados en los Hogares implementado durante 2015 y 2018. Particularmente, integra la línea que refiere a los impactos de las políticas de cuidados en la división sexual del trabajo en los hogares. La encuesta fue apoyada también por la Secretaría Nacional de Cuidados del MIDES, el MTSS, la OIT y ONU Mujeres. Su objetivo consistió en conocer el uso de las nuevas licencias para el cuidado implementadas a partir de la Ley n.º 19.161, fundamentalmente con foco en el uso y en las razones del uso del instrumento más innovador que correspondía a la nueva licencia parental (el medio horario por cuidados). Por ello, la encuesta se denomina *de licencias parentales* aunque conceptualmente esta denominación se ajuste solo a la licencia de medio horario por cuidados. De esta forma, se propuso identificar los factores que favorecen u obstaculizan el uso del medio horario por parte de las madres y los padres, para lo que indagó en las razones por las que las mujeres son, en su gran mayoría, quienes hacen uso de estas licencias.

Se trató de una encuesta telefónica representativa de la población potencialmente usuaria las licencias, con base en una muestra aleatoria estratificada. El universo de la encuesta se compuso de varones y mujeres, mayores de 18 años, de todos los niveles socioeconómicos, residentes en todo el país, personas ocupadas (asalariadas privadas, cuentapropistas con o sin local e inversión, patrones, miembros de cooperativas de producción) que aportaran a la seguridad social y que tuvieran hijos de entre cero y cuatro años de edad (por lo tanto, que hubieran estado en condiciones de haber hecho uso de las licencias). El área geográfica de cobertura abarcó todo el país urbano y la muestra relevó

mil casos con un nivel de confianza del 95 % y un margen de confianza de +/- 3,1 %. Como se ha señalado en el apartado metodológico, las dimensiones indagadas en esta encuesta fueron: conocimiento y valoraciones sobre las nuevas licencias para el cuidado, uso de las nuevas licencias para el cuidado, razones de uso de las nuevas licencias para el cuidado, consecuencias del uso de las licencias en el empleo e ingresos, estrategias de cuidado utilizada luego de las licencias, continuidad de las trayectorias laborales, representaciones sociales de género y cuidados, condiciones laborales al momento del nacimiento y datos sociodemográficos e integración del hogar.⁷

Finalmente, el capítulo presenta un análisis sobre las principales fortalezas y debilidades sobre las nuevas licencias para el cuidado desde la perspectiva de género, considerando la cultura del cuidado, el contexto de servicios del cuidado disponibles así como los principales hallazgos de la Encuesta de Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado.

6.1 La cultura del cuidado en Uruguay: contexto determinante para el uso de las nuevas licencias

Retomando los aportes de Pfau-Effinger (1998) que se desarrollaron en el apartado teórico, la dimensión cultural de los regímenes de género es un elemento indispensable para comprender los arreglos institucionales de cuidado. Los comportamientos de varones y mujeres hacia el cuidado y el empleo no son resultado directo de las políticas, sino que estas decisiones deben comprenderse en un marco social complejo integrado por factores culturales (cultura de género) y factores estructurales (orden de género), y la forma en la que estos interactúan. Desde esta visión, que compartimos, las prácticas de cuidado infantil se ven influidas por los modelos familiares culturales dominantes en la sociedad y por las opciones o restricciones de las políticas de cuidados, así como por factores económicos y sociales que impiden la realización de sus orientaciones culturales.

Así, pueden surgir disonancias entre el comportamiento laboral que apoyan las políticas de licencias y los valores culturales hacia los cuales los individuos orientan su comportamiento. De esta forma, las políticas de licencias pueden postular modelos

⁷ Como se ha señalado en el apartado metodológico, esta encuesta tuvo como antecedente directo el proyecto de investigación *El uso social de los permisos parentales en España* desarrollado por el Grupo de Investigación Análisis del cambio familiar de la Universidad Autónoma de Madrid y coordinado por Gerardo Meil. Se buscó utilizar las mismas preguntas siempre que fue posible, con el objetivo de realizar análisis comparativos en el futuro.

familiares más tradicionales o más innovadores, en comparación con los de la mayoría de la población, o basarse en modelos familiares que resultan tan solo atractivos para ciertos grupos sociales que pertenecen a determinados niveles socioeconómicos, educativos, etcétera.

Es así que se hace necesario plantear cuáles eran los modelos culturales de cuidado presentes en la sociedad uruguaya al momento de la elaboración y aprobación de esta ley de licencias, porque permitirán comprender mejor el uso que la población hace de ellas. Antes de la instalación del SNIC y de la promulgación de la ley de licencias objeto de análisis, las prácticas de la población uruguaya en relación con los cuidados infantiles fueron evidenciadas fundamentalmente a través de las encuestas de uso del tiempo, que mostraron en dos mediciones nacionales (2007 y 2013) tendencias claras en relación con la división cuantitativa y cualitativa de este trabajo (Batthyány, 2009 y 2015).

Los datos para 2013, analizados por Batthyány (2015), indican que aproximadamente un tercio de las mujeres uruguayas participaba del cuidado infantil (31,5 %), lo cual sucedía sin embargo con un quinto de los varones (21,7 %). Asimismo, el cuidado infantil, en comparación con el cuidado para otros grupos de población, era el que demandaba mayor participación. Al observar lo que sucedía en los hogares donde vivían niños/as de cero a tres años, la participación de las mujeres ascendía a 90 % y la de los varones, a 67,6 %. Esto indica que un tercio de los varones residentes en hogares con menores de tres años no participaba en su cuidado, lo cual sucedía solo con una de cada diez mujeres. Respecto a la dedicación de horas semanales a este cuidado, el promedio semanal de las mujeres era de 22 horas semanales y el de los varones, de trece (Batthyány, 2015). Batthyány (2015) estudia particularmente la distribución del trabajo de cuidados en los hogares biparentales, ya que, en teoría, son los que presentan iguales condiciones para padres y madres de dedicarse al cuidado de sus hijos. En estos casos también se evidencia la división sexual cuantitativa y cualitativa del trabajo, es decir, que las mujeres siempre participan más y dedican más tiempo al cuidado infantil y lo hacen en tareas más exigentes e impostergables.

Cabe señalar que, en los hogares biparentales, cuando se controla la dedicación del tiempo semanal a los cuidados: por el tiempo semanal dedicado al trabajo remunerado, se aprecia que en todos los casos (no trabaja, trabaja entre cero y cuarenta horas, trabaja más de cuarenta horas) las mujeres dedican más tiempo al cuidado infantil que los varones. Por lo tanto, de acuerdo a esta autora, la diferencia constatada en la dedicación al cuidado

infantil no se puede atribuir al trabajo remunerado sino a la vigencia de contratos de género tradicionales que feminizan el cuidado infantil naturalizando esta tarea para las mujeres (Batthyány, 2009 y 2015).

Además de la evidencia sobre las prácticas de cuidado, medidas a través del tiempo dedicado por varones y mujeres, antes de la reforma de 2013 en las licencias para el, el país contaba con información sobre las representaciones sociales del cuidado (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013a) que evidenciaban que la situación más deseable para el cuidado de niños/as menores de dos años durante la jornada laboral era el cuidado en el hogar (75 % de la población). Dentro de esta modalidad, prácticamente dos tercios de la población (65 %) se inclinaba por que el cuidado brindado solo por la pareja (madre y padre) y por algún familiar cercano. Las situaciones más deseables se diferencian entre varones y mujeres: mientras cuatro de cada diez varones creía que la situación más deseable era el cuidado brindado solo por la pareja, esto mismo respondía el 27,3 % de las mujeres. Tal como señalan las autoras, este dato en relación con la preferencia de los varones por resolver el cuidado en el marco de la pareja resultaba alentador pero no se condecía con los datos presentados antes acerca de la dedicación en tiempo de varones y mujeres al cuidado en esta etapa de la vida (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013a).

El 9,5 % de los varones optaría por que el cuidado fuera llevado a cabo principalmente por su pareja, lo que significa que en este núcleo duro de varones se expresa muy claramente la división sexual del trabajo, ya que consideraban como lo más deseable que durante la jornada laboral fueran las mujeres quienes se encargaran del cuidado. Cabe señalar que ninguna mujer mencionó que lo más deseable fuera que el cuidado de niños y niñas pequeños sea llevado a cabo por su pareja, lo cual indica la asociación por parte de las mujeres del cuidado a la competencia femenina. En este mismo sentido, 13,5 % de las mujeres hubieran optado por cuidar ellas principalmente, mientras que esto mismo se afirmaba solo desde el 3,4 % de los varones (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013a).

Con relación a la participación de las instituciones de cuidado, el estudio indicaba que una de cada cuatro personas hubiera optado por compartir el cuidado de niños menores de dos años con un centro infantil durante la jornada laboral. Si bien no era la opción mayoritaria, se trataba de una proporción significativa de la población que las autoras entienden debía ser considerada a la hora de definir las modalidades que se ofrecerían desde el futuro SNIC. Las mujeres, que en la práctica son quienes dedican más tiempo al

cuidado, se mostraban más favorables que los varones a compartir el cuidado con centros infantiles antes de los dos años de vida de sus hijos: 25,2 % y 18,8 % respectivamente (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013a).

Este estudio evidenció, asimismo, diferencias entre las representaciones sociales del cuidado según el nivel socioeconómico de la población. De esta forma, las situaciones más deseables sobre el cuidado infantil se ven influidas por la experiencia previa de modalidades de cuidado, relacionadas con las posibilidades de acceso a servicios, entre otras razones. Mientras que 52,9 % de los varones y 58,3 % de las mujeres de niveles medio-alto y alto hubieran optado por que el cuidado se resolviera en el marco de la pareja o con un familiar cercano (cuidados familiares), entre las personas de niveles bajo y medio-bajo esas cifras aumentaban al 76,4 % y al 61,6 % para varones y mujeres respectivamente. Por lo tanto, a menor nivel socioeconómico, mayor es la tendencia al familismo en los cuidados.

Otro importante hallazgo de este estudio refiere a la edad en que se considera apropiado que niños y niñas comiencen a asistir a un centro infantil. Sobre este punto, las autoras señalan que no hay consenso en la población uruguaya: el 43,5 % opina que los niños/as deben concurrir antes de los tres años, el 29,7 % opina que deben concurrir a partir de esta edad y el 25,8 % restante, que deben hacerlo luego de los cuatro años. A pesar de que no se cuenta con una oferta universal de servicios de cuidado que cubra a niños y niñas menores de tres años, queda en evidencia que un gran porcentaje de la población uruguaya considera que deben concurrir a un centro antes de esta edad. Sin embargo, se observan diferencias entre varones y mujeres en este punto, ya que mientras el 28,4 % de las mujeres cree que la mejor edad es desde de los dos años, solo el 18,6 % de los varones cree lo mismo. En este sentido, las mujeres están más dispuestas que los varones a enviar a sus niños y niñas al centro infantil a edades más tempranas. Al igual que en el punto anterior, el nivel socioeconómico incide en la edad que se considera deseable para el ingreso a un centro infantil: las personas con niveles medio-bajo y bajo se inclinan más a retrasar la entrada de sus hijos e hijas a un centro infantil en comparación con los niveles más altos. Sumado a ello, se observa que quienes conviven con niños pequeños consideran que estos deben concurrir a edades más tempranas a centros infantiles, respecto a la población en general: el 53,4 % de las personas de hogares con menores de tres años opina que la edad más adecuada es antes de los tres años, mientras que esto ocurre con el 43,5 % de la población total. En consecuencia, las autoras alertan sobre la existencia de

una demanda insatisfecha respecto a la posibilidad de contar con el apoyo de una institución para compartir el cuidado de niños menores de dos y tres años, y constatan que gran parte de la población desearía contar con este recurso y que la oferta pública de servicios disponibles se concentra actualmente en los sectores de menores recursos y a partir de los tres años.

El estudio sobre las representaciones sociales del cuidado aporta otro hallazgo crucial para el objeto de estudio de esta tesis: la opinión de la población uruguaya acerca de la obligación de padres y madres de niños menores de un año respecto al cuidado de sus hijos/as. Para más de la mitad de la población (55,4 %) las madres están obligadas a cuidar personalmente de hijos e hijas menores de un año, mientras que solo una tercera parte (34,5 %) cree que los padres tienen la misma obligación. Por el contrario, seis de cada diez personas creen que los padres varones están obligados a garantizar el buen cuidado pero que no es imprescindible su participación directa, mientras que tan solo cuatro de cada diez personas cree lo mismo acerca de las madres. Es así que este estudio demuestra que en el deber ser de las madres con hijos menores a un año predomina la obligación del cuidado directo, mientras que en el deber ser de los padres predomina garantizar el cuidado (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013a).

A partir del familismo y la feminización del cuidado observada en las representaciones sociales del cuidado, las autoras argumentan sobre la necesidad de que la agenda de políticas de cuidados se mantuviera próxima a la agenda de igualdad de género, que es la que le dio su origen en la mayoría de los países y claramente en el caso de Uruguay. Para ello recomendaron que el SNIC no reforzara por medio de sus acciones la división sexual del trabajo presente en las prácticas y en las representaciones, sino que, por el contrario, promoviera políticas que permitan asumir los cuidados como una responsabilidad social y compartida en la pareja (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013a).

Estas mismas autoras se abocaron luego al estudio de un elemento que incide en las representaciones sociales acerca del cuidado en la población: el discurso experto en cuidado infantil. Como se ha visto a través de la obra de Elisabeth Badinter (1981), por ejemplo —y reseñada en el marco conceptual—, las opiniones y recomendaciones de los especialistas en niñez tienen un impacto fuerte en las prácticas y representaciones del cuidado en la población.

El estudio sobre el saber experto en el cuidado infantil (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013b) permitió reconocer la presencia de estereotipos, opiniones, creencias, valores y

normas orientadoras de prácticas que influyen en las representaciones sociales que las personas construyen respecto al cuidado ideal. El objetivo principal de este estudio consistió en comprender los significados del buen cuidado infantil e identificar sus dimensiones clave en el discurso experto. Uno de los hallazgos más importantes fue la identificación de tres enfoques diferenciados dentro del discurso experto, con distintas conceptualizaciones y niveles de profundización teórica sobre el cuidado, así como con diversos énfasis respecto a las claves del cuidado de calidad, y distintas posturas en cuanto a la participación de mujeres y varones en el cuidado de niños menores de tres años.

En primer lugar, se observa el enfoque *psicológico-educativo*, proveniente de la psicología, la psiquiatría y la educación, que se muestra más sensible a la equidad de género en los cuidados al reconocer la importancia de los vínculos de calidad entre cuidadores/as y niño/as y descentrar la calidad del cuidado en el materno. En segundo lugar, se identifica el enfoque *médico*, así como un tercero, denominado *político*, proveniente de los/as actores con poder de decisión en las políticas públicas de infancia. En el enfoque médico, a la hora de las recomendaciones sobre el buen cuidado y de su definición, el centro está en los aspectos sanitarios del cuidado: garantizar la lactancia materna y la prevención de enfermedades. El enfoque político se enfoca en aspectos macro de la política en construcción, y problematiza menos la conceptualización del cuidado infantil (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013b).

En definitiva, se señalaba que durante la discusión acerca del diseño del SNIC convivían en los expertos/as visiones más propensas al cuidado compartido y a una distribución más equitativa del cuidado infantil, con la participación de varios actores y basada en la deconstrucción de estereotipos de género (enfoque psicológico educativo), con visiones más rígidas sobre rol materno insustituible en la primera infancia (enfoque médico). Desde esta visión más tradicional, las autoras percibían en los discursos la falsa contraposición de derechos que opone los derechos de infancia a los de las mujeres desde una conceptualización del cuidado que desconoce su aspecto relacional. También advertían que el discurso médico, más tradicional respecto a los roles de género en el cuidado durante el primer año de vida, era el de mayor influencia en los decisores de política pública además de ser el más cercano a las familias (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013b).

En síntesis, la cultura del cuidado en Uruguay durante los años del diseño del SNIC — y por tanto al momento de modificación de las licencias— mostraba la preeminencia de una fuerte división sexual del trabajo evidenciada a través de las desigualdades en el uso

del tiempo de varones y mujeres en su dedicación a los cuidados, representaciones sociales que ubicaban mayoritariamente a las mujeres como responsables directas del cuidado infantil en el primer año de vida y una tendencia mayoritaria a preferir el cuidado familiar y domiciliario en esta etapa. También se constataba la fuerte incidencia del discurso médico y su recomendación del cuidado familiar y domiciliario en el primer año de vida, anteponiendo aspectos sanitarios y vinculados a la promoción de la lactancia materna frente a otras dimensiones del cuidado y también frente al derecho de las mujeres a articular su empleo con esta función. La literatura experta revisada y los antecedentes internacionales exigían por ende que el diseño de la nueva ley de licencias considerara este contexto cultural si se proponía impactar positivamente en el involucramiento paterno en los cuidados.

6.2 El contexto nacional de las políticas públicas de cuidado

6.2.1 El Sistema Nacional Integrado de Cuidados y sus principales fortalezas desde la perspectiva de género

La reforma del sistema de las licencias parentales implementada a fines de 2013 en Uruguay debe comprenderse en el marco de un contexto político más amplio de instalación de los cuidados en la agenda pública uruguaya. La inserción de los cuidados como objeto de política pública tomó fuerza a partir de 2010, cuando desde el Gobierno se instaló un grupo de trabajo de alto nivel para diseñar las bases conceptuales y programáticas de un futuro SNIC. En 2015 se aprobaron las principales leyes que marcan el comienzo de la implementación de este sistema. Para comprender el marco más amplio en el que esta política pública nacional de cuidados se inserta es pertinente contextualizar el tipo de régimen de bienestar uruguayo y su evolución, que implicó que Uruguay se posicionara a la vanguardia de la región en la materia al asumir a los cuidados como cuarto pilar del bienestar social, junto a la educación, la salud y la seguridad social.

Uruguay consagró tempranamente, ya en la primera mitad del siglo XX, un sistema institucionalizado de políticas sociales de carácter universalista y de amplia cobertura en los campos educativo, laboral y de salud, con capacidad de incorporar a la mayoría de la población urbana y, más tardíamente, a las y los trabajadores rurales (Filgueira, 1998 en Midaglia y Antía, 2007).

Este sistema ha sido caracterizado en términos de «universalismo estratificado» (Filgueira, 1998), debido a cierto grado de estratificación de los beneficios, en particular de

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

Desde los estudios de bienestar y de género, Martínez Franzoni (2008) caracteriza al régimen de bienestar uruguayo como estatal-proteccionista, con fuerte intervención estatal en la protección social, que abarca a amplios sectores de población. El sistema de bienestar uruguayo, a diferencia de sus pares de la región, no fue completamente desarticulado por el gobierno de facto entre 1973 y 1984. No obstante, en este período se deterioró una serie de prestaciones, esencialmente las de seguridad social, salud y educación, a partir de la definición de nuevas pautas de asignación del gasto público que resintieron la calidad de los servicios sociales (Midaglia y Antía, 2007). Con la vuelta de la democracia, durante la década del noventa, se implementaron ciertas reformas que modificaron la provisión de las prestaciones sociales, las cuales han sido calificadas por Carmen Midaglia como *moderadas*, en comparación con las de los otros países de la región, debido a un legado histórico en materia de bienestar, a orientaciones ideológicas de los tomadores de decisiones y a las coaliciones de veto producto del crecimiento electoral de los partidos de izquierda (Midaglia, 2009 en Aguirre y Ferrari, 2014).

Sin embargo, el régimen uruguayo ha mantenido históricamente grupos de población desprotegida, tanto del mercado laboral como de la política pública, lo cual lleva a que las familias y las mujeres respondan con su trabajo no remunerado frente a los vacíos de la protección social, sobre todo en materia de cuidados.

Además de las características históricas positivas del régimen de bienestar uruguayo, debe mencionarse la importancia que tuvo en la contribución de la instalación del cuidado en la agenda institucional la llegada de la izquierda al Gobierno en 2005 y su impulso de las políticas sociales. El triunfo electoral del Frente Amplio sucedió en un contexto socioeconómico crítico derivado de la fuerte crisis económica de 2002, que llevó a que

para 2004 el porcentaje de hogares bajo la línea de pobreza fuera del 29,9 %, pero en 2018, del 5,3 % (INE, 2019). Desde la asunción del FA las políticas sociales se enfocaron en la promoción y restitución de derechos de grupos de población que se encontraban históricamente en una situación de inequidad en cuanto al acceso al bienestar y a la protección social. El nuevo gobierno desplegó una agenda social que buscó atender la situación de crisis y transformar la matriz de protección social vigente (Aguirre y Ferrari, 2014).

En 2005 se crea el MIDES, organismo responsable de las políticas sociales nacionales, con el objetivo de promover la consolidación de una política social redistributiva de carácter progresivo. Su primera política fue el Plan Nacional de Atención a la Emergencia Social (PANES), de atención a las familias en situación de extrema vulnerabilidad socioeconómica. Se implementaron asimismo un conjunto de iniciativas como la reforma tributaria (2007) y la reforma de la salud (2007).

Luego de finalizado el PANES, en 2007 comienza a implementarse el Plan de Equidad (PE), que integró reformas estructurales en el sistema de protección social así como una serie de políticas focalizadas. Por otra parte, se modificó el régimen de transferencias no contributivas (asignaciones familiares) ampliando su cobertura a la población más vulnerable y no solo a la clase trabajadora formal, con el objetivo de reducir la desigualdad intergeneracional a favor de niños y jóvenes, considerados como grupos etarios vulnerables (Aguirre y Ferrari, 2014). Durante la segunda administración de izquierda (2010-2015), el MIDES amplió los programas focalizados a sectores vulnerables y refinó los instrumentos para la refocalización de programas ya existentes. Es en este período durante el cual incorporaron a la agenda institucional las políticas de cuidado como parte de la matriz de protección social, a partir de una conceptualización más amplia de esta que incluía a las personas en todas las etapas del ciclo de vida (Aguirre y Ferrari, 2014). De esta forma, a lo largo de la primera década de gobierno de izquierda (2005-2015), se logró mejorar los indicadores sociales y se consolidaron varias reformas, con lo cual el país presentaba ya para 2015 un contexto propicio para poder discutir un sistema de cuidados que ampliara su matriz de protección social.

Sumado a la llegada de la izquierda al Gobierno y su impulso de las políticas sociales también debe señalarse otro importante factor que ha colaborado directamente con la instalación de la temática de cuidados en la agenda pública y es el papel crucial que han jugado las organizaciones y la academia feministas. Este movimiento conformado por

académicas y mujeres organizadas aportó argumentos y evidencia empírica para colocar en la agenda las importantes desigualdades de género y sociales que se constataban a partir de una distribución injusta del trabajo de cuidados en las familias y entre las familias y el Estado. Entre las investigaciones desarrolladas o promovidas por la academia feminista se destacan las encuestas de uso del tiempo (Aguirre y Batthyány, 2003 e INE, 2007 y 2013), que tuvieron un impacto relevante en el discurso de la sociedad civil y actores de gobierno, quienes fueron integrando estas desigualdades a la agenda pública. Particularmente, la producción de conocimientos sociológicos con enfoque de género ha incidido en el diseño de la nueva política pública de cuidados. A partir de esta producción los cuidados han adquirido visibilidad, se ha logrado apreciar su importancia y se ha valorado su contribución al bienestar social y al funcionamiento del sistema económico. Al igual que lo que ha ocurrido en otros países de la región, en Uruguay la academia especializada en género ha puesto a disposición el conocimiento generado y ha reflexionado junto con estas organizaciones acordando estrategias para incorporar este tema en la agenda pública. El campo de los estudios de género ha sido pionero en la interacción entre investigación, movimientos de mujeres y diálogo con el poder político para la incorporación de la dimensión de género en las agendas gubernamentales y de desarrollo (Aguirre *et al.*, 2014).

La llegada del FA al Gobierno también favoreció el diálogo de la academia con el poder político, relación que se vio fortalecida durante este período. Asimismo, los asuntos de género adquirieron mayor visibilidad debido a la creación de nuevas institucionalidades que comenzaron a demandar más conocimientos. Este cambio favoreció que la academia tuviera mayor capacidad de incidir en las políticas públicas. Específicamente, la academia feminista fue convocada a participar del grupo de trabajo creado en 2010, donde se logró debatir y argumentar sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género a la nueva política de cuidados. Al mismo tiempo, el contacto continuo con los actores decisores de políticas sociales permitió identificar necesidades de producción de conocimientos específicos de cara a la construcción de estas. Si bien la incidencia de la academia feminista no ha sido lineal ni exenta de tensiones, esta puede observarse en las conceptualizaciones adoptadas sobre el cuidado en los documentos oficiales del SNIC que explícitamente hacen alusión a sus hallazgos de investigación, presentes también en varias de las acciones definidas (Aguirre *et al.*, 2014).

En 2015 comenzó a implementarse el SNIC con la puesta en funcionamiento de nuevos servicios y de la estructura institucional. El fuerte rol jugado por la academia y las

organizaciones feministas impactó en sus marcos conceptuales y logró que la perspectiva de género sea un principio orientador de su normativa, la cual se plasmó en uno de los objetivos de su ley de creación: la transformación de la división sexual del trabajo y la promoción de la corresponsabilidad de género y social relativa a los cuidados. El análisis de sus principios orientadores, establecidos en la Ley n.º 19.353 (Uruguay, 2015) da cuenta de la integración de la perspectiva de derechos, género y de curso de vida que tiene una gran trascendencia desde el punto de vista de cómo el Estado concibe al cuidado y a las desigualdades que lo atraviesan. Otra característica que requiere ser destacada es que el SNIC incorpora a las personas que trabajan en el sector cuidados como parte de su población objetivo y desarrolla medidas tendientes a fortalecer su formación, así como a regular sus condiciones laborales. Por lo tanto, también se reconocen y se protegen los derechos de las personas que realizan tareas de cuidado, en su mayoría mujeres.

El reconocimiento del derecho al cuidado se garantiza a través esta ley, lo cual implica un paso sustantivo hacia el reconocimiento de las obligaciones que le competen al Estado en la garantía y protección de este derecho. Este hecho constituye un hito y un aspecto diferencial respecto a otros países de la región: cuando el Estado reconoce sus obligaciones respecto al cuidado, este deja de ser una función invisibilizada y desarrollada en el ámbito privado. Asimismo, se apuesta a la creación de un sistema y se establecen normativa, institucionalidad, presupuesto y programas propios.

El SNIC es definido por ley como

el conjunto de acciones públicas y privadas que brindan atención directa a las actividades y necesidades básicas de la vida diaria de las personas que se encuentran en situación de dependencia. Comprende un conjunto articulado de nuevas prestaciones, coordinación, consolidación y expansión de servicios existentes, así como la regulación de las personas que cumplen servicios de cuidados (Uruguay, 2015).

La ley de creación del SNIC define a los cuidados como

las acciones que las personas dependientes deben recibir para garantizar su derecho a la atención de las actividades y necesidades básicas de la vida diaria por carecer de autonomía para realizarlas por sí mismas. Es tanto un derecho como una función social que implica la promoción del desarrollo de la autonomía personal, atención y asistencia a las personas dependientes (Uruguay, 2015).

Uno de los principios orientadores del sistema es la inclusión de las perspectivas de género y generacional, teniendo en cuenta las distintas necesidades de mujeres, hombres y grupos etarios al promover la superación cultural de la división sexual del trabajo y la

distribución de las tareas de cuidado entre todos los actores de la sociedad. Por último, se menciona también la solidaridad en el financiamiento (Uruguay, 2015).

En el marco de la discusión acerca del diseño del SNIC en Uruguay, desarrollada durante el período 2010-2015, se implementó la modificación del régimen de licencias vigente con la aprobación de la Ley n.º 19.161 en noviembre de 2013, para garantizar el derecho de las personas trabajadoras del sector privado al cuidado frente a la maternidad y paternidad.

6.2.2 Principales características de las nuevas licencias para el cuidado

En este apartado se presentan las principales características de las licencias para el cuidado aprobadas por medio de la Ley n.º 19.161. Como se ha señalado, esta ley se enmarca en el proceso de creación del sistema y, por tanto, debe contribuir a los principios y objetivos que ya se perfilaban para este sistema en su etapa anterior a 2015. Entre ellos, se encuentra el objetivo de contribución al cambio de la actual división sexual del trabajo y por ende a la desfeminización de los cuidados.

La ley amplía de doce a catorce semanas la licencia por maternidad, cumpliendo con el mínimo de tiempo establecido por la OIT. En Uruguay este derecho estaba consagrado desde 1958 a través de la Ley n.º 12.572 que instituía un salario de maternidad a toda mujer asalariada. La duración de la licencia por maternidad era de seis semanas antes del parto y seis semanas después de este (Santos, 2006).

La licencia por paternidad para el sector privado existía desde 2008 como licencia especial garantizada por la Ley n.º 18.345. Se establecían tres días: el día del parto y dos días continuos siguientes para los trabajadores asalariados. La nueva ley de 2013 establece como licencia por paternidad diez días continuos que se suman a los tres ya existentes para los asalariados. Es así que para la mayor parte de los trabajadores privados el nuevo régimen garantiza trece días continuos de licencia por paternidad. Para el caso de los trabajadores no asalariados, que se incorporan en esta ley, la licencia es de diez días continuos.

El aspecto más innovador que instala la normativa es la posibilidad de reducir el horario laboral a la mitad para brindar cuidados hasta los seis meses del bebé (medio horario por cuidados). Quienes hacen uso del medio horario no pueden trabajar más de cuatro horas diarias. Además de esta innovación, tanto madres como padres tienen derecho a usar la reducción de jornada y pueden fraccionar su duración entre ambos en forma

alternada. Es decir que pueden dividirse el tiempo de esta licencia en semanas o meses y usarla en forma compartida o pueden definir que uno de los dos haga uso del total del tiempo definido. Para que el padre pueda hacer uso del medio horario, la madre debe ser beneficiaria de la licencia por maternidad del BPS.

Antes de esta ley no existía la licencia de medio horario en el sector privado por motivos de cuidado. Lo que sí estaba previsto era que las mujeres que amamantaban destinaran dos medias horas (en jornadas de ocho horas) para esta tarea. La licencia parental de medio horario por cuidados aprobada en 2013, al menos en su nominación no es concebida como horas para amamantar, sino como una licencia de cuidados, con lo cual se abre la posibilidad de uso por parte de los padres y de las mujeres que no amamantan.

La licencia por maternidad y su duración son de carácter obligatorio, mientras que la licencia por paternidad y la de medio horario para cuidados, son voluntarias.

El medio horario aprobado en Uruguay es considerado por la literatura especializada (Blofield y Martínez Franzoni, 2014a; Blum *et al.*, 2018; Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2018) como una licencia parental aunque solo se la pueda tomar a tiempo parcial. Esto es porque comparte sus principales características: se toma luego de finalizada la licencia maternal, puede ser usada por padres y madres, y posibilita que estos dediquen tiempo al cuidado.

Otra innovación de esta normativa es la inclusión de nuevos colectivos como los trabajadores/as no dependientes hasta con una persona empleada y trabajadores monotributistas. En todos los casos, se trata de trabajadores y trabajadoras de la actividad privada que realizan sus aportes al BPS. Si bien la norma no incluye a toda la población ocupada, esta regula a la gran mayoría de trabajadores/as uruguayos/as. De acuerdo a datos de la ECH (2018) los trabajadores asalariados del sector privado alcanzan al 56,5 % de los ocupados, y si a estos les sumamos los trabajadores no asalariados (cuenta propia, patrones, miembros de cooperativas), la proporción asciende a 84 %. Debe considerarse no obstante que no todos ellos aportan a la seguridad social, dado que el 24,6 % del total de ocupados no lo hace (OPP, 2019), y también que no todos aportan al BPS sino que existen otros sistemas de previsión social (cajas). De todas formas, aun considerando estos elementos, es posible afirmar que la mayoría de las personas ocupadas trabajan en el sector privado y realizan sus aportes al BPS, con lo cual esta ley abarca a la mayor parte de los ocupados/as.

Todas estas licencias son remuneradas y costeadas por la seguridad social, es decir que su financiación se garantiza con fondos estatales. El único período costado por los empleadores son los tres días corridos de licencia por paternidad que ya existían para los asalariados privados de acuerdo a la Ley n.º 18.345, que no se modifican con esta ley. Los diez días que agrega esta normativa son costeados por la seguridad social. Asimismo, la remuneración retribuye el total de los ingresos laborales: en el caso de los trabajadores dependientes (asalariados), el monto del subsidio se fija sobre la base de un cálculo promedio de las asignaciones computables de los últimos seis meses y en el de los trabajadores independientes (no asalariados) se consideran para el cálculo los últimos doce meses. Por lo tanto, se busca que los trabajadores/as mantengan los ingresos laborales que percibían con anterioridad al inicio de sus licencias.

Debe aclararse que esta normativa no incluye a los trabajadores del sector público, que representan el 15 % de la población ocupada, ya que actualmente los trabajadores de la administración central están regidos por la Ley n.º 19.121 (Uruguay, 2013b), que establece que la licencia por maternidad tiene una duración de trece semanas y la de paternidad de diez días hábiles. Con relación a la reducción de jornada, el Decreto T/323 de 2018, define que si la trabajadora lacta a su hijo/a puede interrumpir su trabajo durante dos períodos de media hora o uno de una hora dentro de la jornada diaria. En este caso, no se establece un período de finalización sino que es el médico de la trabajadora quien da cuenta que esta continúa amamantando. Esta ley no incluye a los funcionarios varones.⁸

Puede decirse entonces que la normativa nacional actualmente para el sector privado es más generosa y más corresponsable en términos de género que en el sector público, lo cual es una completa excepción respecto a otros derechos laborales.

6.2.3 Los servicios de cuidados para la primera infancia en Uruguay: ¿complementarios a las nuevas licencias?

Este apartado se propone dar cuenta del contexto de servicios de cuidado para niños en el primer año de vida existentes al momento de aprobación de la nueva normativa de licencias parentales. La literatura especializada (Escobedo y Wall, 2015; Blofield y Martínez Franzoni, 2014a; Moss, 2018) destaca que un correcto diseño y análisis de los

⁸ Debe señalarse que en 2017 la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado (COFE) firmó con el MTSS un convenio que estableció para los funcionarios de la administración central la reducción de jornada a la mitad (con un mínimo de cuatro horas diarias) para el cuidado del recién nacido entre los seis y doce meses para el padre o la madre.

permisos parentales debe considerar la complementariedad de estos con los servicios de cuidado, dado que se trata de componentes distintos de las políticas de cuidado infantil. En lo que sigue se analiza la oferta de servicios públicos disponibles para niños menores a un año, para mostrar que las licencias parentales se constituyen como la política pública de cuidados de mayor alcance para niños en esta etapa.

Debe recordarse que las medidas de corresponsabilidad estatal son aquellas que permiten la desfamiliarización, entendida como la delegación del trabajo de cuidados de las familias hacia instituciones o servicios de cuidado públicos. Si bien esta desfamiliarización puede darse a través de la mercantilización, es decir, a través de la compra de estos servicios en el mercado, consideramos que el derecho al cuidado implica que el Estado asuma la responsabilidad de garantizar el acceso a centros de cuidado de calidad de manera universal, esto es, independientemente de los recursos que dispongan las familias. También es importante mencionar aquí que para que estas medidas de corresponsabilidad estatal sean consideradas tales deben garantizar que estos centros sean compatibles con la jornada laboral de padres y madres. De lo contrario, no pueden considerarse medidas de corresponsabilidad en los cuidados, sino instrumentos de promoción del desarrollo infantil, de educación inicial, de combate a la pobreza, etcétera (Blofield y Martínez Franzoni, 2014a).

Constanza Tobío *et al.* (2010) indican que más que centrarse en los objetivos de las políticas de cuidado se requiere analizar concretamente qué es lo que sus dispositivos ofrecen a las familias, y, por lo tanto, qué modelos de familia promueven. De esta forma, la cantidad de horas diarias que un servicio de cuidados cubre refleja mucho mejor el modelo de familia y de cuidado detrás de una política que sus marcos conceptuales y principios orientadores. En este sentido, si los servicios son de veinte horas semanales, de concurrencia de una vez a la semana (como sucede con la mayor parte de los centros públicos para menores de un año en Uruguay) el objetivo primario detrás no puede considerarse que sea la articulación de la vida laboral y familiar de los padres y madres, y mucho menos la promoción de un modelo de doble proveedor a jornada completa. Parece más bien que con estas políticas de cuidado se promueve el modelo tradicional de varón proveedor y mujer cuidadora, o, en el mejor de los casos, el modelo de varón proveedor y mujer que trabaja a tiempo parcial.

Los centros de cuidado para niños en edad preescolar presentan diversos orígenes históricos, no siempre asociados a la promoción de la articulación de la vida familiar y

laboral. A pesar de que Uruguay, como hemos mencionado, consagró tempranamente en el siglo XX un sistema institucionalizado de políticas sociales de carácter universalista y de amplia cobertura en el campo educativo, laboral y de salud, los cuidados infantiles para niños menores de tres años se instalaron a finales de los ochenta. Hasta ese momento, el Estado uruguayo no había asumido a los cuidados infantiles como un asunto público que requería de su protección, como sí lo hizo con otras áreas de la vida social. De esta forma, se crearon en 1988 los Centros de Atención a la Primera Infancia y la Familia (CAIF), dirigidos a niños/as en situación de vulnerabilidad socioeconómica, con el objetivo de mejorar sus indicadores de salud, educación e integración social. Estos centros nacieron para responder a la alta exposición de niños y niñas a riesgos y vulneraciones en materia de bienestar, capacidades humanas e integración social (Ferrari, 2017). Por lo tanto, si bien Uruguay comenzó a implementar servicios que cumplieran la función del cuidado, en un inicio su objetivo era aportar al desarrollo infantil y contribuir a reducir los altos niveles de pobreza de estos tramos etarios.

Los CAIF constituyen en la actualidad el principal proveedor público de cuidados para niños menores de tres años. Son gestionados por OSC pero con orientación, supervisión y financiamiento público. Su objetivo es garantizar la protección y promover los derechos de todos los niños y las niñas de cero a tres años, priorizando el acceso de aquellos que provienen de familias en situación de pobreza o vulnerabilidad social.⁹ Como se observa en la priorización mencionada, en la actualidad permanece el legado del enfoque de combate a la pobreza a partir del cual se crearon.

