

# Maternidad y paternidad en el trabajo:

¿Cómo pueden las empresas promover la corresponsabilidad de género en los cuidados?



# **Maternidad y paternidad**

---

## **en el trabajo:**

---

2018, ONU Mujeres. Todos los derechos reservados.

Esta publicación es una adaptación del estudio "Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el cuidado" realizado en el marco del programa de investigación del Grupo de Investigación I+D CSIC Sociología de género coordinado por Karina Batthyány. Para su realización contó con el apoyo de la Secretaría Nacional de Cuidados, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la Organización Internacional del Trabajo, de la Entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), y la colaboración de Sol Scavino.

Esta publicación ha sido diseñada e impresa con el apoyo financiero de la Unión Europea. Sus contenidos son responsabilidad exclusiva de ONU Mujeres y no reflejan necesariamente las opiniones de la Unión Europea.



# Maternidad y paternidad

---

## en el trabajo:

---

¿Cómo pueden las empresas promover la corresponsabilidad de género en los cuidados?

Karina Batthyány

Natalia Genta

Valentina Perrotta



# Tabla de contenido

<b>PRESENTACIÓN DE LA NORMATIVA Y DEL ESTUDIO REALIZADO</b>	<b>9</b>
Algunos datos de la investigación desarrollada	11
¿Los/as trabajadores/as conocen las licencias y el medio horario?	12
¿Qué opinan los trabajadores/as de estas licencias y del medio horario?	12
¿Quiénes usan las licencias y el medio horario?	12
¿Cuáles son las limitantes y barreras para que los/as trabajadores/as usen estas licencias y el medio horario?	14
¿Qué piensan los trabajadores/as acerca de que los varones usen la licencia paternal y el medio horario?	16
¿Qué pasa luego de las licencias y medio horario con el retorno laboral?	17
¿Y qué rol están jugando las empresas uruguayas?	18
<b>RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS</b>	<b>19</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA</b>	<b>21</b>





# Presentación de la normativa y del estudio realizado

---

En el marco del diseño del Sistema Nacional Integrado de Cuidados en el Uruguay (SNIC) se modifica el régimen legal de licencias vigente para garantizar el derecho al cuidado de los trabajadores/as del sector privado. Este cambio legal contribuye con que los padres y madres trabajadoras/as puedan permanecer más tiempo en su hogar cuando nacen sus hijos/as así como también que los padres varones compartan en mayor medida el cuidado con las madres.

La Ley 19.161, que rige a partir de noviembre de 2013, amplía de 12 a 14 semanas la licencia por maternidad, cumpliendo de esta forma con el mínimo establecido en el Convenio número 183 de OIT. Asimismo, establece 10 días de licencia por paternidad, que en el caso de los trabajadores dependientes se suma a los 3 días con los que ya contaban.

Sumado a esto, establece, por primera vez en el país para este sector, un subsidio para reducir la jornada de trabajo a la mitad, que puede ser usado desde que culmina la licencia maternal y hasta los seis meses del hijo o la hija. Este instrumento conocido como "medio horario" es transferible entre la madre y el padre, pudiendo fraccionar su duración entre ambos en forma alternada. La alternancia entre madre y padre puede ser en días, semanas o meses. La jornada laboral a cumplir durante este período no puede exceder la mitad del horario habitual ni superar las cuatro horas diarias.<sup>1</sup>

El pago que reciben los trabajadores/as durante los períodos de licencias y de medio horario es el equivalente al promedio mensual percibido en los últimos seis meses, en el caso de los trabajadores/as dependientes y de doce meses, en los independientes. Estos costos son asumidos por el BPS.

Tienen derecho a estas licencias y al medio horario todos los trabajadores y trabajadoras de la actividad privada con cobertura a través del BPS, dependientes, no dependientes hasta con una persona empleada y titulares que pagan monotributo.

La ley incluye un artículo para facilitar la contratación de trabajadores/as suplentes, definiendo que las empresas no estarán obligadas a pagar indemnización por despido a quienes ingresen a trabajar para sustituir a un/a trabajador/a que esté haciendo uso de las licencias o medio horario y sean cesados con motivo del reintegro total o parcial de estos.

La ley busca involucrar a los padres varones en el cuidado de sus hijos desde los primeros días, de forma de que éste sea compartido por varones y mujeres y no recaiga solamente en las mujeres. Sin embargo, el logro de este objetivo se ve afectado por roles tradicionales culturalmente asociados a las mujeres que, aún en 2018, están presentes en la sociedad. Estudios realizados en el país previos a la implementación de esta ley muestran

---

<sup>1</sup> El BPS se hace cargo de costear el pago de la media jornada no trabajada a través de un subsidio cuyo monto es la mitad del previsto para la licencia por maternidad y paternidad.

## NOTAS CONCEPTUALES

**Cuidados:** son las acciones que llevamos a cabo para asistir a las personas dependientes (niños/as, personas mayores, personas con discapacidad) para el desarrollo y el bienestar de su vida cotidiana. Cuando cuidamos, nos sentimos responsables por el bienestar del otro y llevamos a cabo un trabajo mental, emocional y físico a fin de cumplir con esa responsabilidad.

