

Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en Argentina



Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)

Autoría: Delfina Schenone Sienna

Agradecemos los comentarios de Carolina Aulicino, Natalia Gherardi y Sofía Minieri.

Dirección Editorial: Natalia Gherardi, Directora Ejecutiva del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Sebastián Waisgrais, Especialista en Inclusión Social y Monitoreo de Derechos, UNICEF Argentina.

En esta publicación se ha procurado evitar el lenguaje sexista. Sin embargo, a fin de facilitar la lectura, hemos limitado el uso de recursos como la @, la X o las barras "os/as". En aquellos casos en que no se ha podido evitar pluralizar en masculino, deseamos que se tenga en cuenta la intención no sexista del equipo de redacción.

Impreso en Argentina

Primera edición, marzo 2020

Edición: Paula Rey

Diseño y diagramación: Ana Zeigner

Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados, siempre y cuando no sean alterados, se asignen los créditos correspondientes y no sean utilizados con fines comerciales.

Cómo citar este documento: ELA y UNICEF (2020) *Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en Argentina*. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Buenos Aires, Argentina.

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA)

ela@ela.org.ar

www.ela.org.ar

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)

buenosaires@unicef.org

www.unicef.org.ar

Resumen ejecutivo

El cuidado se ha instalado fuertemente en la agenda pública y política de nuestro país. Sin embargo, el tema no es nuevo y desde el movimiento feminista, organismos internacionales, la academia, la sociedad civil y desde el propio Poder Legislativo se viene trabajando hace muchos años en torno al derecho al cuidado. Pero ¿de qué hablamos cuando hablamos del derecho al cuidado? ¿Cuál es el estado de situación que tenemos en términos de licencias en nuestro país? ¿Qué papel tienen las licencias por responsabilidades familiares en el acceso al derecho al cuidado?

Este documento realiza, en primer lugar, un breve recorrido conceptual sobre el derecho al cuidado aportando herramientas para la discusión sobre por qué es necesario avanzar en esta agenda si se quieren reducir las desigualdades de género y socioeconómicas en nuestra sociedad.

En segundo lugar, presenta la relación entre políticas de cuidado y bienestar social ofreciendo un panorama general sobre la situación actual de la normativa sobre los tiempos de cuidado y las propuestas legislativas vigentes. Por último, se brindan elementos para pensar en una reforma del esquema actual de licencias que pueda contribuir al objetivo de reducir las desigualdades de género y socioeconómicas en Argentina.

El esquema de licencias actual, que refleja un acceso fragmentado y estratificado al derecho al cuidado, tiene como normativa principal una Ley de Contrato de Trabajo que está por cumplir 44 años. Es necesario avanzar en una transformación de nuestras leyes que permita dar cuenta de los cambios culturales, sociales, económicos y demográficos que hemos transitado como sociedad en las últimas décadas¹.

Las modificaciones deben hacerse desde un enfoque de equidad de género, derechos de la niñez, interseccionalidad y no discriminación.

El objetivo es reconocer y otorgar derechos para los distintos tipos de conformaciones familiares que existen - parejas del mismo sexo, adoptantes, familias que recurren a tratamientos de fertilización asistida, hogares monoparentales y otros tipos de configuraciones familiares no hegemónicas- así como contemplar las diversas necesidades de cuidado que tienen las familias a lo largo del tiempo que exceden los primeros días o meses de vida.

Mejorar y universalizar tiempos para cuidar es un paso fundamental dentro de una política más amplia que contemple los otros dos componentes del cuidado: servicios e infraestructura para el cuidado y dinero o transferencias monetarias para cuidar. El horizonte debe ser diseñar e implementar un sistema nacional integral que avance de manera efectiva en la reducción de las desigualdades de género y socioeconómicas que tienen un impacto negativo en la vida de las mujeres, el bienestar de niñas y niños y, también, en el desarrollo del país.



¹Faur, E., & Pereyra, F. (2018).

1. El derecho al cuidado y el tiempo para cuidar

El cuidado se ha instalado fuertemente en la agenda pública y política de nuestro país. El concepto aparece en la discusión no sólo como un derecho sino como una herramienta para reducir las desigualdades de género y socioeconómicas y como uno de los pilares para reactivar y hacer crecer nuestra economía².

Sin embargo, el tema no es nuevo y desde el movimiento feminista, distintos organismos internacionales, la academia, la sociedad civil y desde el propio Poder Legislativo se viene trabajando hace muchos años en torno al derecho al cuidado. Pero ¿de qué hablamos cuando hablamos del derecho al cuidado? ¿Quién es responsable de brindar cuidados? ¿Qué papel tienen las licencias por responsabilidades familiares en esto?

El cuidado consiste en el conjunto de actividades cotidianas que proporcionan bienestar físico, psíquico y emocional a las personas y que permiten su reproducción cotidiana. Es un componente central en la gestión y el mantenimiento cotidiano de la vida, la salud y el bienestar y por eso es esencial para la

existencia y sostenibilidad de la vida. Sin cuidados no hay reproducción social y sin él no puede existir el sistema productivo ni la sociedad³.