Al analizar la asistencia de los niños de cero a dos años a un centro de cuidados, se observa una diferencia sustantiva entre la cobertura de este tramo etario, que en 2019 alcanzó al 38 % de los niños y la del tramo de tres a cinco años, que asciende a 96 % (ECH, 2019 en OPP, 2020). Como puede observarse, se ha logrado prácticamente la universalización de la cobertura a partir de los tres años, aunque solo se haya alcanzando a algo más de un tercio en el tramo de niños más pequeños. También debe señalarse que un 56,1 % de los niños de cero a dos años que concurren a un centro, asisten a los CAIF, que, como mencionamos antes, se concentran en los estratos sociales de menor nivel socioeconómico. Un 37,3 % de estos niños concurre a centros privados y un 6,5 %, a otros centros públicos (ECH, 2018 en MIDES, 2020). Por lo tanto, el grueso de los niños menores

⁹ Disponible en <http://www.inau.gub.uy/primera-infancia/centros-de-atencion-a-la-infancia-y-la-familia-caif> [15/11/2020].

de dos años que asiste a un centro integra la población de menores ingresos o aquella que puede costear un centro privado.

Con relación a la carga horaria, que, en definitiva es lo que permite articular los cuidados con el trabajo de padres y madres a tiempo completo, debe señalarse que prácticamente un tercio (31 %) de los niños de entre cero y dos años que asiste a un centro lo hace hasta cuatro horas semanales, mientras que la mitad (49,5 %) concurre entre cinco y veinte horas, es decir, en modalidad de media jornada. Solo el 9,5 % asiste entre veintiún y treinta horas y el 9,9 % concurre más de treinta horas (ECH, 2017 en MIDES, 2019). Por lo tanto, la gran mayoría de estos niños son cuidados bajo otras modalidades durante más de la mitad de la jornada, generalmente a través de soluciones familiares y femeninas.

El análisis del Plan Nacional de Cuidados 2016-2020 (SNIC, 2015), que es la hoja de ruta del sistema, evidencia la ausencia de acciones que busquen la desfamiliarización de los cuidados para el grueso de la población en niños menores de tres años, lo cual es más pronunciado en los menores de uno. Este plan propone para la primera infancia la ampliación de la cobertura de los CAIF, con un ajuste en el modelo de atención que implica brindar atención de veinte horas semanales a niñas y niños de un año, quienes en 2015 solo recibían atención semanal. Entonces, lo que el plan llama «cambio de modelo» implica continuar prestando servicios de medio tiempo, si bien se los amplía a los niños de un año. Sin dudas este esfuerzo es muy positivo en tanto alivia la carga de cuidados familiares de estas familias ofreciéndoles espacios de calidad para el cuidado y desarrollo de más niños. No obstante, estrictamente no puede concebirse como un avance hacia la corresponsabilidad estatal en los cuidados, dado que mantiene el modelo de medio tiempo exigiendo del esfuerzo familiar para proveer cuidados que cubran el resto de la jornada. En este sentido, el plan no coloca el énfasis en la creación o ampliación de servicios de cuidados que cubran la jornada de trabajo completa (cuarenta horas semanales) para los menores de dos años y por tanto, puede decirse que prioriza el desarrollo infantil por sobre la articulación de los cuidados con jornadas laborales completas de los padres.

En el caso de los niños menores de un año, el plan menciona que se implementarán diversas modalidades entre las que se incluyen transferencias para costear servicios privados a familias de extrema vulnerabilidad socioeconómica, centros diurnos con horario flexible y servicios de cuidado en casas comunitarias también para familias en situación de vulnerabilidad. Estos servicios, además de estar focalizados en la población socioeconómicamente vulnerable, cubren una bajísima proporción de niños. Además se

incluyen los espacios de educación y cuidados con sindicatos y empresas (centros SIEMPRE), que surgen a partir de un convenio entre la empresa, el sindicato o el centro educativo con el Estado. Estos centros sí mencionan entre sus objetivos la articulación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y funcionan con un horario de hasta doce horas diarias, procurando que cada niño no permanezca más de ocho horas. Si bien esta sí es una experiencia a destacar, por su enfoque y su modalidad horaria, además de lo positivo del acuerdo público y privado como fomento de la corresponsabilidad social, actualmente cubre una proporción muy limitada de niños (522 para datos de marzo de 2019) (SNIC, 2019).

Por lo tanto, si bien estas modalidades ofrecen la posibilidad de la desfamiliarización del cuidado para niños menores de un año, mantienen la focalización en las familias en situación de vulnerabilidad socioeconómica o presentan una cobertura muy menor. Así, el grueso de la apuesta de ampliación de coberturas de servicios de cuidados no contempla el rango etario de cero a un año y, como se mencionó, para niños de un año se prevé la incorporación a la modalidad de medio tiempo.

Este análisis de la cobertura de centros de cuidado en edades tempranas ha servido para señalar que las nuevas licencias y el medio horario establecidos en la ley objeto de estudio de esta tesis se constituyen prácticamente en la línea de acción más relevante para garantizar el cuidado de los bebés menores de un año si consideramos su alcance en la población. Como se ha mostrado, los servicios públicos para bebés menores de un año están dirigidos a la población vulnerable y presentan coberturas estadísticamente insignificantes. No obstante, sus impactos simbólicos son positivos, es decir, el hecho de que la institucionalización del cuidado para esta etapa de la vida esté presente en la agenda pública y en las intenciones de los tomadores de decisiones, previendo opciones disponibles. Sin embargo, no debe dejar de mencionarse que estas opciones tan restringidas dan cuenta de una orientación normativa por el cuidado familiar para los niños menores de un año por parte de la política pública. También debe mencionarse que el apoyo estatal mediante las licencias llega hasta los seis meses y que luego se observan debilidades en la oferta pública para garantizar opciones que permitan afrontar el cuidado diario de los niños/as hasta los tres años, cuando la oferta pública es más robusta. Se observa por tanto una desconexión entre las licencias parentales que abarcan a una gran proporción de trabajadores/as pero que llegan hasta los seis meses y los servicios a los que el grueso de la población puede acceder al culminar las licencias.

Hasta aquí se ha analizado la política pública nacional de cuidados en la cual se enmarcan las nuevas licencias parentales así como el contexto cultural de los cuidados presente en Uruguay y los servicios de cuidado existentes para los primeros años de vida de los niños/as. También se han presentado las características de las nuevas licencias aprobadas subrayando como innovación principal la licencia parental de medio horario y la posibilidad de uso por parte de los padres. A partir de estos elementos surge la interrogante del uso que varones y mujeres hacen de estas licencias y las razones detrás de estos, y, fundamentalmente, de los factores que explican el uso prácticamente femenino del medio horario para cuidados, aspectos que serán abordados en el siguiente apartado.

6.3 Evolución del uso de las nuevas licencias parentales

Este apartado analiza la evolución del uso de estas licencias de acuerdo a los datos provenientes del BPS, organismo ante el cual los y las trabajadores/as deben solicitar los subsidios correspondientes. Datos publicados por Batthyány, Genta y Perrotta (2018) a partir del procesamiento de información brindada por BPS indicaban que la evolución de la licencia por maternidad no mostraba un aumento en los primeros tres años de implementación de la nueva ley (y que incluso presentaba cierto descenso en 2016), mientras que sí ocurrió un sustantivo incremento en el caso de las licencias por paternidad. Por lo tanto, la inclusión de nuevos colectivos con la nueva ley no implicó variaciones sustantivas en el uso de las licencias por maternidad, probablemente porque las mujeres madres no asalariadas que pueden hacer uso de esta licencia representan una proporción muy pequeña de trabajadoras.

*Tabla 1.
Usuaris y usuarios de licencias por maternidad y paternidad. Promedio anual, 2014-2016*

Año	Maternidad	Paternidad	Medio horario
2014	16281	8799	6258
2015	16533	14256	8054
2016	16108	15862	9525

Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

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

observaba un aumento en el período, aunque menos acelerado, del 52 %. La proporción de usuarios de licencia por paternidad había crecido hasta alcanzar niveles cercanos a las usuarias de licencias por maternidad: mientras que en 2014 la proporción de usuarios de licencias por paternidad representaba alrededor de la mitad de la de maternidad (54,4 %), alcanzaron el 98,4 % en 2016 (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018). Los datos publicados por el BPS son congruentes con estas tendencias.¹⁰ La evolución de las usuarias de licencias por maternidad presenta a partir de 2016 un descenso continuo en el período: mientras que en 2016 hubo 16.911 usuarias, su número cayó a 13.461 en 2019. En este punto, es importante considerar que los nacimientos en Uruguay han descendido en los últimos años: en 2019 hubo 37.448 nacimientos, 2691 menos que en 2018 (MSP, 2020), dato que puede haber influido en esta baja.

En el caso de la licencia por paternidad, se observa un incremento hasta 2016 también señalado por Batthyány, Genta y Perrotta (2018) y un descenso a partir de 2017. Por otra parte, también se observa la tendencia ya señalada respecto a la reducción de la brecha entre las usuarias de la licencia por maternidad y los usuarios de la licencia por paternidad.

Tabla 2.
Usuarias y usuarios de licencias por maternidad y paternidad. Promedio anual, 2015-2019

Año	Maternidad	Paternidad
2015	17.254	13.729
2016	16.911	15.778
2017	15.557	15.372
2018	14.519	13.995
2019	13.461	13.403

Fuente: elaboración propia a partir de BPS, 2020

Con relación a la evolución del uso del medio horario, debe señalarse que los datos presentados por el BPS (2019) no pueden ser interpretados de igual forma que los anteriores. El BPS presenta datos de promedio mensual anual. Este subsidio, a diferencia de

¹⁰ Cabe aclarar que ambos procesamientos responden a distintos momentos en el tiempo y con bases distintas. En el caso de Batthyány, Genta y Perrotta, 2018, se trata de un pedido de información específico con base en un convenio entre la FCS de la Udelar y el BPS por el cual el BPS enviaba anualmente una base de datos con ciertas variables solicitadas. En el caso de los datos, BPS (2019) se trata de una publicación realizada por el organismo, que maneja datos mensuales promedio que aquí se multiplicaron por doce. Es por ello que los números de 2015 y 2016 no coinciden exactamente, aunque muestran la misma tendencia.

los anteriores, puede cobrarse durante seis meses y no en una única vez. Por eso los datos que presenta el BPS para este subsidio, como responden a pagos y no a nuevos usuarios, acumulan usuarios anteriores y no sirven para conocer la cantidad anual de usuarios/as. Es por esto que en el reporte del BPS de 2017, Nicolás Bene presenta las altas promedio mensuales anuales para el período 2014-2016, que sí se relacionan con nuevos usuarios. Los datos muestran la misma tendencia señalada de aumento de las altas desde la implementación. Se observa que las altas han incrementado a partir de la vigencia de la Ley n.º 19.161 a una tasa promedio de 22 % anual, lo que implicó un aumento de prácticamente 50 % en todo el período 2014-2016 (Bene, 2017).

Tabla 3.
Usuarios/as del medio horario. Promedio altas anuales, 2014-2016

Año	Medio horario
2014	6504
2015	7776
2016	9636

Fuente: elaboración propia a partir de Bene, 2017

La publicación del BPS (2019) que actualiza los datos sobre este subsidio vuelve a presentar los datos de cobro mensual y no las altas de 2017 y 2018. Sin embargo, al considerar esos datos y su evolución (sin comparar con usuarios de maternidad y paternidad porque no son comparables) se observa que el medio horario presenta a partir de 2017 un descenso continuo hasta 2018 y un leve aumento en 2019 (BPS, 2020).

Por lo tanto, los datos de todos los estudios concluyen que el número de las usuarias de las licencias por maternidad no tuvo variaciones significativas desde 2014 con la introducción de la nueva ley. Estas usuarias disminuyen desde 2016 hasta 2018 inclusive. Por su parte, los usuarios de las licencias por paternidad y las usuarias y usuarios del medio horario por cuidados aumentaron desde su creación hasta 2016 inclusive. A partir de 2017, ambos casos presentan un descenso continuo, aunque el medio horario muestra un leve aumento en 2019 (BPS, 2019 y 2020).

Respecto a la distribución por sexo del medio horario, también hay coincidencia en ambos estudios en que el uso es mayoritariamente femenino. La tendencia en el período 2014-2018 indica que la proporción de usuarios varones no ha superado el 3 % alcanzando la cifra más alta en 2014 con 2,6 % y descendiendo a 1,7 % en 2019. Esta tendencia coincide con el caso español: el porcentaje de permisos de maternidad cedidos de las

madres a los padres ha permanecido estable en alrededor del 2 % en los últimos diez años (Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2018).

*Tabla 4.
Distribución de usuarios/as del medio horario por sexo, 2014-2019*

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mujeres	97,4	98,5	98,2	98,4	98,0	98,3
Varones	2,6	1,5	1,8	1,6	2,0	1,7
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir de BPS, 2019 y 2020

Esta tendencia de un uso prácticamente femenino del medio horario, ya señalada por Batthyány, Genta y Perrotta (2015) y esperable de acuerdo a la literatura y antecedentes internacionales, fue uno de los factores que motivó a la realización de la Encuesta de Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado, cuyos resultados se expondrán a continuación.

6.4 Principales hallazgos de la Encuesta de Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado

6.4.1 Perfil de la población encuestada

La población encuestada está integrada por un 46 % de mujeres y un 54 % de varones. Con relación a la edad, prácticamente seis de cada diez personas tienen entre 30 y 39 años (57,6 %), 24,8 % tiene entre 18 y 29 años y un 17,5 % tiene 40 años y más. La concentración de la población entre los 30 y 39 años es razonable, dado que se trata de personas que tienen al menos un hijo menor de cuatro años y que, como se verá, tiene un nivel educativo y socioeconómico más elevado que el total de la población. Estos grupos tienen un comportamiento reproductivo que retrasa la llegada de los hijos en comparación con los niveles socioeconómicos bajos.

En cuanto a los perfiles educativos, el 60,4 % de la población encuestada tiene primaria o secundaria como máximo nivel educativo alcanzado y un 39,6 % alcanza a finalizar la educación terciaria. Estos indicadores muestran un perfil educativo más elevado que la población uruguaya total, que presenta un 18,5 % de personas que alcanzan el nivel terciario. Esto se debe a que se trata de una población con empleo estable y que aporta a la seguridad social. Es importante mencionar que las mujeres son proporcionalmente más educadas que sus pares varones.

Respecto al nivel socioeconómico, un 15 % de las personas encuestadas pertenece a hogares de nivel socioeconómico bajo (establecido a partir del índice de nivel socioeconómico¹¹), un 57,3 % integra hogares de nivel medio y el 27,6 % restante pertenece al nivel alto. Por otra parte, 42,1 % de los hogares están en Montevideo y el 57,9 % restante es representativo del interior del país. En cuanto al tipo de hogar, la amplia mayoría son hogares biparentales con hijos de ambos (76,6 %), valor muy superior a la proporción que representa este tipo de hogar cuando se considera toda la población (27,6 %). Este valor es esperable ya que se trata de hogares con niños menores de cuatro años.

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

Respecto a la rama de actividad, más de la mitad de los encuestados trabaja en el área de comercio y servicios (53,7 %), y son en su mayoría mujeres quienes se desempeñan en esta área (66 %). Si bien la categoría modal para los varones también es comercio y servicios (43,1 %), estos tienen una importante participación en el rubro agropecuario y de la construcción (21,1 %) e industria (17,8 %), ramas de actividad típicamente masculinizadas. Finalmente, en cuanto a la ocupación se destaca que la mayoría son administrativos/as o vendedores/as (40,4 %), con una sobrerrepresentación de mujeres en esta categoría (56,1 %) mientras que los varones se acumulan en las ocupaciones elementales¹² (40,3 %).

A continuación se presentan los hallazgos de la Encuesta de Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado ordenándolos en cuatro dimensiones vinculadas a los objetivos de esta tesis. En primer lugar, se presentan los aspectos culturales y valorativos acerca de los roles de género y cuidados así como las valoraciones de las licencias y sus características. En segundo lugar, se presentan las prácticas de uso de

¹¹ El INSE es una medida sintética computable a partir de un breve cuestionario al hogar que a partir de una batería de preguntas indirectas permite estimar y clasificar a la población según su capacidad de consumo o poder adquisitivo. Esta medida es consensuada por la Cámara de Empresas de Investigación Social y de Mercado del Uruguay (CEISMU).

¹² Esta categoría incluye productor agropecuario, avicultor, electricista, pintor, carpintero, mecánico, técnico, panadero, artesano, chofer, maquinista, peón, oficial, operario, auxiliar de servicio, portero, trabajador doméstico, repartidor y distribuidor.

la población de las licencias por maternidad y paternidad. A continuación, se abordan los hallazgos relativos a las prácticas de uso de la licencia parental (medio horario), las razones de uso y de no uso y el análisis respecto a los factores que están detrás de un uso prácticamente femenino de este instrumento. Por último, se analizan los impactos en el empleo e ingresos para la población usuaria y las estrategias de cuidados implementadas una vez culminadas las licencias.

6.4.2 Roles de género en los cuidados

Tal como se ha señalado, la cultura del cuidado es uno de los factores que incide en las prácticas parentales y en el uso de los instrumentos de política pública que buscan favorecer el involucramiento paterno. Si bien la política pública objeto de análisis se propone orientar el comportamiento de los padres hacia una mayor presencia en los cuidados en los primeros meses de la vida de los bebés, esta actúa en un contexto cultural que asigna a las mujeres un rol preponderante en estas tareas. Es por esto que la encuesta incluyó un apartado sobre las percepciones de la población usuaria de las licencias acerca de los roles de género en los cuidados y su articulación con el trabajo remunerado. Este apartado analiza esta información que da contexto al uso de las licencias y medio horario por parte de varones y mujeres.

Ocho de cada diez personas están de acuerdo con que las madres deben reducir el tiempo que dedican al trabajo remunerado cuando hay hijos/as pequeños en el hogar, lo que da cuenta de una fuerte presencia del deber ser de las mujeres asociado al cuidado de los niños pequeños, las que deben priorizar esta tarea y modificar por tanto su vínculo con el mercado de empleo al reducir su jornada de trabajo. Debe considerarse que los antecedentes de investigación evidencian la mayor disposición de las mujeres a flexibilizar su vínculo con el mercado de trabajo ante la necesidad del cuidado de los niños pequeños. El estudio sobre las representaciones del cuidado de la población uruguaya ya mencionado (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013a) indicaba que tres de cada diez mujeres consultadas estarían dispuestas a abandonar definitiva o temporariamente el empleo ante la necesidad de cuidados. Esto se evidencia también en las prácticas de articulación entre el trabajo remunerado y los cuidados que pueden observarse a partir de los datos de participación de las mujeres en el mercado laboral que brinda la ECH. Cuando las mujeres conviven con niños/as pequeños presentan menores tasas de actividad en comparación con las tasas de aquellas mujeres que no conviven con niños/as. Según datos de 2018, la tasa de actividad

de las mujeres sin hijos/as es de 85,9 % y esta desciende a 65,4 % cuando conviven con tres hijos/as (SIG, 2019).

En la población usuaria de las licencias por cuidado, el acuerdo con la idea de que las madres deberían reducir el tiempo dedicado al trabajo remunerado ante la llegada de los niños es algo más pronunciado en las mujeres, en las personas más jóvenes y en las menos educadas. Por su parte, a medida que aumenta el nivel socioeconómico, disminuye la proporción de quienes acuerdan con la idea de que las madres deberían reducir el tiempo que dedican al trabajo cuando hay hijos/as pequeños/as (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

Tabla 5.

Nivel de acuerdo con la frase «Cuando hay hijos pequeños/as es mejor que la madre reduzca el tiempo que dedica al trabajo» por variables de corte. Total país, 2017

		De acuerdo	En desacuerdo	NS/NC	Total
Sexo	Varón	81,3	18,1	0,6	100
	Mujer	85,8	13,6	0,5	100
Edad	De 18 a 29	87,4	12,1*	0,5	100
	De 30 a 39	81,3	17,9	0,8	100
	40 y más	84,6	15,4*	0,0	100
Nivel educativo	Primaria y Secundaria	87,5	11,9	0,6	100
	Terciaria	77,1	22,3	0,6	100
Nivel socioeconómico	Bajo	86,8	12,4*	0,8	100
	Medio	84,0	15,6	0,4	100
	Alto	80,3	18,9	0,9	100
Total		83,4	16,0	0,6	100

Nota: * el número de casos no es representativo

Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018.

A pesar del gran porcentaje que está de acuerdo con que las mujeres deben reducir su horario de trabajo cuando hay hijos/as pequeños/as, la población usuaria de las licencias no considera que las madres estén obligadas a cuidar personalmente de sus hijos/as menores de un año durante todo el día. En este caso, siete de cada diez personas se muestran en desacuerdo con esta afirmación.

Es interesante señalar que el antecedente reseñado (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013a) indicaba el acuerdo de más de la mitad de la población con que las madres estén obligadas a cuidar personalmente de hijos e hijas menores de un año (55,4 %). En el caso de la población usuaria de las licencias, se trata de personas ocupadas en empleos formales

y con mayor nivel educativo que la población en general. Estas características pueden estar incidiendo en la opinión menos favorable (29,1 %) a que las mujeres deban permanecer todo el día al cuidado de los bebés que lo que sucede con la población en general.

Por otra parte, las mujeres usuarias de las licencias acuerdan menos que los varones con la idea de que las madres deben cuidar durante todo el día a sus hijos menores de un año. Mientras que el 32,7 % de los varones acuerda con esta frase esto ocurre con el 24,8 % de las mujeres. Los antecedentes de investigación (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013a) no mostraban diferencias significativas en este punto entre varones y mujeres. Por lo tanto, las mujeres insertas en el mercado y con mayores niveles educativos son menos tradicionales respecto al rol de las mujeres en los cuidados y el empleo que las mujeres en la población general.

Las personas más jóvenes están más de acuerdo con la idea de que las madres estén obligadas a cuidar personalmente de sus hijos/as menores de un año durante todo el día: mientras que el 38,3 % de quienes tienen entre 18 y 29 años acuerda con esta idea, lo hace el 22,7 % de quienes tienen cuarenta años y más. Este dato y el anterior, que también mostraba una tendencia de los más jóvenes a acordar con la reducción de la jornada laboral de las mujeres cuando hay niños/as pequeños, son interesantes, porque no van en línea con la idea que suele escucharse de que las nuevas generaciones son menos tradicionales en términos de roles de género y cuidados. En este caso, además, se trata de jóvenes trabajadores/as con hijos/as pequeños, que han pasado por la experiencia de cuidado (es decir que no es una posibilidad lejana en el tiempo para ellos) y que en un alta proporción afirman que el deber ser de las mujeres es cuidar a sus bebés durante todo el día.

A mayor nivel educativo es menor la proporción que muestra acuerdo con esta idea: al igual que en los antecedentes de investigación mencionados, se observa que los más educados y quienes pertenecen a niveles socioeconómicos más altos presentan percepciones de género menos tradicionales respecto al cuidado. Así, mientras que el 37,4 % las personas con nivel educativo secundario o inferior finalizado acuerdan con que las madres estén obligadas a cuidar personalmente de sus hijos/as menores de un año durante todo el día, esto sucede con el 16,3 % de quienes cuentan con nivel terciario. Por su parte, prácticamente la mitad de quienes pertenecen al nivel socioeconómico bajo (48,2 %) acuerda con esta idea, mientras que esto sucede con el 19,7 % de quienes pertenecen al nivel socioeconómico alto.

Tabla 6.

Nivel de acuerdo con la frase «Las madres están obligadas a cuidar personalmente de sus hijos/as menores de un año durante todo el día» por variables de corte. Total país, 2017

		De acuerdo	En desacuerdo	NS/NC	Total
Sexo	Varón	32,7	66,6	0,7	100
	Mujer	24,8	74,5	0,6	100
Edad	De 18 a 29	38,3	61,7	0,0	100
	De 30 a 39	27,0	72,2	0,8	100
	40 y más	22,7	76,1	1,2	100
Nivel educativo	Primaria y Secundaria	37,4	61,9	0,7	100
	Terciaria	16,3	83,0	0,7	100
Nivel socioeconómico	Bajo	48,2	51,8	0	100
	Medio	28,6	70,9	0,6	100
	Alto	19,7	79,1	1,3	100
Total		29,1	70,3	0,7	100

Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

El acuerdo con que las madres estén obligadas a cuidar personalmente durante todo el día a los bebés menores de un año es más frecuente entre quienes desempeñan ocupaciones elementales (41,8 %) que entre los administrativos y vendedores (27,9 %) y los profesionales y técnicos (20,9 %). En cuanto a las ramas de actividad, existen sectores como el agropecuario y la construcción que tienen altos niveles de acuerdo con esta frase (45,5 %).

Otro aspecto indagado refiere al rol de los padres varones en el cuidado. Se observa que prácticamente la totalidad de la población usuaria de las licencias para el cuidado acuerda con que los varones deberían compartir las tareas del hogar con las mujeres para que estas puedan desarrollarse fuera del hogar (96,8 %). No se encuentran diferencias significativas por sexo, edad, nivel educativo ni socioeconómico. Por lo tanto, en esta población de varones y mujeres insertos en el mercado laboral está presente la idea de que las mujeres deben desarrollarse en este ámbito y que para eso es necesario el involucramiento de los varones en el cuidado (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

En sintonía con el lugar de importancia que la población encuestada le otorga al trabajo remunerado en las mujeres, ocho de cada diez personas se muestran en desacuerdo con la frase «Las mujeres deben elegir carreras que no interfieran con un futuro proyecto de familia». Sin embargo, esta valoración sobre el desarrollo laboral de las mujeres de forma independiente a la maternidad es heterogénea: así, uno de cada cinco varones está de

acuerdo con que las mujeres deban elegir carreras que no interfieran con la familia (20,9 %), mientras que esto ocurre con el 12,1 % de las mujeres. Las personas más jóvenes acuerdan más que el resto (27,7 %) con que las mujeres deban elegir carreras que no interfieran con un futuro proyecto de familia. De igual forma, el nivel de acuerdo con esta idea es muy superior entre quienes pertenecen al nivel socioeconómico bajo (39,9 %) respecto al nivel medio (15,8 %).

Tabla 7.

Nivel de acuerdo con la frase «Las mujeres deben elegir carreras que no interfieran con un futuro proyecto de familia» por variables de corte. Total país, 2017

		De acuerdo	En desacuerdo	NS/NC	Total
Sexo	Varón	20,9	78,9	0,3	100
	Mujer	12,1	87,4	0,4	100
Edad	De 18 a 29 años	27,7	71,9	0,5	100
	De 30 a 39 años	14,0	85,6	0,4	100
	40 años y más	10,9*	89,1	0,0	100
Nivel educativo	Primaria y Secundaria	24,3	75,5	0,2	100
	Terciaria	5,4*	94,0	0,6	100
Nivel socioeconómico	Bajo	39,9	60,1	0,0	100
	Medio	15,8	83,9	0,3	100
	Alto	6,5*	92,8	0,7	100
Total		16,8	82,8	0,4	100

Nota: * el número de casos no es representativo

Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

En síntesis, la población usuaria de las licencias presenta ciertas diferencias en cuanto a las valoraciones sobre los mandatos de género en comparación con la población general al mostrarse menos tradicional en términos de rol de las mujeres en los cuidados. Si bien una alta proporción acuerda con que las mujeres deben reducir su horario laboral cuando hay hijos/as pequeños/as, se trata de una población que valora el desarrollo laboral de las mujeres y que en su mayoría no considera que el deber ser de las madres sea cuidar durante todo el día a los bebés menores de un año. En este punto, la población considera que el rol de los varones es importante a la hora de participar en los cuidados para favorecer el desarrollo laboral de las mujeres.

6.4.3. Conocimiento de existencia y características de las licencias parentales

El avance en la garantía del derecho al cuidado que se expresa en las nuevas licencias por maternidad, paternidad y cuidados debe traducirse en un uso efectivo de la población usuaria. Para esto, resulta fundamental que mujeres y varones conozcan este derecho. Sabido es que el desconocimiento de los derechos, de los mecanismos para efectivizarlos y de los posibles costos asociados a su ejercicio, así como los prejuicios y normas sociales de género existentes, impiden a trabajadores y trabajadoras apropiarse de sus derechos formales.

La licencia por maternidad es la más conocida y alcanza al 98 % de la población encuestada y al total de las mujeres. Este conocimiento es algo menor en las personas más jóvenes (95,2 %) y en las menos educadas (90,1 %), así como entre quienes tienen un nivel socioeconómico bajo (93,8 %). Como ya se ha señalado, una de las modificaciones hechas a la licencia por maternidad es la extensión de su duración en dos semanas (de doce a catorce), lo que permitió que Uruguay cumpliera con el mínimo recomendado por la OIT. Sin embargo, este paso no ha sido internalizado por la población, dado que la gran mayoría no conoce la duración actual de la licencia maternal: solo el 21 % de las personas que declaran conocer la existencia de la licencia por maternidad responde correctamente sobre su actual duración y un 30 % responde que su duración es la del régimen anterior. Esto podría indicar que la extensión en la licencia maternal de la nueva legislación no haya sido suficientemente difundida entre los trabajadores privados/as o que no resulta un cambio significativo para esta población. Cabe señalar que las mujeres conocen la duración correcta de la licencia maternal en mayor medida que los varones (29,2 % contra 13,7 %). Igualmente, resulta llamativa la baja proporción de mujeres que saben la duración correcta cuando, como se presentará más adelante, prácticamente todas ellas han utilizado este instrumento y de forma reciente. El nivel educativo y el socioeconómico inciden en el conocimiento correcto de la duración de la licencia: es mayor la proporción de personas que responde correctamente entre quienes alcanzaron nivel terciario que entre quienes completaron primaria o secundaria como máximo nivel educativo (27,2 % contra 17,2 %). Respecto al nivel socioeconómico, mientras que un 27,6 % de quienes pertenecen a hogares de nivel socioeconómico alto conoce la duración correcta, esto sucede con el 13,2 % y el 20,1 % de quienes se encuentran en el nivel bajo y medio respectivamente. En consecuencia, es posible afirmar que la información acerca de este cambio y, por ende, de la extensión de este derecho, ha sido incorporada de manera desigual por la población

uruguaya, lo cual abre la interrogante acerca de los mecanismos de difusión de esta reforma y su llegada para distintos colectivos de trabajadores/as (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

La población usuaria de estas licencias también conoce en gran medida la existencia de la licencia por paternidad, y alcanza el 94 %, porcentaje también elevado pero inferior a quienes conocen la licencia por maternidad. También en este caso son las mujeres quienes tienen mayor conocimiento de la licencia paternal (96,7 % contra 91,8 %), a pesar de que es una licencia exclusiva para los varones. De hecho, se observa un 8 % de los varones que no tenía muy claro o no sabía de su existencia. Recordemos que se trata de varones que estaban en condiciones de haber hecho uso de esta licencia recientemente. Al igual que lo que sucede con el conocimiento de la licencia por maternidad, el nivel educativo y el socioeconómico inciden en el conocimiento de la licencia por paternidad: quienes tienen nivel terciario conocen en mayor medida la existencia de esta licencia (98 %) en comparación con quienes alcanzan primaria y secundaria como máximo nivel educativo (91,5 %). Respecto al nivel socioeconómico, aquellos/as con nivel alto evidencian conocer este derecho en mayor medida (98,1 %) que quienes se encuentran en el nivel medio (94,6 %) y bajo (84,5 %).

La proporción de quienes conocen la duración correcta de la licencia por paternidad es menor en relación con quienes conocen su existencia (57,3 % y 94 %), y esta es superior en el caso de las mujeres. Sin embargo, quienes saben la duración correcta de la licencia paternal representan una proporción significativamente mayor a quienes tienen un conocimiento correcto sobre la duración de la licencia maternal (21 %). Probablemente, la duración exacta de la licencia por paternidad sea más recordada por la población debido a que representa una mayor innovación si se la compara con la extensión de dos semanas de la licencia por maternidad. Tanto cuantitativa como simbólicamente, este cambio tiene mayor impacto porque implica una acción estatal de promoción de los cuidados infantiles dirigida a los varones, cuando históricamente estas han sido dirigidas a las mujeres (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

Una de las innovaciones más importantes de esta nueva ley es la instalación del medio horario por cuidados, lo cual es conocido por nueve de cada diez personas encuestadas (88,7 %). Sin embargo, esta cifra es inferior a quienes declararon conocer las licencias por maternidad y paternidad. Nuevamente son las mujeres quienes más conocen la existencia de este derecho y la población de entre 30 y 39 años. Al igual que lo que

sucede con las licencias, el nivel socioeconómico incide en el conocimiento del medio horario como también el nivel educativo aunque en menor medida. De esta forma, el 69,2 % de quienes se encuentran en el nivel socioeconómico bajo conoce el medio horario mientras que lo hace el 95,2 % de quienes tienen nivel alto. Estas notorias diferencias en cuanto al conocimiento de la existencia del medio horario pueden indicar desigualdades socioeconómicas en el acceso al ejercicio del derecho al cuidado que promueve esta prestación y comprueban que la existencia de los derechos formales no garantiza su ejercicio para gran parte de la población. En este caso, un tercio de quienes pertenecen al nivel socioeconómico bajo no sabían o no tenían muy claro que pueden ejercer el derecho al medio horario.

Al analizar ahora el conocimiento de la población usuaria acerca de la duración correcta del medio horario observamos que, a diferencia del de las licencias maternales, que presentaba un valor muy bajo, en este caso el 53,9 % de la población conoce la duración correcta de la prestación. Esta diferencia se deba probablemente a que se trata de una medida nueva para este sector de trabajadores/as que cambia sustantivamente la dinámica laboral existente hasta el momento. Debe recordarse que hasta la aprobación de esta ley solo las mujeres podían hacer uso de un instrumento de articulación que consistía en la interrupción durante dos medias horas de la jornada laboral durante los primeros meses de vida del bebé y que estaba destinado a favorecer el amamantamiento. A partir de la nueva legislación, tanto varones como mujeres pueden reducir su jornada de trabajo a la mitad de su tiempo de forma que no supere las cuatro horas diarias. La duración de esta prestación, que involucra un cambio sustantivo en la jornada laboral, es posiblemente más fácil de recordar. A esto se suma que la duración en meses de esta licencia resulta más fácil de recordar que la correspondiente a la licencia maternal, que se calcula en semanas y que puede generar confusión su sumatoria pre y posparto.

La proporción de las mujeres que identifican la duración correcta del medio horario (72,5 %) es significativamente superior que la de los varones (38,2 %). Esto se explica probablemente porque son ellas quienes mayormente han hecho uso de este instrumento. También en este caso, a mayor nivel educativo y socioeconómico mayor la proporción de quienes conocen la duración correcta (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

*Tabla 8.
Conocimiento de la existencia y duración de la licencia maternal, paternal y medio horario. Total país, 2017*

		Maternidad	Paternidad	Medio horario
Conocimiento de la existencia	Varones	96,3	91,8	83,3
	Mujeres	100	96,7	95,1
	Total	98,0	94,0	88,7
Conocimiento correcto de la duración	Varones	13,7	54,9	38,2
	Mujeres	29,2	60,0	72,5
	Total	21,0	57,3	53,9

Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

La posibilidad de que el padre use el medio horario es conocida por la población usuaria, y alcanza a siete de cada diez personas: las mujeres conocen esta posibilidad en mayor medida que los varones (77,7 % contra 58,3 %), producto seguramente del uso efectivo que hacen del instrumento. Cabe destacar que uno de cada cuatro varones no sabía de la posibilidad de que padre o madre, indistintamente, pueden hacer uso del medio horario, lo que puede constituirse en un obstáculo para su uso. Entre los más jóvenes, un 29 % no conocía esta posibilidad, cifra que duplica a la de los otros grupos etarios. Con relación al nivel educativo, las personas con nivel terciario tienen mayor conocimiento que las de nivel primario y secundario, y a mayor nivel socioeconómico también es mayor el conocimiento de la transferibilidad.

La posibilidad del uso del medio horario por parte del padre es menos conocida por los/as trabajadores de ocupaciones elementales (48,3 % la conoce) en comparación con el resto de las ocupaciones (75,8 % de profesionales y técnicos/as y 72 % de administrativos/as y vendedores/as). Quienes se desempeñan en los sectores enseñanza, información y comunicación son quienes conocen esta posibilidad en mayor medida (77,7 %), seguidos de los del comercio y servicios (71,5 %) y la industria (63,7 %). Muy por debajo se encuentran el sector agropecuario y el de la construcción (42,6 % conoce que el padre puede usar el medio horario). Estos datos refuerzan lo ya mencionado acerca de la necesidad de incrementar la difusión de este derecho, en este caso sobre la posibilidad de que tanto el padre como la madre puedan hacer uso del medio horario para cuidados en el segmento de trabajadores/as que presentan menores niveles educativos y económicos (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

*Tabla 9.
Conocimiento de la posibilidad de uso del medio horario por parte de madre o padre por variables de corte. Total país, 2017*

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

Nota: * el número de casos no es representativo
Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

En síntesis, el conocimiento sobre la existencia de las licencias maternas y paternas y del medio horario está extendido entre quienes potencialmente pueden hacer uso de estas. Sin embargo, el conocimiento sobre su duración exacta alcanza a una de cada dos personas en la licencia por paternidad y en el medio horario, y tan solo a una de cada cinco en el caso de la licencia por maternidad. La mayor parte de la población conoce la posibilidad de que los padres varones usen el medio horario, pero esta cifra es menor a quienes conocen de su existencia. Asimismo, es menor entre los varones y entre quienes tienen nivel educativo y económico más bajo.

6.4.4 Valoraciones de las características de las licencias: duración, uso paterno y costos

Este apartado presenta las valoraciones que la población usuaria de las licencias tiene acerca de estas en cuanto a sus características. Es importante conocer estas percepciones, porque, como se ha señalado, las políticas de promoción del cuidado pueden ser resistidas culturalmente por la población, ya sea porque son demasiado tradicionales en relación con los roles de género o demasiado rupturistas con el *statu quo*. Por eso, las prácticas de uso deben analizarse considerándolas.