Pueden ser realizados por personas de la familia de forma gratuita, o por personas contratadas o instituciones a las que se les remunera, siendo estas decisiones producto de valoraciones culturales compartidas sobre quién y cómo se debe cuidar, así como por los roles de género que suelen asignar a las mujeres a estas tareas.

Suponen una dimensión económica, dado que éstos siempre tienen un costo para las familias, tanto cuando se paga a una persona o institución como cuando quienes lo realizan se ausentan del mercado de trabajo para cuidar. Es fácil visualizar el costo económico cuando se paga por los cuidados, pero este costo permanece oculto cuando el cuidado se realiza en forma gratuita por personas de las familias. En estos casos también debe reconocerse que estas personas (en general mujeres) asumen un costo por no poder dedicar este tiempo a actividades generadoras de ingresos en el mercado laboral.

La mayor responsabilidad que las sociedades asignan a las mujeres en las tareas de cuidado genera sustantivas desigualdades de género que es preciso atender de forma de permitir a las mujeres desarrollarse en distintos ámbitos sociales.

La creación del SNIC en Uruguay representa una señal clara de que esta temática comienza a ser asumida como asunto público. El SNIC se propone contribuir a la transformación de un modelo de cuidados

basado principalmente en el cuidado provisto por las familias hacia uno de corresponsabilidad social donde cuiden por igual varones y mujeres y donde el Estado, el mercado y las familias compartan las tareas de cuidado.

**Permisos para el cuidado para madres y padres:** durante la mayor parte del siglo XX, los permisos laborales vinculados al nacimiento de los hijos se concibieron exclusivamente para las mujeres. A partir de los años setenta, se produce un cambio de enfoque que comienza en los países europeos, particularmente en los países escandinavos hacia la concepción de estas prestaciones como un recurso para promover la conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad de género. Así, se extendieron los permisos a los varones una vez pasado el plazo de recuperación física obligatoria para las mujeres tras el parto.

Dado que los padres varones usaban muy poco estas medidas, más allá de interrumpir su trabajo un par de días tras el parto, y al observar que este uso diferencial de los permisos reforzaba la discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral, se diseñan en los años noventa una cuota de permiso exclusiva para los padres.

Suecia fue el primer país en 1974 en introducir la licencia parental abierta tanto para padres como para madres y Noruega fue el primer país en 1993 en reservar cuatro semanas de permiso parental pagado exclusivamente para los padres - la licencia intransferible "Mes de papá". A partir de estas medidas se ha logrado incrementar la proporción de varones que hacen uso de las licencias, lo que trajo los beneficios ya mencionados en cuanto a su involucramiento en los cuidados. Como se señala en el informe de ONU MUJERES (2015) estas cuotas se han implementado en varios países. Por ejemplo,

en el caso de Islandia la licencia paternal de tres meses es utilizada por el 84% de los padres según datos de 2007. Los análisis realizados concluyen que probablemente el uso de este tipo de licencias por parte de los varones incrementa la disposición al cuidado en el largo plazo.

Por tanto, la conciliación de la vida laboral y la vida familiar promovida a partir de medidas que sólo se dirigen hacia las mujeres no colabora con la igualdad de género y abona en la separación entre categorías de trabajadores, donde se concibe a las

mujeres como trabajadoras de segunda categoría, más responsables de los cuidados y por ende de la conciliación entre ambos mundos (familiar y laboral) y a los varones, sin exigencias para ello. Esto trae importantes desventajas para las mujeres a la hora de ser seleccionadas, promovidas o consideradas para ocupar puestos de relevancia en las empresas dado que se considera que son más costosas o menos productivas. A su vez, estos supuestos consideran que los padres varones no tienen responsabilidades familiares o no cuidan, sin abordar este aspecto tan importante de la vida de las personas.

que la población (madres y padres) piensa que lo más deseable para el cuidado de los niños menores de dos años es el cuidado familiar provisto por las mujeres<sup>2</sup>. Si bien la legislación aprobada representa un avance sustantivo en términos formales para el ejercicio del derecho al cuidado, es importante considerar la distancia existente entre los derechos consagrados y las posibilidades reales de ejercerlos.

El sector empleador juega un papel importante en favorecer u obstaculizar que las y los trabajadores/as hagan uso de estas medidas, particularmente de las licencias y medio horario. Diversos estudios han evidenciado conductas discriminatorias que las mujeres trabajadoras enfrentan a la hora de ejercer los derechos asociados a la maternidad. Esto se vincula a algunas resistencias provenientes de una parte del sector empleador a contratar mujeres en edad reproductiva, o a no respetar cabalmente la legislación vigente vinculada a la maternidad. Los climas organizacionales también impactan estimulando o desestimulando el uso de estas prestaciones.

