

ASUNTOS DE GÉNERO

Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados

Análisis de las licencias parentales en el Uruguay

Karina Batthyány
Natalia Genta
Valentina Perrotta



ASUNTOS DE GÉNERO

Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados

Análisis de las licencias
parentales en el Uruguay

Karina Batthyány
Natalia Genta
Valentina Perrotta



NACIONES UNIDAS



MINISTERIO DE
ASUNTOS EXTERIORES DE NORUEGA



cooperación
española

Este documento fue preparado por Karina Batthyány, consultora de la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Natalia Genta y Valentina Perrotta, en el marco del programa de cooperación conjunto de la CEPAL y el Gobierno de Noruega, "Promoting equality in Latin America and the Caribbean". Se agradece el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), gracias a la cual fue posible la impresión de este documento.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de las autoras y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

ISSN 1564-4170

LC/L.4085

Copyright © Naciones Unidas, octubre de 2015. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

S.15-00975

Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

Índice

Resumen	5	
I. Interrelaciones entre trabajo remunerado y no remunerado: las desigualdades de género en el uso del tiempo	7	
II. La persistencia de desigualdades de género en el mercado de trabajo uruguayo	9	
III. Uso del tiempo de varones y mujeres trabajadoras	13	
IV. El avance de las políticas de cuidado en el Uruguay	17	
A. Las licencias para el cuidado como una de las propuestas del Sistema Nacional de Cuidados para la primera infancia	19	
V. Las licencias parentales y su discusión como políticas de conciliación	23	
VI. Análisis de las licencias parentales	27	
VII. Reflexiones finales	35	
Bibliografía	37	
Serie Asuntos de Género: números publicados	40	
Cuadros		
Cuadro 1	Tasa de participación y tiempo promedio en horas semanales destinado al trabajo no remunerado, según sexo y condición de actividad en 2013.....	14
Cuadro 2	Tasa de participación y tiempo promedio semanal dedicado al trabajo no remunerado, según sexo y jornada laboral remunerada, incluyendo desplazamiento en 2013.....	14
Cuadro 3	Tiempo promedio en horas semanales dedicado al trabajo no remunerado por las familias biparentales y monoparentales, según presencia de trabajo remunerado femenino e hijos e hijas en 2013	15
Cuadro 4	Esquema de servicios propuestos para la primera infancia y horizonte temporal para su implementación en el Sistema Nacional de Cuidados.....	19

Cuadro 5	Propuesta de implementación de extensión de licencias maternales, paternales y de cuidado en el Sistema Nacional de Cuidados	20
Cuadro 6	Descripción de las leyes referentes a licencias de maternidad, paternidad y medio horario para distintas categorías de trabajadores/as.....	21
Cuadro 7	Evolución de subsidios por maternidad, paternidad y cuidados entre 2011 y 2014	27
Cuadro 8	Proporción de usuarios y usuarias de los subsidios por maternidad, paternidad y cuidados, según ramas de actividad en 2014	30
Cuadro 9	Distribución porcentual de los usuarios y las usuarias del subsidio por cuidados parentales, según sexo, noviembre 2013 a diciembre 2014.....	31
Cuadro 10	Distribución de los usuarios y las usuarias que hacen uso del subsidio para cuidados, según rama de actividad, noviembre 2013 a diciembre 2014.....	33
Cuadro 11	Distribución de los usuarios y las usuarias del subsidio para cuidados, según sexo y cantidad de hijos e hijas, noviembre 2013 a diciembre 2014	34
Cuadro 12	Distribución de los usuarios y las usuarias del subsidio para cuidados, según sexo y departamento, noviembre 2013 a diciembre 2014	34
 Gráficos		
Gráfico 1	Evolución del número de los subsidios por maternidad pagados por el Banco de Previsión Social entre 2011 y 2014	28
Gráfico 2	Distribución porcentual de los usuarios y las usuarias del subsidio por cuidados parentales, según sexo y edad, noviembre 2013 a diciembre 2014	32
Gráfico 3	Distribución de los usuarios y las usuarias que hacen uso del subsidio para cuidados, según grupo de edad, noviembre 2013 a diciembre 2014	32

Resumen

En el marco del diseño del Sistema Nacional de Cuidados en el Uruguay, se implementa la modificación del régimen de licencias vigente para garantizar el derecho al cuidado de las personas trabajadoras del sector privado. Así, la nueva Ley 19.161 amplía de 13 a 14 semanas la licencia por maternidad, extiende la licencia paternal (que puede llegar a 13 días en el caso de personas trabajadoras dependientes de la actividad privada, ampliándose en forma gradual en el período 2013-2016), y establece por primera vez en el país para las personas trabajadoras de la actividad privada, un subsidio de medio horario para el cuidado, que puede ser ejercido tanto por el padre como por la madre hasta los seis meses del hijo o la hija (ampliándose en forma gradual en el período 2013-2016). La licencia por maternidad y su duración es de carácter obligatorio, mientras que la licencia paternal y el subsidio de medio horario para cuidados es voluntario. Este último es transferible entre la madre y el padre, pudiendo fraccionar su duración entre ambos en forma alternada. Esta prestación incluye a todos los trabajadores y trabajadoras formales con cobertura a través del Banco de Previsión Social, trabajadoras y trabajadores dependientes de la actividad privada, trabajadoras y trabajadores no dependientes con una persona empleada y titulares que pagan monotributo.

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

Por tanto, si bien la nueva legislación se adapta a la demanda de las familias de cuidar directamente a los niños y las niñas pequeñas, pretende también orientar las prácticas de cuidado, distribuyendo de forma equitativa este trabajo dentro de las familias, dado que permite que sean los varones quienes gocen

del medio horario para el cuidado. Surge entonces la interrogante acerca del uso efectivo que las madres y padres que trabajan remuneradamente harán de la nueva legislación, que potencialmente podrá generar transformaciones en la distribución de los cuidados.

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

Este estudio, elaborado en el marco del proyecto CEPAL-Noruega: "Promoting Equality in Latin America and the Caribbean", forma parte de una línea de investigación de la División de Asuntos de Género sobre políticas de cuidados en América Latina. El estudio busca aportar conocimiento sobre las políticas de cuidado infantil en el Uruguay y su vínculo con las prácticas, indagando acerca del proceso de implementación de la nueva legislación de licencias parentales a través del análisis de su efectiva utilización y enmarcando la misma en el contexto actual del mercado de trabajo remunerado y la discusión sobre la temática del cuidado.

Así, el objetivo del presente documento es presentar y analizar los primeros resultados respecto al uso que hace la población uruguaya de los subsidios establecidos en la nueva Ley de licencia por maternidad, paternidad y medio horario parental a partir de los datos proporcionados por el Banco de Previsión Social de Uruguay (BPS).

El documento se estructura de la siguiente forma. En una primera parte se hace una breve reflexión sobre las interrelaciones entre trabajo remunerado y no remunerado que aportan los estudios de género y se describen las principales características del mercado de trabajo uruguayo en base a los últimos indicadores disponibles. A continuación se describen algunos indicadores del uso del tiempo de varones y mujeres insertos en el mercado laboral con los datos más recientes provenientes de la Encuesta de Uso del Tiempo del 2013. Luego se plantean los avances de las políticas de cuidado en el Uruguay y se analizan los principales desafíos pendientes para la incorporación de la perspectiva de género en las mismas. A continuación se analizan los principales antecedentes de investigación sobre licencias parentales y las limitaciones que enfrentan dichas acciones para generar cambios en la división sexual del trabajo.

En una segunda parte se analizan los datos sobre la utilización de los subsidios establecidos en la nueva legislación, para cerrar con las reflexiones finales y recomendaciones hacia la implementación del Sistema Nacional de Cuidados con enfoque de género.

I. Interrelaciones entre trabajo remunerado y no remunerado: las desigualdades de género en el uso del tiempo

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

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

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

Desde esta perspectiva, las familias son proveedoras de bienestar y proporcionan servicios gratuitos que ubican a los individuos en lugares distintos de la estructura del mercado de trabajo. Diversos sectores de la población pueden entrar y salir del mercado de trabajo asalariado precisamente porque la estructura familiar proporciona servicios y fuentes alternativas de bienestar.

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

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

En las últimas décadas, las mujeres se han incorporado masivamente al mercado de trabajo, al mismo tiempo que continúan manteniendo su dedicación al trabajo doméstico y de cuidados, cuestionando la división tajante entre ámbito reproductivo y productivo. El cambio más importante en términos de su magnitud y sus consecuencias, es sin duda el aumento de la tasa de actividad femenina que en el Uruguay pasa de 41% en 1986 a 54% en 2013. También aumenta la matrícula universitaria de las mujeres, quienes en el caso uruguayo representaban alrededor del 40% en 1970 aumentando al 64% según datos del Censo Universitario de 2012 (UDELAR, 2013).

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

Así, el conjunto de la organización social se estructura con los mercados como epicentro, y la cotidiana, crucial y difícil responsabilidad de mantener la vida en el ámbito reproductivo se delegó, “sin un solo gesto de reconocimiento colectivo, a la esfera de lo gratuito, de lo invisible, del espacio privado de las mujeres” (Pérez Orozco, 2004).

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

De esta manera, para que las mujeres puedan insertarse laboralmente, requieren de una infraestructura suficiente (familiar, de políticas públicas o de servicios de cuidado adquiridos en el mercado) que la sustituya durante su jornada laboral, determinada exclusivamente por las exigencias del mercado (Pérez Orozco, 2004). Así, el mercado de trabajo no parece sufrir modificaciones ante las demandas del mundo reproductivo que trae la incorporación de las mujeres, sino que son ellas quienes, asumiendo costos de forma individual, buscan acceder y permanecer en el trabajo remunerado.

II. La persistencia de desigualdades de género en el mercado de trabajo uruguayo

Tal como se expuso en el apartado anterior, existen ciertas condiciones del mercado laboral que de diversas formas expulsan o limitan las posibilidades reales de acceso, permanencia y ascenso de las mujeres. A partir de la información disponible para el Uruguay, en este apartado se repasan dichos obstáculos, que rigen las condiciones de acceso de las mujeres al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los varones.

En primer lugar, el punto de partida es desigual, ya que la participación de las mujeres en el mercado laboral es menor que la de los varones, a pesar del aumento sostenido de la tasa de actividad femenina en los últimos años. En términos de ocupación laboral, se observa una proporción más alta de varones que de mujeres: un 70,2% de los hombres se encuentran ocupados, en comparación con el 50% de las mujeres. Como contraparte, las mujeres son quienes declaran en mayor medida realizar los quehaceres del hogar: mientras que el 13,6% de las mujeres de 14 y más años se dedican en forma exclusiva a la realización de tareas de trabajo no remunerado, menos del 1% de los varones declara encontrarse en esta situación.