En la noción de cuidado se entrelazan el ámbito **económico** -en tanto las economías de los países se benefician del trabajo de cuidado que se realiza diariamente, mayormente sin remuneración ni reconocimiento⁴-, el ámbito **social** -porque involucra relaciones intergeneracionales, de género y clase- y el ámbito **político** -dado que hay distintos actores involucrados cuyas acciones afectan y moldean la provisión y recepción de los cuidados-⁵.

Analizar la interrelación entre las instituciones que regulan y proveen de servicios de cuidado, así como la manera en que los hogares y sus integrantes acceden a ellos y la provisión de cuidados que se realizan de manera privada y no remunerada⁶, resulta clave a la hora de pensar políticas públicas.

El concepto de **organización social y política del cuidado** hace referencia a estas cuestiones. Señala el rol de cuatro grandes actores con responsabilidades en la provisión de cuidados y que conforman lo que se conoce como el "diamante del cuidado" o redes de cuidados: el Estado, el mercado, la comunidad y las familias⁷. Sin embargo, esta organización no es justa: el trabajo de cuidado no se reparte de la misma manera entre hombres y mujeres ni entre los hogares y el resto de la sociedad⁸. Actualmente en Argentina el cuidado sigue recayendo principalmente en las familias y, dentro de ellas, en las mujeres⁹.

² Por primera vez se ha creado una mesa interministerial de Políticas de Cuidado liderada por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, que se propone pensar políticas de manera articulada, con una mirada integral y que reconoce que los trabajos de cuidado son un factor de desigualdad de género y clase en nuestra sociedad. Ver: "Debutó la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidados" <https://www.pagina12.com.ar/246178-debuto-la-mesa-interministerial-de-politicas-de-cuidados>

³ Faur, E., & Pereyra, F. (2018); Rodríguez Enríquez, C., & Pautassi, L. (2014).

⁴ El valor económico de los trabajos domésticos y de cuidados no remunerados a nivel mundial realizado por mujeres de 15 años y más asciende al menos a 10,8 billones de dólares anuales, una cifra que triplica el tamaño de la industria mundial de la tecnología (Oxfam Internacional, 2020).

⁵ Esquivel, V. R. (2015).

⁶ Faur, E. (2014).

⁷ Ver Razavi sobre diamante del cuidado y Pérez Orozco para redes de cuidado (Rodríguez Enríquez & Marzonetto 2015).

⁸ Esquivel, V. R. (2015).

⁹ Dentro de la participación de las mujeres, hay que señalar que son las mujeres de menor nivel socioeconómico y quienes viven fuera de CABA, quienes encuentran menores posibilidades de externalizar cuidados a través del pago de servicios o acceder a oferta pública de servicios. Es decir que entre las propias mujeres se evidencian brechas de clase y desigualdades regionales (Faur y Pereyra, 2018).

Que los trabajos de cuidado recaigan mayormente en las mujeres tiene consecuencias negativas a nivel social y económico e incide directamente tanto en el ingreso como en la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, así como su participación en la vida pública¹⁰. En primer lugar, para quienes tienen trabajos remunerados representa una doble o triple jornada laboral que afecta su calidad de vida. En segundo lugar, la dificultad para conciliar trabajo remunerado y no remunerado incide en el tipo de inserción laboral de las mujeres, que por responsabilidades de cuidado se ven en la necesidad de retirarse del mercado laboral o acceder a empleos de menor carga horaria y peor remuneración sumado a condiciones de precariedad laboral.

En estas condiciones se pueden distinguir tres escenarios que dan cuenta de las restricciones, sobre todo, para la autonomía económica, pero también la autonomía física y para la toma de decisiones por parte de las mujeres, que

explican, en parte, las desigualdades entre varones y mujeres, pero también entre las propias mujeres, que de acuerdo con sus diversas circunstancias personales y de vida, requieren de distintas políticas públicas para atender a los diferentes obstáculos que enfrentan:

- **Pisos pegajosos:** involucra a mujeres de sectores socioeconómicos y educativos más bajos, que no se han podido incorporar al mercado laboral o que están de manera precaria y que necesitan políticas de cuidado para poder formarse e ingresar al mismo.
- **Escaleras rotas:** refiere a mujeres con educación media e ingresos intermedios que se han insertado en el mercado laboral pero de manera intermitente, que carecen de redes de protección y que sin políticas de cuidado que les permitan conciliar y sostener su inserción laboral corren el riesgo de tener que salir del mercado laboral cuando enfrentan mayor demanda de cuidados.