La gran mayoría de la población usuaria no está conforme con la duración de la licencia por maternidad, ya que siete de cada diez personas opina que debería durar más

meses. Esta opinión es significativamente más frecuente en las mujeres (85,1 %) respecto a los varones (61,6 %). Se observa así una gran disconformidad con la duración de la licencia maternal entre quienes efectivamente ejercen este derecho, lo que indica una tensión y conflicto entre las expectativas y percepciones de las mujeres trabajadoras acerca del buen cuidado de los bebés y lo que la normativa garantiza. Este conflicto seguramente implique tensiones y angustia para gran parte de las mujeres que entienden que se requiere de mayor tiempo de presencia materna para el cuidado de los bebés antes del reintegro laboral (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

Las personas más educadas son quienes mayormente prefieren aumentar la duración de la licencia por maternidad así como las que presentan nivel socioeconómico medio y alto. El hecho de que la población menos educada y de menores recursos presente niveles de mayor conformidad con la duración actual de la licencia resulta llamativo si consideramos otros antecedentes sobre representaciones del cuidado que mostraban que esta población presentaba mayor tendencia a opciones más familistas y maternalistas del cuidado que implican mayor cantidad de horas de cuidado materno (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013a).

Una posible explicación para esta mayor tendencia a la conformidad con la duración de la licencia maternal de los sectores de menores recursos es que lo que podría estar influyendo en dicha conformidad sean los miedos y costos, percibidos o posibles, respecto a la utilización de licencias maternales más extensas. Esta población es la que presenta mayores problemas de inserción y permanencia en el mercado laboral, así como un mayor acceso a empleos precarios y desprotegidos, con lo cual es probable que dicha precariedad incida en miedos asociados a ampliar las licencias por maternidad que perjudiquen laboralmente a las mujeres. Resultados sobre el uso de las licencias que se presentarán más adelante apoyan esta hipótesis. Otra de las hipótesis que podría explicar esta mayor conformidad está relacionada con la noción de preferencias adaptativas (Elster, 1988 en Pereira, 2007), que alude a que algunos grupos de personas se conforman con situaciones más desventajosas, debido a un ajuste frente a las situaciones de frustración por desear algo que no se puede alcanzar (Pereira, 2007). Desde esta perspectiva, la población más vulnerable desarrolla preferencias adaptativas, que surgen como respuesta para eliminar esta frustración degradando lo deseado y otorgándole mayor valor a una alternativa que se encuentre dentro de lo realmente posible (Pereira, 2007). Por esta razón, quizás este grupo poblacional más vulnerable desde el punto de vista de su inserción laboral y sus recursos

educativos, adapta sus preferencias en cuanto a la duración de la licencia porque es a lo que potencialmente puede aspirar (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

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

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

Nota: * el número de casos no es representativo

Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

Respecto a la conformidad con la duración de la licencia por paternidad, dos tercios de la población opina que debe durar más días. Si bien esta cifra es alta, es inferior a quienes manifiestan que la licencia por maternidad debe durar más. De todas formas, es destacable desde el punto de vista de la igualdad de género que una gran proporción de trabajadores/as del sector privado esté de acuerdo con la importancia de que el padre pueda estar presente más tiempo en los cuidados del bebé en sus primeras semanas. Esto indica, al menos en el discurso, un reconocimiento de la población acerca de la necesidad de cuidado compartido entre varones y mujeres, que implica que el padre se ausente del trabajo remunerado para dedicarse al cuidado.

Cabe resaltar que las mujeres se inclinan en mayor medida que los varones a un aumento de la duración de la licencia por paternidad (74,7 % contra 58,4 %), lo cual es interesante porque da cuenta de que para ellas es importante contar con la presencia de los padres durante los primeros tiempos luego del nacimiento. Al igual de lo que sucede con la duración de la licencia por maternidad, el nivel educativo incide en la opinión, ya que aumenta la proporción de quienes quieren más días de licencia entre los más educados. Del

mismo modo, quienes presentan niveles socioeconómicos altos se inclinan en mayor medida al aumento en la duración de esta licencia.

En contraste con lo que ocurre con la opinión acerca de la duración de la licencia maternal, donde en todos los niveles socioeconómicos había una actitud favorable al aumento en su duración, en este caso cabe destacar que en la población de nivel socioeconómico bajo se observa que seis de cada diez personas están conformes con la duración actual. Esto responde probablemente a representaciones más tradicionales sobre el rol de los varones en el cuidado en este sector ya evidenciadas en investigaciones antecedentes (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013a) además de los posibles temores de los costos asociados a una extensión en las licencias paternales que pueden presentar estos sectores.

Tabla 11.
Opinión sobre la duración de la licencia por paternidad por variables de corte. Total país, 2017

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

Nota: * el número de casos no es representativo

Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

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

A mayor nivel educativo y socioeconómico aumenta la frecuencia de quienes opinan que el medio horario debe durar más. Al igual que lo que sucede con las licencias, la proporción de personas de nivel socioeconómico bajo conformes con la duración es sustantivamente mayor al resto de los niveles socioeconómicos (53,4 %). Esta mayor conformidad con la duración actual de las licencias y del medio horario por las personas de nivel socioeconómico bajo puede responder a la mayor percepción que tienen estos sectores de los costos económicos asociados al uso de estas prestaciones. También puede estar relacionada con la mayor probabilidad de tener costos económicos reales: al percibir —o tener— en mayor medida que el resto costos económicos, es lógico pensar que se inclinen a mantener la duración actual de las licencias y medio horario y a no extenderlas.

*Tabla 12.
Opinión sobre duración del medio horario por variables de corte. Total país, 2017*

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

Nota: * el número de casos no es representativo

Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

Los instrumentos de articulación entre el trabajo y los cuidados no solo buscan modificar las conductas tendientes a una mayor corresponsabilidad de género, sino que también tienen el potencial de influir en las representaciones sociales del cuidado de la población al emitir un mensaje desde las políticas públicas sobre la importancia de que el varón se involucre en estas tareas. Sin embargo, la población destinataria de estas políticas puede interpretar estos instrumentos como innecesarios o inútiles. En este caso, la mayor parte de la población usuaria entiende que la licencia por paternidad es útil y promueve prácticas más equitativas en los cuidados en los hogares. En este sentido, siete de cada diez

personas encuestadas opinan que favorece mucho la participación de los varones en el cuidado de los bebés (71,8 %), lo que se observa con mayor frecuencia en los varones (74,4 %) que en las mujeres (68,7 %).

*Tabla 13.
Opinión sobre la utilidad de la licencia por paternidad en el involucramiento de los varones en el cuidado por variables de corte. Total país, 2017*

		Mucho	Algo	Nada	NS/NC	Total
Sexo	Varón	74,4	20,1	3,9*	1,5	100
	Mujer	68,7	23,3	5,9	2,1	100
Edad	De 18 a 29	66,9	23,8	6,3*	3,0	100
	De 30 a 39	76,8	18,2	3,7*	1,3	100
	40 y más	62,5	29,4	6,6*	1,5	100
Nivel educativo	Primaria y Secundaria	71,7	22,1	4,2*	2,0	100
	Terciaria	72,0	20,7	5,8*	1,5	100
Nivel socioeconómico	Bajo	69,0	24,0	5,0*	1,9	100
	Medio	74,1	20,5	4,2*	1,2	100
	Alto	68,6	22,5	6,0*	3,0	100
Total		71,8	21,6	4,8	1,8	100

Nota: * el número de casos no es representativo

Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

En sintonía con esto, el 92,2 % de la población usuaria de las licencias está de acuerdo con que los varones suelen usar la licencia por paternidad para estar más presentes en el cuidado de sus bebés y no se encuentran diferencias significativas según sexo, edad, nivel educativo o socioeconómico.

Con relación a las valoraciones sobre el medio horario, el 75,4 % de la población usuaria de las licencias manifiesta que este instrumento es sobre todo para las mujeres. Esta asociación del medio horario a las mujeres en tan alta proporción de trabajadores/as actúa como una importante barrera para el uso paterno de esta licencia parental. Esta percepción coincide con la práctica de uso, que indica que son las mujeres quienes la usan en la gran mayoría de los casos. Sin embargo, esta postura presenta significativas diferencias si se considera el nivel educativo: mientras que el 82,5 % de quienes tienen nivel secundario o inferior acuerda con que el medio horario es sobre todo para las mujeres, esto sucede con el 64,7 % de las personas de nivel terciario. En este sentido, más de un tercio de las personas de nivel terciario se declaran en desacuerdo con esta idea, con lo cual cabría esperar un mayor uso de esta prestación por parte de los varones más

educados. Al analizar qué sucede con el nivel socioeconómico se observa que son las personas de nivel socioeconómico bajo quienes acuerdan en mayor medida que el medio horario es sobre todo para las mujeres.

Tabla 14.

Nivel de acuerdo con la frase «El medio horario para cuidado del bebé es sobre todo para las mujeres» por variables de corte. Total, país, 2017

		De acuerdo	En desacuerdo	NS/NC	Total
Sexo	Varón	75,9	23,9	0,2*	100
	Mujer	74,9	24,9	0,1*	100
Edad	De 18 a 29	75,7	24,3	0*	100
	De 30 a 39	74,3	25,7	0*	100
	40 y más	78,9	20,1	1,0*	100
Nivel educativo	Primaria y Secundaria	82,5	17,4	0,1*	100
	Terciaria	64,7	35,0	0,3*	100
Nivel socioeconómico	Bajo	82,5	17,5*	0*	100
	Medio	74,3	25,4	0,3*	100
	Alto	74,0	26,0	0*	100
Total		75,4	24,4	0,2*	100

Nota: * el número de casos no es representativo

Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

La idea de que el medio horario es sobre todo para las mujeres está más presente entre las personas con ocupaciones elementales y los administrativos y vendedores respecto a los profesionales y técnicos. Así, el 83,3 % de las personas empleadas en ocupaciones elementales y el 76 % de quienes lo hacen como administrativos y vendedores están de acuerdo con que es sobre todo para mujeres, mientras esto ocurre con el 68,9 % de los/as profesionales y técnicos/as. A su vez, esta idea es más frecuente entre quienes se insertan en la actividad agropecuaria y la construcción y menos frecuente entre quienes lo hacen en enseñanza, información y comunicación (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

Con relación a la posibilidad de que los padres varones hagan uso del medio horario, nueve de cada diez personas están de acuerdo con esta innovación, cifra sumamente elevada en comparación con lo que ocurre en la práctica, si tenemos en cuenta que los varones que hacen uso de esta prestación no superan el 3 %. Por lo tanto, es destacable la contradicción entre el acuerdo en lo discursivo respecto al uso del medio horario por parte de los varones y el bajo uso que estos hacen del instrumento. Esta información es clave porque da cuenta de que no solamente se requiere una valoración positiva sobre los instrumentos de política pública que promueven el cuidado compartido, sino que operan en

su aplicación otros mecanismos como barreras al uso. Comprender estas barreras y las posibles fallas de diseño del instrumento resulta fundamental para poder transformar estas valoraciones positivas sobre el uso paterno de licencias parentales en un aumento efectivo del uso por parte de ellos. Esta tendencia favorable a la posibilidad de uso por parte de los varones no presenta diferencias según los grupos etarios, niveles educativos y sectores socioeconómicos.

Los datos relevados en esta encuesta muestran que Uruguay presenta un contexto favorable para una medida que definan tiempos de cuidados etiquetados para los padres si consideramos las opiniones positivas respecto a las medidas que actualmente existen y que posibilitan el uso de los padres (licencias por paternidad y medio horario). Sin embargo, al considerar las prácticas de uso, se observa que existen barreras en el instrumento que operan para no permitir el uso paterno.

*Tabla 15.
Opinión sobre posibilidad de uso del medio horario por parte de varones por variables de corte. Total país, 2017*

		De acuerdo	En desacuerdo	NS/NC	Total
Sexo	Varón	88,6	10,6*	0,8*	100
	Mujer	90,9	8,1	1,0	100
Edad	De 18 a 29	90,4	9,2*	0,5*	100
	De 30 a 39	90,9	8,4	0,7	100
	40 y más	84,4	13,3*	2,3*	100
Nivel educativo	Primaria y Secundaria	89,8	9,3	0,8	100
	Terciaria	89,5	9,5	1,0	100
Nivel socioeconómico	Bajo	89,5	8,4*	2,1*	100
	Medio	88,7	10,7	0,5	100
	Alto	91,5	7,3*	1,1*	100
Total		89,7	9,4	0,9	100

Nota: * el número de casos no es representativo
Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

Se consultó también a la población sobre su opinión respecto a si los varones utilizan el medio horario para compartir el cuidado o como una estrategia para reducir horario de trabajo sin perder ingresos: la opinión mayoritaria es que los varones que hacen uso del medio horario lo hacen para involucrarse en el cuidado infantil. Así, ocho de cada diez personas no creen que los varones que usan el medio horario lo hagan para trabajar menos. Este dato es relevante porque legitima a la prestación como una potencial herramienta de cambio hacia relaciones de género más equitativas. Al mismo tiempo, legitima a los

varones usuarios que no son mal vistos ni se asocia su uso a un abuso o desviación del propósito del instrumento.

La percepción sobre si el medio horario es una estrategia para que los varones trabajen menos se menciona más entre los propios varones que entre las mujeres. Así el 21,5 % está de acuerdo con esta idea mientras esto ocurre con el 13,9 % de las mujeres. Las personas menos educadas y de menor nivel socioeconómico acuerdan en mayor medida que el resto con que los varones que usan el medio horario lo hacen para trabajar menos.

La encuesta también indaga en la opinión de la población acerca de la utilidad del medio horario, cuando es usado por los varones, para que estos compartan más las tareas de cuidados junto a las madres. Debe señalarse que Meil ha constatado para Europa que la utilización del permiso parental de cuidado se asocia con una implicación más frecuente en el cuidado de niños, independientemente de la duración del permiso utilizado, pero también que a mayor duración de este mayor es el tiempo dedicado al cuidado de niños (Meil, 2013 en Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2020).

La gran mayoría de la población usuaria de las licencias en Uruguay está de acuerdo con que la licencia parental de medio horario sirve para que los varones realicen más tareas de cuidados (95,6 %), dato que refuerza lo mencionado antes respecto a un contexto favorable en el país para la implementación de medidas que amplíen la participación de los padres en el cuidado, ya que la población las considera positivas y útiles para incidir en un involucramiento de los varones en el desempeño de las tareas de cuidado. Si bien en todos los niveles y sectores esta opinión es la mayoritaria, en los niveles educativos y socioeconómicos bajos estas cifras presentan una leve diferencia en cuanto al grado de utilidad (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

Tabla 16.

Utilidad del medio horario en relación con el involucramiento en más tareas de cuidados de varones por variable de corte. Total país, 2017

		Mucho	Algo	Nada	ns/NC	Total
Sexo	Varón	72,9	23,1	3,8*	0,2*	100
	Mujer	71,1	24	4,4*	0,5*	100
Edad	De 18 a 29	69,3	25,8	4,4*	0,5*	100
	De 30 a 39	75,6	20,7	3,6*	0,0*	100
	40 y más	64,3	29,6	4,8*	1,3*	100
Nivel educativo	Primaria y Secundaria	70,3	25,5	4,1*	0,2*	100

	Terciaria	74,8	20,6	4,0*	0,6*	100
Nivel socioeconómico	Bajo	64,7	26,9	7,6*	0,8*	100
	Medio	73,7	22,3	3,8*	0,2*	100
	Alto	72,6	24,3	2,6*	0,4*	100
Total		72,1	23,5	4,1	0,3*	100

Nota: * el número de casos no es representativo

Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

Una posible limitante para el uso de las licencias maternas y paternas es la opinión acerca de los posibles costos económicos que podría implicar su uso. Cabe recordar que la ley establece una remuneración del 100 % a los usuarios/as, que, en el caso de los trabajadores dependientes, se fija a partir de un cálculo promedio de las asignaciones computables de los últimos seis meses, y de los últimos doce meses para los no dependientes. Esta es una cualidad positiva de la normativa y también lo es que los costos sean asumidos por la seguridad social (en su totalidad en el caso de la licencia por maternidad y del medio horario y en la mayor parte de la licencia por paternidad). Este aspecto es recomendado por diversos organismos internacionales para evitar tanto el traslado de los costos a los empleadores así como la discriminación a madres y padres en el ámbito laboral.

No obstante, más de la mitad de la población usuaria de estas licencias considera que las licencias por maternidad (56,4 %) y paternidad (54,5 %) generan costos económicos para quienes hacen uso de ellas. Esta elevada cifra llama la atención porque para el cálculo de la remuneración se considera la totalidad de los ingresos percibidos por los trabajadores/as en los últimos seis o doce meses antes de salir de licencia, con lo cual no deberían disminuir sus ingresos. En este sentido, parece necesario reforzar desde la política pública la difusión de las características de la ley en relación con quiénes asumen los costos. Las personas de nivel socioeconómico alto son quienes en menor medida piensan que hacer uso de esta licencia implica costos (en el caso de la licencia por maternidad 50 % del nivel alto respondió ningún costo contra 31,1 % del nivel bajo y en el caso de la licencia por paternidad 54,8 % del nivel alto respondió ningún costo vs. 24,7 % del nivel bajo).

De esta forma, un cuarto de las personas de nivel bajo opina que el uso de la licencia maternal o paternal tiene muchos costos económicos (25,2 %). Este hecho es un asunto de preocupación, porque seguramente impacte en un menor uso de las licencias, ya que los costos percibidos pueden implicar una importante proporción de los ingresos del hogar e

impactar en mayor medida que en otros sectores socioeconómicos. Esto podría explicarse por que inserciones más precarias pueden asociarse a una mayor subdeclaración de los ingresos al BPS, es decir aportes por menor cantidad a los ingresos efectivamente percibidos. Como el cálculo de los subsidios está asociado a la declaración formal de ingresos, es probable que quienes declaren aportar por menos cantidad, tengan pérdida de ingresos al hacer uso de estas licencias.

Con relación a los costos económicos asociados al uso del medio horario identificados por la población, más de la mitad (56,1 %) entiende que el medio horario implica muchos o algunos costos económicos. Al igual que en los casos anteriores, el nivel socioeconómico incide en esta percepción, y son las personas de nivel bajo quienes perciben mayormente dichos costos (45,4 % del nivel alto opina que no tiene costos contra 30 % del nivel bajo).

Sería necesario indagar en futuras investigaciones sobre la existencia y la cuantía de los costos económicos reales para ciertos tipos de trabajadores/as del sector privado debido a variables que afecten los meses que entran en el cálculo del subsidio de los tres instrumentos. A partir de esta encuesta no fue posible determinar los costos reales en los ingresos percibidos durante los períodos de ausencia o de reducción horaria aunque sí se presentarán más adelante las respuestas sobre los y las usuarias acerca de los costos percibidos por haber hecho uso (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

Otro tipo de costos que la población asocia al uso de estas licencias está vinculado a la discriminación, sobre todo de las mujeres trabajadoras, por la potencialidad de ausentarse del empleo en algún momento de su carrera. La «no discriminación en relación con la maternidad» refiere al derecho de todas las mujeres a no recibir un trato desfavorable en una situación laboral, incluso en el acceso al empleo, debido a su sexo o debido a circunstancias derivadas de su función reproductiva. La OIT señala que la discriminación contra la mujer por razones de maternidad es un problema omnipresente en todo el mundo. Incluso cuando la legislación existe la aplicación efectiva de estas leyes continúa siendo un problema (OIT, 2014). La posible discriminación experimentada por las mujeres que hacen uso de las licencias puede constituirse en una barrera que limite su uso.

Al indagar sobre la percepción acerca de este punto, observamos que dos tercios de la población usuaria de las licencias opina que se discrimina a las mujeres por hacer uso de la licencia por maternidad (66 %). Se observa que más de un cuarto de las mujeres entiende que se discrimina mucho a las mujeres que hacen uso de la licencia maternal

(26,3 %), lo cual se agrava para las personas de nivel socioeconómico bajo (29,1 % del nivel bajo opina que se discrimina mucho contra 21,9 % del nivel medio y 23,1 % del nivel alto). Esta opinión es mayoritaria entre quienes trabajan en empresas o con jefes/as que no facilitan el cuidado. Cabe recordar que la población objetivo de la encuesta ha experimentado el uso de esta licencia recientemente, por lo que estos resultados deben llamar la atención de los organismos que regulan y controlan el ejercicio de estos derechos en el ámbito laboral.

En el caso de la licencia por paternidad, cuatro de cada diez personas opinan que se perjudica a los varones que hacen uso de ella (41,7 %) y no se observan diferencias significativas en esta opinión por edad, nivel educativo o socioeconómico. La percepción sobre el perjuicio hacia los varones es menor que en el caso de la discriminación hacia las mujeres que hacen uso de la licencia maternal. Probablemente, esta diferencia esté asociada a la duración de la licencia por paternidad, sustantivamente más corta que la licencia de maternidad. También puede deberse a la valoración positiva que han adquirido la paternidad y el rol de los varones en los cuidados de los niños en los últimos años, lo que genera una actitud favorable hacia este tipo de licencias en el caso de los varones.

Al igual que en el caso de las licencias, es alta la proporción de personas que opinan que se discrimina a las mujeres que hacen uso del medio horario (seis de cada diez), lo cual es más frecuente en las mujeres. Esta cifra es similar a quienes piensan que se perjudica a los varones que hacen uso de esta prestación. Una de cada cinco mujeres opina que se discrimina mucho a mujeres o varones que toman el medio horario. Nuevamente se observa una alta percepción social acerca de los costos asociados a la discriminación para quienes usan instrumentos para el cuidado, que probablemente restrinja su uso en ciertos sectores (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

Tabla 17.
Opinión sobre discriminación a mujeres por uso medio horario según variables de corte.
Total país, 2017

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

	Terciaria	16,0	50,6	32,5	0,8*	100
Nivel socioeconómico	Bajo	19,6	37,8	40,4	2,2*	100
	Medio	14,4	41,4	42,9	1,3*	100
	Alto	19,0	45,3	34,3	1,4*	100
Total		16,5	41,9	40,1	1,5*	100

Nota: * el número de casos no es representativo
Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

Tabla 18.
Opinión sobre perjuicio a varones por uso del medio horario según variables de corte.
Total país, 2017

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

Nota: * el número de casos no es representativo
Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

Este apartado abordó las valoraciones sobre las licencias en tres dimensiones. Respecto al tiempo, una de las diferencias destacadas entre la opinión sobre la duración de las licencias maternas, las paternas y el medio horario es que en las primeras hay consenso sobre la necesidad de aumentar la cantidad de meses, mientras que en el caso de las licencias paternas y del medio horario esta opinión no es tan clara, en tanto la mayoría de las personas de nivel educativo y socioeconómico bajo consideran satisfactoria la duración actual. En el caso del medio horario, la mitad de los varones opina que la duración actual está bien (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

Con relación al uso paterno de estas licencias, la población usuaria tiene una opinión favorable tanto de la licencia por paternidad como del medio horario. Por lo tanto, podemos señalar que no se produce en términos discursivos una disonancia cultural entre lo que la política pública propone y las percepciones y valoraciones de la población destinataria. En el caso de la licencia por paternidad, estas percepciones se condicen con las prácticas de uso de este instrumento, lo cual no sucede con el medio horario, muy poco

usado por los varones. Al consultar si este instrumento está destinado sobre todo a las mujeres, se aprecia gran acuerdo en la población, la cual sin embargo coincide en el uso paterno y en que esta posibilidad sirve para que los padres compartan las tareas de cuidados de los niños pequeños. Se aprecian mayores resistencias a este instrumento como promotor de la equidad en los cuidados entre quienes tienen nivel educativo y socioeconómico bajos.

Finalmente, sobre los costos asociados, esta encuesta evidencia que una proporción considerable de la población objetivo de estas licencias percibe que hacer uso de estos instrumentos tiene costos económicos y de discriminación en el mercado laboral. El medio horario, instrumento novedoso, también se percibe con costos y discriminación, con lo cual hay por parte de los trabajadores/as una percepción instalada acerca de que el mercado laboral no es un ámbito corresponsable o amigable para las responsabilidades de cuidado del personal. Es decir que en la mayor parte de los ámbitos laborales de la sociedad uruguaya la cultura organizacional penaliza a los y las trabajadores/as que se responsabilizan por las tareas de cuidado frente a la maternidad y paternidad.

6.4.5 Prácticas de uso de las licencias por maternidad y paternidad

Este apartado aborda el uso que hacen los trabajadores/as de la licencia por maternidad y paternidad, los instrumentos más tradicionales. Una primera constatación, que coincide con los datos analizados antes, es que la licencia maternal es el instrumento disponible más utilizado, alcanzando al 96,6 % de las mujeres encuestadas. La gran mayoría (83,7 %) usó la licencia maternal durante todo el período legal establecido y el 9,5 % usó más tiempo del disponible debido a un arreglo con la institución u organización donde trabajaba. El 3,3 % de las mujeres han usado solo una parte y el 3,4 % manifiesta no haberla usado. Si bien la encuesta indagó en las razones que llevaron a la no utilización de la licencia maternal o a su uso por menos tiempo del establecido, el reducido número de casos que se encuentran en esta situación no permite hacer afirmaciones sobre estas razones con significación estadística.

No se observan diferencias en función del nivel educativo en el alto uso, mientras que sí hay una tendencia a usar en menor medida toda la duración de la licencia entre quienes se encuentran en el nivel socioeconómico más bajo. Esta diferencia en el ejercicio del derecho completo a la licencia maternal puede deberse a que estas mujeres presentan

condiciones laborales más precarias en términos de inestabilidad, ingresos, etc., que pueden restringir su uso cabal.

Tabla 19.
Uso de la licencia maternal por variables de corte. Mujeres. Total país, 2017

		Sí usó			No usó	Total
		Todo el tiempo	Una parte	Más tiempo		
Edad	De 18 a 29	86,3	2,5*	8,6*	2,5*	100
	De 30 a 39	85,4	2,4*	9,2	3,1*	100
	40 y más	74,6	7,5*	12,1*	5,9*	100
Nivel educativo	Primaria y Secundaria	83,1	3,2*	9,9	3,7*	100
	Terciaria	84,3	3,4*	9,1	3,1*	100
Nivel socioeconómico	Bajo	78,5	8,2*	7,0*	6,3*	100
	Medio	83,9	3,0*	10,2	2,8*	100
	Alto	85,4	1,9*	9,2*	3,5*	100
Total		83,7	3,3*	9,5	3,4	100

Nota: * el número de casos no es representativo
Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

Al analizar cómo impactan otras variables en el uso de la licencia por maternidad, se observa que la ocupación no parece incidir en el uso, mientras que sí lo hace el sector ocupacional: las trabajadoras del sector enseñanza, información y comunicación tienden más a extender la licencia maternal por algún acuerdo con las organizaciones o empresas donde trabajan. El tamaño de las empresas también parece incidir en el uso de esta licencia, dado que las mujeres trabajadoras de las microempresas usaron la licencia en menor proporción que las trabajadoras de empresas de mayor tamaño. En consecuencia, a mayor tamaño de la empresa mayor uso de la licencia maternal, lo cual puede explicarse porque en las empresas más grandes habría más posibilidades de amortiguar la ausencia durante este período (supliendo el trabajo con otro/as trabajadores) y existiría menos presión para no tomarse la licencia. Por otra parte, hacen menor uso de la licencia maternal las mujeres que trabajan en empresas masculinizadas, donde probablemente exista una cultura organizacional menos abierta a estas temáticas que conlleve más presiones para las mujeres para el retorno al empleo.

No se observan diferencias en el uso de la licencia maternal entre trabajadoras a medio tiempo y tiempo completo. Sin embargo, sí se aprecia que quienes trabajan bajo la supervisión de otras personas hacen mayor uso de sus licencias que quienes tienen

personas a cargo. Probablemente, la presión sobre quienes tienen cargos de mayor responsabilidad con personas a cargo sea mayor y desestime el uso. Tampoco se observan diferencias en el uso de la licencia maternal entre las trabajadoras de Montevideo y del interior (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

El uso de la licencia por paternidad es menor y alcanza al 83 % de los varones encuestados: un 67 % hizo uso de todos los días establecidos por la normativa y un 12,2 % de los varones usó más tiempo debido a un arreglo con la empresa/organización donde trabajaba. Llama la atención el 17 % de varones que declara no haber usado la licencia por paternidad. Si a este porcentaje le sumamos el 3,8 % que se tomó solo una parte, obtenemos que uno de cada cinco padres no se toma licencia por paternidad o no lo hace en su duración completa. Sin embargo, cabe recordar el aumento del 80 % constatado en la evolución en el uso de la licencia por paternidad al comparar a los usuarios de 2014 y de 2016. Sin dudas este aumento representa un avance significativo en el ejercicio del derecho al cuidado de los padres varones, al menos durante los primeros días de vida del bebé.

Al igual que lo que sucede con las mujeres, no es posible hacer afirmaciones sobre las razones para el no uso de la licencia por paternidad con significación estadística por el reducido número de casos. Sin embargo, el análisis de las distintas variables de corte permite esbozar algunas barreras en determinados grupos, a indagar en mayor profundidad en futuros estudios.

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

Por otra parte, estos antecedentes europeos mostraban que la situación laboral y las calificaciones de los padres influyen en el uso de los permisos para el cuidado. Señalan que hacen un mayor uso cuanto mayor es su nivel educativo, su salario (aunque con un tope) y estabilidad laboral (Castro y Pazos, 2007). En el caso uruguayo se observa que, independientemente del nivel educativo y del sector socioeconómico, se mantienen en

alrededor de un 17 % los varones que no usaron su licencia paternal. El hecho de que el nivel educativo y el nivel socioeconómico no afecte demasiado las conductas de los varones respecto a su involucramiento directo en las tareas de trabajo no remunerado y cuidados ha sido ya evidenciado en los estudios de uso del tiempo realizados en el país y muestra patrones de comportamiento prácticamente homogéneos entre grupos de varones con importantes diferencias socioeconómicas y educativas (Aguirre, 2009; Batthyány 2009; Batthyány, Genta y Perrotta, 2015b).

*Tabla 20.
Uso de la licencia paternal por variables de corte. Varones. Total país, 2017*

		Sí usó			No la usó	Total
		Todo el tiempo	Una parte	Más tiempo		
Edad	De 18 a 29	86,1	0,0*	5,0*	8,8*	100
	De 30 a 39	63,7	3,9*	15,2*	17,2	100
	40 y más	50,4	9,0*	12,6*	28,1*	100
Nivel educativo	Primaria y Secundaria	67,2	3,0*	12,8*	16,9	100
	Terciaria	66,4	5,6*	10,9*	17,1*	100
Nivel socioeconómico	Bajo	80,2	1,2*	2,6*	16,0*	100
	Medio	65,0	2,9*	15,2*	16,9	100
	Alto	62,3	7,3*	12,4*	17,9*	100
Total		67,0	3,8*	12,2	17,0	100

Nota: * el número de casos no es representativo

Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

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

Los antecedentes europeos indican que los varones hacen un mayor uso de los permisos por paternidad cuanto mayor es el número de horas de trabajo asalariado de la madre. En este caso se observa la misma tendencia, quienes tienen cónyuges que trabajan más de cuarenta horas semanales hacen un mayor uso de la licencia paternal.

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

Al igual que sucede con las mujeres, quienes trabajan bajo supervisión de otros hacen un mayor uso de la licencia que aquellos con personas a cargo. Probablemente esto suceda porque son trabajadores/as con mayor responsabilidad y quizás la lógica organizacional no les permite hacer uso de esta. Al igual que en el caso de la licencia por maternidad, no se observan diferencias en el uso de la licencia paternal entre trabajadores de Montevideo y del interior.

Una de las innovaciones de ley es la incorporación a la prescripción de trabajadores y trabajadoras no asalariados/as, es decir, de aquellos que no trabajan en relación de dependencia, lo que es uno de los puntos más valorados de esta nueva normativa en términos de ampliación de derechos hacia un colectivo que estaba desprotegido en relación con estas licencias para el cuidado. Los antecedentes para el caso europeo señalaban que los trabajadores/as autónomos hacían menos uso de los permisos para cuidados que los asalariados/as. En nuestro caso también se encuentra esta tendencia con significativas diferencias en el uso de las licencias.

Al respecto, se presentan los datos agregados de maternidad y paternidad dado el reducido porcentaje de casos de trabajadores/as no asalariados/as de la muestra: del total de no asalariados/as (patrones y cuentapropistas) un 45,9 % no usó la licencia maternal o paternal, lo cual ocurre con el 6 % de los asalariados/as. Debido al reducido número de casos de trabajadores/as no asalariados/as en la muestra, no es posible discernir el comportamiento de patrones y cuentapropistas, lo cual sería de gran interés. Tampoco es posible conocer las razones de no uso por parte de estos trabajadores/as. De todas formas, el menor uso por parte de los no asalariados demuestra que el reconocimiento formal de este derecho no se traduce linealmente en su ejercicio efectivo y que se requerirían mayores acciones de la política pública para promoverlo. Este menor uso no se explica por un desconocimiento de la normativa, dado que el nivel de conocimiento es similar en ambos casos (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

*Tabla 21.
Uso de la licencia maternal o paternal según condición de actividad (asalariados y no asalariados). Total país, 2017*

	Sí usó			No la usó	Total
	Todo el tiempo	Una parte	Más tiempo		
Asalariados/as	79,9	3,1	11,0	6,0	100
No asalariados/as	34,6	7,6*	11,9*	45,9	100
Total	75,8	3,5	11,0	9,6	100

Nota: * el número de casos no es representativo
Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

Otro aspecto acerca del uso de las licencias en el que se indagó es la utilización de la licencia reglamentaria luego de la maternal o paternal como estrategia de extensión del tiempo de permanencia de madres y padres en los hogares para el cuidado. Se observa que es una estrategia muy frecuente, dado que cuatro de cada diez mujeres utilizaron su licencia reglamentaria como complemento de la licencia maternal, lo que les permite quedarse más tiempo en el hogar al cuidado de los hijos en sus primeros meses.

Se observa así una tendencia de un grupo considerable de trabajadoras del sector privado a extender la presencia materna en el hogar aplazando su reintegro al trabajo, que coincide con la disconformidad sobre la duración de licencia por maternidad. Para explicar esta tendencia se conjugan varios factores, como las representaciones sociales acerca del buen cuidado infantil que asocian a las madres como las principales cuidadoras de los bebés durante el primer año de vida, combinadas con la fuerte promoción de la lactancia materna como alimento exclusivo durante los primeros meses del niño/a y con la ausencia de servicios públicos universales de cuidado para bebés de tres meses. Es importante recordar que la licencia reglamentaria no tiene como objetivo el cuidado de dependientes sino el descanso laboral necesario luego del trabajo anual (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

En el caso de los varones, la proporción es menor, pero abarca a uno de cada tres padres, y es más importante su uso entre quienes tienen mayores niveles educativos y socioeconómicos. Así, se observa que el 40,3 % de quienes tienen nivel terciario y el 47,3 % de quienes pertenecen al nivel socioeconómico alto hicieron uso de la licencia reglamentaria luego de la licencia paternal, mientras que estas proporciones son menores en los otros niveles educativos y socioeconómicos. Probablemente este mayor uso se explique porque estos varones educados y de ingresos altos comparten representaciones sociales que valoran más la presencia de los padres varones en el cuidado de los hijos/as en

sus primeros meses. Estos sectores, más educados y de mayor nivel socioeconómico, también reclamaban mayor duración de la licencia paternal.

6.4.6 Prácticas de uso del medio horario: la nueva licencia parental en Uruguay

A continuación se presenta y analiza el uso del medio horario por parte de la población usuaria de las licencias. Se constata que el 69,6 % de las mujeres ha utilizado el medio horario para cuidados, mientras esto ocurre solo con el 4,5 % de los varones encuestados. Estos datos coinciden con los analizados por Batthyány, Genta y Perrotta (2018) en función de la información proporcionada por el BPS, que indicaban que el 59 % de las mujeres que solicitaron licencia por maternidad pidieron el medio horario por cuidados. Por lo tanto, se evidencia que no todos/as los/as trabajadores/as con derecho al uso del medio horario utiliza esta prestación: alrededor de un 30 % de potenciales usuarios/as no usa del medio horario, y esta proporción es más pronunciada en algunos sectores.

De esta forma, y en este caso más contundentemente, se observa la distancia entre el reconocimiento formal del derecho y su uso efectivo, por lo que se vuelve más relevante conocer las razones que explican esta subutilización de este instrumento y las variables que explican diferencias en el uso por parte de la población con derecho a hacerlo.

En este sentido, se observa que las mujeres más educadas y de mayor nivel socioeconómico usan significativamente más el medio horario y toda su duración (67,6 % con educación terciaria contra 59,6 % con primaria y secundaria y 73,7 % del nivel alto contra 63,4 % del nivel medio y 39,5 % del nivel bajo). Se evidencia así que el derecho formal aprobado para cuidar durante los primeros seis meses de los hijos/as no parece estar garantizado en forma equitativa para todos los sectores sociales y que hay un grupo de mujeres con condiciones de empleo de inferior calidad que ven limitado el ejercicio de este derecho.

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

*Tabla 22.
Perfil de mujeres que usaron el medio horario. Mujeres. Total país, 2017*

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

Nota: * el número de casos no es representativo

Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

Con relación a la condición de actividad, el patrón de comportamiento frente al uso del medio horario es distinto entre varones y mujeres: en las mujeres usuarias del medio horario se repite la misma tendencia observada para las licencias y son las asalariadas quienes mayor uso hacen. Sin embargo, en el caso de los varones se observa que la proporción de asalariados que no usó el medio horario (94,8 %) es mayor que la de los independientes (87,6 %). Este dato deberá ser analizado en futuras investigaciones para profundizar en las condiciones de los trabajadores no asalariados que parecen favorecer un mayor uso en el caso de los varones (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018). Probablemente, esto se deba al perfil de estos trabajadores no dependientes y al tipo de profesiones y empleos. Sobre el perfil de usuarios del medio horario se esbozarán más adelante algunas características sobre la base de estudios exploratorios realizados en el país que señalan a la informática como un sector más propenso para el uso paterno del medio horario.