En los últimos años, las mujeres buscan participar más en el mercado laboral y logran hacerlo, pero las brechas de género en los indicadores básicos del mercado laboral continúan siendo importantes. Respecto a la tasa de empleo en 2014, ésta muestra aproximadamente veinte puntos porcentuales de diferencia entre mujeres y hombres: 55,9% para las primeras y 74,3% para los segundos. Por otra parte, la tasa de desempleo femenina continúa siendo superior a la masculina: 8,3% frente a 5,1%, respectivamente (INE, 2015).

Las tasas de actividad varían en función de los niveles socioeconómicos de las personas, especialmente para el caso de las mujeres, siendo menor la participación de las mujeres en hogares pobres, llegando a 47,1%, frente a 55,2% entre quienes viven en hogares no pobres. Por otra parte, mujeres en situación de pobreza que buscan empleo se encuentran con mayores dificultades que los varones pobres si comparamos sus tasas de desempleo, las que llegan a 22,7% para las mujeres, frente a 12,7% para los hombres (SIG-INMUJERES, 2014).

Por tanto, las mujeres pobres presentan mayores dificultades que las no pobres para acceder y permanecer en el mercado de trabajo, debido, entre otros factores, a los bajos ingresos que perciben, los cuales no les permiten costear servicios de cuidado de calidad que les posibiliten permanecer en un

empleo. El costo de contratar servicios de cuidado es asumido sólo por ellas quienes se ven ante la obligación de decidir entre trabajar por un muy bajo salario o quedarse en su hogar brindando cuidado a las personas dependientes.

El costo de la dedicación a los cuidados para las mujeres puede observarse en la menor tasa de actividad de quienes tienen niños y niñas a cargo. Así, la tasa de actividad de las mujeres en edades reproductivas, entre los 18 y 49 años, es de 78,6% cuando no residen con niños y niñas menores de 13 años. Sin embargo, cuando hay presencia de niños y niñas en el hogar, reducen su participación laboral, mientras que los varones tienen un comportamiento inverso, ya que incrementan su dedicación al trabajo remunerado cuando residen con niños y niñas. Así, con un niño o niña, la tasa de actividad de las mujeres es de 76,8% y la de los varones, 98%, y cuando hay al menos dos niños o niñas en el hogar, se reduce a 71,1% en el caso de las mujeres mientras que la de los varones llega al 96,9%. Estas cifras son de 61,6% entre las mujeres y 95,8% entre los hombres en el caso de hogares con tres niños o niñas o más (SIG-INMUJERES, 2014). Datos del Observatorio de Igualdad de Género indican que el 17,4% de las mujeres uruguayas manifiestan estar fuera de la fuerza de trabajo por atender tareas domésticas y de cuidado, mientras que esto ocurre en el caso de solo el 1,1% de los varones. Esta realidad coloca a el Uruguay por debajo de países como Paraguay, Ecuador, Perú y Costa Rica (OIG, 2014).

Sumado a estos indicadores, la Encuesta Nacional de Representaciones Sociales del Cuidado evidencia que alrededor de un tercio de las mujeres estaría dispuesta a abandonar parcial o definitivamente el empleo ante la necesidad de cuidado de personas dependientes, particularmente en el caso de los niños y niñas (Batthyány, *et al.*, 2012).

El acceso diferencial de varones y mujeres al mercado de trabajo tiene como uno de sus grandes impactos la percepción de ingresos propios. La proporción de mujeres uruguayas sin ingresos propios es más del doble que la proporción de varones en la misma situación: 15,5% y 6%, respectivamente. Para todos los quintiles de ingreso se mantiene la brecha de género en este indicador, pero es particularmente grave la proporción de mujeres en esta situación en el primer y segundo quintil de ingresos: 23% y 18,6%, respectivamente (SIG-INMUJERES, 2014). Este indicador da cuenta de la mayor dificultad de las mujeres para lograr la autonomía económica, factor clave en la toma de decisiones y en la negociación de responsabilidades en el hogar.

Otro indicador relevante para dar cuenta de la calidad del empleo de varones y mujeres refiere al subempleo, es decir la situación de aquellos ocupados y ocupadas que trabajando menos de 40 horas a la semana, manifiestan el deseo de trabajar más horas y están disponibles para hacerlo. En esta situación se encuentra el 5,7% de los varones y el 8% de las mujeres.

De forma complementaria, existe una diferencia en la dedicación horaria entre varones y mujeres, ya que los varones trabajan remuneradamente en promedio siete horas semanales más que las mujeres (SIG-INMUJERES, 2014). Estos indicadores muestran que las mujeres se insertan en empleos de menor carga horaria que la jornada completa de ocho horas, lo cual les permite la articulación con las responsabilidades del ámbito privado pero les restringe la captación de mayores ingresos económicos.

Otro fenómeno que evidencia la desigualdad de género en el mercado laboral es la segregación horizontal, entendida como la concentración de mujeres en determinadas ocupaciones para las cuales se consideran con las habilidades naturales para hacerlo. Dichas ocupaciones son al mismo tiempo las que presentan peores condiciones en términos salariales, de oportunidades de capacitación, de trayectoria, entre otras. Por ejemplo, los datos para 2013 muestran que una de cada tres mujeres se ocupa como trabajadora de servicios y como vendedoras de comercios y mercados, mientras que únicamente el 14,8% de los varones se encuentra empleado en este tipo de ocupaciones. A su vez, un 16,3% de las mujeres pertenecen al personal de apoyo administrativo, frente a un 7,7% de los varones (SIG-INMUJERES, 2014). Al observar la distribución de varones y mujeres según ramas de actividad, encontramos que una de cada dos mujeres ocupadas se desempeña en el sector servicios sociales, mientras que los varones presentan una diversificación mayor entre las distintas ramas.

Al mismo tiempo, la segregación también es vertical, observándose una concentración de las mujeres en los puestos de menor jerarquía del mercado laboral. Entre el personal directivo y ejecutivo, las mujeres representan el 32,9% y los varones el 67,1%. En los cargos de mayor responsabilidad del sector público, las mujeres son el 39,2% y los varones el 60,8%. Por su parte, entre las personas que se declaran como empleadores, el 73,9 % son varones y tan solo el 26,1% mujeres (Elaboración propia en base al procesamiento de la Encuesta Continua de Hogares, 2013).

Vinculado con la ubicación diferente de varones y mujeres en el mercado laboral en distintas ramas, ocupaciones y niveles jerárquicos, se aprecia una brecha en relación al ingreso promedio que perciben por hora de trabajo. Esta brecha salarial implica que las mujeres perciben menores salarios que los varones, por lo que su ingreso promedio representa el 91% del ingreso de los varones. Esto tiene causas multifactoriales, entre las que se encuentran: tipos de tareas con desigual remuneración, obstáculos para que las mujeres puedan realizar horas extras, entre otras. Esta situación se agrava para aquellas mujeres que cuentan con estudios terciarios y universitarios, dado que en este grupo la brecha salarial aumenta y el ingreso promedio de las mujeres representa el 73,8% del ingreso de los varones con el mismo nivel educativo, lo cual se explica muy probablemente por las diferentes carreras profesionales en que están insertos unos y otras así como los desiguales empleos y niveles jerárquicos a los que acceden.

Estas diferencias en la participación laboral de varones y mujeres en el mercado laboral, tienen sus consecuencias en la vejez, impactando en la autonomía económica de varones y mujeres. Los varones adultos mayores cuentan con ingresos más altos que las mujeres de su misma edad, los que provienen en mayor medida de las jubilaciones, es decir, de su aporte como trabajadores remunerados. En el caso de las mujeres, su ingreso en la vejez proviene en mayor medida de las pensiones no contributivas que implican montos más bajos que las jubilaciones. En el año 2013, el 84% de los varones adultos mayores percibía jubilación, mientras que esto ocurría con tan sólo el 61,4% de las mujeres. Por el contrario, mientras que el 52,2% de las mujeres cobraba pensión, este valor era de 7,2% para los varones (DINEM-INMAYORES, 2014).

En síntesis, los datos evidencian la persistencia de desigualdades de género en el mercado laboral que como institución reproductora del sistema de género, actúa generando condiciones de acceso desigual a las mujeres respecto a los varones.

III. Uso del tiempo de varones y mujeres trabajadoras

Las Encuestas de Uso del Tiempo contribuyen a evidenciar las interrelaciones entre trabajo remunerado y no remunerado derribando el mito de que la distribución desigual del trabajo no remunerado entre varones y mujeres se debe a que las mujeres destinan menos horas y participan menos del trabajo remunerado. Estas encuestas han mostrado que el hecho de que las mujeres trabajen menor número de horas remuneradas no explica su mayor dedicación al trabajo no remunerado. De forma independiente a la participación en el mercado de trabajo y de la duración de la jornada laboral, las mujeres participan más y dedican más horas al trabajo no remunerado. Por tanto, esta desigual distribución no se explica en su inserción laboral sino en la mayor obligación moral sentida y atribuida a las mujeres y en la rigidez de la estructura social detrás de la desigual distribución sexual del trabajo de cuidados al interior del hogar.

El siguiente cuadro presenta la participación y el tiempo semanal promedio dedicado al trabajo no remunerado según condición de actividad. Dentro de los ocupados y las ocupadas, las mujeres participan sustantivamente más que los varones, evidenciándose 15,5 puntos porcentuales de diferencia y dedican casi el doble de horas al trabajo no remunerado: 36 horas, frente a 19 horas entre los hombres.

Tanto varones como mujeres dedican mayor número de horas al trabajo no remunerado cuando se encuentran desocupados, pero son las mujeres las que aumentan en mayor medida esta dedicación, pasando de 36 horas cuando están ocupadas a 45 cuando están desocupadas. En este caso, se presentan las mayores brechas en la participación y en las horas dedicadas al trabajo no remunerado entre varones y mujeres: de 22,6 puntos porcentuales en la participación y de 22 horas semanales. Este hallazgo, evidencia que durante la búsqueda de empleo, el uso del tiempo de varones y mujeres es muy diferente, lo cual entendemos que está traduciendo las distintas obligaciones sentidas respecto de los roles dentro del hogar (Genta y Perrotta, 2015).

En el caso de la población considerada como inactiva los datos muestran una mayor participación y dedicación al trabajo no remunerado por parte de las mujeres en comparación con los varones, tanto en el caso de las personas estudiantes como de los jubilados, rentistas y pensionistas (véase el cuadro 1).