El objetivo del presente documento es presentar y analizar algunos de los resultados de la Encuesta Nacional

de Licencias para el Cuidado<sup>3</sup>, la que indagó acerca del uso de la licencia por maternidad, paternidad y medio horario para cuidados, sus barreras de uso, los factores de decisión, los impactos y costos percibidos, entre otras dimensiones. La misma fue llevada a cabo durante los meses de agosto a octubre de 2017 y cubrió a todo el territorio nacional.

### Algunos datos de la investigación desarrollada

La investigación se propuso conocer cuáles son los procesos de toma de decisiones para hacer uso de las licencias para el cuidado y qué factores impactan en este uso en Uruguay. Buscó identificar los factores que favorecen u obstaculizan el uso del medio horario por parte de las madres y los padres. Se propuso también identificar las razones y la forma en que las mujeres, en su gran mayoría, son quienes hacen uso de estas licencias, así como las circunstancias laborales, familiares y personales bajo las cuáles los varones lo hacen y las consecuencias que para ellos se derivan de su uso. A partir de los resultados, se busca aportar evidencia

2 Batthyány, K., Genta, N. Perrotta, V (2012) «La población uruguaya y el cuidado: Persistencias de un mandato de género. Encuesta nacional sobre representaciones sociales del cuidado: Principales resultados». Serie Mujer y Desarrollo N° 117, División de Asuntos de Género, CEPAL.

3 Para conocer el informe de investigación ver «Batthyány, K., Genta, N. Perrotta, V. (2018) Uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado. FCS-UDELAR, Sistema de Cuidados, ONUMUJERES, OIT.

que oriente a los tomadores de decisiones a promover la corresponsabilidad en los cuidados.

Para ello implementó una encuesta representativa de la población objeto de la legislación. El universo de la encuesta se compuso de varones y mujeres, mayores de 18 años, de todos los niveles socioeconómicos, residentes en todo el país, personas ocupadas (asalariadas privadas, cuentapropistas con o sin local e inversión, patrones, miembros de cooperativas de producción) que aportan al Banco de Previsión Social y que tienen hijos de entre 0 y 4 años. El área geográfica abarcó todo el país urbano. La muestra incluyó 1000 casos.

### ¿Los/as trabajadores/as conocen las licencias y el medio horario?

La licencia maternal y la licencia paternal son conocidas por casi la totalidad de los/as trabajadores/as encuestados/as (98% y 94%), y éstos poseen un conocimiento extendido del medio horario (88,7%). Sin embargo, la duración de estos permisos es menos conocida, observándose que la ampliación de dos semanas de la licencia maternal presenta un bajo conocimiento entre la población usuaria. Solo el 21,2% conoce la duración correcta de 14 semanas de la licencia maternal, mientras que un 30% menciona la antigua duración de 12 semanas. Este cambio legal, que implicó cumplir con el mínimo recomendado por la OIT, no es conocido totalmente aún en la población usuaria.

Las personas menos educadas, de menor nivel socioeconómico y que trabajan en ocupaciones elementales<sup>4</sup>, así como quienes lo hacen en el sector de la construcción y el sector agropecuario son las que menos conocen la existencia y características de los permisos para cuidados, por lo que se presentan como un público de especial preocupación al considerar campañas empresariales de difusión de estos derechos.

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

### ¿Qué opinan los trabajadores/as de estas licencias y del medio horario?

Se observa una gran disconformidad respecto a la duración de la licencia maternal y paternal actual, lo que indica una demanda insatisfecha entre las expectativas y percepciones de las mujeres y varones trabajadores acerca de que los padres y madres deberían estar más presentes en los primeros meses de los hijos respecto a lo que la normativa ofrece.

Siete de cada diez personas opinan que la licencia maternal debería durar más tiempo y si nos centramos en quienes ejercen más el derecho, las mujeres, este porcentaje se eleva a 85,1%. Este conflicto seguramente implique tensiones y angustia para gran parte de las mujeres que entienden que se requiere de mayor tiempo de presencia materna al cuidado de los bebés en los primeros meses vida.

También la mayor parte de la población opina que deben extenderse las licencias paternas (65,9%) y el medio horario (60,5%). Por tanto, a nivel del discurso la población trabajadora se muestra favorable a una extensión de los mismos para madres y padres. Para compensar esta insatisfacción, madres y padres trabajadores/as del sector privado usan su licencia reglamentaria al finalizar la licencia maternal y paternal. Esto lo implementan cuatro de cada diez mujeres y uno de cada tres varones. Es importante recordar que la licencia reglamentaria, que dura generalmente veinte días hábiles, no tiene como objetivo el cuidado de familiares dependientes, sino el descanso laboral que se considera necesario luego del trabajo anual.

### ¿Quiénes usan las licencias y el medio horario?

El uso de la **licencia maternal** alcanza al 96,5% de las mujeres. Un 83,7% de las mujeres encuestadas usaron la licencia maternal durante todo el período legal establecido, el 9,5% usó más tiempo del establecido debido a un arreglo con la institución u organización donde trabajaba y el 3,3% han usado solo una parte. Solo el 3,4% de las mujeres encuestadas manifiesta no haberla usado.