Por otra parte, las mujeres que trabajan en microempresas tienden a usar menos el medio horario (55,7 % no lo usó) en comparación con quienes trabajan en medianas o grandes empresas (21,6 % no lo usó). Las mujeres que trabajan en empresas masculinizadas también tienden a hacer un menor uso del medio horario (37,5 % no lo usó) respecto a quienes trabajan en empresas feminizadas (29,3 % no lo usó). Seguramente esto se explique porque en aquellas empresas feminizadas los mecanismos para el uso del medio horario y para suplir a quien se retira temporalmente del empleo están más aceptados por ser más frecuentes. En estas empresas feminizadas es habitual que las mujeres utilicen estas prestaciones y existe una historia organizacional que genera un contexto favorable

para el uso de mecanismos para el cuidado por parte de las mujeres. Por el contrario, en empresas masculinizadas, donde probablemente históricamente hubo menos mujeres y se enfrentaron menos a los permisos para el cuidado, las mujeres se enfrentan a la falta de conocimiento o a no tener experiencia o incluso vivir resistencias implícitas de parte de los y las empleadores/as, lo que genera quizás menor disposición a usar el medio horario. En el caso de los varones, no se aprecian diferencias significativas en el uso al analizar tamaño y feminización de la empresa (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

La cantidad de horas trabajadas no parece ser un factor que incida en el uso del medio horario. Por otra parte, en el caso de las mujeres, quienes trabajan bajo la supervisión de otras personas hacen un mayor uso que quienes tienen personas a cargo. En el primer caso, el 26,9 % no usó el medio horario, mientras que en el segundo, el 46,1 % no lo hizo. Esta tendencia es la misma que la del uso de la licencia por maternidad, es decir que las mujeres con responsabilidades de supervisión hacen menor uso de las licencias para el cuidado del recién nacido, lo que indica mayores barreras para ausentarse del empleo.

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

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

*Tabla 23.
Perfil de mujeres que usaron el medio horario por ocupación y rama de actividad.
Mujeres. Total país, 2017*

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

Nota: * el número de casos no es representativo

Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

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

Para finalizar este apartado sobre el uso del medio horario, debe señalarse que se trata fundamentalmente de un uso femenino y que no todas las mujeres con derecho a usarlo lo hacen. Esto indica que el reconocimiento del derecho formal no garantiza su ejercicio y que hay colectivos de mujeres con menores tasas de uso, como las que tienen personal a cargo, las que trabajan en microempresas, en empresas masculinizadas o en sectores masculinizados como el agropecuario y la construcción, así como aquellas con ocupaciones elementales y las que viven fuera de Montevideo. A continuación se presentará lo que hasta ahora se conoce acerca del perfil de los varones usuarios del medio horario.

6.4.7 Perfil de los padres usuarios del medio horario

Una pregunta de investigación interesante vinculada a cómo se está procesando el cambio en las prácticas de cuidado hacia una mayor igualdad de género refiere al perfil de padres usuarios del medio horario y a sus motivaciones de uso. Como ya se ha mencionado, la baja proporción de padres usuarios de esta licencia en la muestra de la encuesta no permite

hacer afirmaciones con significación estadística al respecto. Sin embargo, se cuenta con algunos antecedentes de distintas fuentes recientes respecto a estos a partir de las cuales esbozaremos un perfil de varones usuarios del medio horario, que deberá ser investigado con mayor profundidad en futuras investigaciones.

Respecto al hallazgo acerca de que los varones no asalariados usan más el medio horario que los asalariados, una posible hipótesis es que se desempeñan en sectores vinculados a la informática de manera *freelance*, donde se cuenta con aceptación y promoción de la participación paterna en los cuidados y donde las empresas brindan facilidades para la articulación de cuidados y trabajo. En el estudio de Batthyány, Genta y Perrotta (2015b), que mostraba datos de uso para el primer año de implementación de la nueva ley, se observaba que en algunos rubros, como informática y comunicación, transporte y almacenamiento, industria, construcción, artes y entretenimiento, los varones hacían mayor uso de la reducción horaria, pero sobre todo en el caso de informática y comunicación, la proporción de varones triplicaba el promedio de uso entre los varones trabajadores (6,1 % contra 2,6 % del promedio general).

Las autoras explicaban que esto podría deberse a las mayores posibilidades de flexibilización que presenta esta rama por sus características, entre cuyas modalidades se encuentra el empleo a distancia, que hacen que sea más fácil para los varones tomarse la reducción horaria porque les resulta más habitual la no presencialidad en el trabajo o existen menos resistencias de parte de los empleadores al tratarse de empresas innovadoras que buscan retener su personal muy calificado y compiten por este, el cual es escaso. Las actividades científicas, profesionales y técnicas, a pesar de lo que podría esperarse, no muestran cifras mayores al promedio (2,2 %) (Batthyány, Genta y Perrotta, 2015b).

En el mismo sentido, un antecedente de investigación, en este caso cualitativo, buscó conocer la experiencia de uso del medio horario en varones a partir de entrevistas en profundidad a ellos y a sus parejas (Tansini, 2017). La muestra estuvo conformada por nueve varones con nivel educativo alto, siete de ellos con estudios universitarios y dos con secundaria completa, cinco de los cuales trabajaban en el sector informático, dos en la industria y dos, en la Universidad de la República. En este estudio se observa que la motivación más importante para el uso refiere a las características de su trabajo y el de sus parejas, las cuales trabajaban menos horas que ellos, con lo cual se hacía más conveniente el uso por parte de los varones del medio horario para cubrir los cuidados (Tansini, 2017). Si bien se trató de un estudio de carácter exploratorio con hallazgos no generalizables al

resto de la población, aporta interesantes elementos para un futuro análisis. El autor concluye que aunque no haya habido una motivación que tenga que ver directamente con un cambio en la división sexual del trabajo, el uso de la licencia de medio horario para cuidados parece haber tenido un impacto en dicha división en los casos analizados. Esto se observa en el vínculo con sus hijos, en la valoración de los cuidados como un trabajo y en la concientización del esfuerzo que conllevan. Su participación en los cuidados de sus hijos influye en la valoración de estos varones sobre los cuidados y su reconocimiento del carácter de su trabajo (Tansini, 2017).

Volviendo al perfil de los padres usuarios, otro estudio cualitativo (Doyenart *et al.*, 2017) realizado sobre una muestra de quince padres usuarios del medio horario también da cuenta de que cuatro de ellos se desempeñaban en servicios informáticos, cinco en la industria, dos en salud y el resto se repartía en transporte, docencia, administración y gestión cultural. Por lo tanto, se trata de otro antecedente en el que, al buscar padres usuarios del medio horario, se encuentra una alta proporción de padres trabajadores en el sector informático, hipótesis que deberá ser corroborada con estudios cuantitativos sobre el perfil de usuarios. Este estudio, al igual que el anterior, también muestra que el tipo de empleo de la madre y su baja carga horaria incidió en que fueran ellos quienes tomaran el medio horario. Algunos mencionan explícitamente que si sus parejas hubieran tenido una mayor carga laboral seguramente hubieran sido ellas las que hicieran uso de este instrumento (Doyenart *et al.*, 2017). En ambos estudios cualitativos estas razones coinciden con las que Meil, Romero-Balsas y Rogero-García (2017) denominan razones *laborales* para tomar un permiso para cuidar solos mientras sus parejas retornan al empleo.

Por lo tanto, de estos estudios exploratorios puede señalarse que las motivaciones para el uso masculino del medio horario no están vinculadas a una posición sobre la igualdad de género en los cuidados y sobre la importancia del involucramiento paterno, sino que prima una razón práctica referida al tipo de empleo propio y de la pareja que lleva a que sea más útil que los padres reduzcan su jornada laboral. Esto no quiere decir que las representaciones sociales acerca de la importancia de compartir el cuidado no estén presentes, ya que seguramente estas percepciones también incidan y faciliten esta decisión, pero lo que puede observarse es que para que los padres utilicen este permiso tal cual está diseñado se evalúa el tipo de trabajo y carga horaria de la madre. Es decir que si la madre puede garantizar su presencia en el hogar por las características de su trabajo y su menor carga horaria, entonces el padre se ve habilitado a usar el medio horario. Estos hallazgos

van en línea con investigaciones sobre permisos para padres en Noruega, que muestran que cuando el período de licencia es definido como de derecho familiar se experimenta como licencia de la madre. Este sería el caso de Uruguay, donde no se define un tiempo exclusivo de uso del padre. Los padres deben estar particularmente motivados o deben darse circunstancias especiales como la falta de derechos de las madres o el deseo de estas de volver al trabajo como factores explicativos para que los padres usen estos períodos (Brandth y Kvannd, 2018). Como señalamos antes, para el caso español también se constata que las razones más frecuentes del uso paterno de estos permisos son las laborales, es decir, que evalúan la condición laboral de la madre y la ausencia de riesgos en sus propios empleos (Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2017).

Los antecedentes de investigación evidenciaban también que la experiencia de cuidar solos a los bebés durante gran parte del día mientras sus parejas retornaban el empleo es crucial para desarrollar en los padres la identidad de cuidadores. Esta experiencia les permitía generar rutinas propias y, sobre todo, valorar este trabajo como un trabajo que conlleva gran esfuerzo (Doucet, 2017; O'Brien y Wall, 2017; Duvander, Haas y Thalberg, 2017; Wall y Leitão, 2017; Meil, Romero-Balsas y Rogero-García, 2017).

Es así que parecería importante poder *empujar* a los varones por medio de incentivos al uso de esta licencia parental, ya que de acuerdo a los antecedentes internacionales la experiencia de llevar adelante los cuidados sería la clave para las esperadas transformaciones culturales y en la subjetividad de los varones como cuidadores.

6.4.8 Razones de uso del medio horario

Uno de los objetivos principales de la encuesta consistió en conocer las barreras al uso del medio horario y las razones detrás de la altísima proporción de mujeres en el total de usuarios. Por ello se indagó acerca de las razones por las cuales las personas usaron o no esta prestación. Sea que se analicen las razones de no uso por parte de los varones o las de uso que refieren las mujeres se observa que la continuidad de lactancia materna es una de las claves para la perpetuación de la división sexual del trabajo en esta etapa de la vida de los hijos y que esta explica el uso prácticamente femenino del medio horario.

La razón mayoritaria en los varones para no haber usado el medio horario coincide con el período de lactancia (72,1 %), lo cual es más frecuente en los menos educados (77 %) y en quienes se encuentran en el nivel socioeconómico bajo (86,5 %). Como ya fue mencionado en los antecedentes (Batthyány, Genta y Perrotta, 2015b; Lupica, 2015), la

coincidencia temporal entre el período durante el que se promueve la lactancia como alimento exclusivo con el momento en el que es posible que los varones usen tiempo de la licencia parental desalienta el uso por parte de estos.

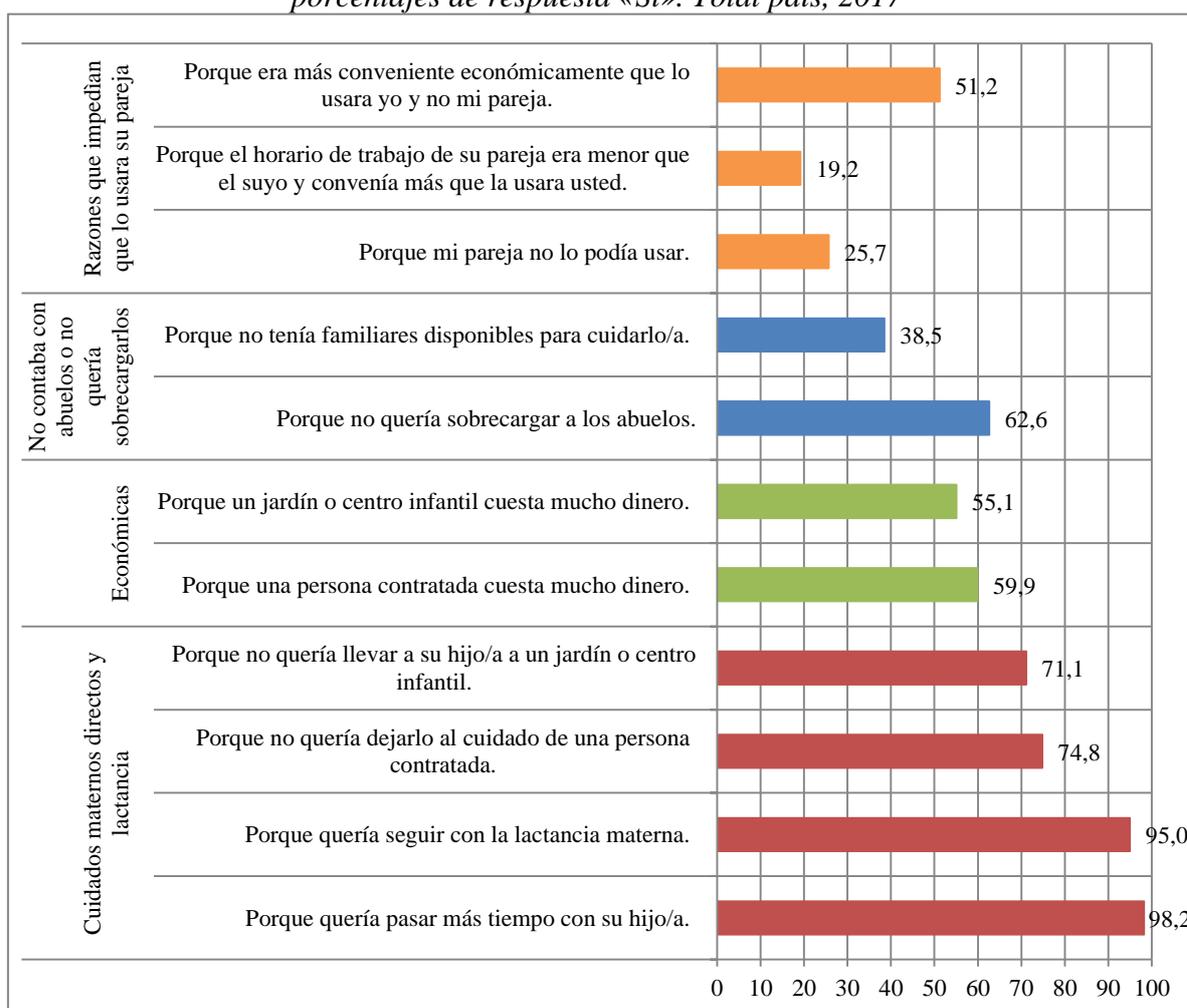
En el mismo sentido, al analizar las razones por las cuáles las mujeres sí usaron el medio horario, también aparece la lactancia en una elevada proporción de respuestas, dado que el 95 % de las mujeres usuarias manifestó que la usó para continuar con la lactancia materna, lo cual confirma un primer hallazgo respecto a que el instrumento fracasa en la búsqueda de un uso compartido de la prestación entre madres y padres al proponer que el uso paterno compita con el uso materno, que es el que permite cumplir con el mandato del cuidado directo y de la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida de los bebés. La lactancia se constituye así en una de las claves para explicar el bajo uso de los varones del medio horario para cuidados y merece ser desarrollada con mayor detenimiento en esta tesis, a la luz de varios elementos teóricos presentados antes, desarrollo que se presenta en las conclusiones de este trabajo.

Otra de las razones para el uso del medio horario por parte de las mujeres es pasar más tiempo con sus bebés (98,2 %). En la misma línea, otra razón preponderante es la inclinación por el cuidado materno a edades tempranas, en tanto el 74,8 % menciona como motivo no querer dejar al bebé a cargo de una persona contratada y el 71,1 % refiere evitar su asistencia a un centro de cuidados. Estos altos niveles de respuesta coinciden con lo ya mencionado respecto a la mayor responsabilidad moral sobre el cuidado directo de las madres en estos primeros meses de vida. Sin embargo, los costos económicos que implica un cuidado extrafamiliar y la voluntad de no querer sobrecargar a los abuelos también son razones con alto nivel de mención, aunque menor a las anteriores. Así, el 62,6 % esgrime como razón para usar el medio horario no querer sobrecargar a los abuelos, mientras que el 59,9 % manifiesta no poder asumir el costo económico de una persona contratada y el 55,1 % afirma lo mismo respecto a un centro de cuidados. Las razones principales asociadas a la presencia materna y a la lactancia en los primeros meses no muestran diferencias relevantes fruto de la edad, el nivel educativo o el socioeconómico (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

Para sintetizar las razones de uso del medio horario por parte de las mujeres, pueden distinguirse cuatro grupos que se presentan en el Gráfico 5: el primero y más importante en términos de frecuencia es el que agrupa las razones vinculadas a la priorización del cuidado familiar materno directo y la continuación de la lactancia. Este es el que incluye

valores de entre 71,1 % y 98,2 %. Luego se encuentra otro grupo que aduce razones económicas referidas a no poder costear centros de cuidados o personas contratadas, con valores aproximados a seis de cada diez usuarias. Un tercer grupo de razones se vincula a no contar con recursos de abuelos/as o familiares o no querer sobrecargarlos. Finalmente, un grupo menor refiere a razones que impedían que su pareja utilizara el medio horario. En este grupo llama la atención que más de la mitad de las mujeres sostiene que era más conveniente económicamente su uso que el del varón. Esta razón vinculada a un cálculo sobre la pérdida de ingresos a partir del uso del medio horario aparece también en otros segmentos de la encuesta que será analizado más adelante y que abre la interrogante acerca de por qué si estos permisos son costeados en su totalidad la población percibe y afirma que su uso ha reducido sus ingresos.

*Gráfico 5.
Razones agrupadas por las cuáles las mujeres usaron el medio horario, solamente porcentajes de respuesta «Sí». Total país, 2017*



Fuente: elaboración propia a partir de Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

Al analizar las razones por las que varones y mujeres no usaron el medio horario, se encuentran diferencias significativas. Ya mencionamos que la principal razón de no uso por parte de los padres está vinculada a la lactancia materna. La siguiente razón más mencionada por los varones es porque pensaron que era mejor para el bebé que quedara al cuidado de su pareja, señalada por seis de cada diez padres. Cabe destacar que un tercio de los varones respondió que les corresponde a las madres el cuidado directo de los bebés durante el primer año de vida, por lo que, en términos generales y de acuerdo a estas respuestas, se observa una «preferencia» por que sea la madre quien cuide a los niños durante el primer año como la principal razón para no hacer uso por parte de los varones en la presente encuesta, si bien hay un 52,2 % que manifiesta como razón de no uso las características de su trabajo, que hacían que fuera más conveniente que lo tomara su pareja.

En el caso de las mujeres, no usar el medio horario se debe principalmente a razones económicas y laborales y no a una preferencia acerca del uso masculino de esta prestación. La razón más mencionada para el no uso del medio horario en el caso de las madres está vinculada a la pérdida de ingresos (38,1 %), seguida de porque perjudicaba la dinámica/funcionamiento de su trabajo y porque tenía responsabilidades de dirección o personas a su cargo (31,7 %). En proporción similar (30,6 %) aparece como razón recibir ayuda de los abuelos u otros familiares que pueden encargarse del cuidado. Por lo tanto, en las mujeres priman como barreras de uso razones laborales o contar con otros recursos familiares para apoyar en estas tareas que hacen que opten por reintegrarse a tiempo completo a su trabajo luego de la licencia por maternidad.

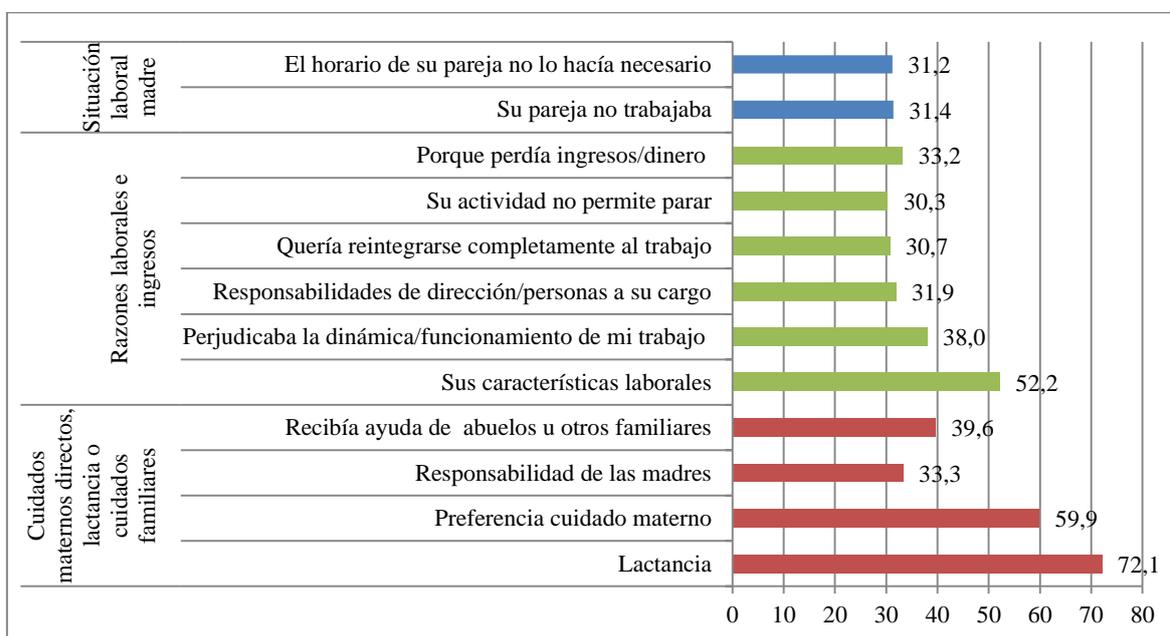
Al considerar otras variables de corte, pueden señalarse que las personas menos educadas y de menor nivel socioeconómico manifiestan en mayor medida razones vinculadas a la pérdida de ingresos y al miedo a perder el trabajo, lo que probablemente esté asociado a situaciones laborales más precarias.

Los varones que trabajan en ocupaciones elementales tienden a mencionar razones más tradicionales respecto a los roles de género asociados al cuidado que los otros grupos de trabajadores. Así, plantean en mayor medida como razón de no uso que era mejor para el bebé quedar al cuidado de su pareja, que el bebé estaba siendo amamantado y que les corresponde a las madres el cuidado directo de los bebés durante el primer año de vida. También mencionan en mayor medida que no es habitual o no está bien visto usar el medio horario en mi lugar de trabajo. En otro orden, estos trabajadores indican también en mayor medida razones asociadas a la pérdida de ingresos y al miedo a perder el trabajo o a la

presión de sus jefes. Se observa por lo tanto que este sector de trabajadores tiene menor acceso al uso del medio horario tanto por razones vinculadas a representaciones sociales tradicionales de género y cuidado como por percepciones de costos económicos o laborales asociados al uso. Sin embargo, tanto mujeres como varones profesionales y técnicos/as mencionan en mayor medida que el resto como razón de no uso del medio horario tener responsabilidades de dirección o personas a su cargo y perjudicar la dinámica o funcionamiento de sus trabajos. Los varones que trabajan en el sector agropecuario y en la construcción mencionan en mayor medida no haber usado el medio horario por pérdida de ingresos, porque las características de su trabajo hacían que fuera más conveniente que lo tomara su pareja y porque les corresponde a las madres el cuidado directo de los bebés durante el primer año de vida. La concentración de las mujeres en la rama comercio y servicios y el número de casos de mujeres que no hicieron uso del medio horario no permite comparar las razones de no uso de las mujeres entre ramas de actividad obteniendo cifras significativas.

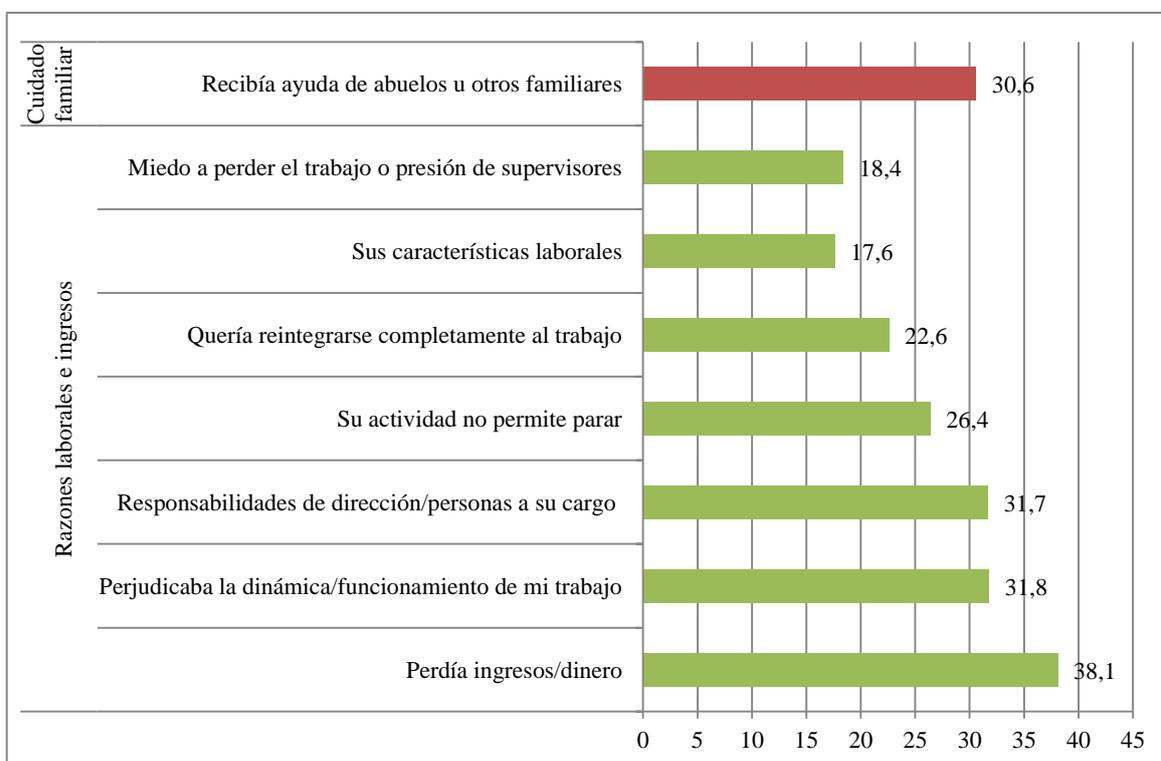
Finalmente, y a modo de síntesis de las barreras al uso del medio horario, se observan diferencias en las razones de no uso entre varones y mujeres, ya que mientras las razones más frecuentes de ellos están vinculadas a roles de género de las mujeres ligados al cuidado (amamantamiento, mujer como mejor cuidadora), en el caso de las mujeres las principales razones para no hacer uso del medio horario están vinculadas a barreras en el mercado laboral (pérdida de ingresos, dificultades de articulación trabajo y cuidados) (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

Gráfico 6.
Principales razones por las cuáles los varones no usaron el medio horario, solamente porcentajes de respuesta «Sí». Total país, 2017



Fuente: elaboración propia a partir de Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

Gráfico 7.
Principales razones por las cuáles las mujeres no usaron el medio horario, solamente porcentajes de respuesta «Sí». Total país, 2017



Fuente: elaboración propia a partir de Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

6.4.9 Impactos laborales del uso de las licencias y cambios en las trayectorias frente al cuidado

Este apartado aborda los impactos laborales del uso de las licencias y los cambios en las trayectorias ante la llegada de un hijo. En primer lugar, se presentan las percepciones de la población respecto a los cambios en sus ingresos asociados al nacimiento del bebé (independientemente del uso de las licencias). Prácticamente dos tercios de la población no experimentó cambios en sus ingresos, pero se evidencia una clara desigualdad de género en este punto: las mujeres manifiestan mayores pérdidas en sus ingresos asociadas al evento del nacimiento que los varones. Así, un 32,9 % de las mujeres señalaron que sus ingresos se vieron reducidos, frente a un 11,2 % de los varones. No se aprecian diferencias significativas en el resto de las variables de corte.

Al analizar los impactos laborales del uso de las licencias, se aprecia que son más significativos en el caso de las mujeres: una de cada tres usuarias de la licencia por maternidad menciona haber perdido ingresos (34,4 %), un 22,8 % menciona haber experimentado un corte en su carrera profesional y un 21,5 % manifiesta haber sufrido bromas o quejas de sus compañeros/as. No se observan diferencias significativas por nivel socioeconómico o educativo, pero cabe destacar que cuatro de cada diez mujeres de cuarenta años y más señalan haber experimentado pérdida de ingresos. Los impactos en los varones que usaron su licencia por paternidad se mencionan en menor medida que en el caso de las mujeres: un 16,3 % afirma haber perdido ingresos y un 12,7 % haber sufrido bromas o quejas de sus compañeros/as. Como lo señalan los antecedentes en cuanto a las consecuencias en la carrera laboral, el impacto negativo del uso de los permisos para el cuidado es más frecuente en las mujeres que en los varones, ya que estos solo los toman cuando no perciben costos en su carrera profesional o no tienen carrera profesional (Meil, Romero Balsas y Muntanyola, 2013).

Con relación a factores contextuales que pueden actuar en estos impactos, cabe señalar que para las mujeres el tamaño y la feminización de las empresas no implican diferencias en los impactos experimentados. Sin embargo, los varones que trabajan en grandes empresas mencionan menos impactos negativos por el uso de la licencia por paternidad. Por otra parte, quienes trabajan en empresas masculinizadas presentan mayores impactos negativos. Tanto en mujeres como en varones, la proporción de trabajadores/as que menciona haber experimentado impactos negativos a raíz del uso de la licencia maternal y paternal es mayor en empresas que no facilitan el cuidado.

Considerando ahora cómo impacta el uso de la licencia parental de medio horario en las mujeres, que es el instrumento más innovador incluido en la nueva ley de licencias, podemos señalar que una de cada cuatro usuarias manifiesta haber perdido ingresos (25,6 %) y casi la misma proporción afirma haber sufrido quejas o bromas de sus compañeros (25,4 %). La tercera razón mencionada por las mujeres usuarias es un corte en su carrera o perder posibilidades de ascenso, y es señalada por el 18 % de ellas. En las empresas que facilitan el cuidado se observa que las mujeres mencionan en menor medida haber sufrido impactos negativos por usar el medio horario. Del mismo modo, las que mencionan tener un jefe/a que facilita el cuidado declaran en menor medida un impacto negativo por el uso de esta prestación.

El uso del medio horario debería estar asociado a una disminución a la mitad de la carga de trabajo, producto de la igual reducción de las horas trabajadas. Sin embargo, es alta la proporción de mujeres usuarias (71,9 %) que manifiestan que su carga de trabajo siguió siendo la misma que antes, lo cual es menos frecuente entre las mujeres más educadas. El resultado coincide con el de España, donde el 70 % de las mujeres que hizo uso de una reducción de jornada considera que su carga de trabajo no disminuyó (Meil, Romero Balsas y Muntanyola, 2013).

No se observan resistencias a nivel de las jefaturas al uso del medio horario en las mujeres, en tanto el 95 % de las mujeres manifiesta que sus jefes/as no presentaron barreras, lo cual no varía entre edades, niveles educativos y socioeconómicos. En España se observaron cifras superiores en la actitud negativa de los jefes/as: un 12 % en el caso de los hombres y un 18 % en el de las mujeres se opusieron o intentaron disuadirlas de utilizar el permiso. Cabe aclarar que estas cifras incluyen las barreras respecto a las reducciones de jornada junto con las excedencias, que implican dejar de trabajar sin remuneración durante períodos más largos de tiempo aunque manteniendo el puesto de trabajo (Meil, Romero Balsas y Muntanyola, 2013).

Por otra parte, solo el 31,7 % de las mujeres manifiesta que el uso del medio horario implicó que la empresa u organización contratara a una persona durante ese período. Esto ocurre a pesar de que la ley prevé la exoneración de costos a las empresas (indemnizaciones por despido) si contratan a una persona para sustituir a los/as trabajadores/as que hacen uso del medio horario. Por su parte, el 44,7 % afirmó que el uso del medio horario implicó sumarle trabajo a sus compañeros/as.

Al analizar estas cifras en su conjunto observamos que es baja la resistencia por parte de los jefes y jefas para que las mujeres hagan uso del medio horario, aunque se observan impactos negativos para estas trabajadoras o para sus compañeros/as, al sobrecargarlos de trabajo. Probablemente esta situación se deba a la ausencia de una gestión activa de las empresas en la redistribución de la carga de trabajo ante el medio horario, a pesar de que existen instrumentos disponibles para ello. Los antecedentes para el caso español (Meil, Romero Balsas y Muntanyola, 2013) muestran pocos impactos negativos del uso de reducciones horarias en el lugar de trabajo, ya que las personas que toman los permisos de reducción de jornada siguen asumiendo la misma carga de trabajo al igual que sucede en Uruguay. Sin embargo, en el caso español el trabajo no se traslada a sus compañeros/as, lo cual probablemente se explique por una mayor frecuencia en la contratación de trabajadores de reemplazo que en Uruguay (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

Probablemente, la aprobación reciente de esta licencia parental en Uruguay incida en que las organizaciones no estén adaptadas a este tipo de reorganización del trabajo que impida perjuicios para quienes hacen uso o para los entornos laborales, lo cual repercute en costos o tensiones para las trabajadoras al ejercer sus derechos. Por ende, como se ha señalado, analizar las prácticas de uso de las licencias parentales implica considerar el papel que juegan el sector empleador y las culturas organizacionales y que puede actuar desestimulando el uso y alimentando la idea de que un embarazo es un problema para la organización. También dan cuenta de que la política pública no ha sido lo suficientemente proactiva en difundir y controlar la implementación de este permiso para evitar los costos quienes los utilizan.

En síntesis, la proporción de personas que manifiesta impactos negativos asociados al uso de las licencias para el cuidado es baja. No obstante, un tercio de las mujeres que usaron la licencia maternal y un cuarto de las que usaron el medio horario manifiestan haber experimentado una pérdida de ingresos. Con relación a los impactos del uso de medio horario en los ámbitos laborales, se observa que no se presentan barreras explícitas por parte de los jefes/as, aunque sí quejas o burlas de compañeros/as. La mayor parte de las empresas u organizaciones no implementa una estrategia de sustitución de la persona que trabaja media jornada que evite incrementar la carga de trabajo de otros/as trabajadores/as o de la propia persona (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

Otro importante impacto laboral asociado al nacimiento de un hijo/a es la modificación del vínculo con el empleo, lo que les sucede fundamentalmente a las mujeres.

De acuerdo a los resultados de la encuesta, es posible afirmar que una primera estrategia para hacer frente a los cuidados tiene que ver con la modificación del vínculo laboral, sobre todo en las mujeres. Si bien la mayor parte de la población usuaria de las licencias continuó trabajando tras su finalización, entre quienes dejaron de trabajar, 74,2 % son mujeres. Dentro de las mujeres que dejaron de trabajar (14 %), la gran mayoría lo hizo para cuidar de su hijo/a (84,7 %). A diferencia de lo que ocurre con las mujeres, entre los varones la llegada de los hijos no altera la participación laboral, en tanto el 96 % mantiene su vínculo, sin diferencias significativas respecto a las variables de corte. La cultura del cuidado en Uruguay, que asigna mayoritariamente a las mujeres el deber del cuidado de los bebés durante toda la jornada, sumada a la escasez y focalización en los sectores socioeconómicos vulnerables de los servicios de cuidado de jornada completa para niños de tres meses puede estar incidiendo en estos retiros femeninos del mercado.

Entre quienes abandonaron el empleo, hay una sobrerrepresentación de las mujeres menos educadas (con primaria y secundaria), que alcanza el 63,4 %. Como lo señalan los antecedentes, el nivel educativo incide en la continuidad laboral luego de la licencia maternal, de forma que las mujeres que alcanzan nivel terciario tienden a permanecer en el mercado en mayor medida que las de menor nivel educativo (Batthyány *et al.*, 2014; Espino *et al.*, 2015; Espino, 2011). También las más jóvenes se encuentran sobrerrepresentadas en el grupo de mujeres que no continuaron trabajando (43,4 %), así como las del interior del país (67,2 %). Respecto al tipo de ocupación, entre quienes abandonaron su trabajo es más frecuente encontrar administrativas y vendedoras (63,3 %) respecto a profesionales y técnicas, quienes suelen continuar su actividad laboral. Se observa así, al igual que en otros antecedentes de investigación nacionales, la reducción de la participación femenina ante la presencia de los hijos/as en mujeres con inserción más precaria en el mercado de trabajo (más jóvenes, menos educadas e insertas en empleos de menor calidad).

Tabla 24.
Perfil de mujeres según continuaron o no trabajando luego de la licencia maternal.
Mujeres. Total país, 2017

		Sí continuaron	No continuaron	Total
Edad	De 18 a 29 años	21,9	43,4	24,8
	De 30 a 39 años	59,7	44,9	57,6
	40 años y más	18,4	11,7*	17,5

	Total	100	100	100
Nivel socioeconómico	Bajo	9,8	25,4*	11,9
	Medio	58,8	62,7	59,3
	Alto	31,4	11,9*	28,7
	Total	100	100	100
Nivel educativo	Primaria y Secundaria	49,0	63,4	50,9
	Terciaria	51,0	36,6	49,1
	Total	100	100	100
Área geográfica	Montevideo	43,5	32,8	42,1
	Interior	56,5	67,2	57,9
	Total	100	100	100
Ocupación	Profesionales y técnicas	37,4	26,3*	35,9
	Administrativas y vendedoras	55,4	63,3	56,4
	Ocupaciones elementales	7,1	10,4*	7,5
	Total	100	100	100

Nota: * el número de casos no es representativo

Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

A pesar de que el retiro del mercado no es tan pronunciado en la población usuaria de las licencias para el cuidado, sí lo es la reducción horaria: el 44 % de las mujeres encuestadas redujo su horario (en comparación con el 22 % de los varones) y las personas más educadas y de nivel socioeconómico alto redujeron su horario en mayor medida al finalizar las licencias para el cuidado.

Tabla 25.

Reducción horaria de su jornada laboral al finalizar las licencias por variables de corte. Total país, 2017

		Sí	No	Total
Sexo	Varón	22,2	77,8	100
	Mujer	44,0	56,0	100
Edad	De 18 a 29 años	30,7	69,3	100
	De 30 a 39 años	31,5	68,5	100
	40 años y más	33,6	66,4	100
Nivel educativo	Primaria y Secundaria	26,7	73,3	100

	Terciaria	39,1	60,9	100
Nivel socioeconómico	Bajo	23,7*	76,3	100
	Medio	31,2	68,8	100
	Alto	36,4	63,6	100
Total		31,7	68,3	100

Nota: * el número de casos no es representativo

Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

Las mujeres que redujeron su horario de trabajo presentan ciertas particularidades: a diferencia de las mujeres que abandonaron el empleo que son jóvenes y de menor nivel educativo, las que reducen el horario son mayormente de edades medias (30 a 39 años), de nivel socioeconómico alto (38,2 %) y con nivel terciario de educación (57,8 %). La reducción horaria tendería a ser más frecuente entre trabajadoras independientes que entre asalariadas, y entre residentes en el interior respecto a las de Montevideo (Batthyány, Genta y Perrotta, 2018).