Cuadro 1
Tasa de participación y tiempo promedio en horas semanales destinado al trabajo no remunerado, según sexo y condición de actividad en 2013

	Mujeres		Varones		Diferencias M/V	
	Tasa de participación	Tiempo promedio	Tasa de participación	Tiempo promedio	Tasa de participación	Tiempo promedio
Ocupados	93,0	36	77,5	19	15,5	17
Desocupados	92,0	45	69,3	23	22,6	22
Estudiantes	76,2	18	61,6	10	14,6	8
Rentistas, pensionistas, jubilados, otros	85,0	34	75,7	22	9,2	12
Total	90,0	37	75,7	19	14,4	18

Fuente: Genta y Perrotta, "Cuando las mujeres son las breadwinners ¿Quién asume el trabajo no remunerado en el hogar?", *Los tiempos del bienestar: trabajo no remunerado, género y cuidados*, Batthyány, Karina (ed.). Montevideo, Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU-Mujeres), Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto Nacional de Estadística, Editorial Doble Clic, 2015, en base al Módulo de uso del Tiempo 2013, y Encuesta Continua de Hogares 2013, Instituto Nacional de Estadística.

Al considerar cómo incide la duración de la jornada laboral remunerada en la participación de varones y mujeres en el trabajo no remunerado, se observa que ante la misma duración de la jornada de trabajo remunerada, varones y mujeres continúan dedicando desigual número de horas a las tareas no remuneradas. Para calcular las horas de la jornada laboral remunerada se incluyen las horas de traslado, debido a que son horas inflexibles, necesarias para desempeñarse en el empleo y que ejercen influencia en la determinación de la estrategia de cuidados y de trabajo doméstico de los hogares. El número de horas que se requieren para trasladarse hacia y desde el trabajo exigen estrategias diferenciales de articulación entre trabajo remunerado y no remunerado.

En varones y mujeres con jornadas de trabajo remunerado de hasta 20 horas, encontramos, en promedio, 20 horas de diferencia en la dedicación de horas al trabajo no remunerado: mientras las mujeres dedican 44 horas, los varones sólo destinan 24. Cuando trabajan más de 41 horas en un empleo remunerado, la brecha en la dedicación horaria de varones y mujeres al trabajo no remunerado se mantiene: mientras las mujeres dedican 31 horas en promedio, los varones destinan sólo 17 (Genta y Perrotta, 2015) (véase el cuadro 2).

Cuadro 2
Tasa de participación y tiempo promedio semanal dedicado al trabajo no remunerado, según sexo y jornada laboral remunerada, incluyendo desplazamiento en 2013

	Mujeres		Varones		Diferencias M/V	
	Tasa de participación	Tiempo promedio	Tasa de participación	Tiempo promedio	Tasa de participación	Tiempo promedio
Hasta 20 horas	93,3	44	74,8	24	18,4	20
De 21 a 40 horas	92,7	39	81,2	23	11,5	16
Más de 40 horas	93,0	31	76,2	17	16,8	14
Total	90,0	37	75,7	19	14,4	18

Fuente: Genta y Perrotta, "Cuando las mujeres son las breadwinners ¿Quién asume el trabajo no remunerado en el hogar?", *Los tiempos del bienestar: trabajo no remunerado, género y cuidados*, Batthyány, Karina (ed.). Montevideo, Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU-Mujeres), Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto Nacional de Estadística, Editorial Doble Clic, 2015, en base al Módulo de uso del Tiempo 2013, y Encuesta Continua de Hogares 2013, Instituto Nacional de Estadística.

De esta forma, observamos que independientemente de la participación de las mujeres en el empleo y de la duración de la jornada laboral, son ellas quienes destinan la mayor cantidad de horas a la realización de actividades no remuneradas como el trabajo doméstico y los cuidados, lo cual es experimentado con grandes tensiones.

El cuadro 3 presenta el tiempo promedio semanal dedicado por mujeres y varones en hogares biparentales y monoparentales según la participación laboral de las mujeres. La mayor diferencia en las horas dedicadas al trabajo no remunerado entre varones y mujeres se encuentra en los hogares de parejas con hijos o hijas cuando la mujer no participa del mercado laboral: 50 horas en el caso de las mujeres frente a 19 horas, en el de los hombres.

Cuadro 3
Tiempo promedio en horas semanales dedicado al trabajo no remunerado por las familias biparentales y monoparentales, según presencia de trabajo remunerado femenino e hijos e hijas en 2013

Situación de las mujeres respecto al TR	Tipo de hogar	Mujeres	Varones	Diferencia entre mujeres y varones
Mujeres no trabajan de forma remunerada	Pareja con hijos/as	50	19	31
	Pareja sin hijos/as	39	21	18
	Monoparental femenino	34	13	21
Mujeres trabajan de forma remunerada	Pareja con hijos/as	37	22	15
	Pareja sin hijos/as	28	16	12
	Monoparental femenino	33	10	23
	Total	38	20	18

Fuente: Genta y Perrotta, "Cuando las mujeres son las breadwinners ¿Quién asume el trabajo no remunerado en el hogar?", *Los tiempos del bienestar: trabajo no remunerado, género y cuidados*, Batthyány, Karina (ed.). Montevideo, Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU-Mujeres), Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto Nacional de Estadística, Editorial Doble Clic, 2015, en base al Módulo de uso del Tiempo 2013, y Encuesta Continua de Hogares 2013, Instituto Nacional de Estadística.

Por el contrario, los hogares que presentan la menor brecha respecto de las horas dedicadas al trabajo no remunerado entre hombres y mujeres están conformados por parejas sin hijos donde la mujer se encuentra inserta en el mercado de trabajo. Se observa que la presencia de hijos e hijas en el hogar incrementa las horas dedicadas al trabajo no remunerado por parte de las mujeres, aunque no las de los varones. Sin embargo, aún en los casos de parejas sin hijos o hijas, las mujeres dedican casi el doble de horas que los varones al trabajo no remunerado.

Por su parte, en hogares monoparentales con jefatura femenina y presencia de hijos e hijas, las mujeres dedican menos horas al trabajo no remunerado que cuando viven con su pareja y sus hijos, tanto si trabajan remuneradamente o no. Por tanto, no sólo los niños y niñas sino las parejas incrementan las horas de trabajo no remunerado de las mujeres.

En definitiva, en todos los casos y de forma independiente al hogar que conformen, cuando las mujeres trabajan en el mercado laboral, dedican menos horas al trabajo no remunerado, tanto si tienen hijos o hijas como si no. Probablemente en estos casos, externalicen parte del trabajo no remunerado, utilizando sus ingresos para cubrir esta necesidad.

En síntesis, el acceso de las mujeres al mercado de trabajo se da en desiguales condiciones respecto de las de los varones, tanto respecto a las condiciones que ofrece el sector privado para su incorporación, las que habitualmente reproducen discriminación, como en el hogar, en donde continúan vigentes las pautas tradicionales inequitativas entre varones y mujeres.

IV. El avance de las políticas de cuidado en el Uruguay

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

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

Por otra parte, el SNC responde a la necesidad del país de adecuar sus políticas sociales a la normativa internacional y a los acuerdos suscritos en este ámbito.

La necesidad de un Sistema Nacional de Cuidados recorrió un camino importante desde la agenda social a la agenda política y la de gobierno.

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

Las organizaciones de mujeres colocaron el tema de los cuidados en la agenda social. El Instituto Nacional de las Mujeres trazó líneas de acción en este sentido en el período de gobierno 2005-2010.

La construcción de un sistema de cuidados ha sido una demanda evidenciada a su vez en distintas actividades organizadas por el gobierno nacional, la academia, la sociedad civil y la cooperación internacional (Batthyány, 2013).

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

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

En 2009, los cuatro partidos con representación parlamentaria incluyeron en sus programas de gobierno la necesidad de avanzar en el sentido de una mayor responsabilidad social en los cuidados.

En 2010, a través de la Resolución 863/010, el Presidente de la República creó el Grupo de Trabajo en SNC con una integración interinstitucional. Este Grupo se constituyó en el marco del Consejo Nacional de Políticas Sociales el día 15 de junio de 2010 y en él han participado regularmente el Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Banco de Previsión Social, Ministerio de Educación y Cultura, Administración de Servicios de Salud del Estado, Instituto del Niño y del Adolescente, Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Economía y Finanzas.

El Grupo de Trabajo consensuó en 2010 una serie de lineamientos y definió un plan de trabajo para 2011 que incluyó un amplio debate social que convocó a representantes de instituciones públicas, actores sociales y privados, entre otros. Para ello, redactó tres documentos base y los puso a consideración de un debate nacional. La convocatoria se centró en debatir sobre la problemática de los cuidados y sobre propuestas para responder a ella. En esta etapa de discusión, participaron más de 3200 personas en representación de más de 1800 organizaciones e instituciones de todo tipo, lo que demostró la importancia de esta propuesta y la necesidad de la misma.

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

En el año 2015 asume un nuevo gobierno que proviene del mismo partido en el poder, que coloca la instalación del Sistema de Cuidados como una prioridad para los próximos cinco años, dando continuidad al proceso mencionado. En este marco, el Poder Ejecutivo envía en los primeros días de su gestión (5 de marzo 2015) al Parlamento la Ley de Creación del Sistema Nacional de Cuidados, la cual fue aprobada por el Senado de la República el 13 de agosto de 2015. El proyecto de Ley tiene entre sus principios rectores la inclusión de la perspectiva de género. Asimismo, entre sus objetivos se encuentra el de “propiciar el cambio de la actual división sexual del trabajo, integrando el concepto de corresponsabilidad de género y generacional como principio orientador” (Presidencia de la República Oriental del Uruguay, 2015).

A. Las licencias para el cuidado como una de las propuestas del Sistema Nacional de Cuidados para la primera infancia

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

Las propuestas que se presentan para la primera infancia desde el Sistema Nacional de Cuidados combinan servicios, licencias y prestaciones, considerando de forma diferencial a los niños y niñas menores de doce meses, de quienes tienen entre uno y tres años (véase el cuadro 4).