**Tabla 1.** Conocimientos y opiniones sobre licencia por maternidad, paternidad y medio horario. Total país, 2017.

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

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

Sin embargo, existen diferencias en el uso de estas prestaciones entre las mujeres trabajadoras. Aquellas con nivel socioeconómico más bajo hacen menos uso de la licencia respecto a las de nivel alto (78,5% vs. 54,4%). Esta diferencia en el acceso a la licencia maternal puede deberse a las condiciones laborales más precarias en términos de inestabilidad, ingresos, etc. que tiene este grupo de mujeres en el mercado de trabajo, que pueden restringir el ejercicio de este derecho.

Se observa una mayor tendencia de las trabajadoras del sector enseñanza, información y comunicación a extender la licencia maternal por algún acuerdo con las empresas. El tamaño de las empresas incide en el uso de la licencia maternal, de forma que a mayor tamaño de la empresa mayor uso de la licencia maternal. Por otra parte, hacen menor uso de la licencia maternal las mujeres que trabajan en empresas donde la mayoría son hombres.

El uso de la **licencia paternal** es menor y alcanza al 83% de los varones. Un 67% hizo uso de todos los días establecidos por la normativa y un 12,2% de los varones usó más tiempo debido a un arreglo con la empresa/organización donde trabajaba. Uno de cada cinco padres no se toma licencia por paternidad o no lo hace en su duración completa. Sin embargo, el uso de este permiso ha aumentado un 80% al comparar a los usuarios de 2014 y de 2016 (registros de BPS), lo cual habla de una apropiación de este derecho que requiere ser destacada.

La edad incide en el uso de la licencia paternal, siendo los más jóvenes (18 a 29 años) quienes hacen mayor uso de las licencias (86,1% vs. 50,4% de quienes tienen 40 y más años).

El nivel educativo y el sector socioeconómico no afectan el uso por parte de los padres. Sin embargo, el uso de la licencia paternal es algo mayor en los trabajadores de

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

**Tabla 2.** Porcentaje de personas que utilizaron la licencia por maternidad, paternidad y medio horario. Total país, 2017.

Licencia por maternidad	Licencia por paternidad	Medio horario Mujeres	Medio horario Varones
96,5%	83%	69,6%	4,5%

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

En cuanto al **medio horario** son las mujeres quienes más hacen uso de este permiso, alcanzando a siete de cada diez encuestadas (69,6%). Son las más educadas y las pertenecientes al nivel socioeconómico más alto las que más hacen uso, mostrando diferencias sustantivas con otros grupos de mujeres como las no asalariadas, las que viven en el interior, quienes trabajan en microempresas y en ocupaciones elementales, quienes se insertan en el sector agropecuario y la construcción y sectores masculinizados. Probablemente esto se deba a que las mujeres más educadas se ocupen en empleos y organizaciones que presentan condiciones más favorables al uso de los permisos.

### ¿Cuáles son las limitantes y barreras para que los/as trabajadores/as usen estas licencias y el medio horario?

Si bien la ley establece una remuneración del 100% a quienes usan las licencias y medio horario<sup>5</sup>, seis de

5 En el caso de los trabajadores dependientes se fija en base a un cálculo promedio de las asignaciones computables de los últimos seis meses y

### PERFIL DE MUJERES QUE USAN EL MEDIO HORARIO:

El 69,6% de las mujeres usó el medio horario, pero el uso es mayor en ciertos grupos:

- 74,1% de las de 30 a 39 años
- 73,8% de las que cuentan con educación terciaria
- 78,6 % de las de nivel socioeconómico alto
- 70% de las profesionales y ocupaciones técnicas
- 74% de las insertas en ramas de enseñanza, comunicación e informática.
- 79,4% de quienes trabajan en medianas y grandes empresas
- 71,7% de quienes trabajan en empresas feminizadas
- 76,1% de quienes residen en Montevideo

cada diez trabajadores/as identifican que existen costos económicos asociados a su uso. El 56,4% opina que la licencia por maternidad genera costos económicos para quienes hacen uso, el 54,5% que la licencia por paternidad implica costos y el 56,1% piensa esto acerca del medio horario.

Estas percepciones acerca de los costos asociados a los permisos se reafirman al indagar entre quienes efectivamente hicieron uso. Una de cada tres mujeres que han hecho uso de la licencia maternal y un cuarto de quienes hicieron uso del medio horario declaran haber perdido ingresos.

De hecho, en el caso de las mujeres, la razón más mencionada para no hacer uso del medio horario está

de los últimos doce meses para los no dependientes. Esta característica de la norma debe ser destacada, así como también que los costos de las licencias son asumidos por la seguridad social en su totalidad en el caso de las licencias maternales y reducción horaria, y en la mayor parte de las licencias paternales (10 de los 13 días).