Tabla 26.

Perfil de las mujeres que redujeron su horario de trabajo al finalizar las licencias. Mujeres. Total, país, 2017

		Sí redujeron	No redujeron	Total
Edad	De 18 a 29 años	18,1	24,9	21,9
	De 30 a 39 años	62,9	57,1	59,7
	40 años y más	19,0	18,0	18,4
	Total	100	100	100
Nivel socioeconómico	Bajo	6,5*	12,4	9,8
	Medio	55,3	61,6	58,8
	Alto	38,2	26,0	31,4
	Total	100	100	100
Nivel educativo	Primaria y Secundaria	42,2	54,3	49,0
	Terciaria	57,8	45,7	51,0
	Total	100	100	100
Condición de actividad	Asalariadas	91,0	97,0	94,4
	No asalariadas	9,0*	3,0*	5,6
	Total	100	100	100
Área geográfica	Montevideo	46,1	41,5	43,5
	Interior	53,9	58,5	56,5
	Total	100	100	100

Nota: * el número de casos no es representativo

Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

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

*Tabla 27.
Flexibilización del trabajo al finalizar las licencias por variables de corte. Total país,
2017*

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

Nota: * el número de casos no es representativo
Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

Estas diferencias se explican porque en ocupaciones de mayores ingresos y donde se requieren mayores niveles educativos las características del trabajo hacen posible cambiar sus condiciones sin afectar el producto final del trabajo. Es el caso, por ejemplo, de las profesiones liberales en las cuales es posible en muchos casos desarrollar parte del trabajo desde el domicilio o contrahorario escolar. Lo contrario sucede con empleos como los fabriles, administrativos o de comercio, en los cuales se hace más difícil flexibilizar el horario fijo de trabajo. Así, el 46,3 % de los/as profesionales y técnicos flexibiliza sus condiciones de trabajo para el cuidado, mientras esto ocurre solo con el 25 % de quienes se desempeñan en ocupaciones elementales. Dentro de las ramas de actividad, las personas ocupadas en la enseñanza, la información y la comunicación manifiestan en mayor medida

flexibilizar las condiciones de trabajo (40,7 %) respecto a las otras ramas (33,6 % en comercio y servicios, 32,9 % en industria y 32 % en agro y construcción).

Los varones que manifiestan algún cambio en la situación laboral para hacer frente al cuidado de sus hijos (reducción horaria, flexibilización de horario y cambio de empleo) muestran una leve tendencia a pertenecer al nivel socioeconómico alto, a poseer educación terciaria, a ser trabajadores independientes (patrones o cuentapropistas) y a residir en Montevideo. Por otra parte, seis de cada diez varones profesionales o técnicos manifiestan haber experimentado cambios en sus trabajos luego del nacimiento de sus hijos, mientras que esto ocurre solo con el 34,6 % de los administrativos y vendedores y con el 40,8 % de las ocupaciones elementales.

Tabla 28.

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

		Sin cambios	Al menos un cambio	Total
Ocupación	Profesionales y técnicos	38,2	61,8	100
	Administrativos y vendedores	65,4	34,6	100
	Ocupaciones elementales	59,2	40,8	100
Rama de actividad	Comercio y servicios	57,1	42,9	100
	Agropecuaria y construcción	56,4	43,6	100
	Industria	55,0	45,0*	100
	Enseñanza, información y comunicación	42,9*	57,1*	100
Total		54,6	45,4	100

Nota: * el número de casos no es representativo

Fuente: Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

Entre quienes hicieron algún cambio en su trabajo, hay mayor proporción de trabajadores con personas a cargo. Lo mismo sucede, aunque en menor proporción, con quienes trabajan en empresas que facilitan el cuidado y entre quienes tenían jefes que facilitaban mucho el cuidado. A esto se suma que, cuando las parejas de los varones trabajan, es mayor la proporción de varones que tuvieron al menos un cambio en las condiciones laborales. Así, el 72,4 % de quienes cambiaron las condiciones de trabajo tenía parejas que trabajaban de forma remunerada, por lo que puede señalarse que los varones cuyas parejas trabajan flexibilizan con mayor frecuencia las condiciones de trabajo luego

de finalizada la licencia paternal. Esto se debe probablemente a mayores capacidades de negociación de estas mujeres para que los varones participen del cuidado, lo que coincide con un estudio que señala que en aquellas parejas en las que las mujeres están insertas en el mercado en empleos de similar estatus y nivel de ingresos que los varones el reparto de las tareas de cuidado tiende a ser más equitativo, en parte porque se valora el desarrollo laboral de las mujeres (Batthyány, Perrotta y Scavino, 2020).

Este apartado presentó las modificaciones laborales en varones y mujeres luego del nacimiento de sus hijos. A partir de los datos puede señalarse que una primera estrategia para hacer frente a los cuidados consiste en la modificación del vínculo laboral, sobre todo en las mujeres. Si bien la mayor parte de las personas de la población encuestada continuó trabajando luego de las licencias para el cuidado, más mujeres que varones abandonaron sus empleos y lo hicieron para cuidar de su bebé. El retiro del mercado laboral ante la presencia de los hijos/as es más frecuente en mujeres con inserción más precaria en el mercado de trabajo.

Algo menos de la mitad de las mujeres redujo su horario luego de finalizar las licencias para el cuidado (en comparación con el 22 % de los varones), modificación más frecuente en las más educadas. La continuidad laboral luego del embarazo es más probable en mujeres con más recursos educativos y con mejores contextos laborales y económicos que pueden establecer nuevas condiciones que les permitan cuidar y al mismo tiempo mantenerse en el mercado. Sin embargo, las más pobres y menos educadas no pueden negociar nuevas condiciones laborales y, frente a la escasez de servicios accesibles para bebés de alrededor de 45 días, tienden con mayor frecuencia a desvincularse del mercado laboral. Estas modificaciones laborales traen costos económicos para las mujeres, ya que, a diferencia de los varones, una proporción importante manifiesta haber disminuido sus ingresos económicos luego del nacimiento de los hijos (32,9 % contra 11,2 %) (Batthyány, Genta y Perrotta 2018).

6.4.10 Estrategias de cuidados para cumplir con las responsabilidades laborales luego de las licencias

Al finalizar las licencias, cuando los bebés cumplen seis meses, las familias deben resolver cómo se proveerá su cuidado. La encuesta indagó sobre las estrategias de cuidados de la población usuaria de las licencias enfocándose ya no en las modificaciones laborales para afrontar el cuidado, sino en los recursos utilizados para cubrir el cuidado durante la jornada laboral. Se consultó sobre la estrategia durante el primer y el segundo año del bebé, dado

que durante el primer año hay mayores resistencias a compartir el cuidado fuera de la familia y existen menos servicios de cuidado en la oferta pública de jornada completa.

La principal estrategia de los trabajadores/as usuarios de las licencias para el cuidado durante el primer año del bebé es el cuidado familiar, que representa el 81,8 % y combina varias opciones de cuidadores familiares. El más mencionado es el brindado por el otro miembro de la pareja (56,1 %). En segundo lugar aparecen las abuelas (21,7 %); en tercer lugar se mencionan personas contratadas en el hogar (10,8 %), y, por último, los centros de cuidados (6,5 %). Sin embargo, al analizar estas respuestas según sexo, se observa que en el caso de las mujeres el recurso más utilizado no son sus parejas sino las abuelas (35,1 %): mientras que el 81,2 % de los varones responde que son las madres las principales proveedoras del cuidado mientras ellos trabajan, solo el 23,7 % de las mujeres indicó que los padres quedaron a cargo del cuidado mientras ellas lo hacían. Por lo tanto, mientras que los varones cumplen con su jornada laboral con el cuidado resuelto por su pareja, las mujeres tienen que gestionarlo en mayor medida fuera de la pareja, involucrando a otra persona en el cuidado diario para poder cumplir con su jornada laboral. Recurrir a personas fuera de la pareja implica un trabajo de gestión cotidiana diferente para unos y otras, cargado de tensiones en el caso de las mujeres (Batthyány, Genta y Perrotta 2018).

Las abuelas son las segundas en orden de importancia en la estrategia de cuidados de niños de un año, luego de la madre. Sumadas a las abuelas, las otras familiares que cuidan también son mayoritariamente mujeres (91,5 %), por lo que es la red de mujeres de la familia la que se encarga fundamentalmente del cuidado de los niños cuando son pequeños, de forma de permitir la continuidad laboral de sus padres. Por su parte, en el total de los casos en que se contrata a una persona en el hogar, es una mujer. Esta estrategia está vinculada a la idea generalizada de que el buen cuidado para los niños menores de dos años es el que se presta en domicilio a cargo de la familia, principalmente de la madre. Esta imagen está influida por el saber médico que recomienda el cuidado materno, familiar y domiciliario debido sobre todo a la prevención de enfermedades y como forma de promover de la lactancia materna (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013b).

El nivel socioeconómico incide en la distribución de los proveedores de cuidados durante el primer año y en el nivel alto cobran importancia las soluciones extrafamiliares como la contratación de personas y la asistencia a centros de cuidados infantiles (que adquiere la misma proporción que el cuidado provisto por abuelas). En este sector, el cuidado familiar para los niños de un año representa el 69,2 %, el provisto por un centro el

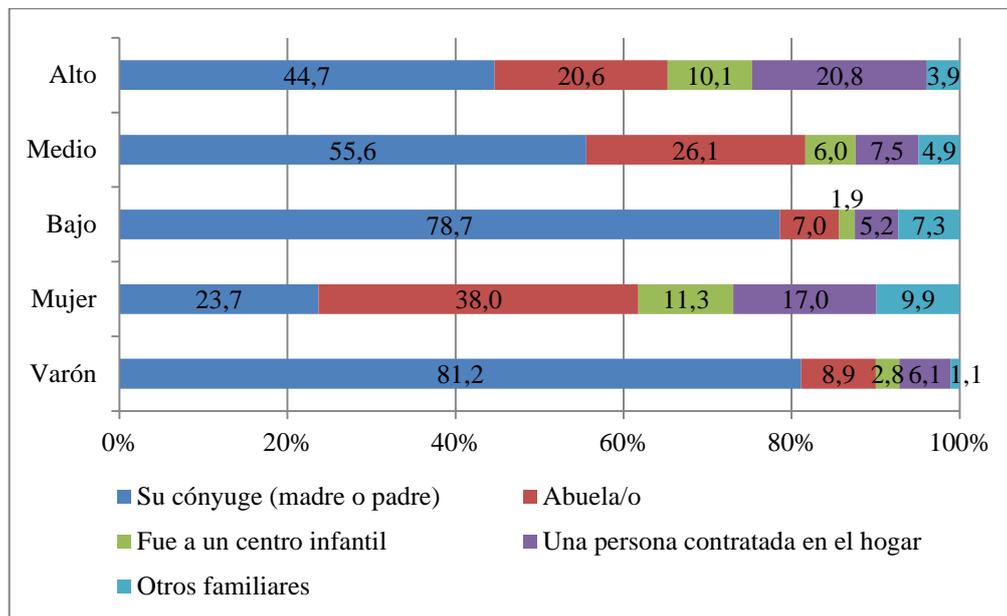
10,1 % y la persona contratada en el hogar, el 20,8 %, mientras que para el sector medio estas cifras son de 86,6 %, 6 % y 7,5 % respectivamente. Se observa por lo tanto mayor predominio de provisión familiar en el sector medio. Se abre aquí la interrogante acerca de qué sucedería en un contexto de mayor presencia de servicios de cuidado universales y de jornada completa para niños menores de un año, que sin lugar a dudas alivianarían las tensiones asociadas a la resolución del cuidado cotidiano a partir de diversos arreglos familiares, sobre todo para las mujeres.

La estrategia de cuidados de la población usuaria de las licencias para el cuidado varía a los dos años de edad del niño y si bien la principal cuidadora continúa siendo la madre, se observa una mayor desfamiliarización de los cuidados. Cumplida esta edad, la población comienza a valorar las modalidades de cuidado extrafamiliar como soluciones posibles que brindan beneficios para los niños. Por lo tanto, a medida que los niños crecen se incrementa la asistencia a los centros infantiles y se reduce la contratación de personas en domicilio y el cuidado familiar. En los niños de dos años, luego del cuidado familiar (67,3 %) los centros son mencionados en segundo lugar (23,9 %), desplazando a las abuelas (19,3 %) y a las personas contratadas en domicilio (9 %). Nuevamente se observa mayor uso de centros en el nivel alto 36,5 % que en el medio 21,1 %.

En el caso del nivel educativo, las personas de nivel terciario mencionan que el 32,1 % utilizan como principal proveedor de cuidados el centro mientras esto ocurre con el 18,6 % de los de nivel secundario o inferior. Al igual que lo que sucede con los niños menores de un año, en el caso de las personas contratadas en el hogar, el sexo de quien cuida es el femenino, con cifras del 100 % (Batthyány, Genta y Perrotta 2018).

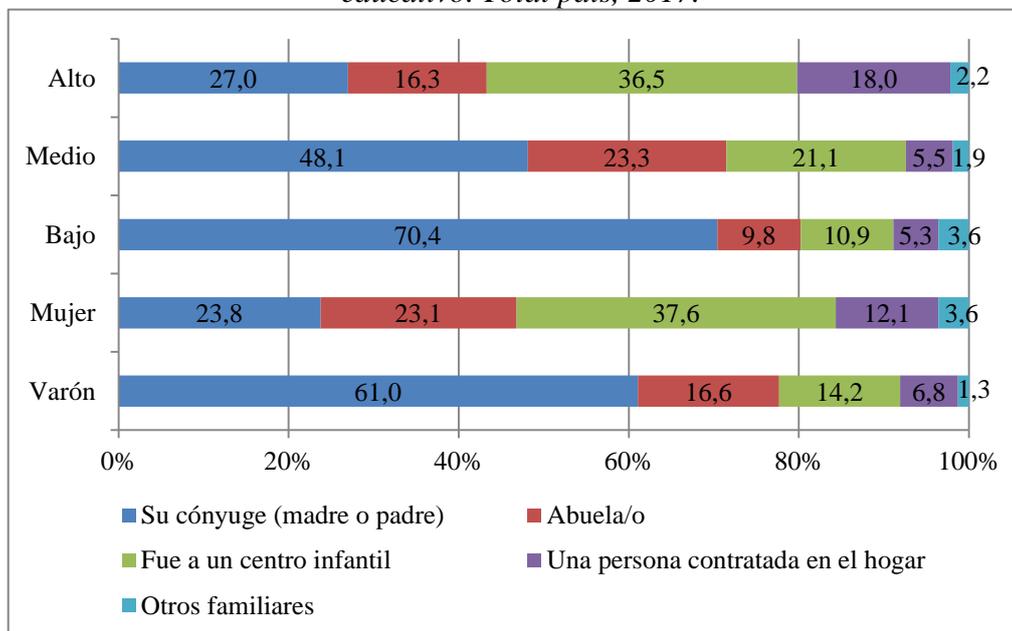
En síntesis, la estrategia de cuidado de los niños durante la jornada laboral al finalizar las licencias tiene a las madres como las principales cuidadoras. Las abuelas aparecen con un lugar de privilegio como cuidadoras principales durante este primer año de vida, con lo que el cuidado continúa en manos familiares y femeninas. En los sectores altos se destaca el uso de las personas contratadas en el hogar mientras que en el resto de los sectores es una estrategia residual. A partir de los dos años de edad del niño cobra importancia la asistencia a centros infantiles como estrategia principal y se reduce la presencia familiar en el cuidado, aunque esta continua siendo importante, sobre todo en los niveles socioeconómicos medios y bajos. En los siguientes gráficos se visualiza con mayor claridad las diferencias en los principales proveedores de cuidado para el año y los dos años según el sexo y el nivel socioeconómico.

*Gráfico 8.
Principal proveedor de cuidados durante el primer año del bebé según sexo y nivel educativo. Total país, 2017*



Fuente: elaboración propia a partir de Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

*Gráfico 9.
Principal proveedor de cuidados a partir de los dos años del bebé según sexo y nivel educativo. Total país, 2017.*



Fuente: elaboración propia a partir de Batthyány, Genta y Perrotta, 2018

6.5 Las nuevas licencias parentales: luces y sombras desde la perspectiva de género

Este apartado final aborda las nuevas licencias parentales en Uruguay considerando el uso que de ellas hace la población, las razones de uso, las percepciones y los impactos a partir de su utilización así como el contexto de la política pública nacional de cuidados, la *cultura del cuidado* presente en el país y los servicios disponibles para este. A partir de estos elementos, se desarrollan las principales fortalezas y debilidades de estas licencias desde la perspectiva de género.

El SNIC se propuso avanzar hacia un modelo en el cual el Estado compartiera las responsabilidades de cuidado con las familias, el mercado y la comunidad para transformar el modelo familista de cuidados. La transformación de la división sexual del trabajo se definió como uno de los principios de esta política pública nacional, la cual se promovería a través de la ampliación y la implementación de nuevos servicios, prestaciones y regulaciones que favorecieran la desfamiliarización y la desfeminización de los cuidados, reconociendo al cuidado como un derecho universal. Este sistema constituye un avance normativo, institucional y simbólico sustantivo en términos de reconocimiento del cuidado como un derecho universal y del rol del Estado como garante de este derecho. En su diseño, la igualdad de género ocupó un lugar destacado, lo cual se explica en gran parte por el papel que jugaron la academia feminista y los movimientos de mujeres, que lograron colocar como asunto público las desigualdades sociales y de género de la actual organización social de los cuidados encontrando eco en el partido de gobierno.

A través de las licencias parentales los Estados buscan influir en las decisiones y prácticas de cuidados para transformar o sostener la división sexual del trabajo. En este caso, las nuevas licencias buscaban promover un mayor involucramiento de los varones en los cuidados y una menor penalización de las mujeres en el mercado laboral por ser ellas las únicas o principales destinatarias de este tipo de prestaciones. Pero estas orientaciones normativas actúan en determinado contexto cultural valorativo sobre los roles de varones y mujeres en los cuidados y en el mercado laboral que, junto a otros factores, se conjugaron para moldear las prácticas parentales. La cultura del cuidado predominante en el país al momento de modificación de las licencias mostraba la preeminencia de una fuerte división sexual del trabajo, evidenciada a través de: 1) las desigualdades en el uso del tiempo de varones y mujeres en su dedicación a los cuidados y al trabajo remunerado, 2) las representaciones sociales que ubicaban mayoritariamente a las mujeres como responsables

directas del cuidado infantil en el primer año de vida, 3) una tendencia mayoritaria a preferir el cuidado familiar y domiciliario en esta etapa y 4) una fuerte incidencia del discurso médico y su recomendación del cuidado materno y domiciliario que garantizara la lactancia y la prevención de enfermedades.

El siguiente elemento contextual analizado refiere a la oferta pública de servicios de cuidado para los primeros años de vida, sobre el que se concluye que para el caso de los bebés menores de un año son estadísticamente insignificantes las propuestas de jornada completa incluidas en el nuevo sistema. La mayor ampliación de cobertura se planificó para el tramo de tres años y las propuestas de servicios disponibles para los primeros meses eran muy reducidas y focalizadas.

Si bien el Plan Nacional de Cuidados incorporó servicios para el primer año, reconociendo en la agenda pública como posibilidad admitida la institucionalización del cuidado para esta etapa de la vida, estas opciones son muy restringidas y dan cuenta de una preferencia muy clara de la política pública por el cuidado familiar y domiciliario. Esta preferencia implica en la práctica que al finalizar la licencia parental, la mayor parte de las familias deban desplegar sus recursos familiares y económicos para proveer cuidados, porque el SNIC no prevé servicios extendidos para este tramo etario. Durante los dos primeros años de vida los servicios de mayor cobertura promueven el modelo de proveedor tradicional, según el cual se espera que la mujer no trabaje para el mercado o que lo haga a medio tiempo y con importante ayuda de sus redes familiares. De esta forma, las nuevas licencias parentales son la prestación más extendida para los trabajadores/as durante el primer año de vida de los bebés, pero no estuvieron diseñadas en forma articulada con los servicios de manera de favorecer la articulación trabajo y cuidados.

En segundo lugar este capítulo analizó, a partir de la Encuesta de Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado, el uso de estas licencias, haciendo hincapié en las razones del uso prácticamente femenino de la licencia de medio horario. Los elementos contextuales así como los principales hallazgos de esta encuesta permiten analizar a continuación las fortalezas y debilidades de estas licencias en relación con la promoción de la igualdad de género.

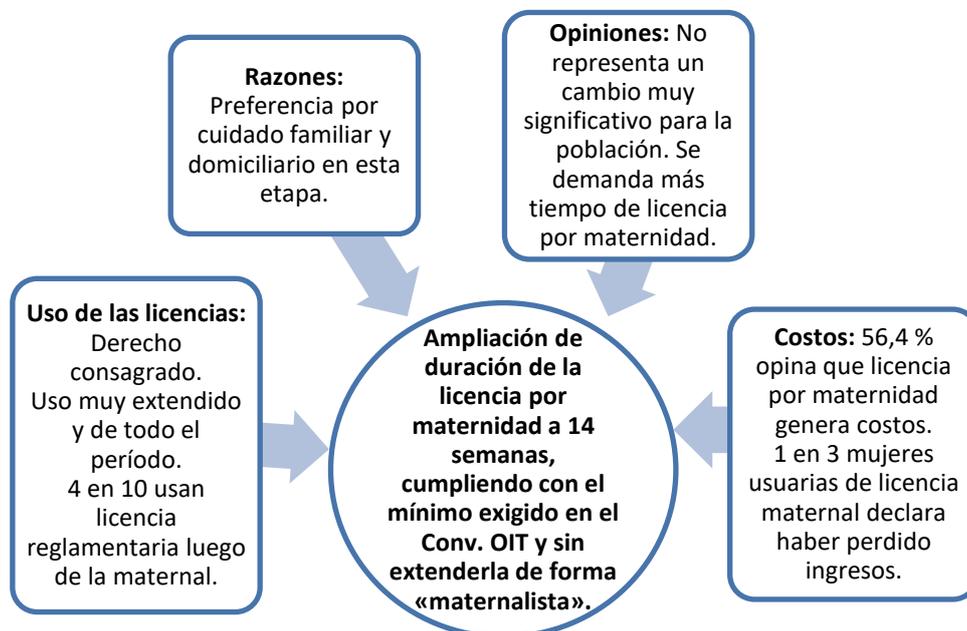
Una primera fortaleza es la ampliación de la duración de la licencia por maternidad para ajustarla al mínimo considerado como aceptable por la OIT. Como se ha señalado, este convenio estableció un período mínimo de catorce semanas de licencia por maternidad, criterio considerado por Blofield y Martínez Franzoni (2014a) para definir un piso

maternalista básico con el cual analizar las licencias por maternidad en la región latinoamericana, dado que permite garantizar la recuperación de las mujeres luego del parto. Estas autoras consideran que exceder este tiempo da cuenta de una concepción maternalista de las políticas de articulación cuidados y trabajo. Si bien este criterio es adecuado, para plantear esta consideración es necesario también tener en cuenta la duración de las licencias por paternidad, así como los servicios de cuidado disponibles para esta etapa de la vida. Se retomará este punto al analizar la duración de la licencia por paternidad.

La encuesta indica que la modificación de la duración de la licencia por maternidad no es muy recordada por la población usuaria, a pesar de que nueve de cada diez mujeres usan todo el período disponible. El derecho a la licencia por maternidad tiene una larga trayectoria en el país, de aproximadamente seis décadas, por lo que las dos nuevas semanas se suman a una práctica consagrada en el ámbito laboral. La falta de memoria de la población usuaria de la duración exacta de la nueva licencia por maternidad da cuenta de que no se trata de un cambio muy significativo para la población, que en su gran mayoría demanda más tiempo de licencia.

La preferencia por el cuidado familiar y domiciliario para el primer año de vida se expresa en una gran disconformidad evidenciada en la encuesta respecto a la duración de las licencias aprobadas, lo que indica una tensión y conflicto entre el tiempo para el cuidado que la normativa garantiza y las expectativas y percepciones de las mujeres y varones trabajadores acerca del buen cuidado de los bebés. Esto ocurre principalmente en los sectores mejor posicionados socialmente y más educados y lleva a un grupo considerable de mujeres trabajadoras del sector privado (cuatro de cada diez) y de varones trabajadores (uno de cada tres) a desarrollar como estrategia el uso de su licencia reglamentaria luego de la maternal y paternal para aplazar su reintegro al trabajo. Sin embargo, esta demanda debe comprenderse en un contexto de reducidos servicios de cuidado infantil para niños de alrededor de tres meses. Como es sabido, este contexto de infraestructura del cuidado incide en cómo se moldean las representaciones sociales acerca de las políticas públicas. Frente a un escenario de tensión donde al terminar las licencias la amplia mayoría de la población no cuenta con servicios para delegar el cuidado, es esperable que se demande más tiempo de licencia.

*Figura 2.
Primera fortaleza de las nuevas licencias aprobadas por la Ley n.º 19.161 desde la perspectiva de género*



Fuente: elaboración propia

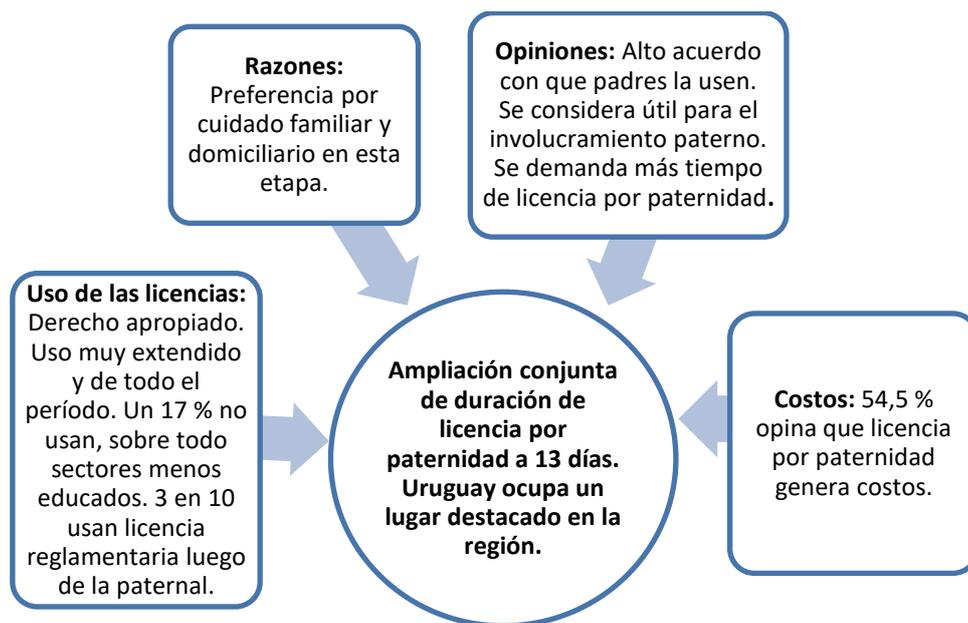
La segunda fortaleza que debe mencionarse es la ampliación de los días de licencia por paternidad junto con la extensión de la duración de la licencia maternal. Desde la política pública esta es una buena señal, ya que si se hubiera aumentado solo la licencia maternal se habría emitido un mensaje maternalista. En este caso, a la vez que se aumentan las semanas de licencia por maternidad se incrementan los días de licencia por paternidad. Si bien trece días de duración siguen siendo aún insuficientes respecto a garantizar la participación del padre durante las primeras semanas de extrema demanda para la madre en términos de cuidados, el aumento es positivo. Definitivamente, la duración de tres días establecida previamente solo buscaba que el padre pudiera acompañar a la madre durante la internación y realización de trámites, mientras que la extensión a trece días reconoce con mayor énfasis la necesidad de la presencia paterna al menos en las dos primeras semanas de vida del bebé. Por lo tanto, este es un aspecto a destacar de la nueva ley. En este punto, como señalan Blofield y Martínez Franzoni (2014a) se equipara la duración a los diez días hábiles de los padres del sector público.

A pesar de resultar insuficiente, esta duración es de las más altas de la región latinoamericana junto a la de Venezuela, que estipula catorce días consecutivos y a la de Paraguay, que define dos semanas. La licencia por paternidad uruguaya puede ser clasificada como licencia de corta duración y de alto reemplazo de ingresos (O'Brien,

2009) y podría ubicarse en el segundo lugar en su tipología respecto a la promoción del cuidado paterno. En este sentido, si bien no se encuentra al mismo nivel de los países nórdicos, que ocupan el primer lugar con licencias extensas y altos reemplazos de ingresos, los trece días y la compensación total de ingresos ubican a Uruguay a la vanguardia de la región, en tanto reconoce formalmente al derecho de los varones a ausentarse del empleo para asumir obligaciones de cuidado.

Los varones se han apropiado de este derecho de manera sustantiva si se considera la evolución del uso desde su aprobación, la cual en pocos años aumentó un 80 %. Sin embargo, los datos de la encuesta muestran que aún persiste un 17 % de varones que no hacen uso de este derecho, los que integran los sectores de menores recursos educativos y socioeconómicos.

*Figura 3.
Segunda fortaleza de las nuevas licencias aprobadas por la Ley n.º 19.161 desde la perspectiva de género*



Fuente: elaboración propia

Como se ha señalado, la duración de las licencias de madres y padres debe analizarse junto con los servicios de cuidado infantil disponibles. Al considerar solo la duración de las licencias, el régimen uruguayo no podría ser categorizado formalmente como maternalista, dado que no ofrece una licencia maternal larga. En este sentido, se podría señalar como una fortaleza de la política respecto a la igualdad de género, ya que las licencias largas para las mujeres generan desventajas en términos de responsabilizarlas

únicamente por el cuidado y de que se consideren que son caras o problemáticas en el mercado laboral, pero el sistema uruguayo tampoco ofrece servicios universales para bebés de tres o seis meses para que el retorno al trabajo sea armonioso. Por lo tanto, si bien una extensión de la licencia maternal traería desventajas en términos de género, ante la ausencia de servicios disponibles estas medidas apoyarían en los cuidados durante esta etapa de la vida. Siguiendo a Brighouse y Wright (2008), si bien las medidas centradas solo en las madres contribuyen a mantener los roles tradicionales de género en los cuidados, dadas las tensiones que presenta la articulación cuidados y trabajo en las familias estos permisos pueden mejorar la calidad de vida de las mujeres que los usan. El punto que se pretende remarcar es que si bien Uruguay no presenta formalmente una normativa de licencias de tipo maternalista, en la práctica es probable que sean las mujeres las que se hagan cargo de estos cuidados al finalizar su licencia maternal, lo que resiente su participación laboral o la tensiona. Por ende, la valoración positiva acerca de que solo se establecen catorce semanas de licencia maternal debe ser matizada en relación con otros componentes del sistema de cuidados uruguayo, como la escasa prestación de servicios universales para bebés.

Esta escasa oferta de servicios de cuidado para bebés al finalizar las licencias puede estar incidiendo en la continuidad laboral de las mujeres. La encuesta indica que las mujeres abandonan el trabajo remunerado en mayor medida que los varones ante la llegada de un hijo/a. El retiro del mercado laboral ante la presencia de los hijos/as es más frecuente en mujeres con inserción más precaria en el mercado de trabajo (más jóvenes, menos educadas, insertas en empleos de menor calidad y residentes en el interior). Por su parte, un 44 % de mujeres reduce su horario frente a la llegada de un hijo, lo cual es más frecuente en las más educadas. De esta forma, las mujeres con más recursos educativos y con mejores condiciones laborales y económicas establecen nuevas condiciones que les permitan cuidar pero al mismo tiempo mantenerse en el mercado. Sin embargo, las más pobres y menos educadas no pueden negociar nuevas condiciones laborales y están más expuestas a la desvinculación. Con relación a las estrategias de cuidado, además de la modificación horaria de las mujeres, se evidencia que son ellas las principales cuidadoras durante el primer año junto con las abuelas. A partir del segundo año aumenta el uso de instituciones para el cuidado, pero sigue primando el cuidado materno. Es decir que la política pública de cuidados, con estas nuevas licencias y su falta de articulación con los

servicios, no logra modificar el patrón femenino de cuidados para el primer año de vida afectando las trayectorias laborales de las mujeres.

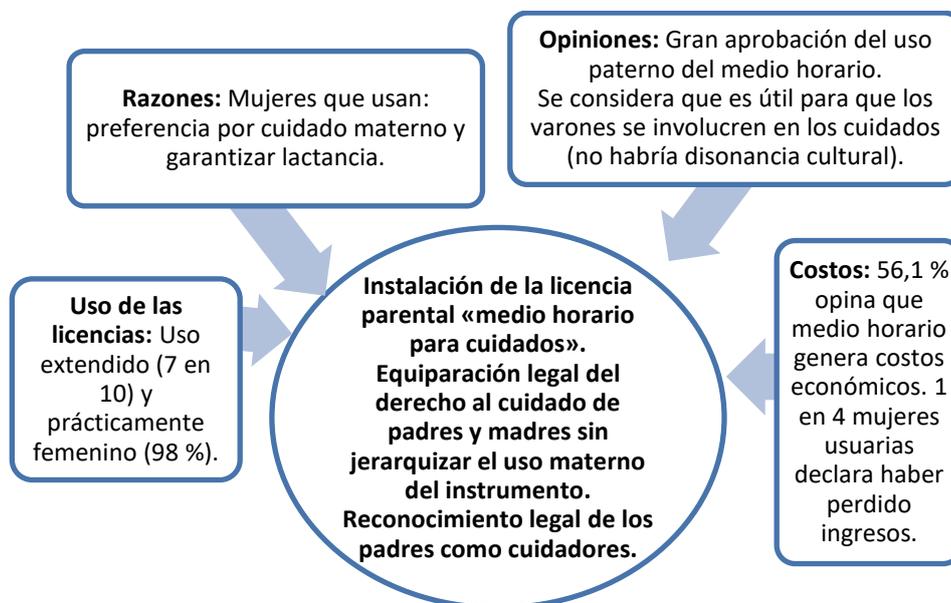
Continuando con las fortalezas de las nuevas licencias, debe remarcarse la instalación de la licencia parental de medio horario para cuidados por varios motivos. En primer lugar, porque reconoce la necesidad de que el Estado apoye la articulación laboral y familiar por medio de la remuneración de media jornada para garantizar tiempo para cuidar a mujeres y varones protegiendo su empleo en los primeros seis meses de vida de los bebés. La normativa anterior solo reconocía el derecho de las madres a dos medias horas para lactancia. En este caso, se concibe este tiempo como de cuidados y se lo desata, al menos formalmente, del tiempo para lactancia y se reconoce también a los varones como sujetos de este derecho. El reconocimiento formal a través de una ley de que los varones puedan ser quienes queden a cargo del cuidado de niños menores de seis meses mientras sus madres retornan al trabajo es sin dudas un paso trascendente en lo simbólico como señal del Estado hacia la sociedad y como posibilidad de que efectivamente estos hagan uso sin imponer ningún tipo de barrera formal o burocrática.

Debe destacarse, como bien señalan Blofield y Martínez Franzoni (2014a), que, a diferencia de Chile, este es un derecho de ambos padres, quienes deben decidir quién lo usa, mientras que en el caso chileno se trata de derecho de la madre, quien lo puede transferir al padre. La normativa uruguaya no define a quien le pertenece el beneficio, sino que los miembros de la pareja deben decidir cómo se distribuye su uso. Esto implica un avance en términos de género, porque la normativa no orienta *a priori* respecto a que la madre es más responsable o más capaz, o que es más esperable que ella haga uso, sino que reconoce que ambos pueden usarlo y desde el primer día luego de la licencia por maternidad, con lo cual ambos padres se encuentran equiparados desde lo legal para hacer uso al mismo nivel. Estos pueden distribuir ese tiempo de la manera que entiendan más conveniente, incluso exactamente a la mitad.

No obstante, el uso del medio horario por parte del padre está condicionado a que la madre haya hecho uso de la licencia por maternidad a través del BPS, es decir, debe ser trabajadora privada y aportar al BPS. Esto limita entonces la posibilidad del derecho de aquellos padres del sector privado y aportantes al BPS cuyas parejas no trabajan para el mercado o no pertenecen a este sistema (trabajadoras del sector público, profesionales que aportan a la Caja de Profesionales o a otras cajas). La literatura recomienda que el derecho

al cuidado garantizado por las licencias sea individual y que no esté atado, como en este caso, a la situación laboral de la pareja.

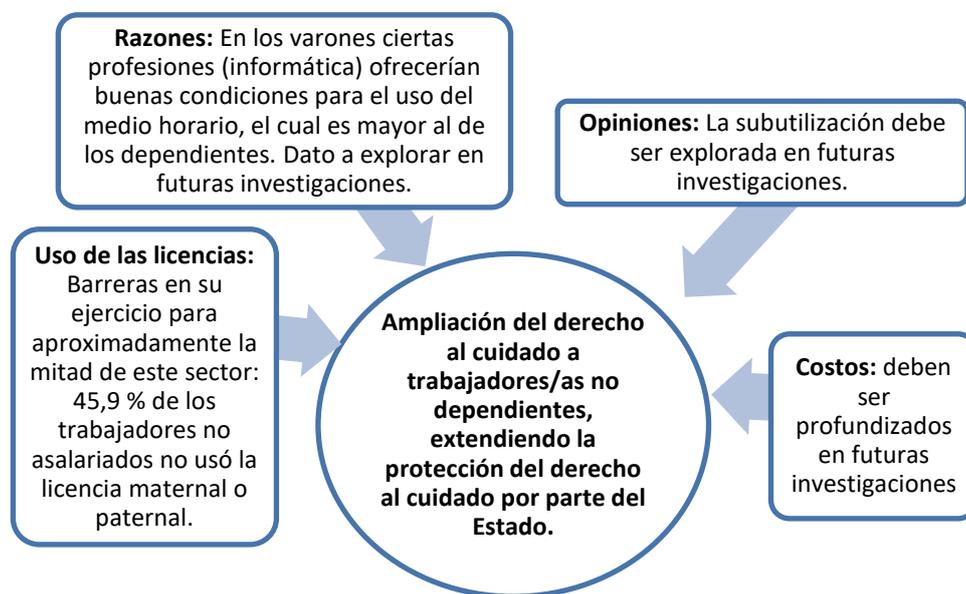
*Figura 4.
Tercera fortaleza de las nuevas licencias aprobadas por la Ley n.º 19.161 desde la perspectiva de género*



Fuente: elaboración propia

Otra de las fortalezas destacable de las nuevas licencias es la ampliación del derecho al cuidado a colectivos de trabajadores/as no protegidos antes, como aquellos que no trabajan en relación de dependencia. Esto repara un vacío de protección para con estos trabajadores/as que, de acuerdo a los datos analizados, constituyen aproximadamente el 27,5 % de la población ocupada. A pesar de este significativo avance normativo, si consideramos el uso de la licencia por maternidad y paternidad en su conjunto, el 45,9 % de los trabajadores no asalariados no usó la licencia maternal o paternal, lo cual ocurre con el 6 % de los asalariados/as. Por lo tanto, este derecho formal encuentra barreras en su ejercicio para aproximadamente la mitad de este sector. Solo en el caso de los varones que usaron el medio horario se aprecia una leve tendencia a un mayor uso por parte de no asalariados, que podría estar asociado a ciertas profesiones como la informática que, de acuerdo a las investigaciones exploratorias antecedentes presentarían buenas condiciones para este uso.