Cuadro 4
Esquema de servicios propuestos para la primera infancia y horizonte temporal para su implementación en el Sistema Nacional de Cuidados

Prestaciones/programas	Edad	2015-2020	2025 en adelante (universal)
Licencias maternales/paternales/cuidados	0	Unificación del régimen de licencias; extensión de licencia maternal a 18 semanas; medio horario de labor para padre o madre hasta 9 meses del niño o niña a partir de fin de licencia por maternidad, si el padre hace uso de esta prestación por un mínimo de 4 semanas	Extensión de licencia paternal a 15 días; medio horario de labor para padre o madre hasta 9 meses del niño o niña a partir del fin de licencia por maternidad. Si el padre hace uso de esta prestación por un mínimo de 9 semanas se extiende el medio horario hasta 12 meses del niño o niña
Cuidados domiciliarios	0		20 horas semanales, 4 meses en adelante para cubrir el medio horario de licencia
	1		20 horas semanales, para quienes no asisten a CAIF
Bonos	0 a 3	Complemento (asociado a programas sociales), primer ventíl de ingresos	Complemento (asociado a programas sociales), primer ventíl de ingresos
CAIF (incluye centros en empresas)	0	Plan Piloto de salas cuna, 20 horas semanales. Focalización territorial	Quienes no están inscriptos en el mercado formal de trabajo, 20 horas semanales
	1	Quintil 1. Al menos un grupo de 40 horas semanales por cada centro y el resto de 20 horas semanales	80% del total de niños; de ese porcentaje, 75% asiste 40 horas semanales y 25% 20 horas semanales
	2	Avanzar hacia la universalización; al menos un grupo de 40 horas semanales por cada centro y el resto de 20 horas semanales	Universalización completa, 75% asiste 40 horas semanales y 25% 20 horas semanales
	3	Mantiene cobertura actual	
ANEP-CEIP	3	Cubre a quienes faltan, sin considerar los que actualmente van a CAIF	Completa universalización

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, *Cuidados como Sistema. Propuesta para un modelo solidario y corresponsable de cuidados en Uruguay*, Montevideo, Ministerio de Desarrollo Social, 2014, pág. 86.

En primer lugar, se promueve la ampliación de las licencias maternales, paternales y se incorporan las parentales o de cuidados, contemplando a trabajadores y trabajadoras privadas, unipersonales y monotributistas. Por otro lado, se plantea la creación de un Programa Nacional de Cuidados Domiciliarios que ofrecerá servicios de cuidado dentro de los hogares, priorizando a los niños y niñas más pequeñas (de cero a un año). En tercer lugar, se propone la creación de servicios fuera del hogar de carácter públicos y privados. Respecto a los centros públicos se pretende la universalización de la atención diaria de cuatro horas mínimo para niños y niñas de dos y tres años pertenecientes a hogares pobres y vulnerables a la pobreza. Paralelamente, se propone, a través de una experiencia piloto, ampliar este servicio a los niños y niñas de un año. Asimismo, se plantea que los servicios sean flexibles

de modo de incorporar niños y niñas de cero a doce meses para los casos en los cuales la atención en el domicilio no sea recomendable o deseada por la familia. A continuación se presenta un cuadro que sintetiza estas propuestas (DNPS-MIDES, 2014).

En relación específicamente a las licencias maternales, paternales y parentales o de cuidados, se propone su ampliación respecto a la normativa vigente, contemplando a todos los trabajadores y trabajadoras que aportan a la seguridad social, tal como se sintetiza en el siguiente cuadro, que muestra las propuestas diseñadas por el Sistema para los próximos años (véase el cuadro 5).

Cuadro 5
Propuesta de implementación de extensión de licencias maternales, paternales y de cuidado en el Sistema Nacional de Cuidados

	Maternidad	Paternidad	Cuidados
1. Unificación	14 semanas a todas las trabajadoras que aportan a la seguridad social (mínimo OIT): una semana adicional para trabajadoras públicas, unificación de sistemas para quienes aportan a caja de profesionales y caja notarial, 14 semanas para patronas de empresas de 3 o más trabajadores/as	10 días continuos a todos los trabajadores que aportan a la seguridad social: se incorporan quienes aportan a caja de profesionales y notarial y patrones de empresas de 3 o más trabajadores	Medio horario de labor para padre o madre hasta 6 meses del niño o niña a partir del fin de licencia por maternidad: se incorporan quienes aportan a caja de profesionales y notarial, patrones de empresas de 3 o más trabajadores y los varones asalariados públicos
2. Extensión de licencia maternal	18 semanas para todas (recomendación OIT)		
3. Extensión de licencia para cuidados			Medio horario de labor para padre o madre hasta 9 meses del niño o niña a partir del fin de licencia por maternidad si el padre hace uso de ella por un mínimo de 4 semanas; en caso contrario se mantiene régimen anterior (6 meses)
4. Extensión de licencia paternal		15 días continuos	
5. Extensión cuidados			Medio horario de labor para padre o madre hasta 9 meses del niño o niña a partir del fin de licencia por maternidad. Si el padre hace uso de ella por un mínimo de 9 semanas se extiende el medio horario hasta los 12 meses del niño o niña

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, *Cuidados como Sistema. Propuesta para un modelo solidario y corresponsable de cuidados en Uruguay*, Montevideo, Ministerio de Desarrollo Social, 2014, pág. 82.

Esta propuesta de ampliación de las licencias encuentra su fundamento en la recomendación de que las niñas y niños menores de 12 meses, siempre que sea posible y sea una elección de las familias, permanezcan en el hogar, y que el período de lactancia exclusiva sea de al menos 6 meses. Por otra parte, la ampliación de las licencias paternales permite fortalecer el vínculo de los varones con sus hijos e hijas y fomentar la corresponsabilidad en el cuidado. El estudio mencionado sobre las Representaciones Sociales del Cuidado, evidenció que para el 75% de la población la situación más deseable es el cuidado domiciliario y, dentro de esta modalidad, prácticamente dos tercios de la población se inclina porque el cuidado se realice solo por medio de la pareja y algún familiar cercano (Batthyány, *et al.*, 2012). Por tanto, la ampliación de las licencias prevista permite mejorar las condiciones objetivas para ello.

La ampliación de las licencias se ha efectivizado hasta el momento, a través de la Ley 19.161 en lo que refiere a los/as trabajadores/as de la actividad privada. El siguiente cuadro resume las distintas leyes que reglamentan los permisos por maternidad, paternidad y medio horario para las distintas categorías de trabajadores/as en el Uruguay. Se incluyen en el mismo las últimas modificaciones legislativas al respecto.

Cuadro 6
Descripción de las leyes referentes a licencias de maternidad, paternidad
y medio horario para distintas categorías de trabajadores/as

Población cubierta	Ley	Año	Maternidad	Paternidad	Medio horario
Funcionarios/as públicos	16.104	1990	13 semanas	3 días	Cobertura: Madres que amamanten. Duración: hasta que el lactante lo requiera
	17.930 art. 26	2005		Sustituye por 10 días hábiles	
	18.345	2008	-	3 días corridos	
Trabajadores/as dependientes de la actividad privada	19.161	2013	14 semanas	Suma 10 días corridos a los establecidos en la Ley 18.345 (hasta 3 días corridos en 2013 y 2014, hasta 7 días corridos en 2015 y hasta 10 días corridos en 2016)	Cobertura: madres y padres. Duración: hasta los 6 meses del bebé (durante 2013 y 2014 hasta los 4 meses, durante 2015 hasta los 5 meses y a partir del 2016 hasta 6 meses)
Trabajadores/as no dependientes (amparados por el BPS, con hasta un trabajador subordinado y titulares de empresas monotributistas)	19.161	2013	14 semanas	10 días corridos (hasta 3 días corridos en 2013 y 2014, hasta 7 días corridos en 2015 y hasta 10 días corridos en 2016)	Cobertura: madres y padres. Duración: hasta los 6 meses del bebé (durante 2013 y 2014 hasta los 4 meses, durante 2015 hasta los 5 meses y a partir del 2016 hasta 6 meses)

Fuente: Elaboración propia en base a Ley 16.104, 17.930, 18.345 y 19.161.

V. Las licencias parentales y su discusión como políticas de conciliación

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

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

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

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

El permiso parental por su parte, puede ser usado por igual por padres y madres, ya sea como: i) un derecho individual e intransferible (es decir, ambos padres tienen el derecho a igual licencia); ii) un derecho individual que se puede transferir al otro padre; o iii) un derecho de familia que los padres pueden dividir entre sí mismos como lo deseen. En algunos países, el permiso parental se compone sólo de los derechos individuales no transferibles; en otros países, es en su totalidad un derecho de la familia; mientras

que en otros países, parte de permiso parental es un derecho individual y el resto un derecho familiar. Este permiso se entiende como una medida de cuidado, con la intención de dar a los padres la oportunidad de pasar tiempo cuidando a un niño pequeño, que por lo general sólo se puede tomar al finalizar el permiso de maternidad. En algunos casos, los padres pueden optar por tomar la totalidad o parte de su permiso parental a tiempo parcial (Moss, 2014).

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

Las licencias son uno de los instrumentos posibles en el marco de las políticas de conciliación trabajo-familia. Dichas políticas surgen como política de empleo en Europa que tienen como fin incrementar el trabajo remunerado de las mujeres a partir de mejorar las condiciones para conciliar sus responsabilidades familiares con el empleo.

Varios son los antecedentes europeos y particularmente españoles que buscan indagar los efectos de estas acciones en la división sexual del trabajo a partir de estudios cualitativos que den cuenta de cómo se usan efectivamente los instrumentos de flexibilización familiar y laboral por varones y mujeres, como son las reducción de tiempos de trabajo, permisos parentales, entre otros (Moreno, 2011).

Potencialmente el modelo de flexibilización en el empleo presenta ventajas para la conciliación trabajo-familia: entrega la posibilidad de realizar jornadas más cortas, trabajar por objetivos, en lugar de permanecer inmóvil en el lugar de trabajo como en el modelo rígido anterior.

Sin embargo, estos estudios plantean que toda medida de conciliación resulta parcial siendo diseñados sólo para mujeres y dualista, generando divisiones entre sexos, sino se contempla desde un horizonte universalizador. Las medidas de conciliación demandadas y conseguidas atendiendo razones de género pueden generar diferenciación de trato que tengan como consecuencia un retroceso en las posiciones que las mujeres ocupan en el mercado laboral (García Sainz, 2002). Es decir, resuelven la necesidad de las mujeres de conciliar pero no generan cambios en el compartir la responsabilidad sobre el cuidado con los varones.

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

La conciliación basada en una lógica exclusivamente dirigida hacia las mujeres en función de la reducción de tiempos de trabajo, estaría contribuyendo a separar entre categorías de trabajadores, donde se concibe a las mujeres como actrices de la conciliación y a los hombres, sin exigencias para ello. Así, la posición de las mujeres en el empleo se vería debilitada. La conciliación, bajo estos parámetros, como la protección (en su momento) haría retroceder o paralizaría los avances proyectados desde el objetivo de la igualdad (García Sainz, 2002). Así, los problemas que presenta la conciliación desde una perspectiva de género pueden resumirse en que aparece enfocada sólo en las mujeres, se da por supuesto que los varones

no modificarán sus comportamientos, no considera la división sexual del trabajo, no consideran la dimensión temporal y cotidiana de la conciliación y finalmente ignora el peso simbólico basado en las pautas culturales del varón proveedor (Torns, Borrás, Carrasquer, 2004).