**Tabla 3.** Principales razones para no hacer uso del medio horario por sexo. Total país, 2017

	Sexo	
	Varón	Mujer
Porque tenía responsabilidades de dirección/personas a su cargo.	31,9	31,7
Porque perdía ingresos/dinero.	33,2	38,1
Porque perjudicaba la dinámica/funcionamiento de mi trabajo.	38,0	31,8
Porque pensó que era mejor para el bebé que quedara al cuidado de su pareja.	59,9	12,7
Porque el bebé estaba siendo amamantado.	72,1	0,0
Porque le corresponde a las madres el cuidado directo de los bebés durante el primer año de vida.	33,3	0,0

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

vinculada a la pérdida de ingresos (38,1%) seguida de porque perjudicaba la dinámica/funcionamiento de mi trabajo (31,8%) y porque tenía responsabilidades de dirección o personas a cargo en su empresa u organización (31,7%).

Cabe aclarar que se trata de declaraciones y no de una medición real de los costos. Si bien la variabilidad en los ingresos o las condiciones laborales de ciertos grupos de trabajadores/as podrían afectar los montos percibidos, resulta llamativa la gran proporción de respuestas sobre la existencia de costos económicos. En este sentido, parece necesario reforzar la difusión de las características de la ley en relación a quienes asumen los costos y cómo se calculan. También sería necesario indagar en futuras investigaciones sobre la existencia y la cuantía de los costos económicos reales según los distintos tipos de trabajadores/as del sector privado que presentan tanto por hacer uso de las licencias como del medio horario. Asimismo, también debe mencionarse que los cálculos del pago de los subsidios se realizan en función de los aportes declarados y realizados a BPS, por lo que si las empresas subdeclaran los aportes, esto impactará negativamente en el cálculo de los subsidios por las licencias y medio horario.

En el caso de los varones, sin embargo, la razón mayoritaria para no hacer uso del medio horario es porque coincide con el período de lactancia (72,1%), lo cual es más frecuente en los menos educados y quienes pertenecen al nivel socioeconómico bajo. La siguiente razón más mencionada por los varones es porque pensó que era mejor para el bebé que quedara al cuidado de su pareja, que fue mencionada por seis de cada diez. Cabe destacar que un tercio de los varones respondió que les corresponde a las madres el cuidado directo de los bebés durante el primer año de vida. Esto evidencia lo dicho anteriormente sobre la asociación naturalizada de las mujeres a los cuidados.

A pesar de este bajo uso por parte de los varones del medio horario, los hallazgos analizados en este informe confirman la presencia de un contexto favorable en el país a la implementación de medidas que amplíen la participación de los padres en el cuidado, dado que el 95,6% de la población uruguaya considera que son positivas y útiles para incidir en un involucramiento de los varones en el desempeño de las tareas de cuidado.

Otra de las limitantes al uso de las licencias y medio horario refiere a la percepción acerca de la posible discriminación del entorno laboral hacia quienes ha-



**Tabla 4.** Discriminación percibida a quienes hacen uso de los permisos. Total país, 2017

	Mucho	Algo	Nada
Discriminación uso licencia maternal	23,3	42,7	32,6
Discriminación uso licencia paternal	9,5	32,2	55,7
Discriminación a mujeres por uso de medio horario	16,5	41,9	40,1
Discriminación a varones por uso de medio horario	20,8	39,1	31,0

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

cen uso. Dos tercios de la población encuestada (66%) opinan que se discrimina a las mujeres por hacer uso de la licencia por maternidad. Al considerar la opinión de las mujeres, notamos que más de un cuarto opina que se discrimina “mucho” a las mujeres (26,3%) que hacen uso de la licencia maternal, lo cual se agrava para las mujeres de nivel socioeconómico bajo (29,1%). Debe recordarse que se trata de una población de mujeres con una experiencia reciente de uso de la licencia maternal. En el caso de la licencia paternal, estas cifras son más reducidas (41,7%), seguramente debido a su menor duración, y a una actitud favorable a que los varones participen en el cuidado de los hijos durante los primeros días. Por otra parte, seis de cada diez personas piensan que se discrimina a quienes hacen uso del medio horario, sean mujeres o varones.

### ¿Qué piensan los trabajadores/as acerca de que los varones usen la licencia paternal y el medio horario?

Al consultar acerca de la utilidad que tiene la licencia por paternidad en el involucramiento de los varones en el cuidado infantil, siete de cada diez personas respondieron que tiene mucha utilidad (71,8%), lo cual es más frecuente en los varones. Una proporción similar, acuerda con que es de mucha utilidad el uso del medio horario por parte de los varones para que éstos se involucren en el cuidado infantil (72,1%). En el mismo sentido, nueve de cada diez encuestados/as acuerda con que los varones puedan hacer uso del medio horario (91,5%).