*Figura 5.
Cuarta fortaleza de las nuevas licencias aprobadas por la Ley n.º 19.161 desde la perspectiva de género*



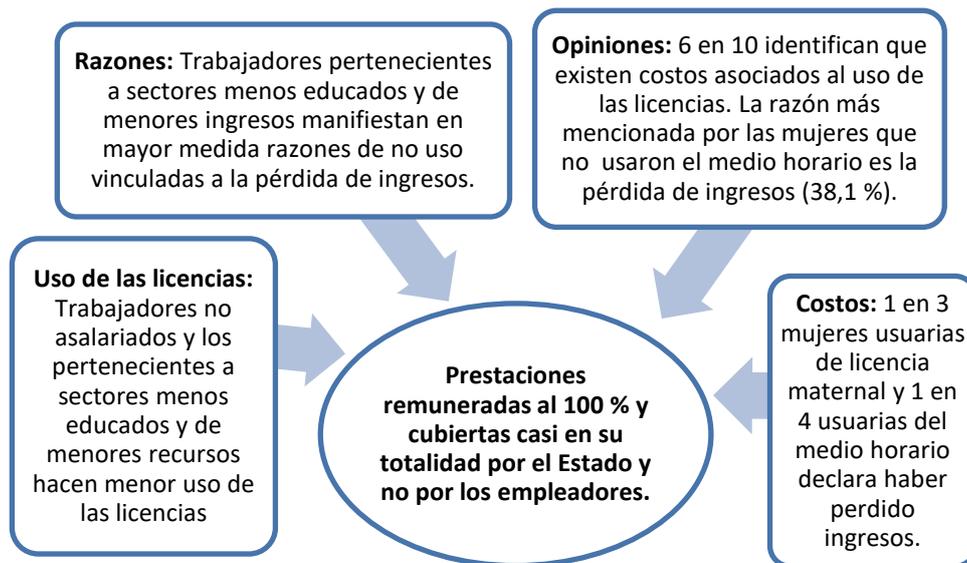
Fuente: elaboración propia

También es una fortaleza, aunque es una característica anterior del sistema de permisos uruguayo, que el costo de estas prestaciones sea cubierto casi en su totalidad por la seguridad social, es decir por el Estado y no por los empleadores, como recomienda el Convenio 183 de la OIT. El único período costado por los empleadores son los tres días corridos de licencia por paternidad que existían antes para los asalariados privados de acuerdo a la Ley n.º 18.345 y que no se modifican con la Ley n.º 19.161. Los diez días que agrega esta normativa son costados por la seguridad social. Sumado a ello, es destacable su remuneración del 100 % en los tres casos: maternidad, paternidad y medio horario.

Sin embargo, a pesar de esta garantía formal del sistema uruguayo respecto a la percepción del total de los ingresos, seis de cada diez personas identifican costos asociados a su uso de las licencias. Con relación al medio horario, la razón más mencionada por las mujeres que no lo usaron es la pérdida de ingresos (38,1 %). Asimismo, una de cada tres mujeres que han hecho uso de la licencia maternal y un cuarto de quienes hicieron uso del medio horario declaran haber perdido ingresos. Las personas menos educadas y de menor nivel socioeconómico manifiestan en mayor medida razones vinculadas a la pérdida de ingresos para no usar estas prestaciones. Estas percepciones demuestran nuevamente la distancia entre el derecho formal y su ejercicio real, y requieren ser analizadas con mayor profundidad en posteriores estudios de forma de identificar la existencia efectiva de

pérdida de ingresos en ciertos trabajadores que impiden o limitan el uso de estas licencias. Una posible explicación es que los subsidios se pagan en función de los ingresos declarados, es decir que si los trabajadores/as aportan formalmente por un monto menor recibirán menos ingresos por parte de la seguridad social.

*Figura 6.
Quinta fortaleza de las nuevas licencias aprobadas por la Ley n.º 19.161 desde la perspectiva de género*



Fuente: elaboración propia

Con relación a las debilidades de este sistema, la primera es el uso prácticamente femenino del medio horario, porque muestra una falla en el objetivo buscado. Por otra parte, no todas las mujeres lo usan, y lo hacen mayormente las mujeres de Montevideo, las más educadas y las del nivel socioeconómico más alto. Por su parte, las mujeres no asalariadas, quienes trabajan en microempresas y en ocupaciones elementales hacen menor uso del medio horario, así como las que se insertan en el sector agropecuario y la construcción. Se observa entonces que, a pesar de la existencia del derecho formal para brindar cuidado durante los primeros seis meses de los hijos/as para las trabajadoras del sector privado, se evidencian desigualdades a la hora de efectivizar su uso, lo que da cuenta de la necesidad de acciones de promoción de este instrumento que deben ser focalizadas para distintos grupos de trabajadoras y sectores de actividad. Las principales razones de las mujeres para no hacer uso del medio horario están vinculadas a barreras en el mercado laboral (pérdida de ingresos, dificultades de articulación trabajo y cuidados).

Cabe destacar que la experiencia del medio horario presenta altos niveles de satisfacción y alcanza a nueve de cada diez usuarias.

El uso prácticamente femenino del medio horario demuestra que el análisis de la ley en su aspecto formal, no es el único que debe considerarse. La posibilidad de impactar en las prácticas de cuidado de la nueva legislación está fuertemente mediada por las representaciones sociales de género sobre el deber ser de varones y mujeres respecto a su rol en los cuidados y por las preferencias familiares. Esta normativa se aplica en una sociedad con una cultura del cuidado con preferencias familistas del cuidado para los primeros dos años y que se inclina por los cuidados maternos durante el primer año. La normativa estaría entonces acompañando la preferencia social respecto al cuidado familiar en tanto extiende la posibilidad de que madres y padres queden a cargo del cuidado al menos media jornada hasta los seis meses de vida del bebé.

Sin embargo, al considerar el escaso uso paterno de esta prestación podemos pensar que la normativa es más innovadora en términos de equidad de género que las representaciones sociales de la mayor parte de la población, al menos en cuanto a habilitar que sean los varones quienes queden a cargo del cuidado en estos meses mientras las madres retornan a sus trabajos. Retomando a Pfau-Effinger (1998), la normativa podría estar presentando ciertas disonancias con la cultura del cuidado de parte de la población uruguaya y estar más próxima a la cultura de algunos grupos sociales. Pero, como se ha mencionado, las licencias son instrumentos de los Estados para orientar el comportamiento en relación con las prácticas de cuidado de varones y mujeres y, en este caso, resulta positiva su función normativa en tanto busca incidir en las percepciones acerca de lo que es posible y legítimo (amparado por el Estado).

En términos del discurso, en la población encuestada no se aprecian disonancias respecto al uso paterno de esta prestación. Hay una gran aprobación del uso paterno del medio horario y se lo considera que es útil para que los varones se involucren en los cuidados. Sin embargo, al analizar las razones de no uso por parte de los padres se aprecia que la simultaneidad del medio horario con los meses durante los que se espera que suceda la lactancia materna llevan a que sean las madres quienes lo usen. Es decir que el instrumento falla en su diseño al proponer que el uso paterno compita con el uso materno en esta etapa de la vida. La mayor parte de las mujeres que hacen uso del medio horario señalan como principal razón de uso la lactancia y la posibilidad de pasar más tiempo con el bebé, lo cual se observa en todas las edades, niveles educativos y socioeconómicos.

Considerando los antecedentes internacionales en relación con el bajo uso por parte de los varones de permisos para el cuidado que se presentan como neutrales al género, la nueva ley de licencias partía ya desde su diseño con una baja probabilidad de impactar sustantivamente en la división sexual del trabajo a partir de un uso extendido en los varones. Este punto es considerado como una debilidad del diseño de la ley en términos de género, ya que no contempló los aprendizajes de las experiencias internacionales y dejó pasar una oportunidad clave para innovar más eficientemente. La experiencia europea muestra que se hacen necesarios permisos exclusivos intransferibles y bien remunerados para los padres para inducir efectivamente el cambio esperado en una mayor corresponsabilidad en los cuidados de los bebés.

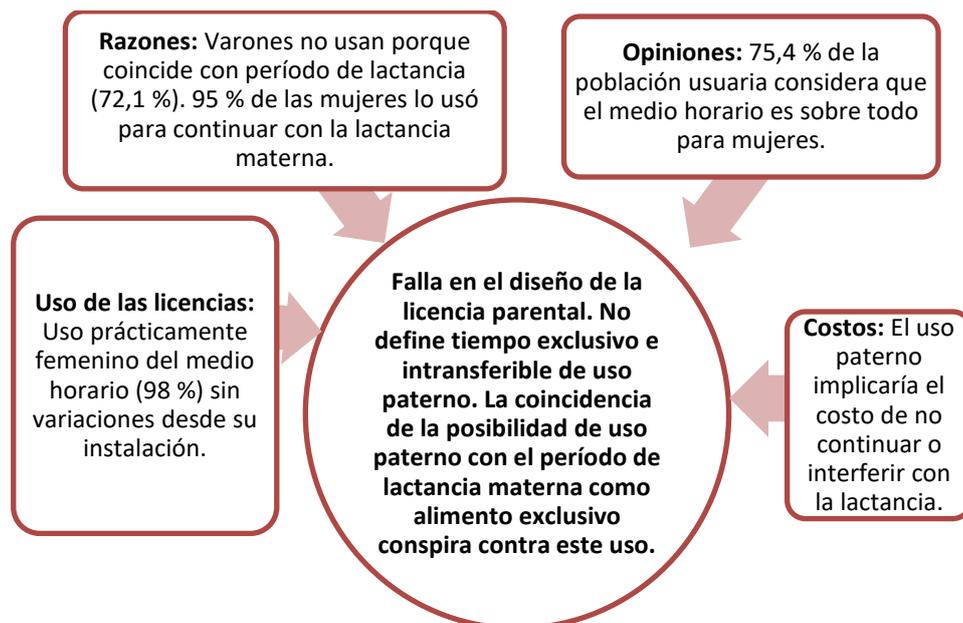
La experiencia de los países nórdicos ya indicaba que las medidas neutrales respecto al género no habían modificado los comportamientos masculinos mientras que sí lo hicieron los tiempos exclusivos para padres (cuota de padres). Como hemos señalado, en Finlandia, antes de que se introdujera el mes del padre en 2003, solo entre el 2 y el 3 % de los padres tomaban el permiso parental (disponible desde 1985) y presentaban un perfil educativo alto y empleos de calidad. En 2012, aproximadamente un tercio de los padres tomaron su mes (Lammi-Taskula, 2017). Esta experiencia muestra que durante más de veinte años de permisos neutrales al género no se logró superar el 3 % de varones que los usaban, pero que con la cuota del padre se logró un aumento a un tercio en cinco años. Otro ejemplo de aumento del uso paterno a partir de medidas específicas es Alemania, que, en 2007 introdujo un incentivo importante para el uso paterno de la licencia parental y logró un aumento del uso paterno del 3 % en 2006 al 34 % en 2014 (Aunkofer, Meuser y Neumann, 2018).

La no inclusión de un período exclusivo de licencia parental de uso paterno no transferible que no compita con el uso de las madres es una debilidad del sistema. En este sentido, Uruguay perdió su oportunidad de introducir un incentivo que en otros países resultó clave para lograr el objetivo buscado sobre el mayor involucramiento paterno.

Asimismo, la coincidencia de los seis meses establecidos como límite para el medio horario con los meses recomendados por las normas sanitarias nacionales de lactancia materna exclusiva como alimento de los bebés aparece como un factor que limita aun más las posibilidades de que los padres sean quienes usen este permiso al menos por algunos meses. En un contexto de representaciones sociales maternalistas del cuidado para el primer año de vida y de fuerte promoción de la lactancia materna exclusiva, se requerían

mayores esfuerzos desde el diseño de la ley para incidir efectivamente en un mayor uso por parte de los varones. Es así que el uso compartido del medio horario de alguna manera se ve desalentado por una contradicción que la política pública estatal promueve, dado que por un lado las mujeres son mandatadas a alimentar a sus bebés a través de la lactancia de manera exclusiva hasta los seis meses y, por otro, tienen la posibilidad de compartir con los varones el uso del medio horario durante esos mismos seis meses. Esta contradicción fue señalada por Batthyány, Genta y Perrotta (2015b) y también identificada para Chile por Lupica (2015) como uno de los factores que explicaban el uso mínimo por parte de los varones de las licencias parentales. Los datos de uso refuerzan esta debilidad en tanto la posibilidad de continuar con la lactancia materna es la razón principal para que los padres no hagan uso del medio horario, señalada por el 72,1 %. Así, la lactancia conspira contra un uso compartido del instrumento, aspecto que será desarrollado con mayor profundidad en el capítulo de conclusiones. El diseño de los sistemas de permisos parentales debió haber considerado la asignación social de responsabilidades de cuidado sobre las mujeres, basada en discursos expertos sobre el cuidado, como el discurso médico y las normas sanitarias. Estas dimensiones son claves de atender para diseñar medidas efectivas de promoción del involucramiento paterno.

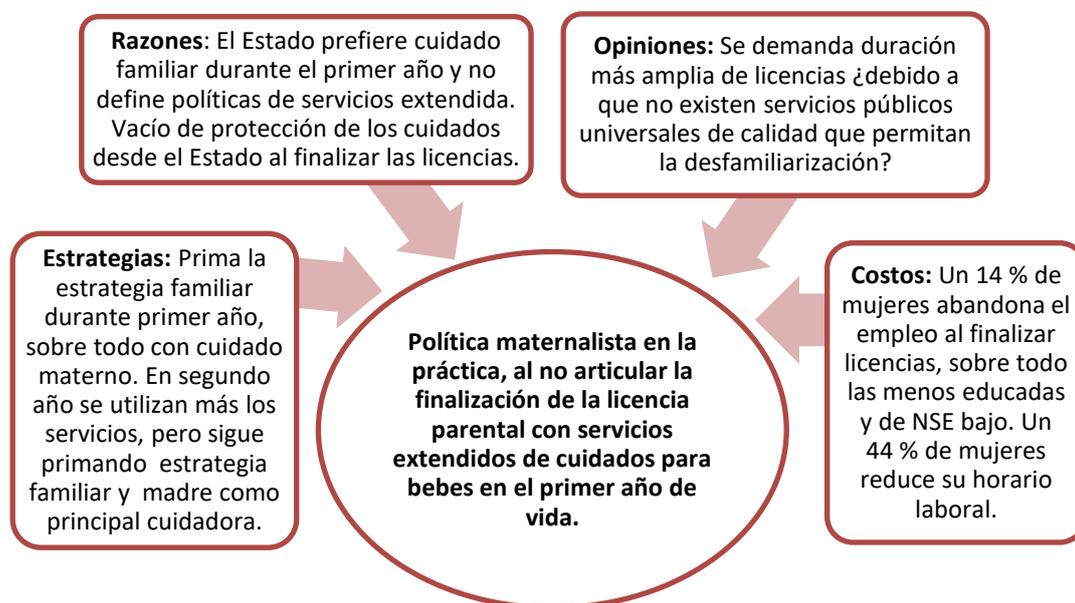
Figura 7.
Primera debilidad de las nuevas licencias aprobadas por la Ley n.º 19.161 desde la perspectiva de género



Fuente: elaboración propia

Por otra parte, como se ha señalado, la desarticulación entre la finalización de las licencias y los servicios disponibles para la población es una debilidad a remarcar del sistema uruguayo, que implica que desde los seis meses y hasta los dos años de vida del bebé el Estado parece no identificar necesidades de cuidado para la mayor parte de la población, por lo que focaliza sus propuestas en los sectores socioeconómicos más vulnerables. Siguiendo a Tronto (1993), las necesidades identificadas por las políticas públicas (*caring about*) serían las de los bebés recién nacidos hasta los de seis meses de edad a través de las licencias parentales, y luego se produciría un vacío en esta identificación. Sin embargo, como bien señala Hochschild (2003) al describir el modelo posmoderno, a pesar de que las políticas públicas no identifiquen las necesidades de cuidados, están igualmente presentes y alguien carga con la tensión de poder o no poder cubrirlas. Con esta no identificación desde el Estado de las necesidades de cuidado en esa etapa se minimiza el valor de los cuidados y se invisibiliza a quienes los proveen, que son fundamentalmente las mujeres de las familias.

*Figura 8.
Segunda debilidad de las nuevas licencias aprobadas por la Ley n.º 19.161 desde la perspectiva de género*

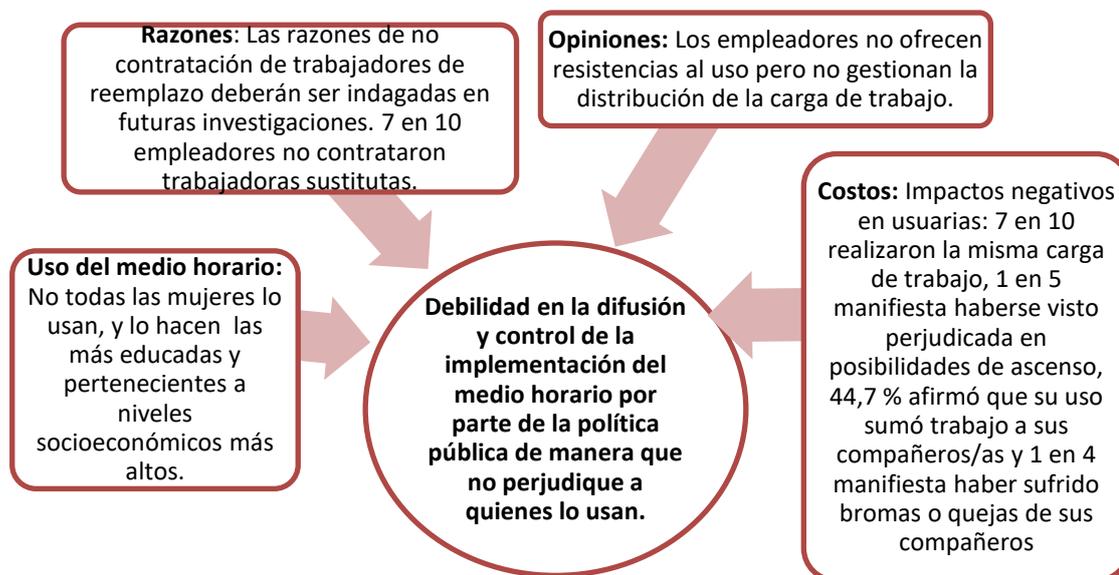


Fuente: elaboración propia

Otra debilidad a señalar es que esta política no se acompañó con un fuerte trabajo de difusión y control de la normativa en el sector empleador. La encuesta indica que si bien se observa poca resistencia de los jefes y jefas para que las mujeres hagan uso del medio

horario, se evidencian impactos negativos en las mujeres usuarias o en sus compañeros, al sobrecargarlos de trabajo. Esto demuestra la ausencia de una gestión activa de las empresas en la gestión de la distribución de la carga de trabajo ante el medio horario a pesar de que existen instrumentos que facilitan la contratación de trabajadores de reemplazo. La pérdida de ingresos, las quejas o bromas de sus compañeros y el corte en la carrera profesional son mencionados por aproximadamente un cuarto de las mujeres usuarias de la licencia parental, mientras que siete de cada diez usuarias manifiestan que su carga de trabajo siguió siendo la misma. Vinculado a ello, solo el 31,7 % de las mujeres responden que el uso del medio horario implicó que la empresa/organización contratara a otra persona durante ese período. Estos hallazgos dan cuenta de la necesidad de que el derecho formal se acompañe de acciones por parte de los organismos de contralor y de promoción del derecho al cuidado de prevención de los efectos laborales negativos para quienes usan el medio horario, controlando entre otras cosas cómo es distribuida la carga de trabajo durante este período. Las razones de no contratación de trabajadores de reemplazo deberían ser exploradas con los empleadores/as en futuras investigaciones.

*Figura 9.
Tercera debilidad de las nuevas licencias aprobadas por la Ley n.º 19.161 desde la perspectiva de género*



Fuente: elaboración propia

Como cierre de este capítulo debe destacarse que la política pública de cuidados tiene gran potencial para impactar en las transformaciones de la división sexual del trabajo. A

pesar del bajo uso por parte de los varones del medio horario, se observa un contexto favorable en la población trabajadora respecto a la implementación de medidas que amplíen la participación de los padres en el cuidado, dado que esta población considera que son positivas y útiles para incidir en un involucramiento de los varones en el desempeño de las tareas de cuidado. Se evidencia un acuerdo extendido con la posibilidad de que los padres varones hagan uso de esta licencia parental, pero una clara contradicción entre el discurso y las prácticas: mientras nueve de cada diez personas acuerdan con esta innovación, menos del 3 % de los usuarios del medio horario son varones.

Este acuerdo mayoritario presente en la población usuaria con que los padres hagan uso del medio horario debería alentar a la política pública a incorporar medidas de reducción horaria para los padres varones y esperar un elevado uso, siempre y cuando se trate de un tiempo exclusivo para estos (tal cual sucede con la licencia por paternidad). El tiempo exclusivo para padres no debería imponerse de manera obligatoria durante el período de lactancia ni imposibilitar a la madre su uso simultáneo del permiso. Este tiempo debería ser independiente del uso del permiso que haga la madre y la decisión sobre en qué momento del primer año de vida usarlo debería quedar a criterio de las familias. Por otra parte, los antecedentes muestran que para que el padre se involucre efectiva y significativamente en el cuidado, es decir, desarrollando el rol cuidador subjetivamente y no solo asistiendo a la madre en la tarea, este tiempo debe ser de al menos dos meses.

Se entiende que el instrumento actual de medio horario debe ser modificado para que la política impacte en la generación de transformaciones para facilitar así que esas expectativas y representaciones favorables se traduzcan en prácticas concretas y contagien a los colectivos menos cercanos con la idea de la presencia paterna en los cuidados. Deberán generarse tiempos exclusivos de uso de los padres, así como difundir los beneficios que reporte el uso que estos hagan del tiempo dedicado a los cuidados, tanto para los niños como para las mujeres, a partir de un ejercicio de la corresponsabilidad de género en los cuidados.

7. CONCLUSIONES

La presente tesis doctoral se propuso como objetivo general aportar conocimiento sobre las licencias parentales en Uruguay a través del análisis de sus características y del grado en que promueven la corresponsabilidad de género en los cuidados y la corresponsabilidad social, es decir, su distribución entre Estado, familias, mercado y comunidad, en el marco del diseño e implementación de la nueva política nacional de cuidados. Partiendo de los estudios de género y cuidados, particularmente de aquellos que analizan los impactos de las políticas de cuidados en las relaciones de género, se enfocó en las licencias parentales a partir de los cambios introducidos en la Ley n.º 19.161 de 2013, que protege el derecho al cuidado tanto de los padres y las madres trabajadores/as como de los bebés. Se centró especialmente en indagar sobre el uso y las barreras al uso de la nueva licencia parental (medio horario por cuidados), ya que, a pesar de poder ser usada por los padres, desde su implementación su uso ha sido principalmente femenino.

En primer lugar, esta tesis debe enmarcarse dentro de un proceso de acumulación teórica y empírica del grupo de investigación del cual la autora forma parte. El Grupo Sociología de Género del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República cuenta con más de veinte años de producción sistemática sobre distintas dimensiones del cuidado, su distribución dentro de los hogares y a nivel social, sus representaciones sociales, las estrategias del cuidado, los cambios en las percepciones y prácticas en distintas generaciones así como una línea específica sobre los impactos de las políticas de cuidados en la igualdad de género. Las producciones de este grupo de investigación, en varias de las cuales la autora de esta tesis ha participado directamente como investigadora, han contribuido formidablemente con la elaboración de este trabajo. Tanto es así que una de sus bases empíricas centrales, la Encuesta de Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado, implementada por este grupo, ha nutrido con sustantivos aportes la elaboración de esta tesis. En este marco, la presente tesis se propuso contribuir desde el caso uruguayo con un campo de investigación prolífero en los últimos años, que se encuentra en pleno desarrollo, como el debate en torno a las licencias parentales, el involucramiento de los varones en su uso y sus posibles impactos en las relaciones de género.

Para ordenar las conclusiones de la tesis mencionaremos los principales posicionamientos teóricos en relación con el género, los cuidados y las políticas de cuidados, a partir de los cuales se organizarán los hallazgos.

En primer lugar, debemos señalar que la posición respecto a la categoría *género* de esta tesis es que sigue estando vigente para explicar las desigualdades entre varones y mujeres. Bajo este supuesto, nuestra postura destaca la materialidad de las actuales desigualdades socioeconómicas entre varones y mujeres, en relación con las posiciones en el mercado laboral, en la percepción de ingresos y en el tipo de trabajo (remunerado o no remunerado) que principalmente realizan unas y otros. Esta posición desventajosa de las mujeres en las sociedades deriva de una estructura social generizada, con elementos que son invariantes y que se mantienen a lo largo del tiempo transformándose con lentitud (De Barbieri, 1996) y que no dependen de las actuaciones o subjetividades individuales.

Asimismo, postulamos que el papel de las mujeres en la reproducción social es la base material sobre la cual se sustentan las desigualdades de género y sobre todo las vinculadas a la desigual distribución del trabajo de cuidados. Los cuerpos sexuados y las interpretaciones culturales sobre ellos tienen gran peso para explicar ese lugar de desventaja de las mujeres. La posibilidad que ofrecen los cuerpos de las mujeres de producir y alimentar otros cuerpos proporciona una base objetiva (y no solo discursiva) que sirve como argumento para el mantenimiento de la división sexual del trabajo (De Barbieri, 1996; Alcoff, 2012).

Esta base material, vinculada a los distintos roles reproductivos de varones y mujeres, requiere de un reconocimiento desde las políticas que promueven la articulación de los cuidados con el empleo, como las políticas de licencias, no para ensalzar una esencia femenina innata y más proclive al buen cuidado, sino para que sus particularidades biológicas y los procesos corporales y psíquicos asociados al embarazo, parto y lactancia sean contemplados de forma que no impliquen desigualdades ni perjuicios en la protección al empleo. En este caso brindando tiempos suficientes para la recuperación necesaria luego del parto y para el aprendizaje del trabajo de la lactancia si se opta por esta forma de alimentación.

En las políticas de licencias parentales estas diferencias biológicas se vuelven decisivas y por eso exigen mayores esfuerzos desde la política pública a la hora de pretender cambiar representaciones culturales y prácticas de cuidado para promover el involucramiento masculino. El reconocimiento implica también tomar acciones respecto a

la gran influencia que tiene esta diferencia biológica en los imaginarios colectivos y en los mandatos culturales, e implementar por tanto mecanismos para contrarrestarlos, sin actuar como si no existieran y dejando a libre voluntad de las parejas el uso de la licencia parental, sino partiendo de un reconocimiento de este orden y cultura de género (Pfau Effinger, 1998; Hochschild, 2003) vigentes para que las normativas los consideren y busquen transformarlos.

Nuestro tercer postulado es el reconocimiento de que el género también es una categoría binaria cultural valorativa (Fraser, 1997) y que, por lo tanto, existe una mayor responsabilización moral de las mujeres en los cuidados y sobre todo en el mandato de la lactancia durante los primeros meses. Las responsabilidades morales del cuidado (Doucet, 2017) son identificadas como la principal dificultad para compartir los cuidados con los varones en esta etapa. Mientras estos han asumido responsabilidades emocionales o comunitarias de cuidado, interpretando las necesidades de los niños y vinculándose con los servicios de cuidados, han incorporado más lentamente las responsabilidades morales, primando la madre como la cuidadora principal aún en las sociedades con sistemas de licencias transformativos de las relaciones de género en el cuidado.

El cuarto posicionamiento teórico que queremos traer a estas conclusiones es la importancia de la materialidad como dimensión central de los cuidados. Esto implica reconocer que el cuidado es un trabajo y que, por ende, es a partir de la experiencia de su diario desempeño que se aprende y se incorpora como parte de una identidad cuidadora. A partir de su realización cotidiana es posible que quienes lo desempeñen logren transformar las formas en cómo lo perciben y en cómo se perciben frente a esta tarea. En este sentido, que los varones cuiden a sus bebés durante la jornada laboral de las madres implica transformar un aspecto central de los nudos que atan a las mujeres al cuidado: la adjudicación moral a este trabajo. Solo por medio de la experiencia concreta de cuidar será posible que los varones integren esta dimensión a sus vidas cotidianas, comprendan las exigencias de este duro trabajo y tengan vidas más parecidas a las de las mujeres, en las que cuiden y trabajen (Fraser, 1997). Realizar directamente el trabajo material de los cuidados puede desarrollar una subjetividad cuidadora e incorporar su dimensión moral. En este sentido, coincidimos con Tronto (2003) cuando afirma que desarrollar una ética del cuidado exige haber pasado por la experiencia moral de ocuparse de los demás. Esto permite desarrollar las responsabilidades morales en lo subjetivo e individual y en lo

social, en la medida en que estos padres conforman una masa crítica que normaliza en la sociedad que sean ellos los cuidadores primarios mientras sus parejas retornan al empleo.

Finamente, como quinto posicionamiento teórico desde el cual partimos y que importa retomar en este apartado final, es que el aspecto formal de los sistemas de licencias no es el único que debe analizarse, sino que debe tenerse en cuenta que las mujeres y los varones toman decisiones sobre el cuidado en un marco social complejo que abarca factores culturales (cultura del cuidado), institucionales (infraestructura del cuidado), socioestructurales y económicos (división sexual del trabajo, posicionamientos de las mujeres y los varones en el mercado laboral y su nivel de ingresos), además de la forma en la que estos interactúan. De esta forma, las prácticas sociales predominantes de los varones y mujeres en la gestión del cuidado infantil se ven influidas por los modelos familiares culturales dominantes en la sociedad y por opciones y restricciones en el contexto de las políticas públicas, así como por factores económicos y sociales que impiden la realización de sus orientaciones culturales (Pfau-Effinger, 1998).

Considerando estos elementos teóricos es que desarrollaremos las principales conclusiones a partir de los distintos objetivos específicos de la tesis. En primer lugar, la tesis se propuso la elaboración de una tipología de los sistemas de licencias parentales, sobre la base de las experiencias europeas y latinoamericanas en relación con su promoción e impacto en el involucramiento paterno en los cuidados para poder ubicar en este marco analítico al sistema uruguayo e identificar posibles cambios a sugerir a la política pública para una mayor eficacia en la promoción de relaciones de género más igualitarias.

Se analizaron las tendencias internacionales y regionales sobre los tres tipos de licencias (maternidad, paternidad y parentales). De esta sistematización se pueden plantear varias apreciaciones considerando nuestras posiciones teóricas sobre la centralidad de la materialidad en los cuidados y sobre el rol clave que tiene el papel diferenciado en la reproducción biológica en la asignación de mayores responsabilidades morales del cuidado asociadas a las madres.

Como se ha señalado, tanto las tendencias internacionales como las regionales sobre las licencias parentales dan cuenta de una consolidación del derecho de las madres a contar con tiempos específicos de licencia que en su gran mayoría se denominan *licencia por maternidad*, aunque en algunos países comienzan a ser denominados *licencias por nacimiento* o *por cuidados de uso exclusivo de las madres*. Por lo general, las madres

tienen más tiempos definidos como exclusivos que los padres y sus licencias suelen ser remuneradas y costeadas mayoritariamente por sistemas de seguridad estatales. Al respecto, parecería que la OIT ha puesto más énfasis en proteger a las mujeres frente a la maternidad, regulando sus tiempos y las características de las licencias, que en la promoción de los mismos derechos para los padres y en la redistribución del trabajo de cuidados, así como en la asunción de los cuidados como asunto de responsabilidad de los mercados laborales. Por lo tanto, se observa una jerarquización del cuidado directo materno durante los primeros meses y, por ende, una sobredimensión de su rol reproductivo, así como un desbalance respecto a los tiempos destinados a los padres que indica que su presencia en el cuidado directo (material) no es tan importante.

El derecho de los padres al cuidado, garantizado a través de tiempos de licencias por paternidad, está menos consolidado en el mundo, ya que más de la mitad de los países estudiados no cuentan con estos instrumentos, aunque la tendencia indica que esta proporción tiende a disminuir. En la mayoría de los casos, las licencias por paternidad son remuneradas, pero suelen ser costeadas por los empleadores, es decir, sin que el Estado las asuma dentro de su sistema de seguridad social. En cuanto a su duración, lo más frecuente es que no superen las dos semanas y que además que su uso sea voluntario. La región se encuentra rezagada, ya que el 61 % no cuenta con licencias por paternidad y que hay diferencias sustantivas entre la duración de las licencias para madres y para padres. La mayoría de los países solo cuenta con licencias por maternidad y ningún país ha adoptado medidas para cambiar su nombre hacia licencias por nacimiento o cuidados. Cuando cuentan con licencia por paternidad estas son remuneradas pero principalmente financiadas por el empleador y no por la seguridad social, siguiendo la tendencia internacional. Uruguay muestra una característica de avanzada en este punto, dado que si bien los tres días que ya existían antes de la reforma de 2013 son costeados por el empleador, los diez días que agrega la nueva normativa se asumen desde la seguridad social y no generan costos para los empleadores. La duración de las licencias no supera las dos semanas, con lo cual Uruguay se posiciona dentro de los países con mayor duración de este tipo de licencias (trece días calendario).

Las licencias parentales son menos frecuentes, ya que 61 % de los países no cuenta con estos instrumentos y la tendencia mundial es a períodos más extensos que las licencias por maternidad, aunque la remuneración suele ser inferior o nula. Este tipo de instrumentos está más desarrollado en las economías desarrolladas: en Europa, por ejemplo, es muy

frecuente a partir de regulaciones de la UE. Sin embargo, la existencia de incentivos para promover el uso paterno de estos períodos no está extendida y suelen ser usados en consecuencia mayoritariamente por mujeres. En la región latinoamericana estas licencias son muy poco frecuentes, a pesar de que se destaca nuevamente el caso de Uruguay junto con Chile y Cuba. Estas licencias, que amplían el derecho de los padres a cuidar a partir del nacimiento, no han sido demandadas activamente por los varones (Pautassi, 2016), sino que su impulso provino de los movimientos de mujeres y de la institucionalidad de género nacional y regional, con argumentos generados desde la academia y canalizados a través de partidos políticos programáticos (Aguirre *et al.*, 2014; Blofield y Touchton, 2020; Martínez y Fernández, 2020). Por su parte, las paternidades movilizadas en la región postulan un interés antifeminista que busca mejorar su estatus legal en materia de tenencia física de hijos/as u obligaciones alimentarias (Martínez y Fernández, 2020).

Una preocupación característica de esta región es que el derecho a los tiempos para el cuidado se asocia con el trabajo formal, mayoritariamente asalariado, lo que lo restringe para un gran contingente de trabajadores/as en una región con elevados niveles de informalidad. Algunos países, entre los que se destaca Uruguay, han avanzado en garantizar el derecho a licencias maternales a trabajadoras domésticas, temporales y no asalariadas, y en el caso de Uruguay, además, la informalidad es sustantivamente menor al promedio regional. Esta preocupación va en línea con nuestra postura acerca de que el ejercicio del derecho al cuidado y la articulación con el empleo depende de la situación socioeconómica de mujeres y varones y de sus inserciones laborales. También apoya la idea de que se requiere ir más allá de los aspectos formales de las políticas de licencias y considerar su uso efectivo y, en consecuencia, el alcance del ejercicio del derecho al cuidado en la población.

Para la elaboración de la tipología de sistemas de licencias hemos adoptado el marco analítico de Fraser, quien distingue entre las políticas de género afirmativas y transformativas. Las primeras son aquellas que buscan corregir los resultados inequitativos de las relaciones de género sin afectar el marco general que los origina, es decir, la división sexual del trabajo, mientras que las políticas transformativas se proponen corregir estos resultados mediante la reestructuración de este marco. Esta distinción permite diferenciar los sistemas de licencias que acentúan en el rol materno y lo jerarquizan (anteponiendo su rol biológico) de los sistemas que buscan socavar las implicancias de esta diferencia sexual, aun reconociendo tiempos exclusivos para las madres acordes a su recuperación del

parto, pero orientando valorativamente a los padres a que puedan aprender desde el primer día a ser cuidadores primarios.

De acuerdo a este marco, la tipología de sistemas de licencias presenta aportes pertinentes en relación con los elementos teóricos que hemos destacado. En el grupo de sistemas transformativos de las relaciones de género en el cuidado, la mayoría de los países no denominan el tiempo para las madres como licencia *maternal*, sino que definen semanas de uso exclusivo de la madre después del nacimiento (entre dos y ocho). En otros dos casos las licencias maternales no exceden el piso maternalista (Blofield y Martínez Franzoni, 2014a), es decir que en estos sistemas no hay una jerarquización del rol reproductivo de las mujeres que justifique que cuenten con mayores tiempos para el cuidado. Los tiempos para los padres están etiquetados como tales y no difieren demasiado de los tiempos de las madres. Se observa por lo tanto un explícito reconocimiento a la responsabilidad compartida sin jerarquizar el cuidado materno y admitiendo que los padres pueden ser también cuidadores primarios. Además, estos sistemas reconocen los mandatos morales del cuidado presentes en la sociedad y definen en consecuencia incentivos para el cuidado paterno a través de cuotas para padres o de más tiempo remunerado si estos usan un parte de la licencia paternal, o cuentan con licencias por paternidad generosas (entre nueve y dieciséis semanas) como derechos individuales e intransferibles. Estos tiempos se remuneran a un alto nivel (entre 67 % y 100 %) y se financian a través de sistemas de seguridad social nacionales.