Torns, Borrás y Carrasquer (2004) identifican en el caso de España resistencias simbólicas y materiales para que las políticas de conciliación generen cambios en la división sexual del trabajo. Los efectos de estas políticas fueron analizados a través de grupos de discusión con madres y padres de niños y niñas pequeñas. De dicho trabajo se plantea que subsisten resistencias de orden cultural a la conciliación. Son las que se encargan de la responsabilidad de compatibilizar horarios de ellas, de sus parejas y de todos los integrantes del hogar. Además se consideran las únicas responsables de hacerlo. Por tanto, para las parejas y las familias es legítimo y “normal” que sea la mujer quien tome el permiso parental y las excedencias, ya que la posibilidad de que sean tomados por varones se considera inviable. De acuerdo a este estudio, los varones percibían al subsidio como un tiempo de descanso y de vacaciones, ya que de tomarlo, dejarían a los hijos e hijas con la abuela materna. La incorporación masculina al trabajo doméstico y de cuidados presenta resistencias de los varones pero también de las mujeres, quienes verían, con ello, una pérdida del poder doméstico que ejercen (Torns, Borrás, Carrasquer, 2004).

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

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

La experiencia de los países escandinavos muestra la baja proporción de varones que optaban por interrumpir su trabajo más allá de un par de días tras el nacimiento de un hijo y que este uso diferencial de los permisos reforzaba la discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral. En atención a ello, se diseñan en los noventa incentivos específicos para que los hombres utilicen los permisos parentales, estableciéndose una cuota de permiso específica para los padres. Así, en 1993 se introduce en Noruega y en 1995 en Suecia un permiso de un mes con un salario de sustitución elevado exclusivo para el hombre, de forma que si no lo utiliza, no puede ser transferido a la madre (Duvander, Lappegard y Anderson, 2010, en Meil, 2011).

Por tanto, este instrumento puede permitir efectos transformadores si se modifican las condiciones para su uso. Las experiencias de cuotas para padres son cambios en el instrumento que potencialmente pueden ser transformadores de la división sexual del trabajo. Esto que ocurre para este instrumento puede ocurrir con otros, como los servicios, si se mantienen estáticas las representaciones de género detrás de su uso. Por tanto, la mirada de género, desde nuestra perspectiva, deberá estar presente, analizando y evaluando las condiciones de uso de cada una de las prestaciones y/o de los servicios que se ofrecen para el cuidado, sin considerarlas, a priori, genuinamente transformadoras o no de la división sexual del trabajo.

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

La posibilidad de uso por parte de los padres del medio horario por cuidados también se justificó en el caso uruguayo por el posible impacto negativo que podría tener la extensión de la licencia maternal si fuera un beneficio sólo para la mujer. Según el Poder Ejecutivo, el hecho de que el medio horario parental pueda ser usado indistintamente por el padre o la madre no solamente hace posible la corresponsabilidad dentro de la familia, sino que previene la eventual discriminación a la hora de contratar mujeres, ya que el empleador no puede saber de antemano quién hará uso de la licencia para cuidados del recién nacido (Santos, 2014).

Asimismo, la intención del Ejecutivo fue no generar costos adicionales a los empleadores, por lo cual los subsidios son financiados con los recursos de la propia seguridad social o por rentas generales.

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

Para contextualizar la Ley 19161 en la región, podemos decir que las licencias por maternidad en América del Sur se ubican en su mayoría en las 12 semanas, aunque Brasil, Chile y Venezuela alcanzan las 17 y 18 semanas. Brasil incluso llega a los 6 meses para el caso de las servidoras públicas (Pautassi, Rico, 2011). En este sentido, la extensión de la licencia maternal para el sector privado de 13 a 14 semanas, no representa un aumento sustantivo en la comparación regional ni internacional y responde en la mínima expresión a la recomendación de 14 semanas de la OIT.

En el caso de las licencias por paternidad, la ley 19.161 otorga 10 días a los varones (los cuales comienzan a regir en su totalidad en 2016 y en el caso de los trabajadores dependientes de la actividad privada se suman a los tres días con que ya contaban según la Ley 18.345 de 2008), lo cual sí la ubica dentro de las que otorga más días en América del Sur. El rango lo lidera Venezuela con 14 días, mientras que casos como El Salvador no contempla ningún día de licencia (Pautassi y Rico, 2011).

VI. Análisis de las licencias parentales

Este apartado analizará, en función de los datos disponibles, el uso que hacen varones y mujeres de las licencias maternales, paternales y parentales que instaura la Ley 19.161 a partir del año 2013.

El cuadro 7 presenta el número de solicitudes ejecutadas de los subsidios por maternidad, paternidad y cuidados. Corresponde realizar al menos dos aclaraciones sobre las limitaciones de los datos que se presentan. En primer lugar, los datos no contemplan a quienes realizan sus labores en el sector público, lo que significa alrededor del 17,1% de las y los trabajadores (INE, 2015). La Ley analizada en este artículo sólo ampara a quienes trabajan en la actividad privada, por tanto los datos analizados remiten al uso de los subsidios por parte de este sector. El sector público está contemplado en la Ley 16.104 de 1990, que establece 13 semanas de licencia por maternidad. Las funcionarias madres, en los casos en que ellas mismas amamanten a sus hijos, podrán solicitar se les reduzca a la mitad del horario de trabajo y hasta que el lactante lo requiera, luego de haber hecho uso de la licencia maternal. En el caso de la licencia por paternidad, los funcionarios públicos cuentan con 10 días hábiles desde 2005 a partir de la Ley 17.930 (que sustituye los 3 días otorgados en la Ley 16.104). Como se mencionó anteriormente, el Sistema Nacional de Cuidados prevé unificar las licencias de todas las personas trabajadoras.

Cuadro 7
Evolución de subsidios por maternidad, paternidad y cuidados entre 2011 y 2014

	2011	2012	2013	2014
Subsidio maternidad ^a	14 264	15 252	15 534	16 281
Subsidio paternidad ^b	-	-	532	8 799
Subsidio por cuidados parentales ^b	-	-	442	6 258
Total	14 264	15 252	16 508	31 338

Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Banco de Previsión Social.

^a Los datos del subsidio por maternidad cubren el período enero-diciembre de 2013.

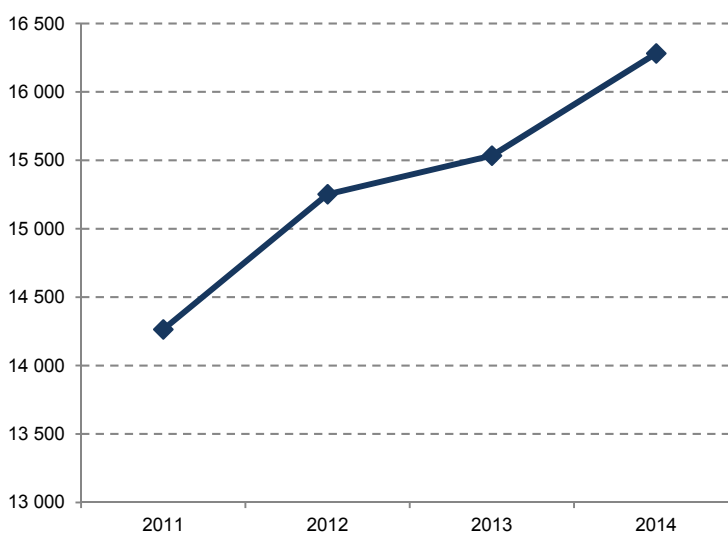
^b Los subsidios por paternidad y cuidados parentales comienzan a implementarse en 2013. Por esta razón no se cuenta con datos anteriores.

En segundo lugar, deben realizarse dos apreciaciones respecto del período considerado. En el caso del subsidio de cuidados, las solicitudes que se presentan son las ejecutadas desde noviembre 2013, fecha a partir de la cual comienza a aplicarse la Ley 19.161, la que como ya fue mencionado, incorpora a los varones y a las mujeres asalariadas privadas como usuarios y usuarias de la reducción de horario de trabajo. Una situación similar ocurre con el subsidio de paternidad, ya que los datos que se presentan corresponden al período que se inicia en noviembre de 2013, fecha en que el Banco de Previsión Social comienza a registrarlo debido a que le corresponde a este organismo asumir el pago del mismo.

Previo a la aprobación de la nueva ley, los trabajadores dependientes de la actividad privada contaban solo con tres días de licencia por paternidad establecidos en la Ley 18.345, que eran asumidos por el empleador. La licencia por paternidad en dicha ley, se considera una licencia especial con goce de sueldo, que como otras de su especie, son costeadas por el empleador. El nuevo subsidio por paternidad, agrega 10 días (a partir del 2016) a la licencia por paternidad ya existente (de 3 días) a cargo del Banco de Previsión Social (los primeros tres días continúan siendo costeados por el empleador). En el caso de los nuevos colectivos amparados (no dependientes con hasta un empleado y monotributistas), se otorgan 10 días en total (a partir del 2016) y es el Banco de Previsión Social es quien asume la totalidad de los costos de las licencias.

El número de subsidios por maternidad otorgados por el Banco de Previsión Social se ha incrementado en forma sostenida en el período analizado aunque no se observa un impacto significativo en el crecimiento a partir de la entrada en vigencia de la nueva ley de licencias. El aumento observado en 2014 en relación al año anterior es del 5% (véase el gráfico 1). Esto significa que en lo que refiere al primer año de implementación, la nueva normativa no ha implicado un uso significativamente más importante en comparación con los años anteriores.

Gráfico 1
Evolución del número de los subsidios por maternidad pagados por el Banco de Previsión Social entre 2011 y 2014



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Banco de Previsión Social.

Como se ha mencionado, esta nueva normativa amplía el derecho al subsidio por maternidad a trabajadoras independientes, monotributistas y empresas unipersonales hasta con un empleado. Las razones detrás del escaso crecimiento deben ser estudiadas en profundidad, así como continuar con el monitoreo de la evolución en los próximos años. Es probable que gran parte de la población que ahora accede al subsidio por maternidad, no conozca esta normativa, o no esté habituada a hacer uso de este tipo de derechos. Los procesos de apropiación de estos derechos para nuevos colectivos, parecen tener más

largo aliento y no son visibles a dos años de su implementación. No obstante, también es esperable que las características del trabajo independiente dificulten hacer uso de una licencia de 14 semanas, independientemente de que se reciba la remuneración acorde a los ingresos habituales.