**Tabla 5.** Utilidad de distintos permisos para el involucramiento de los varones en el cuidado. Total país, 2017

	Mucho	Algo	Nada
Utilidad del medio horario	72,1	23,5	4,1
Utilidad de la licencia por paternidad	71,8	21,6	4,8

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

Por tanto, se observa un acuerdo extendido con la posibilidad que los padres varones hagan uso de medio horario, pero una clara contradicción entre el discurso y las prácticas. Esta alta proporción de acuerdo no se traduce en la práctica concreta (menos del 3% de los usuarios de la reducción horaria son varones), lo que puede ser explicado por el rol insustituible asociado socialmente a las madres en este momento vital y por la promoción de la importancia de la lactancia materna por parte de políticas y actores sanitarios.

Las recomendaciones internacionales basadas en la evidencia de los países que han implementado “cuotas para padres” obligatorias y que si no se usan se pierden, indican que este es el camino más eficiente para lograr la corresponsabilidad de género en los cuidados. Este tiempo que solo pueden usar los padres es independiente al uso que hagan las madres de sus licencias o reducciones horarias, por tanto los padres pueden usarlas



simultáneamente con las madres o no, dependiendo de lo que la pareja entienda más conveniente y de las reglamentaciones de cada país. En este sentido, estas medidas para los padres no “compiten” con el deseo de las madres de hacer uso de los permisos, ya que al ser exclusivas para padres, no pueden ser transferidas a las mujeres. Los datos relevados en esta encuesta muestran que Uruguay presenta un contexto favorable para una medida de este tipo si consideramos las opiniones positivas respecto a estas medidas.

Países como Finlandia y Suecia, generan créditos de cuidado<sup>6</sup> asociados a las licencias parentales de uso exclusivo para los padres y las prestaciones monetarias asociadas; de ese modo, los hombres tienen incentivos a colaborar en mayor medida en el cuidado de las personas dependientes y ello permite transformar las relaciones de género. Por el contrario, la mayoría de los créditos por cuidado de personas dependientes recientemente introducidos en América Latina van dirigidos a las madres, excluyendo a los padres y a otros cuidadores. Esto representa una oportunidad perdida para cuestionar los estereotipos de género.

## ¿Qué pasa luego de las licencias y medio horario con el retorno laboral?

La mayor parte de los y las trabajadoras que utilizan licencias y medio horario retornan a sus empleos luego de dichos permisos. Sin embargo, las mujeres son quienes ven más afectada su inserción laboral luego del uso de las licencias. Mientras que el 86,4% de las mujeres continuaron trabajando luego de la licencia maternal, esto sucede con el 96,0% de los varones que usaron la licencia por paternidad.

La investigación dio cuenta de dos grupos de mujeres en su vínculo con el trabajo luego de este uso. Entre

las mujeres con inserción más precaria al mercado, en aquellas más jóvenes, menos educadas, insertas en empleos de menor calidad y residentes en el interior es más frecuente el abandono del mercado laboral ante la necesidad de cuidar niños pequeños y la ausencia de servicios/prestaciones gratuitas disponibles de cuidado que cubran toda la jornada laboral.

Por su parte, las mujeres con más recursos educativos y con mejores condiciones laborales y económicas mantienen el empleo, pero reducen su horario de trabajo y sus ingresos económicos.

Estos dos tipos de costos (el retiro del mercado y la reducción de ingresos) ocurren con más frecuencia en las mujeres que en los varones. Este repliegue del mercado de trabajo por parte de las mujeres coloca una alerta en la gestión empresarial porque significa una pérdida potencial de personal con habilidades y competencias requeridas para la tarea. De no mediar acciones estatales y empresariales de articulación trabajo-cuidados, es probable que estas pérdidas continúen ocurriendo.

### MUJERES QUE REDUCEN SU PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO LUEGO DE LA LICENCIA MATERNAL Y MEDIO HORARIO:

- El 44,0% de las mujeres reduce su horario de trabajo luego de la licencia maternal y medio horario.
- El 63% tiene entre 30 y 39 años
- El 58% tiene nivel terciario de educación
- El 38% tiene nivel socioeconómico alto (vs 26% entre las que no redujeron)
- El 47% tiene ocupaciones de profesionales y técnicas

<sup>6</sup> Los créditos por cuidado de personas dependientes reconocen y compensan la pérdida de aportes por trabajo derivada de los períodos transcurridos —generalmente por las mujeres— fuera de la población activa para cuidar de personas dependientes. En Uruguay la legislación reconoce desde 2009 el trabajo de cuidados de las mujeres, quienes computan un año adicional de servicios por cada hijo.

## MUJERES QUE ABANDONAN EL MERCADO DE TRABAJO LUEGO DE LA LICENCIA MATERNAL Y MEDIO HORARIO:

- El 13,6% abandona su trabajo luego de la licencia maternal y medio horario.
- El 63,4% tienen hasta nivel secundario de educación
- El 62,7% tienen nivel socioeconómico medio
- El 63,3% son administrativas y vendedoras
- El 72,4% trabaja en comercio y servicios
- El 43,4% tienen entre 18 y 29 años

## ¿Y qué rol están jugando las empresas uruguayas?

El sector empleador constituye un actor clave en la promoción de la corresponsabilidad de género en los cuidados, y en la asunción colectiva de éstos por parte del mercado, Estado y familias.