En definitiva, se trata de sistemas transformativos fundamentalmente porque a partir de estas características han logrado cambiar los comportamientos de los varones, consolidando una masa crítica de padres que usan sus tiempos de licencias para dejar de ser una excepción (entre 31 % y 90 %) y porque estos padres han demostrado internalizar el rol de cuidadores, con sus propias rutinas, sin depender de las madres, han asumido además otras tareas domésticas y han comprendido profundamente las implicancias del trabajo de cuidados.

Por otra parte, estos sistemas, que colocan el rol cuidador de varones y mujeres a la par, contribuyen a la consolidación del cuidado como un derecho y como una obligación que debe ser parte del estatuto de ciudadanía (Lamas, 2016). Esto es así porque regulan de manera más enfática esta obligación de los padres que el autorizar simplemente el ejercicio del derecho. Esta obligación se robustece cuando se normaliza en la sociedad y en los ámbitos laborales el uso de estas licencias por parte de los padres trabajadores y se

convierte por ende en aquello esperable. De esta forma, estos sistemas tienen un impacto en la reestructura de la organización laboral al incluir los cuidados como función esencial a ser desempeñada por los y las trabajadores/as y al reconocer a los varones como igualmente responsables del cuidado. Al decir de Tronto (1993), a medida que estos comportamientos se repiten en la sociedad, se fortalece la confiabilidad de esta forma de cuidar hasta convertirse una forma confiable (*caring with*), lo que hace que se generen condiciones materiales y simbólicas para el desempeño de esta función. Es por estas razones que, a pesar de que nuestra tipología consideraba varias dimensiones, le hemos dado mayor peso al tiempo que los sistemas definen como de uso exclusivo de los padres, es decir, intransferible y bien remunerado, seguida del impacto que han logrado en el uso paterno de estos permisos.

En el grupo de sistemas afirmativos con incentivos simbólicos para el uso paterno, los tiempos de licencias para las madres son maternalistas y establecen importantes brechas temporales respecto al tiempo de los padres bien remunerado. Los tiempos etiquetados como bien remunerados para los padres no exceden las dos semanas, por lo que jerarquizan el cuidado materno y su rol reproductivo como el más importante a ser protegido durante estos meses. Si bien definen incentivos para un mayor tiempo de licencia remunerada si el padre usa algún tiempo de la licencia parental con tiempos individuales e intransferibles, la remuneración es muy baja y explica en gran medida el bajo uso paterno de los tiempos de licencia parental para padres, que oscila entre un 6 % y un 22 %.

En el grupo de sistemas afirmativos sin incentivo para el uso paterno, donde se ubica Uruguay, se establecen tiempos significativamente más largos para las madres, denominados licencias de maternidad, que los etiquetados para los padres. Los tiempos definidos para los padres varían entre la inexistencia del derecho hasta las dos semanas de licencia por paternidad. No se definen incentivos para el cuidado paterno y eso los define como sistemas neutrales al género que no reconocen las mayores responsabilidades morales asignadas a las mujeres en el cuidado en estos meses. Las licencias parentales son derechos familiares transferibles incluso en algunos casos son derechos de las madres que conceden a los padres. Se trata de sistemas con alta remuneración y, en general, con presencia estatal en la financiación.

Son afirmativos porque no logran transformar los comportamientos de los varones y porque no permiten que estos, en una proporción considerable, experimenten el cuidado como principal actividad diaria que impacte en su identidad cuidadora. Las licencias

transferibles alcanzan muy bajo uso de los padres (entre 0,2 % y 2 %) y las licencias por paternidad tienen un alto uso pero no superan las dos semanas (y se toman generalmente junto con la madre). Sus escasos logros en el uso por parte de los padres de los tiempos de licencia parental demuestran que no basta solo con permitir el uso y con reconocer a los padres como potenciales cuidadores, por más relevancia simbólica que esto tenga, sino que es necesaria cierta materialidad, dada por ejemplo por el tiempo exclusivo destinado para que los varones queden a cargo del cuidado. Esto permite que este trabajo se concrete día a día en el cuerpo de los varones, logrando que vivan ese tiempo de cuidados de los bebés como su principal actividad del día (y no como una tarea rápida que puede combinarse con otras tareas más importantes). Por eso resulta clave nuevamente destacar aquí el componente material de la definición de cuidados de la que parte esta tesis, porque las transformaciones en las paternidades involucradas y comprometidas se logran cuando los varones vivencian y comprenden que este trabajo demanda corporalmente un importante esfuerzo físico y mental diario. Los relatos de los padres en los sistemas transformativos que quedan a cargo del cuidado durante al menos dos meses adquieren estos significados en tanto ellos dejan de percibir al trabajo de cuidados como un tiempo romántico con los bebés o como *turistas* en su propia casa.

En ambos sistemas afirmativos puede observarse que los incentivos a través del establecimiento de un tiempo etiquetado de uso exclusivo para padres o de bonificaciones en tiempo cuando el padre hace uso no son suficientes para lograr un impacto en el uso paterno, sino que se requiere una alta remuneración de estos tiempos. Y, a la inversa, la alta remuneración de los tiempos que los padres podrían usar no es suficiente si no se la acompaña de etiquetados específicos que los orienten valorativamente a usarlos. Así, observamos que los sistemas logran ser transformativos cuando la normativa asegura la dimensión material, es decir, la alta remuneración para los tiempos paternos para el cuidado, y se la acompaña con la dimensión moral, incluyendo orientaciones valorativas acerca del comportamiento paterno que el Estado legitima y espera.

Finalmente, los sistemas tradicionales son los que más enfatizan en la jerarquización del rol materno en los cuidados y ni siquiera se esfuerzan en promover el involucramiento paterno a través de sus regulaciones. Establecen tiempos únicamente para las madres o una importante diferencia entre este tiempo y el tiempo para los padres. Estos sistemas no cuentan con licencias parentales, por lo que ni siquiera simbólicamente hay una búsqueda de orientar los comportamientos de madres y padres hacia el cuidado compartido. De esta

forma se sustentan en los roles reproductivos para sostener la tradicional división sexual del trabajo en los cuidados.

Un aporte de esta tipología es que permite agrupar países de Europa y América Latina, lo cual no se ha desarrollado hasta el momento, y que evidencia que las características de los sistemas de bienestar no necesariamente se condicen con los tipos de sistemas de licencias. Sin embargo, en el grupo más avanzado se aprecia que la mayoría de los países son nórdicos, es decir, con tradición socialdemócrata y donde la igualdad social y de género han sido valores promovidos desde las políticas públicas desde hace varias décadas. Pero aquí se agregan dos países del sur de Europa cuyos sistemas de bienestar han sido catalogados como rudimentarios y familiaristas y que sin embargo aparecen como más avanzados en relación con sus políticas de licencias que Dinamarca, también socialdemócrata, debido al tiempo destinado a los padres y etiquetado como tal (España) o a que han introducido incentivos eficaces para transformar el comportamiento paterno (Portugal).

Respecto a los países latinoamericanos, hemos escogido a aquellos destacados por su protección estatal en la provisión del bienestar, aun con matices, los que, sin embargo, aparecen en el tercer y cuarto grupo respecto a sus contribuciones a las transformaciones en los roles de género en los cuidados. Esto habla del rezago de la región en la materia, en comparación con los países europeos. Sin embargo, Uruguay, Chile y Cuba están en el mismo grupo que Dinamarca y en mejor situación que Suiza, aspecto que merece ser destacado y que responde a ciertas configuraciones y sinergias entre los partidos de gobierno y los movimientos de mujeres (sociales, académicos y estatales).

Un segundo objetivo específico de esta tesis establecía la cuantificación del uso de las licencias parentales de los trabajadores y trabajadoras en Uruguay de acuerdo a variables sociodemográficas, razones de uso, valoraciones de los padres y madres trabajadores/as sobre estas licencias e impactos en el empleo e ingresos. El tercero, por su parte, buscó indagar en los elementos que lo favorecen así como en las barreras que impiden un mayor uso por parte de los varones de la licencia parental. Entre las preguntas a responder se incluían el uso de los tres tipos de licencias y la influencia del género y la posición social de los/as trabajadores/as en dicho uso. Esto, porque, como hemos señalado, nuestros postulados partían de que los posicionamientos socioeconómicos de varones y mujeres y sus inserciones laborales influyen en los usos de las licencias.

La licencia maternal tiene un uso prácticamente universal y los varones se han apropiado de su licencia por paternidad de manera sustantiva si se considera la evolución del uso desde su aprobación, la cual aumentó en pocos años un 80 %. Sin embargo, los datos de la encuesta muestran que aún persiste un 17 % de varones que no hacen uso de este derecho, aquellos que pertenecen a los sectores de menores recursos educativos y socioeconómicos, lo que constata nuestras posturas de partida. Con relación a la licencia parental, su uso es prácticamente femenino y aproximadamente un 30 % de las madres no la usa. Como se esperaba, la inserción laboral incide en este uso, para el que se observan barreras de diversa índole. Las mujeres con personal a cargo, las que trabajan en microempresas y en empresas masculinizadas o en sectores masculinizados como el agropecuario y la construcción encuentran más barreras para el uso, así como aquellas con ocupaciones elementales y las que viven fuera de Montevideo. Las razones señaladas por estas mujeres refieren a incompatibilidades laborales o a contar con ayuda de abuelos/as para el cuidado de sus hijos/as. Como hemos señalado, las razones de no uso de los varones se vinculan a la lactancia y a la preferencia por el cuidado directo de las madres.

Otra pregunta refería a las valoraciones de la población acerca de estas licencias. En este caso, se constata una valoración negativa sobre la duración de la licencia por maternidad, que es compartida por toda la población de trabajadores/as, lo cual marca una tensión entre la política y las expectativas de la población. La población trabajadora tendería a ser más maternalista que la política de licencias, lo cual debe matizarse si se consideran los escasos servicios públicos para bebés que cubran la jornada total o parcial al finalizar la licencia maternal, que puede incidir en dicha disconformidad con la duración actual de la licencia maternal. Con relación a la licencia paterna y al medio horario, también hay demanda de mayor duración, pero la tendencia no es tan clara, ya que los sectores socioeconómicos más bajos y los varones no comparten estas opiniones en forma tan contundente como en el caso de la licencia por maternidad. Desde el discurso hay un fuerte respaldo a los tiempos de cuidados que la ley otorga a los varones, se considera que son útiles y que permiten que estos se involucren en los cuidados. Sin embargo, siete de cada diez personas considera que la licencia parental es sobre todo para las mujeres, por lo que esta licencia está asociada a una extensión de la licencia por maternidad. Entendemos que la razón fundamental para esta asociación radica en la coincidencia de esta con los meses de lactancia materna que se recomiendan como alimento exclusivo.

Vinculado a esto, la tesis se preguntaba sobre las razones del uso prácticamente femenino de la licencia parental y las barreras para el uso paterno. Como adelantamos, la principal barrera identificada es la conjunción del período disponible para que los padres hagan uso de la licencia parental con promoción de la lactancia materna a demanda y como alimento exclusivo del bebé. En esta barrera se conjugan dos elementos teóricos señalados: por un lado, la materialidad del cuidado, es decir, la necesidad de la presencia materna y del gran esfuerzo mental y físico y de disposición permanente que conlleva la lactancia para las mujeres, lo cual hace que prefieran reducir las horas fuera del hogar y tomar la licencia parental. Por otro lado, se evidencia el rol diferenciado de las mujeres en la reproducción respecto su capacidad de amamantar. Además, se agrega el elemento moral que se le adjudica al acto de amamantar, que, como se ha demostrado, es una construcción social que ha logrado imponerse a lo largo de los varios siglos como un mandato ineludible para las mujeres junto con argumentos demográficos, económicos, psicológicos y sanitarios (Badinter, 1981; Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

Esta mayor responsabilidad moral en los cuidados asociada a las mujeres (Doucet, 2017) muy vinculada a su disposición a amamantar durante los primeros meses lleva a que sean las mujeres quienes usen la licencia parental de la licencia parental de medio horario, dado que el 95 % de las mujeres la usó para continuar con la lactancia materna y el 72,1 % de los varones no la usó por coincidir con el período de lactancia.

Es interesante resaltar que esta capacidad de amamantar no solo se vincula a la acción efectiva sino a la posibilidad, es decir que los mandatos morales no tienen que ver con la efectiva concreción de estos roles reproductivos, sino con la potencialidad de las mujeres de embarazarse, parir y amamantar, independientemente de las condiciones reales de su capacidad para hacerlo (Alcoff, 2012). De acuerdo a la Encuesta Nacional sobre el Estado Nutricional, Prácticas de Alimentación y Anemia (MSP, MIDES, Ruandi y Unicef, 2011), el 35,6 % de los bebés uruguayos recibe lactancia materna exclusiva hasta los seis meses. Por lo tanto, se observa que no necesariamente la alta proporción de varones que indica que es la lactancia la razón por la cual no hace uso del medio horario se traduce en la efectividad de esta práctica. Con ello queda evidenciado el peso que tiene la potencialidad de las mujeres para llevar a cabo esta función en la definición del uso del medio horario y, en consecuencia, en la mayor responsabilidad en los cuidados del recién nacido. En este sentido, los mandatos culturales y morales acerca del cuidado, contruidos a partir de este rol diferenciado de las mujeres en la reproducción biológica, son tan

potentes que impiden avanzar en los cambios deseados hacia el cuidado compartido independientemente de si en la práctica esa diferencia biológica juega un rol decisivo, es decir, si se concreta el mandato de la lactancia.

Esta barrera vinculada a la lactancia puede ser también analizada a la luz del marco analítico de Carol Thomas (1993) y las distintas dimensiones de su definición de cuidados. La primera dimensión refiere a la *identidad social o características sociales de la persona cuidadora*. Al vincularlo al uso de la licencia parental, si analizamos la identidad social de quien le presta cuidados a los bebés menores de seis meses, podemos observar con claridad el fuerte peso que tiene para las mujeres la identidad materna y en ella la lactancia durante esta etapa. Ser madre en los primeros meses luego del parto está fuertemente asociado a amamantar y a cuidar del bebé durante todo el día. Este es el rol social esperado y mandatado para las madres y es por ello que la lactancia tiene un peso muy importante en la construcción de la identidad social de la cuidadora de un bebé en sus primeros meses.

Una segunda dimensión aportada por Thomas (1993) refiere a la *identidad social de las personas receptoras de cuidados*. Se trata de las características sociales de quienes reciben cuidados, que se definen en la mayoría de los casos en relación con la pertenencia a un grupo de edad o a un grupo social, donde la variable más significativa es la situación de dependencia, que se constituye en el identificador clave en esta dimensión. En este caso, se trata de bebés de entre tres y seis meses que se alimentan idealmente sobre la base de leche materna. Por lo tanto, la identidad social de quien recibe los cuidados durante la licencia parental incide en que sean las mujeres las principales cuidadoras porque son las que pueden amamantar a los bebés.

La tercera dimensión de los cuidados en el modelo de Thomas (1993) refiere al *carácter de las relaciones interpersonales entre la persona cuidadora y la receptora de cuidados*, es decir, cuáles son los lazos o vínculos que las unen y sus grados de familiaridad y de obligación personales. Si se asocia esto al momento del cuidado entre las madres y los bebés menores de seis meses, está claro que la obligación moral de la lactancia resulta un distintivo exclusivo de las mujeres, que no tienen otros posibles cuidadores reemplazantes y que, por ende, ofrece un argumento potente para la obligación de reforzar el lazo entre madre e hijo. Cuando los documentos oficiales del SNIC mencionan, o dejan claro por omisión, que el cuidado institucional no será promovido para menores de un año, podemos percibir detrás una orientación valorativa que prefiere el cuidado domiciliario y que concuerda con las normas sanitarias sobre la lactancia,

asignando la responsabilidad moral del cuidado directo a las mujeres. De hecho, estas recomendaciones surgieron de los discursos médicos y políticos encargados del diseño del SNIC (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013b).

La cuarta dimensión incluida en el modelo de Thomas (1993) es *la naturaleza de los cuidados*, que refiere a su contenido social primario o a su esencia. En este sentido, la autora propone observar si los cuidados son definidos como una actividad (trabajo, tareas) o como un estado afectivo (emociones), o ambos, y qué aspecto de ellos es el que prima. En este caso, cuando se trata del cuidado de bebés recién nacidos de hasta seis meses, pensamos que la naturaleza o esencia de los cuidados en el imaginario colectivo es el vínculo que establece la madre con el hijo a través de la lactancia, identificada generalmente como expresión del amor de madre. En este caso, amamantar a demanda implica tanto un trabajo material como un estado mental permanente respecto a una total disponibilidad para realizar este trabajo. Como se ha señalado, antecedentes sobre el discurso experto en cuidados en Uruguay señalan que para los médicos pediatras la esencia de los cuidados en esta etapa es la lactancia y la prevención de enfermedades. Si bien otros discursos expertos, como el psicológico-educativo, plantean que la esencia del buen cuidado es el vínculo afectivo (y, por lo tanto, que pueden existir otros cuidadores referentes), estos no son tan influyentes en las familias y en las políticas sociales (Batthyány, Genta y Perrotta, 2013b). Esta disposición material y mental empuja a las mujeres a optar por ser ellas las que reducen sus horas fuera del hogar usando la licencia parental.

La siguiente dimensión refiere al *dominio social en el cual se localiza la relación de cuidados*, es decir, la separación entre el dominio público y el doméstico. Con relación a la lactancia, en los últimos años se ha aprobado normativa que obliga a las empresas a instalar salas de lactancia cuando cuenten con veinte o más mujeres de entre 15 y 49 años, o donde trabajen cincuenta o más empleados (Decreto n.º 234/18) (Uruguay, 2018). No obstante, resulta claro que esta función se sigue concibiendo como un acto privado a realizarse en el ámbito doméstico y que aún no está instalada y naturalizada en la sociedad uruguaya como práctica extendida en el ámbito laboral o público. Por lo tanto, resulta más probable que si las mujeres deciden amamantar a sus bebés durante sus primeros seis meses de vida, opten por ser ellas quienes usen la licencia parental de medio horario, que les garantiza poder llevar a cabo la lactancia en el ámbito privado del hogar.

A partir de estos elementos, es posible identificar a la lactancia como un nudo crítico que explica por qué las mujeres son las principales usuarias del medio horario por cuidados en tanto está fuertemente arraigada a los significados del buen cuidado en los primeros meses de la vida de los niños y porque las mujeres tienen un rol biológico insustituible en ella. Si las mujeres deciden amamantar y alimentar a sus bebés de manera exclusiva a través de la leche materna en los primeros meses, la dedicación física y mental que exige este trabajo demanda un esfuerzo que consume muchas horas del día. Articular este trabajo con las responsabilidades laborales fuera del hogar en una jornada completa requiere un esfuerzo extra de ordeñarse antes y durante la jornada laboral, si es que existen las condiciones para ello. Es así que la posibilidad de reducir el tiempo fuera del hogar para las mujeres que deciden llevar adelante este trabajo es de gran ayuda, ya que probablemente les evite ordeñarse en el ámbito laboral a la vez que reduce el tiempo que la madre no se encuentra disponible para la lactancia a demanda recomendada para los primeros meses. Pero aunque las mujeres decidan no amamantar, o si por distintas razones no les es posible hacerlo, esta función biológica sumada al mandato moral sigue teniendo un fuerte peso frente a la decisión de quién hace uso del medio horario. En este caso, pensamos que la política encuentra una disonancia cultural (Pfau-Effinger, 1998), aunque no se la manifieste en el discurso, que queda firmemente expuesta en la práctica de uso de esta licencia, en las razones de uso y no uso y en que se la considera una licencia sobre todo para las mujeres. En este sentido, la población trabajadora está de acuerdo con que existan instrumentos que garanticen tiempos de cuidados para los padres luego del nacimiento y los considera útiles para su involucramiento. Además, los padres hacen un alto uso de sus tiempos de licencia por paternidad. Sin embargo, la sustitución de las madres en el cuidado directo durante los primeros seis meses cuando ellas podrían beneficiarse de un permiso que les permita estar mayor tiempo en el hogar parece ser muy rupturista para la sociedad uruguaya.

Vinculado a esto, el cuarto objetivo específico de la tesis consistía en una contribución con conocimiento que colabore en una mejora del diseño de la política uruguaya de licencias parentales, para que logre un mayor impacto en el uso paterno y por tanto en la corresponsabilidad de género en los cuidados.

Las licencias parentales son un instrumento de los Estados que reflejan las motivaciones y objetivos de los decisores de política pública para influir en las decisiones y prácticas de los/as trabajadores/as con niños pequeños. Por medio de la legislación

nacional sobre las licencias parentales y otras políticas de cuidado, los Estados brindan posibilidades y limitaciones para las prácticas parentales de cuidado y para transformar o sostener la división sexual del trabajo entre madres y padres respecto al trabajo remunerado y no remunerado. De esa forma, la legislación moldea las representaciones sociales acerca de cómo las familias perciben la parentalidad y los roles de género en el cuidado.

Los sistemas de licencias parentales deben diseñarse en forma articulada con los servicios de cuidado para la primera infancia, en tanto complementarios de estos y no sustitutos. También deben promoverse conjuntamente transformaciones en los mercados laborales respecto a la forma en que se concibe el trabajo, el ideal del trabajador y el rol que los mercados deben asumir en la corresponsabilidad en los cuidados. Estos aspectos de coordinación y complementariedad de las políticas son aún un deber tanto en Europa como en América Latina, salvo en algunos países nórdicos.

Por otra parte, las restricciones a la elegibilidad de quienes acceden a estos permisos implican un obstáculo para avanzar en el cuidado democrático y plantean escenarios desiguales para el ejercicio de padres y madres del derecho al cuidado, así como de los niños/as a recibir cuidado por parte de sus padres y pasar tiempo con ellos, lo cual se agrava en contextos de crisis económicas, desempleo o condiciones de desigualdad estructural como las que persisten en la región latinoamericana.

Con relación a los impactos en la igualdad de género, hay que señalar, por un lado, que no se puede asumir linealmente que un mayor uso de los permisos por parte de los varones implique necesariamente una mayor igualdad de género. Aun en contextos de alto uso paterno se aprecia que la madre continúa siendo quien carga con la mayor responsabilidad en el cuidado. Los estudios sobre las distintas experiencias y apropiaciones del cuidado de los padres que toman las licencias parentales complejizan el alcance de los sistemas de licencias respecto a sus impactos en la igualdad de género, identificando distintos tipos de efectos en las subjetividades y comportamientos de los padres y madres respecto al cuidado. De esta forma, se advierte sobre la no linealidad entre la paternidad involucrada y la igualdad de género y se señala que estos cambios precisan tiempo e interacción con otros factores.

Para comenzar con las recomendaciones hacia las políticas parentales, debe recordarse que Uruguay presenta un régimen de bienestar estatal-proteccionista (Martínez, 2008) que, a pesar de haber sido menos reformado que sus pares de la región durante el

período posdictadura, mantiene aún grupos de población desprotegida, tanto del mercado laboral como de la política pública, lo cual lleva a que en el marco de las familias las personas desplieguen múltiples estrategias para llenar los vacíos que dejan tanto su capacidad de satisfacer privadamente el acceso a los bienes y los servicios, como la propia participación estatal. En este marco, el trabajo femenino no remunerado hace un importante aporte a la producción del bienestar (Martínez, 2008, Aguirre, 2009; Batthyány, 2015).

Por otra parte, hay que reconocer que la cultura del cuidado muestra una preeminencia de una fuerte división sexual del trabajo, evidenciada a través de las desigualdades en el uso del tiempo de varones y mujeres en su dedicación a los cuidados, en representaciones sociales que ubican mayoritariamente a las mujeres como responsables directas del cuidado infantil en el primer año de vida y una tendencia mayoritaria a preferir el cuidado familiar y domiciliario en esta etapa, basado en recomendaciones médicas. Con esta cultura de género como marco, la literatura experta revisada y la experiencia internacional demostraban que se hacía necesario que el diseño de la nueva ley de licencias, Ley n.º 19.161, considerara este factor si se proponía impactar positivamente en el involucramiento paterno en los cuidados.

Las fortalezas del nuevo régimen de licencias para el cuidado identificadas son: 1) la ampliación de duración de la licencia por maternidad a catorce semanas, cumpliendo con el mínimo exigido por la OIT y sin extenderla de forma *maternalista*, 2) la ampliación conjunta de duración de licencia por paternidad a trece días poniendo a Uruguay en un lugar destacado en la región latinoamericana, 3) la instalación de la licencia parental *medio horario para cuidados* que equipara legalmente el derecho al cuidado de padres y madres sin jerarquizar el uso materno del instrumento y reconoce legalmente a los padres como cuidadores, 4) la ampliación del derecho al cuidado a trabajadores/as no dependientes, extendiendo la protección del derecho al cuidado por parte del Estado y 5) la remuneración del 100 % de estas licencias y su cobertura a través de la seguridad social.

Sin embargo, todas estas características formales de la política de licencias deben analizarse a la luz de las valoraciones culturales y las prácticas de cuidado así como de los posicionamientos socioeconómicos de varones y mujeres y sus inserciones laborales que, de acuerdo a la Encuesta de Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en los Cuidados, muestran matices y complejizan la capacidad de estas fortalezas formales de traducirse en mayor ejercicio del derecho al cuidado de toda la población incluida. Por lo

tanto, estas cualidades positivas encuentran sus resistencias o matices en los cambios de comportamiento buscados. La ampliación de duración de la licencia por maternidad a catorce semanas es un cambio poco significativo para la población, que demanda más tiempo de licencia por maternidad. No obstante, la ampliación de la licencia por paternidad a trece días sí ha implicado un cambio sustantivo en el uso paterno, aunque es diferencial según nivel socioeconómico. Por su parte, la licencia parental tiene un uso femenino en el 98 % de los casos, por lo que sus bondades simbólicas no evitan que sea una extensión en la práctica de la licencia por maternidad. La ampliación del derecho al cuidado a trabajadores/as no dependientes no ha garantizado el uso de la licencia por maternidad o paternidad en aproximadamente la mitad de estos trabajadores. Por último, la remuneración del 100 % de los ingresos de estas licencias y su cobertura a través de la seguridad social no evitan que la población perciba que hacer uso de estas licencias tiene costos económicos o de discriminación o que mencione directamente haber perdido ingresos por haberlas usado.

En cuanto a las debilidades encontradas, la principal es la falla en el diseño de la licencia parental, que propone que el uso de los padres excluya la presencia de las madres durante el período de lactancia materna, sin definir un tiempo para ellos de uso exclusivo e intransferible. Por otra parte, al no articular la finalización de la licencia parental con servicios extendidos de cuidados para bebés en su primer año de vida no permite la desfeminización y desfamiliarización de los cuidados. A partir de los seis meses de edad del bebé, las familias deberán desplegar recursos familiares y económicos para proveer cuidados, ya que el Estado actúa de forma muy residual en la provisión de servicios. También se identificaron como debilidades escasa difusión y control de la implementación de la licencia parental por parte del Estado, de manera de que no perjudique a quienes lo usan.

Como se ha señalado, la experiencia los padres de cuidar directamente de sus hijos es la herramienta con mayor potencial para promover cambios hacia un mayor involucramiento paterno en los cuidados, incluso en las responsabilidades morales del cuidado. Experimentar el cuidado cotidiano de los bebés ha evidenciado transformaciones en cómo los varones se autoperceben como cuidadores primarios, en sus valoraciones acerca de lo que este trabajo implica, en su impacto en el cuidado futuro y en la realización de trabajo doméstico, entre otras dimensiones. Dado que el cuidado infantil se define como un trabajo y un conjunto de prácticas, la realización de estas prácticas conduce a nuevas

formas de pensar y de ser. Asimismo, logran cuestionar la noción masculina y hegemónica de trabajo y adoptan perspectivas tradicionalmente asumidas por las mujeres sobre la necesidad de un equilibrio entre el trabajo y la familia (Doucet, 2017).

Por lo tanto, la recomendación principal y vinculada a la materialidad de los cuidados es la necesidad de que se definan tiempos exclusivos e intransferibles de uso paterno de la licencia parental de al menos dos meses que no compitan con el uso femenino en los primeros seis meses. Preferentemente, deberían establecerse luego de la licencia por maternidad tiempos exclusivos de madres y padres en la misma cantidad que no puedan usarse simultáneamente y que mantengan la remuneración total de los ingresos.

Estos sistemas son los que promueven que los padres queden a cargo del cuidado durante un tiempo como principales cuidadores mientras sus parejas retornan a sus empleos, lo cual ha demostrado impactar en una apropiación estos tiempos al ser definidos como paternos, a diferencia de lo que ocurre cuando se nominan como derechos familiares, que se perciben como tiempos de las madres. La evidencia ha mostrado que cuando son tiempos familiares, como en Uruguay, los varones que los usan son varones con circunstancias excepcionales, ya sea porque tienen una fuerte motivación de igualdad de género o de paternidad involucrada, o porque sus parejas no tienen derecho al uso o manifiestan su interés en volver al trabajo. Por otra parte, estos padres también usan la licencia para retrasar el ingreso a un centro infantil. Pensamos que esta razón también empujaría a los varones en Uruguay a hacer uso de sus meses, ya que a falta de servicios de cuidado infantil públicos extendidos para esta etapa y ante la preeminencia de representaciones familistas que prefieren el cuidado domiciliario durante el primer año, es esperable un uso importante por este motivo. Por otra parte, los tiempos obligatorios de uso paterno no habilitan el espacio a la negociación ni a la interna de la pareja ni en los ámbitos laborales normalizando con el tiempo su uso.

La recomendación respecto a que estos tiempos de padres y madres no coincidan (más allá de los días de licencia por paternidad) está basada en que cuando los padres cuidan junto con las madres los impactos en su rol cuidador son más débiles. Estos padres no logran moverse del papel de padres ayudantes y la responsabilidad principal del cuidado permanece en las madres al tiempo que estos padres precisan que las madres les traduzcan las necesidades de sus hijos, por lo que no permiten que desarrollen habilidades para responder por sí mismos a las demandas de cuidado. Asimismo, estos padres tienden a dar

prioridad al trabajo sin compenetrarse completamente en el cuidado y asumiendo los tiempos de cuidado como tiempos rápidos que los distraen de las otras tareas.

Por el contrario, cuando los padres asumen la responsabilidad de cuidar mientras las madres retornan al empleo desarrollan sus propias competencias frente al cuidado a partir de la experiencia de ser los únicos a cargo y, por lo tanto, se perciben a sí mismos como capaces de ser los cuidadores primarios, creando sus propias rutinas de cuidado, sin necesidad de consultar a las madres. Asimismo, logran percibir la exigencia tanto mental como física del trabajo de cuidados y no lo vivencian solo como un tiempo de disfrute al integrar todas las dimensiones del cuidado, las que implican agotamiento físico, mental y soledad. Esto contribuye a que una vez finalizada esta licencia presenten mayor empatía con sus parejas. Estos padres mantienen mayores niveles de participación en los cuidados y modifican sus empleos para contar con tiempo para el cuidado de sus hijos una vez crecidos.

Estos hallazgos se han evidenciado fundamentalmente en países europeos, aunque no únicamente, y sobre todo en los nórdicos que cuentan con mayor consolidación de estos sistemas así como con regímenes de bienestar más robustos. Por lo tanto, debe reconocerse que estas modificaciones significarían un importante envión para promover la paternidad corresponsable, pero no implica asumir que esto conduciría linealmente a una mayor igualdad de género. Aun en los países nórdicos se evidencia la dificultad de romper con la responsabilidad moral primaria de las mujeres en los cuidados. No obstante, estos cambios contribuirían de forma más eficaz al cuidado paterno de lo que lo hacen actualmente las políticas de licencias.

Vinculado a esta cautela respecto a los impactos en la igualdad de género, debe recordarse que los varones hacen un mayor uso de sus licencias para el cuidado cuando sus parejas están bien posicionadas en el mercado laboral y su desarrollo profesional es valorado. Se ha evidenciado que no es suficiente que la mujer trabaje para el mercado sino que este trabajo debe ser valorado, ya que la posición de la madre en el mercado laboral es decisiva en el involucramiento paterno en los cuidados. Por lo tanto, lograr la participación paritaria en los cuidados en los hogares exige además de licencias que garanticen tiempo de cuidado para los padres una mejora de las oportunidades y condiciones de empleo de las mujeres en el mercado laboral, que actualmente presentan importantes desventajas. Mientras las mujeres presenten inserciones más precarias, peor remuneradas y en peores

posiciones, serán ellas las que asuman el trabajo de cuidados mayoritariamente frente al nacimiento, tomando las licencias, reduciendo su jornada o abandonando el mercado.

En relación con lo anterior, las licencias y los servicios de cuidados deberían estar articulados sin que existan brechas entre la finalización de las licencias y el acceso a un centro. La experiencia de los centros en empresas es un buen mecanismo que involucra a varios actores sociales sin que todo el peso recaiga en el Estado y se ajusta al horario laboral de padres y madres.

A futuro será necesario poder investigar sobre la vivencia y los cambios ocurridos en los padres usuarios de licencias parentales en Uruguay, conocer su perfil y los factores que los llevaron a usar esta licencia a partir de un estudio representativo. Los estudios exploratorios son muy incipientes y señalan cierta tendencia al uso de padres de nivel educativo alto que aducen razones laborales de ellos o de sus parejas como motivos para el uso. Este es un campo que debe abordarse con mayor profundidad, sobre todo frente a una corriente recientemente indagada en la región latinoamericana, de organizaciones de padres separados, no residentes y en conflicto con las madres, generalmente antifeministas que están reaccionando a los avances en la igualdad de género. Por lo tanto, a partir de esta investigación se abren las siguientes preguntas: ¿Existe en Uruguay una masa crítica de padres que estén dispuestos a demandar y utilizar tiempo de cuidado propio de al menos dos meses durante el primer año de vida de sus hijos? ¿Qué impactos tendría este uso en las relaciones de género? ¿Qué reacciones cabría esperar en el mercado laboral sobre este comportamiento por parte de los padres trabajadores y sobre la inclusión de los cuidados como parte de su responsabilidad? ¿Cómo repercutirá este uso en la transformación de los mandatos culturales de género?