En el caso de Chile, el análisis de Lupica (2014) muestra el efecto positivo en la ampliación de la cobertura que tuvo la incorporación de las trabajadoras independientes como usuarias de la licencia por maternidad.

En el caso del Uruguay, del total de solicitudes por subsidios de maternidad otorgadas en 2014, el 2,7% corresponden a trabajadoras no dependientes. Se observa la mayor proporción de uso por parte de trabajadoras no dependientes considerando los tres subsidios estudiados. En el caso de los subsidios por paternidad, los trabajadores no dependientes representan el 0,8%. En el caso del subsidio por cuidados, las cifras no superan el 1%: son de 0,8% para las mujeres y 0,6% para los varones. Los trabajadores y las trabajadoras independientes en el Uruguay representan el 26,2%; 29,2% en el caso de los varones y 22,4% en el caso de las mujeres, según datos del INE (INE, 2015). Si bien este número es un estimativo, ya que no se trata estrictamente de quienes están amparados por la ley analizada, parecería que el uso de estos subsidios por parte de este grupo de trabajadores es muy incipiente.

Al analizar los subsidios por paternidad, se observa que el número de subsidios por paternidad otorgados en 2014 asciende a 8.799 casos, los que representan la mitad aproximadamente de los subsidios por maternidad, que son 16.281.

Este hecho puede responder a varias causas que se plantearán a modo de hipótesis y que deberán ser contrastadas en posteriores estudios que cuenten con periodos de análisis más extensos que los que aquí se analizan.

La diferencia entre las usuarias mujeres y los usuarios varones del subsidio por maternidad y paternidad puede deberse a que un número de mujeres se haga cargo sola del recién nacido porque los padres están ausentes en el momento del nacimiento. Sin embargo, consideramos que la razón más importante en la explicación de la diferencia entre el número de subsidios por maternidad y paternidad se relaciona a que este derecho no es ejercido por una proporción significativa de padres.

Por un lado, el subsidio por maternidad es más antiguo y probablemente más conocido por la población. Aplicado desde 1980 (Ley 15.054), es un derecho conocido y apropiado por las trabajadoras uruguayas, no así el subsidio por paternidad que instaura la nueva Ley, si bien anteriormente los trabajadores padres dependientes del sector privado contaban con tres días de licencia especial por nacimiento (Ley 18.345, del año 2008). Podemos pensar que aún éste no es un derecho tan conocido y al mismo tiempo tan apropiado por parte de los trabajadores varones.

Por otra parte, es probable también que el mercado laboral sea más resistente a respetar este derecho de los padres varones, presionando para que no se ausenten del ámbito laboral.

Como ya se ha señalado, se han evidenciado los mecanismos que limitan el ejercicio de los derechos asociados a la maternidad en las trabajadoras mujeres entre los que se encuentran las resistencias del sector empleador, no sólo a contratar mujeres en edad reproductiva, sino también a respetar cabalmente la legislación vigente vinculada al ejercicio de la maternidad. Es esperable que estas resistencias también estén presentes para el caso de los varones. El ejercicio del derecho al cuidado por parte de los padres seguramente encuentra resistencias en el ámbito laboral, debido a los estereotipos de género que asocian sólo a las mujeres al cuidado de los recién nacidos, pero también debido a que debe romper con la costumbre de que los padres sólo se ausentan del trabajo tres días a partir del parto.

Al igual que en el caso del subsidio por maternidad, las razones detrás del no uso por parte de los padres deberán ser estudiadas en profundidad, para conocer las limitaciones o barreras que afectan el ejercicio de este derecho.

El 30% de las mujeres que hicieron uso del subsidio por maternidad trabajan en el comercio, alojamiento y servicios de comidas; el 13,6%, en las industrias manufactureras y el 13,4%, en los servicios sociales y de salud. Las trabajadoras de la enseñanza representan el 6,6%. También en el caso de los

varones usuarios, el comercio y las industrias manufactureras son las ramas con mayor peso. En el cuadro 8 se observa el peso de cada rama de actividad en el total de trabajadores y trabajadoras, y entre quienes hicieron uso de los subsidios para las ramas con mayor proporción.

Cuadro 8
Proporción de usuarios y usuarias de los subsidios por maternidad, paternidad y cuidados, según ramas de actividad en 2014

	Mujeres			Varones		
	Porcentaje en el total de trabajadoras	Porcentaje usuarias subsidio maternidad	Porcentaje usuarias subsidio cuidados	Porcentaje en el total de trabajadores	Porcentaje usuarios subsidio paternidad	Porcentaje usuarios subsidio cuidados
Comercio y alojamiento y servicios de comidas	22,1	30,0	37,8	20,5	22,0	29,2
Industrias manufactureras y suministro de electricidad, gas y agua	9,6	13,6	15,3	16,2	23,4	30,4
Servicios sociales y de salud	13,1	13,4	8,9	3,1	3,5	6,5
Enseñanza	10,3	6,6	5,0	2,5	0,9	1,8
Transporte y almacenamiento	1,7	2,5	2,6	7,3	8,4	6,5
Construcción	0,7	1,2	1,6	13,9	11,3	3,6
Informática y comunicación	1,5	3,0	3,4	2,4	3,0	8,9

Fuente: Elaboración propia en base a SIG-INMUJERES, 2014 (Encuesta Continua de Hogares, 2013) y datos proporcionados por el Banco de Previsión Social.

En relación al subsidio por cuidados, cuatro de cada diez mujeres usuarias trabaja en el comercio, alojamiento y servicios de comidas y tres de cada diez varones lo hace en industrias manufactureras. En términos generales, estas ramas no parecen presentar barreras a la modalidad de medio horario. Lo mismo cabe para el rubro informática y comunicación en el caso de los varones.

Sin embargo, en el caso de la construcción, se observa un descenso de la proporción de usuarios varones del subsidio del medio horario (3,6%) en relación a los usuarios del subsidio por paternidad (11,6%), lo cual puede estar indicando dificultades de estos trabajadores para flexibilizar su jornada laboral. Estas primeras apreciaciones requieren ser estudiadas con mayor profundidad indagando en el perfil de los trabajadores y las trabajadoras de cada rama de actividad, así como en las condiciones de trabajo que las caracterizan.

El número de subsidios por cuidados parentales también exhibe una cifra inferior al número de subsidios por maternidad. Estos alcanzaron 6.258 casos en 2014 durante el primer año de implementación, lo cual representa el 38% de los subsidios por maternidad. Esto indica que una importante proporción de madres no hacen uso del medio horario por cuidados, aun considerando que puede ser el padre quien lo ejerza. En el caso de este subsidio, cabe recordar que es innovador en el caso de los trabajadores y las trabajadoras de la actividad privada, y por tanto también cabe esperar que la falta de información y de apropiación por parte de mujeres y varones, sumada a las posibles resistencias del sector empleador, influyan en el no uso. Se hace necesario indagar acerca de las razones detrás de esta subutilización de este beneficio.

En relación a la distribución por sexo de la población usuaria de este subsidio indica un uso muy menor por parte de los varones, quienes representan el 2,6% de los casos (véase el cuadro 9).

Cuadro 9
Distribución porcentual de los usuarios y las usuarias del subsidio
por cuidados parentales, según sexo,
noviembre 2013 a diciembre 2014

	Mujeres	Varones	Total
Frecuencia	6 524	176	6 700
Porcentaje	97,4	2,6	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Banco de Previsión Social.

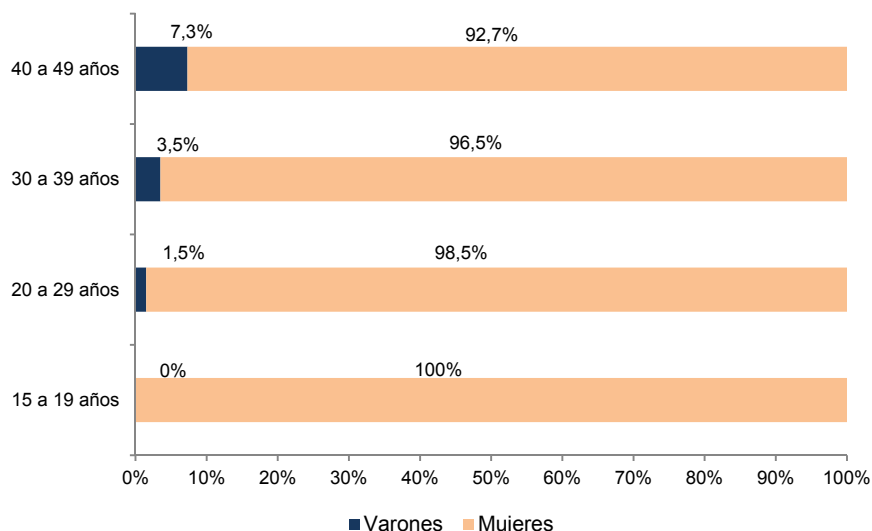
Tal como indican los antecedentes internacionales mencionados, al tratarse de un derecho transferible entre la madre o el padre, la opción mayoritaria es a que lo usen las mujeres. En el caso del Uruguay, los antecedentes indican la presencia de un rígido contrato de género en las representaciones sociales respecto al cuidado de niños y niñas. Más de la mitad de la población uruguaya opina que las madres están obligadas a cuidar personalmente de hijos e hijas menores de un año, mientras que sólo una tercera parte cree que los padres tienen la misma obligación (Batthyány, *et al.*, 2012). La incidencia de las representaciones sociales del cuidado se suma a la fuerte promoción por parte del Estado de la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses de vida. La Norma Nacional de lactancia materna aprobada en 2009 (Ordenanza Ministerial N°217/09 del Ministerio de Salud Pública), establece la importancia que tiene la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses de vida y en forma complementaria hasta los dos años de edad y define las obligaciones de los servicios de salud en la materia. Estas recomendaciones son objeto de campañas públicas estatales y de las instituciones prestadoras de salud. Por tanto, se produce una contradicción que desalienta el uso compartido de la reducción horaria. Por un lado, las mujeres reciben la recomendación de la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses de vida y por otro lado cuentan con la posibilidad de transferir el derecho al medio horario laboral a los padres durante los mismos meses.