La encuesta también indagó acerca del papel de las empresas en la gestión de estos permisos de cuidado.

El 95% de las mujeres usuarias del medio horario manifiestan que sus jefes/as no presentaron barreras al uso de este permiso, no observándose diferencias significativas entre las mujeres de distintas edades, niveles educativos y socioeconómicos.

No obstante, se evidencian impactos negativos en los ámbitos laborales en las mujeres que hacen uso del medio horario o en sus compañeros, al sobrecargarlos de trabajo. Las mujeres manifiestan haber experimentado pérdida de ingresos (25,6%), quejas o bromas de sus compañeros (25,4%) y un corte en la carrera profesional (18%) por hacer uso de la reducción horaria. Estos impactos podrían indicar la ausencia en un grupo importante de empresas de una gestión activa en la redistribución de la carga de trabajo ante el medio horario a pesar de que existen instrumentos que facilitan la contratación de trabajadores de reemplazo.

Por otra parte, siete de cada diez mujeres que usaron el medio horario manifiestan que su carga de trabajo siguió siendo la misma, cuando es esperable que ésta disminuya al trabajar la mitad de la jornada. Solo el 31,7% de las mujeres manifiestan que su uso implicó que la empresa/organización contratara a una persona durante ese período.

# Recomendaciones y buenas prácticas

---

- Cada vez más son las empresas que se muestran colaborativas en la promoción de ambientes laborales que se muestran favorables a que trabajadoras y trabajadores lleven adelante sus responsabilidades de cuidado sin que ello genere perjuicios o tensiones. Estos climas repercuten en mejores desempeños, menor rotación y mayor fidelidad a las organizaciones por parte de trabajadores/as calificados/as que valoran que su vida personal sea considerada y valorada por las empresas y no vista como un problema.
- A continuación, se enumeran una serie de recomendaciones hacia la gestión empresarial, a partir de las investigaciones realizadas sobre el uso de estos permisos y de cara a promover la corresponsabilidad de género en los cuidados fortaleciendo a las empresas en ese proceso.
- Implementar mecanismos de consulta para conocer las necesidades del personal relativas a los cuidados, tanto de niños/as como de otros familiares a cargo con dependencia. Esto implica la realización de relevamientos sistemáticos a trabajadores/as sobre la cantidad de dependientes a cargo. Ejemplos pueden encontrarse en las empresas que han implementado el Modelo de Calidad con Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Asumir una actitud proactiva en la difusión de estos derechos en las organizaciones, transmitiendo el compromiso de la alta dirección con la equidad de género y la armonización de la vida laboral y familiar. Es clave comunicar las características de estos permisos, respecto a su duración, cálculo de pagos de los subsidios, requisitos sobre quiénes tienen derecho, entre otros aspectos que colaboren a un mayor uso de los mismos. Resulta fundamental explícitamente dirigirse a los varones y no solamente a las mujeres al difundir estos mensajes. Para esto, utilizar las vías de comunicación internas y habituales con el personal para difundir los avances en la legislación, comunicando el compromiso de la empresa con el respeto de la misma.
- Vigilar la no discriminación por motivos de uso de licencias maternal, paternal y medio horario dado que se reportan quejas y bromas de compañeros para quienes hacen uso del medio horario. El ejercicio del derecho al cuidado debe ser una práctica valorada por la empresa y no una conducta por la cual sentirse culpable o en falta, lo cual debe asumirse como parte de la comunicación de la empresa hacia sus trabajadores/as. Implementar un canal de consulta (oficina, vía web, equipos referentes con personas idóneas, etc.) en donde el personal de la empresa pueda acercarse debido a situaciones de discriminación experimentadas.
- Realizar capacitaciones sobre género y sobre los beneficios del uso de los permisos para la equidad de género y para una paternidad activa e involucreada con el cuidado infantil.
- Planificar y gestionar activamente la carga de trabajo para que no afecte a quienes hacen uso de las licencias y/o a sus compañeros/as. Contratar trabajadores/as suplentes, planificar el trabajo con antelación considerando que el medio horario necesariamente implica reducción de la carga de trabajo. Usar las facilidades que otorga la ley para la contratación de trabajadores/as suplentes. La ley establece que si el empleador contrata trabajadores/as suplentes para cubrir los puestos de quienes hacen uso de las licencias o medio horario, está exonerado de pagar indemnización por despido

una vez que se reintegran los trabajadores/as a sus puestos finalizadas las licencias para el cuidado.