Para conocer estas respuestas creemos que el Estado debe dar el primer paso a través de la política pública, orientando y legitimando este comportamiento como el esperable. Por ende, orientando a los padres y madres trabajadores/as, a la sociedad y al mercado laboral en la norma de que varones y mujeres tienen el derecho y el deber de cuidar a la par.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Addabbo, Tindara; Cardinali, Valentina; Giovannini, Dino y Mazzucchelli, Sara (2020) «Italy country note», en Koslowski, A.; Blum, S.; Dobrotić, I.; Kaufman, G. y Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research*, 2020. Disponible en https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00002067/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2020.pdf [15/11/2020].
- Aguirre, Rosario (2003) *Género, ciudadanía social y trabajo*. Montevideo: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- (2007) «Los cuidados familiares como problema público y objeto de políticas», en Arriagada, I. (coord.) *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros*. Santiago de Chile: CEPAL, pp. 187-198.
- (2008) «El futuro del cuidado» en Arriagada, I. (ed.) *Futuro de las familias y desafíos para las políticas*. Serie Seminarios y Conferencias, 52. Santiago de Chile: CEPAL. Disponible en <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6915/S0800234.pdf?sequence=1> [15/11/2020].
- (ed.) (2009) *Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay*. Montevideo: INE-Inmujeres-Universidad de la República-Unifem.
- y Batthyány, Karina (2005) *Uso del tiempo y trabajo no remunerado: encuesta en Montevideo y área metropolitana 2003*. Montevideo: Universidad de la República.
- Aguirre, Rosario; Batthyány, Karina; Genta, Natalia y Perrotta, Valentina (2014) «Los cuidados en la agenda de investigación y en las políticas públicas en Uruguay», en *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, n.º 50, pp. 43-60. Disponible en <http://200.41.82.22/handle/10469/6299> [15/11/2020].
- Aguirre, Rosario y Ferrari, Fernanda (2014) *La construcción del sistema de cuidados en el Uruguay: En busca de consensos para una protección social más igualitaria*, Serie Políticas Sociales, n.º 192. Santiago de Chile: CEPAL. Disponible en <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/36721> [15/11/2020].
- Alcoff, Linda Martin (1988) «Feminismo cultural vs. Post-estructuralismo: la crisis de identidad de la teoría feminista», en *Journal of Women in Culture and Society*, vol. 13, n.º 3.
- (2012) «Gender and Reproduction», en Gonzalez-Arnal S.; Jagger G. y Lennon K. (eds) *Embodied Selves*. Londres: Palgrave Macmillan. doi: 10.1057/9781137283696_2.
- Alvira Martín, Francisco (2004) «La encuesta una perspectiva general metodológica», en *Cuadernos Metodológicos*, n.º 35. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Amorós, Celia (2005). *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para la lucha de las mujeres*. Madrid: Cátedra.
- Arango Gaviria, Luz Gabriela y Molinier, Pascale (comps.) (2011) *El trabajo y la ética del cuidado*. Medellín: Universidad Nacional de Colombia-La Carreta Editores.
- Arnalds, Ásdis; Eydal, Guðný y Gíslason, Ingólfur (2013) «Equal rights to Paid Parental Leave and Caring Fathers – The Case of Iceland», en *Icelandic Review of Politics and Administration*, vol. 9 (2), p. 323-344. Disponible en <https://search.proquest.com/openview/826617aef6fac104301ec237ce1b87a1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032137> [15/11/2020].
- Arriagada, Irma (2007) «Familias latinoamericanas: cambiantes, diversas y desiguales», en *Papeles de Población*, vol. 53, pp. 9-22.
- (2008) *Futuro de las familias y desafíos para las políticas*. Serie Seminarios y Conferencias, n. 52. Santiago de Chile: CEPAL-UNFPA.
- Astelarra, Judith (2006) «Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias» en *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género*. Ciudad de México:

- UNFPA-GTZ. Disponible en https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPA_GTZ_Cohesion_Social_y_Políticas_Conciliatorias.pdf [15/11/2020].
- Atkinson Jamie; O'Brien, Margaret y Koslowski, Alison (2020) «United Kingdom country note», en Koslowski, A.; Blum, S.; Dobrotić, I.; Kaufman, G. y Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2020*. Disponible en https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00002067/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2020.pdf [15/11/2020].
- Aunkofer, Stefanie; Meuser, Michael y Neumann, Benjamin (2018) «Couples and Companies: Negotiating Fathers' Participation in Parental Leave in Germany», en *Revista Española de Sociología*, vol. 27 (3 Supl.), pp. 65-81. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6635242> [15/11/2020].
- Badinter, Elisabeth (1981) *¿Existe el amor maternal? Historia del amor maternal. Siglos XVII al XX*. Barcelona: Paidós.
- Balbo, Laura (1987) *Time to Care. Politiche del tempo e diritti quotidiani*. Milán: Franco Angeli.
- Banco de Previsión Social (BPS) (2019) «Análisis de la evolución de los subsidios por maternidad, paternidad y cuidados parentales. Actualización», en *Comentarios de Seguridad Social*, n.º 63, 1.º trimestre 2019.
- (2020) *Indicadores de la Seguridad Social, 2020*. Montevideo: BPS. Disponible en <https://www.bps.gub.uy/1944/indicadores-de-la-seguridad-social.html> [15/11/2020].
- Batthyány, Karina (2002) *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: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Batthyány, Karina (2004) *Cuidado infantil y trabajo ¿Un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- (2009) «Cuidado de personas dependientes y género», en Aguirre, R. (ed.) *Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay* (pp 87-121). Montevideo: INE-Inmujeres, MIDES-Universidad de la República-Unifem.
- (2013) «Perspectivas actuales y desafíos del Sistema de Cuidados en Uruguay», en: Pautassi, L. y Zibecchi, C. (coords.) *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*. Buenos Aires: Biblos.
- (ed.) (2015a) *Los tiempos del bienestar social. Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*. Montevideo: MIDES-Universidad de la República-UNFPA-ONU Mujeres-CEPAL.
- (2015b) «Los tiempos del cuidado en Uruguay», en Batthyány, K. (ed.) *Los tiempos del bienestar social. Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay*. Montevideo: MIDES-Universidad de la República-UNFPA-ONU Mujeres-CEPAL, pp. 87-132.
- Espino, Alma; Fernandez Soto, Mariana; Genta, Natalia; Molina, Andrea; Pedetti, Gabriela; Sauval, María; Scavino, Sol y Villamil, Lucía (2014) «Desigualdades de género en Uruguay», en Calvo, J. J. (coord.) *Atlas sociodemográfico y de la desigualdad del Uruguay, Fascículo 5*. Montevideo: INE-DS,FCS e Iecon, FCEA, Universidad de la República-ONU Mujeres-UNFPA. Disponible en https://www.ine.gub.uy/documents/10181/34017/Atlas_fasciculo_5_Desigualdades_genero.pdf/06481eec-53ba-4c9a-931b-ef58969317a9 [15/11/2020].
- Batthyány, Karina; Genta, Natalia y Perrotta, Valentina (2013a) *La población uruguaya y el cuidado Análisis de representaciones sociales y propuestas para un Sistema de Cuidados en Uruguay*. Montevideo: Sistema Nacional Integrado de Cuidados y Universidad de la República.
- (2013b) *El cuidado de calidad desde el saber experto y su impacto de género: análisis comparativo sobre cuidado infantil y de adultos y adultas mayores en el Uruguay*. Serie Asuntos de Género,123. Santiago de Chile: CEPAL. Disponible en <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5852> [15/11/2020].
- (2015a) «Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado», en Batthyány, K. (ed.) *Los tiempos del bienestar social. Género, trabajo no remunerado y cuidados*

- en Uruguay. Montevideo: MIDES-Universidad de la República-UNFPA-ONU Mujeres-CEPAL, pp. 45-83.
- (2015b) *Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados. Análisis de las licencias parentales en el Uruguay*. Serie Asuntos de Género, 128. Santiago de Chile: CEPAL. Disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/39167-avanzando-la-corresponsabilidad-cuidados-analisis-licencias-parentales-uruguay> [15/11/2020].
- (2018) *Uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado*. Montevideo: SNIC-Universidad de la República. Disponible en https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2018/8/snc_gua%20parentales_w eb.pdf?la=es&vs=624 [15/11/2020].
- Batthyány, Karina; Perrotta, Valentina y Scavino, Sol (2017) «El trabajo remunerado de las mujeres madres a lo largo de tres generaciones ¿Un camino hacia la igualdad de género?» en *El Uruguay desde la sociología*, xv. Montevideo: FCS, Universidad de la República.
- Batthyány, Karina y Perrotta, Valentina (2020) «Uruguay country note», en Koslowski, A.; Blum, S.; Dobrotić, I.; Kaufman, G. y Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research*, 2020. Disponible en https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00002067/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2020.pdf [15/11/2020].
- Bene, Nicolás (2017) «Análisis de la evolución y las características de los subsidios por Maternidad, Paternidad y Cuidados Parentales», en *Comentarios de Seguridad Social*, n.º 55. Disponible en <https://www.bps.gub.uy/12407/55-analisis-de-la-evolucion-y-las-caracteristicas-de-los-subsidios-por-maternidad-paternidad-y-cuidados-parentales-bene-2017.html> [15/11/2020].
- Blofield, Merike y Martínez Franzoni, Juliana (2014a) «Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad». *Revista CEPAL*, n.º 114, pp. 107-125. Disponible en <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/37439> [15/11/2020].
- (2014b) «Maternalism, Co-responsibility, and Social Equity: A Typology of Work–Family Policies», en *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 22 (1), pp. 38-59, doi: 10.1093/sp/jxu015
- Blofield, Merike y Touchton, Michael (2020) «Moving Away from Maternalism? The Politics of Parental Leave Reforms in Latin America. September 2020», en *Comparative Politics*, vol. 53, n.º 1. doi: 10.5129/001041520X15893977405559
- Blum, Sonja; Koslowski, Alison; Macht, Alexandra y Moss, Peter (2018) *International Review of Leave Policies and Research 2018*. Disponible en http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports [15/11/2020].
- Borrás, Vicent; Torns, Teresa y Moreno, Sara (2007) Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo, en *Papers*, n.º 83, pp. 83-96. Disponible en <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n83/02102862n83p83.pdf> [15/11/2020].
- Bosch, María José (2020) «Chile country note», en Koslowski, A.; Blum, S.; Dobrotić, I.; Kaufman, G. y Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research*, 2020. Disponible en https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00002067/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2020.pdf [15/11/2020].
- Boyer, Danielle y Fagnani, Jeanne (2020) «France country note», en Koslowski, A.; Blum, S.; Dobrotić, I.; Kaufman, G. y Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research*, 2020. Disponible en https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00002067/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2020.pdf [15/11/2020].
- Brandth, Beri y Kvande, Elin (2018) «Enabling or Promoting Gender Equality Through Parental Leave Policies», en *Revista Española de Sociología*, n.º 27, pp. 107-120. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6635244> [15/11/2020].
- (2018b) «Fathers on Leave Alone in Norway: Changes and Continuities», en O'Brien, M. y Wall, K. (eds.) *Comparative perspectives on work-life balance and gender equality. Fathers on*

- leave alone*. Nueva York: Springer. Disponible en https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-42970-0_5 [11/15/2020].
- Brighouse, Harry y Wright, Erik (2008) «Strong Gender Egalitarianism», en *Politics & Society*, vol. 36, pp. 360-372. doi: 10.1177/0032329208320566.
- Bungum, Brita y Kvande, Elin (2020) «'Norway country note'», en Koslowski, A.; Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. y Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2020*. disponible en http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ [15/11/2020].
- Butler, Judith (1990) *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.
- (2002) *Cuerpos que importan: sobre los límites materiales y discursivos del «sexo»*. Buenos Aires: Paidós, 1.ª ed.
- (2008) *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del sexo*. Buenos Aires: Paidós. Disponible en https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4149174/mod_resource/content/1/%5BJudith_P._Butler%5D_Cuerpos_Que_Importan_Sobre_Los%28BookFi%29.pdf [15/11/2020]
- Camacho, Rosalía y Martínez Franzoni, Juliana (2006) «Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: una aproximación al caso de América Latina y el Caribe», en *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género. Reunión Internacional de Expertas/os 24-26 de octubre de 2005*. Ciudad de México: UNFPA-GTZ, pp. 262-303.
- Carrasquer, Pilar (2013) «El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la Sociología» en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 31, n.º 1, pp. 91-113. Disponible en https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2020/224863/femsinibe_a2020p97iSPA.pdf [15/11/2020].
- Castro, Carmen y Pazos, María (2007) «Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual», en *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie Economía*, n.º 26, pp. 1-55. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2571979> [15/11/2020].
- Cea D'Ancona, María Ángeles (1996) *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Chodorow, Nancy (1978). *The Reproduction of Mothering*. Berkeley: University of California Press.
- (1980) «Maternidad, dominio y capitalismo» en Einsenstein, Z. (comp.) *Patriarcado capitalista y feminismo socialista*. Ciudad de México: Siglo XXI Editores.
- Connell, Robert (1987) *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Cuba. Consejo de Estado (2017) Decreto Ley 339. De la Maternidad de la Trabajadora. Disponible en <http://juriscuba.com/legislacion-2/decretos-leyes/decreto-ley-no-339/> [11/15/2020].
- Daly, Mary y Lewis, Jane (2000) «The Concept of Social Care and the Analysis of Contemporary Welfare States», en *British Journal of Sociology*, vol. 51, n.º 2, pp. 281-298.
- De Barbieri, Teresita (1996) «Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género», en Guzmán Stein, L. y Pacheco Oreamuno, G. (comps.) *Serie de estudios básicos de derechos humanos*, IV, pp. 33-62. [en línea] Disponible en <https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/2247/estudios-basicos-04-1996.pdf> [15/11/2020].
- De Beauvoir, Simone (1949) *El segundo sexo*. Bogotá: Siglo Veinte. Disponible en https://www.segobver.gob.mx/genero/docs/Biblioteca/El_segundosexo.pdf
- Doucet, Andrea (2017) «The Ethics of Care and the Radical Potential of Fathers 'Home Alone on Leave': Care as Practice, Relational Ontology, and Social Justice», en O'Brien, M. y Wall, K. (eds.) *Comparative perspectives on work-life balance and gender equality. Fathers on leave alone*. Nueva York: Springer. Disponible en https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-42970-0_5 [11/15/2020].
- Doyenart, María José; Pérez, Lucía y Racioppi, Florencia (2017) *Informe de investigación Sensibilización para el uso del subsidio de medio horario por parte de los varones padres*. Montevideo: MIDES.

- Durán, María Ángeles (1999) *Los costos invisibles de la enfermedad*. Madrid: Fundación BBVA.
- Duvander, Anne-Zofie; Haas, Linda y Thalberg, Sara (2017) «Fathers on Leave Alone in Sweden: Toward More Equal Parenthood?», en O'Brien, M. y Wall, K. (eds.) *Comparative Perspectives on Work-life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone*. Nueva York: Springer.
- Duvander, Ann-Zofie y Löfgren, Niklas (2020) «Sweden country note», en Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. y Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2020*. Disponible en http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ [15/11/2020].
- Escobedo, Anna y Wall, Karin (2015) «Leave policies in Southern Europe: continuities and changes», en *Community, Work & Family*, vol. 18, n.º 2, pp. 218-235.
- Escot, Lorenzo y Fernández, José Andrés (2012) *Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?* Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Esping-Andersen, Gøsta (1993) *Los tres mundos del Estado del bienestar*. Valencia: Ediciones Alfons El Magnànim.
- Espino, Alma (2011) «Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?», en *Revista Nueva Sociedad*, n.º 232.
- Espino, Alma; Salvador, Soledad y Azar, Paola (2015) «Desigualdades persistentes: mercado de trabajo, calificación y género. El futuro en foco», en *Cuadernos sobre Desarrollo Humano*, n.º 4. Montevideo: PNUD. Disponible en <http://www.uy.undp.org/content/dam/uruguay/docs/cuadernosDH/undp-uy-cuaderodh04-2015.pdf> [15/11/2020].
- Eydal, Guðný Björk y Gíslason, Ingólfur (2020) «Iceland country note», en Koslowski, A.; Blum, S.; Dobrotić, I.; Kaufman, G. y Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research, 2020*. Disponible en https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00002067/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2020.pdf [15/11/2020].
- Fagnani, Jeanne y Math, Antoine (2018) «Reforms in Parental Leave Policies in France: Tensions between Budgetary Restrictions and the Promotion of Gender Equality. Reason for a decline. Special issue on Leave Policy and use in Mediterranean and South American countries», en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social Economía y Sociología*, n.º 136.
- Faur, Eleonor (2006) «Género y conciliación familia-trabajo: Legislación laboral y subjetividades masculinas en América Latina», en *Cohesión Social, Políticas Conciliatorias y Presupuesto Público. Una mirada desde el género. Reunión Internacional de Expertas/os 24-26 de octubre de 2005*. Ciudad de México: UNFPA-GTZ, pp. 128-152.
- Ferrari, Fernanda (2017) *¿Inicio de la desfamiliarización? Evolución de las políticas de cuidado infantil en Uruguay (1955-2016)*. Tesis para obtener el grado de Máster en Sociología. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República [mimeo].
- Filgueira, Fernando (1998) «El nuevo modelo de prestaciones sociales en América Latina: residualismo, eficiencia y ciudadanía estratificada», en Roberts, B. (ed.) *Ciudadanía y políticas sociales*. San José de Costa Rica: Flacso-SSRC.
- Fraga, Alexandre (2020) «Brazil country note», en Koslowski, A.; Blum, S.; Dobrotić, I.; Kaufman, G. y Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2020*. Disponible en https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00002067/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2020.pdf [15/11/2020].
- Fraser, Nancy (1997) *Justitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición de postsocialista*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- (2010) «Trazando el mapa de la imaginación feminista: de la redistribución al reconocimiento y a la representación» en Boria, A. y Morey, P. (eds.) *Teoría social y género: Polémicas en torno al modelo teórico de Nancy Fraser*. Buenos Aires: Catálogos.

- Gilligan, Carol (1982) *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Harvard: Harvard University Press.
- Gíslason, Ingólfur (2017) «Fathers on Leave Alone in Iceland: Normal Paternal Behaviour?», en O'Brien, M. y Wall, K. (eds.) *Comparative perspectives on work-life balance and gender equality. Fathers on leave alone*. Nueva York: Springer. Disponible en https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-42970-0_9 [15/11/2020].
- Graham, Hilary (1983) «Caring: a Labour of Love », en Finch, J. y Groves, D. (eds.) *A Labour of Love: Women, Work and Caring*. Londres: Routledge and Kegan Paul.
- Haas, Barbara (2005) «The Work-Care Balance: Is it Possible to Identify Typologies for Cross-National Comparisons?», en *Current Sociology*, vol. 53, n.º 3, pp. 487-508. doi: 10.1177/0011392105051337
- Hernández Sampieri, Roberto (2014) *Metodología de la investigación social*. Ciudad de México: McGraw Hill, 6.ª ed.
- Herrera, Gioconda (1997) *Los enfoques de género: Entre la gettoización y la ruptura epistemológica*. Quito: Centro Andino de Acción Popular. Disponible en <http://hdl.handle.net/10469/5196> [15/11/2020].
- Himmelweit, Susan (1995) «The Discovery of “Unpaid Work”: the Social Consequences of the Expansion of “Work”» en *Feminist Economics*, vol. 1, n.º 2.
- Hobson, Barbara (1994) «Solo Mothers, Policy Regimes, and the Logics of Gender», en Sainsbury, D. (ed.) *Gendering Welfare Regimes*. Londres: Sage.
- Hochschild, Arlie Russell (1995) «The Culture of Politics: Traditional, Post-modern, Cold-modern, and Warmmodern Ideals of Care», en *Social Politics*, vol. 2, n.º 3, pp. 331-345.
- (1997) *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. Nueva York: Holt Paperbacks.
- (2003) *The Commercialization of Intimate Life. Notes from Home and Work*. California: University of California Press.
- y Machung, Anne (1989) *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*. Nueva York: Landmark Books.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2020) *Encuesta Continua de Hogares*. Montevideo: INE: Disponible en <https://www.ine.gub.uy/web/guest/actividad-empleo-y-desempleo> [15/11/2020].
- (2019) «Estimación de la pobreza por el método de ingreso 2019», en *Boletín Técnico*, marzo de 2020. Montevideo: INE. Disponible en <https://www.ine.gub.uy/documents/10181/30913/Estimaci%C3%B3n+de+la+pobreza+por+el+m%C3%A9todo+de+ingreso+2019/c0c832b4-7e5c-4c2a-92e9-7ea69a75e92a> [15/11/2020].
- Instituto Nacional del Niño y el Adolescente de Uruguay (INAU) (2020) <http://www.inau.gub.uy/primerainfancia/centros-de-atencion-a-la-infancia-y-la-familia-caif>
- Jelin, Elizabeth (1998) *Pan y afectos: la transformación de las familias*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Kershaw, Paul (2011) «Carefair: el cuidado equitativo. Entre la capacidad de elegir, el deber y la distribución de las responsabilidades», en *Debate Feminista*, vol. 44, pp. 60-98.
- Knijn, Trudie y Kremer, Monique (1997) «Gender and the Caring Dimension of Welfare States: Toward Inclusive Citizenship», en *Social Politics*, vol. 4, n.º 3, pp. 328-361.
- Kohlberg, Lawrence (1963). «The Development of Children's Orientations Toward a Moral Order: I. Sequence in the Development of Moral Thought», en *Vita Humana*, vol. 6, n.º 1-2, pp. 11-33.
- (1974) «Discussion: Development Gains in Moral Judgment», en *American Journal of Mental Deficiency*, vol. 79, pp. 142-146.
- Koslowski, Alison; Blum, Sonja; Dobrotić, Ivana; Kaufman, Gayle y Moss, Peter (eds.) *International Review of Leave Policies and Research*, 2020. Disponible en https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00002067/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2020.pdf [15/11/2020].

- Kvande, Elin y Brandth, Berit (2019) «Designing parental leave for fathers—promoting gender equality in working life», en *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 40, n.º 5/6, pp. 465-477. doi 10.1108/IJSSp-05-2019-0098
- Lamas, Marta (1999) «Género, diferencias de sexo y diferencia sexual», en *Debate Feminista*, año 10, vol. 20, pp. 84-106.
- (2002) *Cuerpo: diferencia sexual y género*. Ciudad de México: Taurus.
- (2016) «Una mejor división del trabajo implica más igualdad en la calidad de vida» en *El descuido de los cuidados. Sus consecuencias en seguridad humana y desigualdad laboral*. Ciudad de México: Consejo Económico y Social de la Ciudad de México.
- Lammi-Taskula, Johanna (2017) «Fathers on Leave Alone in Finland: Negotiations and Lived Experiences», en O'Brien, M. y Wall, K. (eds.) *Comparative Perspectives on Work-life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone*. Nueva York: Springer.
- Lewis, Jane (1997) «Gender and Welfare Regimes: Further Thoughts», en *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 4, n.º 2, pp. 160–177. doi: 10.1093/sp/4.2.160
- López Fesser, Marta (2019) «Padre desde el principio», en Unicef [en línea]. Disponible en <https://www.unicef.org/es/historias/padre-desde-el-principio> [15/11/2020].
- Lupica, Carina (2016) «Licencias de paternidad y permisos parentales en América Latina y el Caribe. Herramientas indispensables para propiciar la mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos e hijas», en *Masculinities and Social Change*, vol. 5, n.º 3, pp. 295-320. doi: 10.17583/MCS.2016.2083
- (2018) «Time to care. Analysis of maternity, paternity and parental leaves in Latin American and the Caribbean. Special issue on Leave Policy and use in Mediterranean and South American countries», en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social Economía y Sociología*, n.º 136, pp. 149-168.
- Marco, Flavia y Rico, María Nieves (2013) «Cuidado y políticas públicas: debates y estado de situación a nivel regional», en Pautassi, L. y Zibecchi, C. (coords.) *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género- Biblos.
- Martín Palomo, María Teresa (2008) «Domesticar el trabajo: una reflexión a partir de los cuidados (Domestication of Work': A Reflection about Care)» en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26, n.º 2. Disponible en <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/14613> [15/11/2020].
- Martínez Franzoni, Juliana (2008) *Domesticar la incertidumbre en América Latina: mercado laboral, política social y familias*. San José de Costa Rica: Editorial UCR.
- (2020) *Understanding the state regulation of fatherhood in Latin America: Complementary versus co-responsible* [mimeo].
- y Fernández Calderón, Adriana (2020) *¿Más deberes o más derechos? Diez años de conflictiva regulación estatal de la paternidad en Chile, Costa Rica y Uruguay* [mimeo].
- Martínez Franzoni, Juliana y Monge Guevera, Guillermo (2007) «Políticas con efectos conciliatorios en América Latina: una región, distintos escenarios», en Atelarra, J. (coord.) *Género y cohesión social*. Madrid: Fundación Carolina. Disponible en <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/08/DT16.pdf>
- Mazzucchelli, Sara (2018) Leave policies in Italy: towards a new scenario? Special issue on Leave Policy and use in Mediterranean and South American countries. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social Economía y Sociología* n.º 136.
- Meil, Gerardo (2011) «El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa», en *Revista Latina de Sociología*, n.º 1, pp. 61-97.
- (2018) «Spanish fathers benefiting from maternity leave: experience and policy demands. Special issue on Leave Policy and use in Mediterranean and South American countries», en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social Economía y Sociología*, n.º 136. Disponible en https://www.researchgate.net/profile/Gerardo_Meil/publication/340165734_Spanish_Fathers_Ben

- [efiting from Maternity Leave Experience and Policy Demands/links/5e7b95ed92851caef49ab990/Spanish-Fathers-Benefiting-from-Maternity-Leave-Experience-and-Policy-Demands.pdf#page=18](https://www.repositorio.cepal.org/bitstream/handle/4364/0/efiting_from_Maternity_Leave_Experience_and_Policy_Demands/links/5e7b95ed92851caef49ab990/Spanish-Fathers-Benefiting-from-Maternity-Leave-Experience-and-Policy-Demands.pdf#page=18) [5/11/2020].
- y Escobedo, Anna (2018) «Igualdad de género y permisos parentales», en *Revista Española de Sociología*, vol. 27, pp. 9-12
- Lapuerta, Irene y Escobedo, Anna (2020) «Spain country note», en Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. y Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2020*. Disponible en http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ [15/11/2020].
- Meil, Gerardo; Rogero-García, Jesús; Romero-Balsas, Pedro; Castrillo-Bustamante, Concepción (2019) «El camino hacia permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles en España», en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n.º 141, pp. 15-36.
- Meil, Gerardo; Romero-Balsas, Pedro y Muntanyola, Dafne (2013) «El uso de los permisos parentales en España», paper presentado en el *IV Congreso REPS Las políticas sociales entre crisis y postcrisis*, Alcalá de Henares.
- Meil, Gerardo; Romero-Balsas, Pedro y Rogero-García, Jesús (2017) «Fathers on Leave Alone in Spain: ‘Hey, I Want to Be Able to Do It Like That, Too’», en O’Brien, M. y Wall, K. (eds.) *Comparative perspectives on work-life balance and gender equality. Fathers on leave alone*. Nueva York: Springer. Disponible en <https://www.springer.com/gp/book/9783319429687> [15/11/2020].
- (2018) «Parental Leave in Spain: Use, Motivations and Implications», en *Revista Española de Sociología*, vol. 27, pp. 27-43. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6635240> [15/11/2020].
- (2020) «Permisos para el cuidado de niños destinados a los padres: evolución y sus efectos en la corresponsabilidad familiar» en *Miradas Latinoamericanas al Cuidado*. Ciudad de México: Clacso-Siglo XXI Editores.
- Midaglia, Carmen y Antía, Florencia (2007) «La izquierda en el gobierno: ¿cambio o continuidad en las políticas de bienestar social?», en *Revista Uruguaya de Ciencia Política*, vol. 16, n.º 1, pp. 131-157. Disponible en http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-499X2007000100008 [15/11/2020].
- Miettinen, Anneli; Salmi, Minna; Närvi, Johanna y Lammi-Taskula, Johanna (2020) «Finland country note», en Koslowski, A.; Blum, S.; Dobrotić, I.; Kaufman, G. y Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2020*. Disponible en https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00002067/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2020.pdf [15/11/2020].
- Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) (2019) *Observatorio Social de Programas e Indicadores*. Disponible en <http://observatoriosocial.mides.gub.uy/portal/> [15/11/2020].
- (2020) *Observatorio Social de Programas e Indicadores*. Disponible en <http://observatoriosocial.mides.gub.uy/portal/> [15/11/2020].
- Ministerio de Salud Pública (MSP) (2017) *Norma nacional de lactancia materna*. Disponible en <https://www.gub.uy/ministerio-salud-publica/sites/ministerio-salud-publica/files/documentos/publicaciones/Norma%20Nacional%20de%20Lactancia%20Materna.pdf> [15/11/2020].
- (2020) *Estadísticas Vitales*. Disponible en <https://uins.msp.gub.uy/> [15/11/2020].
- Ministerio de Educación, Ministerio de Salud Pública y Unicef Cuba (2018) *Padre desde el principio*. [en línea] Disponible en <https://www.unicef.org/cuba/informes/padre-desde-el-principio> [15/11/2020].
- Ministerio de Salud Pública (MSP); Ministerio de Desarrollo Social (MIDES); Ruandi y Unicef (2011) *Encuesta nacional sobre estado nutricional, prácticas de alimentación y anemia En niños menores de dos años, usuarios de servicios de salud de los subsectores público y privado del Uruguay Montevideo, noviembre 2011*. Disponible en https://www.bibliotecaunicef.uy/doc_num.php?explnum_id=88 [15/11/2020].
- Montaño, Sonia (2010) «El cuidado en acción», en Montaño, S. y Calderon, C. (coords.) *El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo*. Cuadernos de la CEPAL n.º 94. Santiago de Chile: CEPAL-

- AECID-Unifem. Disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/27845-cuidado-accion-derecho-trabajo> [15/11/2020].
- Moreira, Fernando (2003) *Uruguay: un estado socialdemócrata? Análisis de la matriz de estado de bienestar: quiebres y continuidades* Tesis de Licenciatura en Ciencia Política. Montevideo: Instituto de Ciencia Política, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Disponible en https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/7316/1/TCP_MoreiraFernando.pdf [15/11/2020].
- Moss, Peter (2018) «Parental Leave and Beyond: Some Reflections on 30 Years of International Networking», en *Revista Española de Sociología*, vol. 27, pp. 15-25. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6635239> [15/11/2020].
- O'Brien, Margaret y Wall, Karin (eds.) (2017) *Comparative Perspectives on Work-life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone*. Nueva York: Springer. Disponible en <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-319-42970-0> [15/11/2020].
- O'Brien, Margaret y Twamley, Katherine (2017) «Fathers Taking Leave Alone in the UK – A Gift Exchange Between Mother and Father?», en O'Brien, M. y Wall, K. (eds) *Comparative perspectives on work-life balance and gender equality. Fathers on leave alone*. Nueva York: Springer. Disponible en <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-319-42970-0> [15/11/2020].
- Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) (2020) Observatorio Territorio Uruguay. Disponible en https://otu.opp.gub.uy/filtros/buscar_indicadores [15/11/2020].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1981) Convenio sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares C156. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156 [15/11/2020].
- (2000). Convenio sobre la protección de la maternidad C183. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183 [15/11/2020].
- (2014) *Maternity and Paternity at Work. Law and Practice across the World*. Génova: OIT. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf [15/11/2020].
- Orloff, Anne (1993) «Gender in the Welfare State», en *Annual Review of Sociology*, vol. 22, pp. 51-78. Disponible en <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.soc.22.1.51> [5/11/2020].
- Pautassi, Laura (2010) «Cuidado y derechos: la nueva cuestión social» en: Montañó, S. y Calderón, C. (coords.) *El cuidado en Acción. Entre el derecho y el trabajo*. Santiago de Chile: CEPAL-AECID-Unifem. Disponible en <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/2959>.
- (2016) «La complejidad de articular derechos: alimentación y cuidado», en *Salud Colectiva*, vol. 12, n.º 4, pp. 621-634. doi: 10.18294/sc.2016.941
- Peña, Ángela (2017) «Regímenes de bienestar en Cuba. Notas para discusión», en Zabala Argüelles, M. del C. (comp.) *Cuba en el contexto de América Latina y el Caribe. Debates actuales sobre política social*. La Habana: Flasco-FESUR. Disponible en <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fescaribe/14950.pdf>
- Pereira, Gustavo (2007) «Preferencias adaptativas: un desafío para el diseño de las políticas sociales», en *ISEGORÍA. Revista de Filosofía Moral y Política*, n.º 36, pp. 1130-2097.
- Pfau-Effinger, Birgit (1998) «Gender Cultures and the Gender Arrangement – A Theoretical Framework for Cross-national Comparisons on Gender», en *Innovation: the European Journal of Social Sciences*, Special Issue, vol. 11, n.º 2, pp. 147-166.
- (2004) «Historical paths of the male breadwinner family model – explanation for cross-national differences», en *British Journal of Sociology*, vol. 55, n.º 3, pp. 377-399.
- (2012) «Women's employment in the institutional and cultural context», en *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 32, pp. 530-543.

- Prentice, Susan (2006) «El cuidado infantil y los presupuestos de género: las políticas públicas y los resultados obtenidos en Canadá y otros países», en *Cohesión Social, Políticas Conciliatorias y Presupuesto Público. Una mirada desde el género*. Ciudad de México: UNFPA-GTZ. Disponible en <https://lac.unfpa.org/es/publicaciones/cohesi%C3%B3n-social-pol%C3%ADticas-conciliatorias-y-presupuesto-p%C3%ABlico> [15/11/2020].
- Rico, María Nieves y Robles, Claudia (2016) *Políticas de cuidado en América Latina: forjando la igualdad*. Serie Asuntos de Género, n.º 140. Santiago de Chile: CEPAL. Disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40628-politicas-cuidado-america-latina-forjando-la-igualdad> [15/11/2020].
- Rigat-Pflaum, María (2014) «Tres actos del feminismo. Nancy Fraser y los debates feministas de los últimos 40 años», en *Nueva Sociedad, Democracia y Política en América Latina*, n.º 251, pp. 127-135.
- Rodríguez Chaunet, Dinah y Cooper, Jennifer (comps.) (2005) *Debate sobre el trabajo doméstico*. Ciudad de México: UNAM.
- Rosaldo, Michelle (1974) «Woman, Culture and Society. A Theoretical Overview», en Rosaldo, M. y Lamphere, L. Standford: Standford University Press.
- Rostgaard, Tine (2014) *Family Policies in Scandinavia*. Aalborg: Aalborg Universitet-Friedrich Ebert Stiftung. Disponible en <https://library.fes.de/pdf-files/id/11106.pdf> [15/11/2020].
- y Ejrnæs, Anders (2020) «Denmark country note», en Koslowski, A.; Blum, S.; Dobrotić, I.; Kaufman, G. y Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2020*. Disponible en https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00002067/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2020.pdf [15/11/2020].
- Ruddick, Sara (1995) *Maternal Thinking: Towards a Politics of Peace*. Boston: Beacon.
- Sainsbury, Diane (2000) «Les droits sociaux des femmes et des hommes. Les dimensions de genre dans les états providence», en *Genre et politique. Debats et perspectives*. París: Folio Essais Gallimard
- Santos, Silvia (2014) *Subsidios por Maternidad servidos por BPS: Primeros resultados de la Ley 19.161. Asesoría General en Seguridad Social*. Montevideo: BPS. Disponible en https://www.bps.gub.uy/bps/file/8709/1/subsidios_por_matrnidad_sevidos_por_bps_primeros_res ultados_de_la_ley_19161_santos.pdf [15/11/2020].
- (2016) «Prestaciones de maternidad, paternidad y cuidados servidas por el BPS. Actualización de datos 2015», en *Comentarios de Seguridad Social*, n.º 51. Disponible en <https://www.bps.gub.uy/bps/file/10893/1/51.-prestaciones-de-maternidad-paternidad-y-cuidados-servidas-por-el-bps.-santos.pdf> [15/11/2020].
- Saraceno, Chiara (1994) *The Ambivalent Familism of the Italian Welfare State. Social Politics Spring 1994, by the Board of Trustees of the University of Illinois*. Illinois: University of Illinois.
- (1995) «A dependencia construida e a interdependencia negada. Estructuras de genero de ciudadanía», en Bonacchi, G. y Groppi, A. (comps.) *O Dilema de Cidadania*. San Pablo: Universidade Estadual Paulista.
- Schober, Pía; Blum, Sonja; Erler, Daniel y Reimer, Thordis (2020) «Germany country note», en Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. y Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2020*. Disponible en http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ [15/11/2020].
- Scott, Joan (1996) «El género: Una categoría útil para el análisis histórico», en Lamas, M. (comp.) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. Ciudad de México: PUEG.
- Sistema de Información de Género (SIG) (2019) *Estadísticas de Género 2018*. Montevideo: Inmujeres, MIDES. Disponible en <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/estadisticas-genero-2018> [15/11/2020].
- (2020) *Estadísticas de género 2019*. Montevideo: Inmujeres, MIDES. Disponible en <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/estadisticas-genero-2019> [15/11/2020].

- Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) (2015) *Plan Nacional de Cuidados 2016-2020*. Montevideo. Disponible en: https://www.gub.uy/sistema-cuidados/sites/sistema-cuidados/files/2020-01/plan-nacional-de-cuidados-2016-2020_0.pdf [15/11/2020].
- Sorj, Bila (2020) «Género, raza y clase en las políticas de cuidado: Licencia de maternidad y paternidad en Brasil», en Batthyány, K. (ed.) *Miradas latinoamericanas al cuidado*. Buenos Aires-Ciudad de México: Clasco-Siglo XXI Editores, pp. 235-242.
- Tansini, Martín (2017) *Cuestión de tiempos: análisis cualitativo sobre el uso de licencias de medio horario para cuidados por parte de varones*. Tesis para obtener el título de Licenciado en Sociología, Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. [mimeo]. Disponible en: https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/17268/1/TS_TansiniMartin.pdf [15/11/2020].
- Thomas, Carol (1993) «De-constructing Concepts of Care», en *Sociology*, vol. 27, n.º 4.
- Tobío, Constanza; Silveria, María; Gómez, María Victoria y Martín Palomo, María Teresa (2010) *El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI*. Colección Estudios Sociales, n.º 28. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Torns Martins, Teresa (2005) «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º. 1, pp. 11-23. Disponible en https://scholar.google.com/scholar_url?url=https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA0505110015A/32348&hl=en&sa=T&oi=gsb-ggp&ct=res&cd=0&d=14100919067701006671&ei=U5W0X_-EOo2Ly9YPkaul2AI&scisig=AAGBfm09gV7oXc7nwqNA4aXIIKyfGmTNLw [15/11/2020].
- _____ (2007) «Políticas de género y bienestar: ¿la conciliación como respuesta?», en Astelarra, J. (coord.) *Género y cohesión social*. Madrid: Fundación Carolina. Disponible en <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/08/DT16.pdf> [15/11/2020].
- Tremblay, Diane-Gabrielle y Lazzari Dodeler, Nadia (2017) «Fathers on Leave Alone in Quebec (Canada): The Case of Innovative, Subversive and Activist Fathers!», en O'Brien, M. y Wall, K. (eds.) *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. Nueva York: Springer. Disponible en <https://www.springer.com/gp/book/9783319429687> [15/11/2020].
- Tronto, Joan (1993) *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. Nueva York: Routledge.
- _____ (2013) *Caring Democracy. Markets, Equality and Justice*. Nueva York: NYC Press.
- _____ (2015) *Who cares? How to reshape a democratic politics*. Cornell: Cornell University Press.
- Ungerson, Claire (1990) *Gender and Caring: Work and Welfare in Britain and Scandinavia*. Londres: Pearson Higher Education.
- Uruguay (1958). Ley 12.572. Disponible en <https://www.impo.com.uy/bases/leyes-originales/12572-1958> [14/11/2020].
- _____ (2008). Ley 18.345. Licencias Especiales con Goce de Sueldo para los Trabajadores de la Actividad Privada. Disponible en <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18345-2008> [14/11/2020].
- _____ (2013a). Ley 19.161. Modificación del Subsidio por Maternidad y Fijación de Subsidio por Paternidad y Subsidio para Cuidado del Recién Nacido. Disponible en <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19161-2013> [14/11/2020].
- _____ (2013b). Ley 19.121. Regulación del Estatuto del Funcionario Público de la Administración Central. Disponible en <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19121-2013/102> [14/11/2020].
- _____ (2015). Ley 19.353. Creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC). Disponible en <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19353-2015> [14/11/2020].
- _____ (2018). Decreto 234/18. Reglamentación de la Ley 19.530, relativa a la Instalación de Salas de Lactancia Materna. Disponible en <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/234-2018> [14/11/2020].
- Vilariño, Isabel (2018) «The Swiss Leave Scheme at Crossroads. Gender Equality Implications of Parental and Paternity Leave Proposals», en *Revista Española de Sociología*, vol. 27, pp. 83-105. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6635243> [15/11/2020].

- _____ y Nedi, R. A. (2020) «Switzerland country note», en Koslowski, A.; Blum, S.; Dobrotić, I.; Kaufman, G. y Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2020*. Disponible en http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ [15/11/2020].
- Wall, Karin (2014) «Fathers on Leave Alone: Does it Make a Difference to their Lives?», en *Fathering*, vol. 12, n.º 2. Disponible en <https://search.proquest.com/openview/ca422837d01d69e25ef631415ead6dd4/1?pq-origsite=gscholar&cbl=43303> [15/11/2020].
- _____ y Leitão, Mafalda (2017) «Fathers on Leave Alone in Portugal: Lived Experiences and Impact of Forerunner Fathers», en O'Brien, M. y Wall, K. (eds) *Comparative perspectives on work-life balance and gender equality. Fathers on leave alone*. Nueva York: Springer. Disponible en <https://www.springer.com/gp/book/9783319429687> [15/11/2020].
- _____ y Correia, Rita B. y Leitão, Mafalda (2020) «Portugal country note», en Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. y Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2020*. Disponible en http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ [15/11/2020].