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

Al analizar la distribución de la población usuaria del medio horario según edad (véase el gráfico 2), se observa que a medida que aumenta la edad, hay un mayor uso por parte de los varones del medio horario. En el tramo de 40 a 49 años, el 7,3% de los usuarios y usuarias son varones, mientras que ningún varón de 15 a 19 años hizo uso del subsidio por cuidados parentales. Probablemente esto se asocie a mejores condiciones laborales de las personas de mayor edad en términos de estabilidad, que ofrezcan mayores posibilidades de hacer uso de este beneficio. Los antecedentes en España indican que la edad del varón puede influir en su inclinación a utilizar los permisos parentales. Según el estudio de Escot y Fernández (2012), los más jóvenes, entre los 16 y 21 años y los padres maduros, entre los 50 y 64 años, presentan mayores usos que los del tramo etario intermedio. En todos los casos esto se combina con las actitudes igualitarias de género. En el caso de los padres maduros, también estaría vinculado a una situación profesional y económica más estable y consolidada, lo que les facilita el acceso a los permisos.

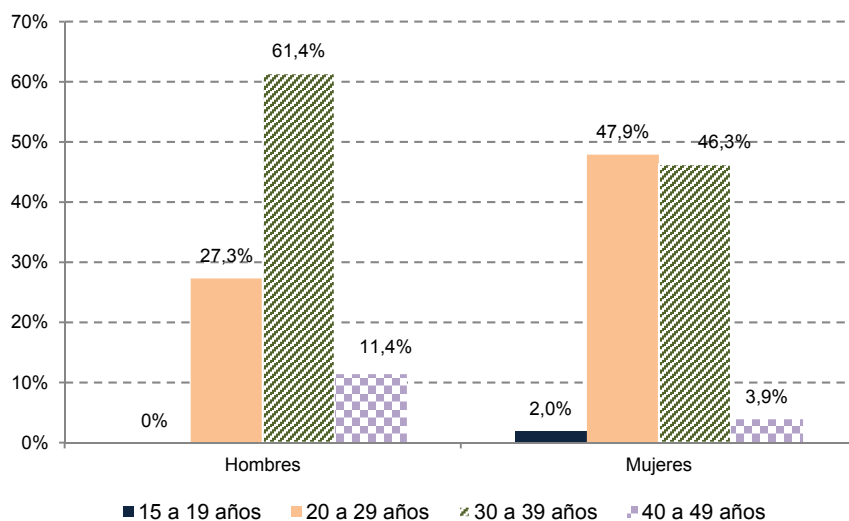
Según los primeros datos que surgen del Uruguay, se observa esta tendencia en los padres maduros pero no en los más jóvenes. Siete de cada diez varones que hicieron uso del medio horario por cuidados tiene 30 o más años. En el caso de las mujeres, la distribución por edad muestra que prácticamente la mitad de ellas se concentra en el tramo de 20 a 29 años y la otra mitad en el de 30 a 39 años (véase el gráfico 3).

Gráfico 2
Distribución porcentual de los usuarios y las usuarias del subsidio por cuidados parentales, según sexo y edad, noviembre 2013 a diciembre 2014



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Banco de Previsión Social.

Gráfico 3
Distribución de los usuarios y las usuarias que hacen uso del subsidio para cuidados, según grupo de edad, noviembre 2013 a diciembre 2014



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Banco de Previsión Social.

La posibilidad de hacer uso del medio horario para cuidados esta determinado en el caso uruguayo y tal como los muestran otros estudios, por variados factores entre los que se encuentran la transferibilidad de su utilización y la edad de los varones relacionado a la estabilidad en el empleo.

Respecto a la rama de actividad (véase el cuadro 10), podría decirse que existen algunos rubros en los cuales los varones hacen mayor uso de la reducción horaria. Estos son informática y comunicación, transporte y almacenamiento, industria, construcción, artes y entretenimiento. En el caso de informática y comunicación la proporción de varones duplica el promedio de uso entre los varones trabajadores.

Seguramente esto se deba a las posibilidades de flexibilización que tiene la 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, o existen menos resistencias de parte de los empleadores. Las actividades científicas, profesionales y técnicas, a pesar de lo que podría esperarse, no muestran cifras mayores al promedio.

Cuadro 10
Distribución de los usuarios y las usuarias que hacen uso del subsidio para cuidados,
según rama de actividad, noviembre 2013 a diciembre 2014
(En porcentajes)

	Mujeres	Varones
Informática y comunicación	93,9	6,1
Transporte y almacenamiento	94,1	5,9
Industrias manufactureras	94,6	5,4
Construcción	94,7	5,3
Artes, entretenimiento y recreación	96,9	3,1
Actividades inmobiliarias	97,4	2,6
Actividades profesionales, científicas y técnicas	97,8	2,2
Alojamiento y servicios de comida	97,8	2,2
Actividades administrativas y servicios de apoyo	98,0	2,0
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas	98,0	2,0
Servicios sociales y relacionados con la salud humana.	98,1	1,9
Producción agropecuaria, forestación y pesca	98,3	1,7
Actividades financieras y de seguros	98,9	1,1
Otras actividades de servicios	99,0	1,0
Enseñanza	99,1	0,9
Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio	100	0
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	100	0
Explotación de minas y canteras	100	0
Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	100	0
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	100	0
Total	97,4	2,6

Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Banco de Previsión Social.

En el caso las personas asalariadas privadas desarrollando tareas para la administración pública, éstos presentan cifras inferiores al promedio, lo que es extraño dado el clima de estabilidad de la administración pública, que permitiría hacer mayor uso por parte de los varones de tal derecho.

Respecto a la situación familiar de quienes hacen uso del medio horario, entre quienes tienen su primer hijo o hija, los varones hacen un mayor uso del medio horario. En estos casos el 3,2% de los varones hacen uso, superando el promedio de 2,6%. A medida que se incrementan el número de hijos o hijas, disminuye el porcentaje de varones que hacen uso de la reducción horaria para cuidados (véase el cuadro 11).

Cuadro 11
Distribución de los usuarios y las usuarias del subsidio para cuidados, según sexo
y cantidad de hijos e hijas, noviembre 2013 a diciembre 2014

	Mujeres	Varones
Un hijo/a	96,8	3,2
Dos hijos/as	97,8	2,2
Tres hijos/as	98,7	1,3
Cuatro hijos/as y más	98,3	1,7
Total	97,4	2,6

Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Banco de Previsión Social.

En cuanto al lugar de trabajo de quienes hacen uso del medio horario, cabe notar que son los varones de la región Suroeste del país quienes hacen mayor uso (véase el cuadro 12). Así, solamente en Colonia, Montevideo y San José se supera el 2,6% del promedio de uso de los varones a nivel nacional. Estos departamentos provienen de la zona del país con mejores índices de empleo en el caso de las mujeres (Calvo *et al.*, 2014). Al mismo tiempo que presenta las tasas de actividad femenina más altas, la zona sur cuenta con la mayor proporción de varones que declaran realizar tareas en el hogar (SIG-INMUJERES, 2013).

Cuadro 12
Distribución de los usuarios y las usuarias del subsidio para cuidados,
según sexo y departamento, noviembre 2013 a diciembre 2014
(En porcentajes)

	Mujeres	Varones
San José	94,7	5,3
Montevideo	96,4	3,6
Colonia	97,3	2,7
Maldonado	97,5	2,5
Río Negro	97,9	2,1
Canelones	98,0	2,0
Artigas	98,5	1,5
Salto	98,5	1,5
Florida	98,6	1,4
Paysandú	98,6	1,4
Cerro Largo	99,1	0,9
Rocha	99,2	0,8
Durazno	100	0
Flores	100	0
Lavalleja	100	0
Rivera	100	0
Soriano	100	0
Tacuarembó	100	0
Treinta y Tres	100	0
Total	97,4	2,6

Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Banco de Previsión Social.

VII. Reflexiones finales

Uruguay transita un proceso de redefinición de los cuidados, históricamente asumidos por las familias y las mujeres, concibiéndolos como un derecho que el Estado se ha comprometido a garantizar por medio de la creación de un Sistema Nacional de Cuidados. Este sistema pretende transformar el modelo familista de cuidados por uno que promueva la corresponsabilidad.

En este marco, se ha definido a la primera infancia como una población prioritaria del sistema y también a las personas que brindan cuidados, ya sea de forma remunerada o no remunerada. En el tramo de cero a un año de vida, las licencias para el cuidado aparecen como la principal política a implementar. La política busca orientar el cuidado en domicilio para este grupo etario y facilitar la presencia de las madres y los padres en el cuidado. Sin lugar a dudas, las modificaciones efectuadas en los subsidios por maternidad, y paternidad y el medio horario parental por cuidados, significan un importante avance normativo a favor del derecho al cuidado de los niños y niñas así como de las mujeres y los padres, que podrían contribuir a la armonización de los roles productivos y reproductivos y a la equidad de género. Es un paso fundamental la innovadora posibilidad de que los padres puedan hacer uso del medio horario para cuidar a los bebés en sus primeros meses de vida.

Del análisis realizado, debe destacarse que no se observa un impacto significativo en el crecimiento de los subsidios por maternidad a partir de la entrada en vigencia de la nueva ley de licencias. El aumento observado en 2014 en relación al año anterior es del 5%. Las trabajadoras independientes representan el 2,7%, cifra que indica una incipiente apropiación de este derecho por parte de este colectivo en el primer año de implementación de la nueva normativa. Se requieren estudios que profundicen en el conocimiento y apropiación de este derecho por parte de estas trabajadoras, que indaguen sobre las posibles barreras que el trabajo independiente puede presentar a la hora de retirarse un tiempo del mercado laboral.

Llama la atención que las usuarias del subsidio por maternidad duplican a los usuarios del subsidio por paternidad, lo cual debe alertar sobre el ejercicio de este derecho en el caso de los varones, lo cual requiere ser estudiado con mayor profundidad. En el mismo sentido, los subsidios por cuidados representan el 38% de los de maternidad, es decir que una proporción significativa de madres y padres no hace uso de este derecho. Las razones detrás de esta subutilización deberán ser indagadas a fin de conocer cuáles son los obstáculos que se presentan para que mujeres y varones puedan reducir su jornada laboral para asumir el cuidado.

Sin embargo, son las mujeres las que mayoritariamente utilizan el subsidio para cuidados, lo cual es esperable dadas las representaciones sociales respecto al cuidado de los niños y niñas menores de un año, que asocian a las mujeres como principales cuidadoras. La fuerte promoción pública de la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses de vida del recién nacido, también es un factor a considerar en esta mayor utilización. Sobre este punto, llama la atención la forma en que la normativa busca promover la participación de los varones, instalando un subsidio que debe ser usado por la madre o el padre. Los antecedentes europeos, que datan de hace algunas décadas, ya indicaban que cuando el derecho es transferible, los varones lo utilizan mínimamente. No obstante, cabe destacar que si bien en la actualidad, los varones representan un número reducido en comparación con las mujeres que hacen uso de esta prestación, dan cuenta de prácticas que cuestionan el tradicional mandato de género, afectando su jornada laboral para alternarla con el cuidado, comportamiento tradicionalmente asumido por las mujeres.