- Generar acciones propias para fortalecer la articulación trabajo-cuidados en la organización, en el entendido que estas permitirán mejorar el clima organizacional y la fidelidad de los recursos humanos a la empresa. Desarrollar acciones concretas para personas con responsabilidades de cuidado como: suscribir convenios con centros de cuidados para hijos o mayores dependientes de los/as trabajadores/as, transferencias de dinero para pagar parcialmente centros de cuidados, extender el uso de licencias más allá de los días que otorga la legislación, brindar flexibilidad horaria durante algunos períodos de tiempo o reducir la duración de la semana laboral (sin disminución de horas) son algunos ejemplos posibles a implementar en este sentido. Las buenas prácticas de las empresas en torno a las licencias por paternidad resultan fundamentales, sobre todo cuando estos permisos están contemplados de manera muy restrictiva en las legislaciones nacionales o directamente no existen, como sucede en algunos países de América Central y el Caribe. En este punto, se destaca la experiencia de la farmacéutica Pfizer, que otorga 15 días hábiles de licencia por paternidad en todas sus filiales de Centroamérica y el Caribe. Otra experiencia a destacar es la de IBM a través de su programa Work Life Balance, implementado en todas sus filiales nacionales, incluidas las de América Latina. Work Life Balance es un programa de trabajo flexible que adopta varias modalidades de organización de la jornada laboral entre las que el personal puede optar en arreglo con el/ la jefe/a. Incluye un permiso posnatal masculino que consiste en que durante el primer mes de vida de un/a hijo/a el padre pueda optar por una modalidad de trabajo flexible sin requisito del permiso de la gerencia. En la misma línea pero referido a servicios de cuidado IBM Chile inauguró en 2007 un centro de cuidado infantil

y espacio educativo para niños/as adaptado a las necesidades de los trabajadores/as de la empresa, luego de realizar un estudio entre el personal, a través de encuestas y focus groups, a partir de la pregunta «¿Cómo debería ser la sala cuna ideal?»<sup>7</sup>

- Utilizar los ámbitos de negociación colectiva para implementar estas u otras acciones de corresponsabilidad en los cuidados. En las últimas rondas y para algunos sectores (construcción, grupos de la industria metalúrgica) se han aprobado diversas medidas de asignación de tiempos para cuidar (licencias o flexibilidad horaria) sobre todo ante casos de enfermedad de menores a cargo. En Uruguay, existe la voluntad estatal y sindical de promover acciones de corresponsabilidad en el ámbito de la negociación colectiva. El Sistema de Cuidados prevé en su Plan Nacional de Cuidados (2016-2020) la implementación de centros de cuidado infantil en las empresas a través de acuerdos entre sindicatos y empresas interesadas. Está previsto que sean las empresas y/o sindicatos quienes proporcionen la infraestructura mientras que el INAU asuma los costos (totales o parciales) que permitan cubrir los gastos de la gestión de los centros. Por su parte El PITCNT aprobó una serie de propuestas en este sentido en su último Congreso, las que se están desarrollando en la nueva ronda de negociación colectiva.
- Finalmente, parece fundamental comunicar la generación de estas acciones de fortalecimiento de la articulación trabajo-familia, de manera de mejorar la reputación e imagen de la empresa y atraer a nuevos talentos con responsabilidades familiares. Promover la difusión de las medidas que la empresa implementa y que superan la legislación vigente es clave en este sentido.

---

<sup>7</sup> Estas experiencias se encuentran reseñadas en "Guía para trabajar en la empresa. Conciliación con corresponsabilidad Fortaleciendo derechos y generando oportunidades de mejora en el ámbito laboral", PNUD, 2013.

# Bibliografía de referencia

---

- Batthyány, Karina, Genta, Natalia, Perrotta, Valentina (2012) "La población uruguaya y el cuidado: Persistencias de un mandato de género. Encuesta nacional sobre representaciones sociales del cuidado: Principales resultados". Serie Mujer y Desarrollo N° 117, División de Asuntos de Género, CEPAL
- (2018) Uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado. ONU Mujeres, SNIC, OIT, MTSS, FCS-Udelar. Sistema de Cuidados. Montevideo
- (2014) «La dimensión de género en el saber experto en el cuidado infantil». Psicología, Conocimiento, Sociedad, vol. 4, n.º 1.
- Flaquer, L., Escobedo, A. (2014) Licencias parentales y política social de la paternidad en España. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 32, Núm. 1.
- Morgan, K. y Zippel, K. (2003) Paid to care: the origins and effects of Care Leave Policies in Western Europe
- Meil, G. (2011): El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa, Revista Latina de Sociología, nº 1.
- ONUMUJERES (2015) El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016 Transformar las economías para realizar derechos.
- 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.
- PNUD Uruguay (2013) "Guía para trabajar en la empresa. Conciliación con corresponsabilidad Fortaleciendo derechos y generando oportunidades de mejora en el ámbito laboral". Montevideo.
- Rodriguez, Enriquez, Corina (2013) Organización social del cuidado y políticas de conciliación: una perspectiva económica. En: Pautassi, Laura y Zibecchi, Carla (coords) Las fronteras del cuidado: agenda, derechos e infraestructura. Buenos Aires: Biblos, pp. 133-154
- Sistema Nacional de Cuidados (2015) Plan Nacional de Cuidados (2016-2020). Montevideo.
- 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.
- Van der Lippe, Tanja (2010) «Women's Employment and Housework», en Treas, J. y Drobnic, S. (eds.) Dividing the domestic: men, women, and household work in cross-national perspective, Stanford: Stanford University Press.