En un marco de representaciones familistas en el cuidado infantil y de mandatos de género muy marcados que asignan a las mujeres su responsabilidad, factores como la transferibilidad del subsidio entre madres y padres y la superposición del periodo de subsidio con el periodo de promoción de lactancia materna exclusiva, desestimulan la participación de los padres varones a la utilización del subsidio.

Con el fin de que las licencias parentales sean efectivamente un instrumento que contribuya a modificar la división sexual del trabajo, es necesario cambiar las condiciones de uso, de forma tal que los varones hagan mayor utilización de la misma. Las licencias compartidas tiene gran trayectoria en los países desarrollados de Europa, y sus efectos han sido ampliamente estudiados. Es menester analizar estos aportes y recomendaciones con el objetivo de realizar las modificaciones necesarias al diseño de las licencias a fin de que se conviertan en un aporte a la corresponsabilidad en los cuidados.

Bibliografía

- Aguirre, Rosario (2003), “Trabajo no remunerado y uso del tiempo: fundamentos conceptuales y avances empíricos. La encuesta Montevideo 2003”, *El Uruguay desde la Sociología II*, Enrique Mazzei (comp.), Montevideo, Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- 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*, Enrique Mazzei (comp.), Montevideo, Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- _____. (2004), *Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social*. Montevideo, OIT / CINTERFOR.
- _____. (2013) “Perspectivas actuales y desafíos del sistema de cuidados en Uruguay”, *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*, Pautassi, Laura y Zibecchi, Carla (Eds.) Buenos Aires, Biblos.
- Batthyány, Karina, Natalia Genta y Valentina Perrotta (2012), *La población uruguaya y el cuidado. Análisis de representaciones sociales y propuestas para un Sistema de Cuidados en Uruguay*. Montevideo, Sistema Nacional de Cuidados, Universidad de la República.
- Calvo, Juan José (Coord.) (2014) “Desigualdades de género”, *Atlas sociodemográfico y de la desigualdad del Uruguay, Fascículo 5*, Montevideo, Programa de Población, Unidad Multidisciplinaria, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Carrasco Cristina (2001), “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?”, *Revista Mientras tanto*, N° 82, Barcelona, Icaria.
- Carrasco, Cristina; Borderías, Cristina y Torns, Teresa (2011), “Introducción. El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales”, *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*, Carrasco, Cristina; Cristina Borderías y Teresa Torns (eds.), Madrid, Catarata.
- DINEM (Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo), INMAYORES (Instituto Nacional del Adulto Mayor) (2014), *Revisión de indicadores de vejez y envejecimiento*. Montevideo, Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo - Instituto Nacional del Adulto Mayor, Ministerio de Desarrollo Social.
- Dirección Nacional de Políticas Sociales-Ministerio de Desarrollo Social (DNPS-MIDES) (2014) *Hacia un modelo solidario de cuidados: Propuesta para la construcción de un Sistema Nacional de Cuidados*, Montevideo, Sistema Nacional de cuidados.
- Escobedo, Anna y Lara Navarro (2005), *Perspectivas de desarrollo y evaluación de las políticas de licencias parentales y por motivos familiares en España y en la Unión Europea*, Barcelona, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona.

- García Sainz, Cristina (2002) “Organización del trabajo y autonomía personal. Apuntes para un debate sobre flexibilidad y conciliación”, *Conciliar la vida, tiempos y servicios para la igualdad*, Madrid, Comunidad de Madrid, Consejo de la Mujer.
- Genta, Natalia y Valentina Perrotta (2015) “Cuando las mujeres son las breadwinners ¿Quién asume el trabajo no remunerado en el hogar?”, *Los tiempos del bienestar: trabajo no remunerado, género y cuidados*, Batthyány, Karina (ed.). Montevideo, Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU-Mujeres), Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto Nacional de Estadística, Doble Clic.
- Escot, Lorenzo, Fernández, José, (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.
- Hirata, Helena y Kergoat, Danièle (1997), *La división sexual del trabajo: permanencia y cambio*, Buenos Aires, Centro de Estudios de la Mujer, PIETTE, Asociación Trabajo y Sociedad.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2015), Indicadores disponibles en www.ine.gub.uy [fecha de consulta: agosto de 2015].
- Lupica, Carina (2014) *Corresponsabilidad en los cuidados y autonomía económica de las mujeres*, (LC/L.3989), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Maruani, Margaret (2001), “L’emploi féminin dans la sociologie du travail: une longue marche à petits pas”, *Masculin-féminin: questions pour les sciences de l’homme. 2ª ed.*, Laufer, Jacqueline, Catherine Marry y Margaret Maruani (coord.), París, Presses Universitaires de France.
- Meil, Gerardo (2011), “El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa”, *Revista Latina de Sociología, n° 1*, Coruña, Facultad de Sociología, Universidad de Coruña.
- Méda, Dominique (2002), *El tiempo de las mujeres: conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*, Madrid, Narcea.
- MIDES (Ministerio de Desarrollo Social) (2014), *Cuidados como Sistema. Propuesta para un modelo solidario y corresponsable de cuidados en Uruguay*, Montevideo, Ministerio de Desarrollo Social.
- Moreno Minguez, Almudena (2011) “La conciliación laboral y familiar en el modelo de flexiseguridad en España desde una perspectiva de género”, *Políticas sociales y empleo: activación, flexiseguridad y políticas de inclusión*, Gutiérrez Rodolfo, Carlos Fernández y Amparo Serrano (coords.), Madrid.
- Moss, Peter (2014) *10th International Review of Leave Policies and Related Research 2014*, Londres, Instituto de Educación, Universidad de Londres.
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) (2014), “La medición del tiempo y el aporte de las mujeres a la economía”, *Notas de Igualdad N°15*, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Pahl, Ray (1991), *Divisiones del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Pautassi, Laura y María Nieves Rico (2011) “Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres”, *Desafíos, Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, N° 12*, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).
- Pérez Orozco, Amaia (2004), “¿Hacia una economía feminista de la sospecha?”, *Revista en Otras Palabras*, N° 13-14, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.
- Picchio, Antonella (2011), “La reproducción social y la estructura básica del mercado laboral”, *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*, Carrasco, Cristina, Cristina Borderías y Teresa Torns (eds.), Madrid, Catarata.
- Presidencia de la República Oriental del Uruguay (2015) *Proyecto de Ley. Sistema Integrado de Cuidados*.
- Santos, Silvia (2014) *Subsidios por Maternidad servidos por BPS: Primeros resultados de la Ley 19.161*, Montevideo, Asesoría en Políticas de Seguridad Social, Asesoría General en Seguridad Social, Banco de Previsión Social. http://www.bps.gub.uy/innovaportal/file/8709/1/subsidios_por_matrnidad_sevidos_por_bps_primeros_resultados_de_la_ley_19161_santos.pdf.
- Sistema de Información de Género-Instituto Nacional de las Mujeres (SIG-INMUJERES) (2014), *Estadísticas de Género 2013: evolución de los indicadores de género 2009-2013*. Montevideo, Sistema de Información de Género - Instituto Nacional de las Mujeres, Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA).

- _____ (2013) *Estadísticas de Género 2012: La importancia de los ingresos personales para la equidad*, Montevideo, Sistema de Información de Género-Instituto Nacional de las Mujeres, Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA).
- Torns, Teresa, Borrás, Vicent y Carrasquer, Pilar (2004), “La conciliación de la vida familiar y laboral: ¿un horizonte posible?”, *Revista Sociología del Trabajo. Nueva Época*, N° 50, Madrid, Siglo XXI de España Editores.
- Tobío, Constanza (2002), “Conciliación o Contradicción: Cómo hacen las madres trabajadoras”, *Conciliar la vida, tiempos y servicios para la igualdad*, Madrid, Comunidad de Madrid, Consejo de la Mujer.
- Universidad de la República (UDELAR) (2013), *VII Censo de Estudiantes Universitarios de Grado: principales características de los estudiantes de grado de la Universidad de la República en 2012*. Montevideo, Dirección General de Planeamiento – Universidad de la República, UDELAR.



NACIONES UNIDAS

Serie**CEPAL****Asuntos de Género****Números publicados****Un listado completo así como los archivos pdf están disponibles en****www.cepal.org/publicaciones**

128. Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados: análisis de las licencias parentales en el Uruguay (LC/L.4085), 2015.
127. El aporte de las familias y las mujeres al cuidado no remunerado de la salud en el Uruguay (LC/L.4057), 2015.
126. Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres: lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile (LC/L.3989), 2015.
125. Instituciones laborales y políticas de empleo: avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres (LC/L.3977), 2015.
124. Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales (LC/L.3958), 2015.
123. El cuidado de calidad desde el saber experto y su impacto de género: análisis comparativo sobre el cuidado infantil y de adultos y adultas mayores en el Uruguay (LC/L.3687), 2013.
122. Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe: caminos recorridos y desafíos hacia el futuro (LC/L.3678), 2013.
121. Las relaciones de género entre la población rural de Ecuador, Guatemala y México (LC/L.3561), 2012.
120. Protección social y redistribución del cuidado en América Latina y el Caribe: el ancho de las políticas (LC/L.3560), 2012.
119. La utilización de las encuestas de uso del tiempo en las políticas públicas (LC/L.3557), 2012.
118. Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010) (LC/L.3531), 2012.
117. La población uruguaya y el cuidado: persistencias de un mandato de género. Encuesta nacional sobre representaciones sociales del cuidado: principales resultados (LC/L.3530), 2012.
116. Protección social y trabajo no remunerado: redistribución de las responsabilidades y tareas del cuidado. Estudio de caso Costa Rica (LC/L.3519), 2012.
115. Protección social y trabajo no remunerado: redistribución de las responsabilidades y tareas del cuidado. Estudio de caso Ecuador (LC/L.3518), 2012.
114. Inventario de la información estadística, indicadores y explotación de fuentes sobre etnia, raza y género en los países de América Latina y el Caribe (LC/L.3441), 2012.
113. Enquêtes auprès des ménages en Haïti et perspective de genre (1999-2005) (LC/L.3442), 2012.
112. Cuidado y subjetividad: una mirada a la atención domiciliaria (LC/L.3417), 2012.
111. Medición de los ingresos monetarios individuales: una mirada desde la perspectiva de género (LC/L.3440), 2012.

ASUNTOS DE GÉNERO

ASUNTOS DE GÉNERO

ASUNTOS DE GÉNERO



COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE
ECONOMIC COMMISSION FOR LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN
www.cepal.org