Indicadores del mercado de trabajo y trabajo doméstico y de cuidados no remunerado - Brechas de género

Indicadores		Varones	Mujeres
Mercado de trabajo	Tasa de actividad (14-29 años)	56,4	40,5
	Tasa de actividad (30-64 años)	91	66,8
	Tasa de empleo (14-29 años)	46	31,2
	Tasa de empleo (30-64 años)	85,8	61,8
	Tasa de desocupación (14-29 años)	18,5	23,1
	Tasa de desocupación (30-64 años)	5,6	7,5
Trabajo no remunerado	Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (promedio de horas por día)	3,4	6,4
	Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado sin hijos/as menores de 6 años	2,9	5,0
	Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado con un hijo/a menor de 6 años	4,5	9,3
	Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado con dos o más hijos/as menores de 6 años	4,5	9,6

Elaboración propia de ELA a partir de los siguientes datos: para tasa de actividad, empleo, desocupación: INDEC. Encuesta Permanente de Hogares. 1er trimestre 2019. Población 14 años y más. Total nacional urbano. Para trabajo doméstico y de cuidados no remunerado: INDEC. Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo, 3er trimestre 2013. Población 18 años y más. Total nacional urbano.

¹⁰ Faur, E., & Pereyra, F. (2018).

- **Techos de cristal:** comprende a mujeres con mayor nivel educativo e ingresos, así como mayor acceso a servicios de cuidado que, por razones de discriminación de género en el ámbito laboral, no acceden a ascensos o a puestos jerárquicos igual que los hombres y que requieren de políticas de corresponsabilidad al interior de los ámbitos laborales para eliminar los sesgos de género en las trayectorias laborales¹¹.

Otro factor de desigualdad entre las propias mujeres, que además incrementa la brecha de género, es la cantidad de hijas e hijos. Si consideramos a la población de mujeres con al menos un hijo/a hasta 12 años a nivel nacional, se puede ver que a medida que aumenta la cantidad de hijas/os, se incrementan las horas semanales dedicadas al cuidado (a diferencia de los progenitores varones, cuya dedicación no cambia por este factor), se incrementa la inactividad (con un hijo/ la actividad es de 68% en promedio frente a 51% para quienes tienen 3 o más) y las cargas de cuidado inciden en mayor medida sobre la participación laboral, en todos los niveles socioeconómicos. Asimismo, también se observa que entre las madres ocupadas, en todos los niveles socioeconómicos, a medida que se incrementa la cantidad de hijas/os, la dedicación semanal a la ocupación decrece (quienes tienen un solo hijo/a, dedican en promedio 31 horas al trabajo remunerado versus quienes tienen 3 o más que dedican 26 horas)¹².

Es necesario considerar que **estas mayores cargas de cuidado sumado a una deficiente oferta de servicios públicos afecta sobre todo a las mujeres de menor nivel socioeconómico, quienes se encuentran sobrerrepresentadas en el escenario de suelos pegajosos**. Son ellas quienes se encuentran en un círculo de precariedad difícil de romper sin políticas públicas adecuadas: por un lado, presentan menores tasas de actividad que mujeres de mayor

nivel socioeconómico y por otro lado, tienen menores posibilidades de externalizar trabajos de cuidados vía el mercado, lo cual dificulta su inserción laboral remunerada.

Esta situación no solo afecta a las mujeres, sino también el bienestar de quienes se encuentran a su cargo: en los hogares pobres viven más niñas y niños que en aquellos que no lo son. **El tipo y la calidad de inserción laboral se vincula con la incidencia de pobreza infantil: las/los niñas/os que viven en un hogar donde el o la jefa de hogar tiene un trabajo informal o por cuenta propia en ocupaciones de baja calificación tiene una probabilidad 3 veces más alta de estar en la pobreza que quienes residen en un hogar cuyo jefe o jefa de hogar es un trabajador/a formal**. Este valor es prácticamente igual que para hogares donde el o la jefa de hogar está desocupada¹³.



¹¹ ONU Mujeres construye estos tres grupos según sus posibilidades de empoderamiento económico con base en distintos indicadores que tienen en cuenta participación en el mercado laboral, empoderamiento económico intrahogar y dinámicas familiares (ONU Mujeres, 2017). Para un análisis empírico sobre los tres escenarios en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires ver: Lago, M.E., Míodosky, M. (coords.) (2019).

¹² Faur, E., & Pereyra, F. (2018).

¹³ UNICEF (2018).

Si se quiere reducir la desigualdad y la pobreza -en particular la infantil- y atender el problema de la reproducción intergeneracional de la pobreza, es imprescindible formular políticas públicas que piensen al trabajo remunerado/productivo y al no remunerado reproductivo de manera global e interrelacionada, ya que como muestra la evidencia lo que sucede en un ámbito está íntimamente relacionado e incide en el otro.

Fortalecer la inserción, permanencia y ascenso de las mujeres en el mercado de trabajo es una herramienta imprescindible para lograr estos objetivos¹⁴.

La discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral (que incluye menores tasas de actividad, mayor desocupación, brecha salarial e inserciones más precarias) y la falta o deficiencia en la oferta pública de servicios de cuidado derivan en una sobrecarga de trabajo de cuidados en las mujeres. Las familias en general y las mujeres en particular, deben resolver como pueden este trabajo según sus posibilidades económicas y su acceso a redes familiares o comunitarias, lo cual da lugar a una heterogeneidad de estrategias donde se reproduce la desigualdad¹⁵.

El acceso al derecho al cuidado no es universal hoy en día en Argentina sino que se encuentra estratificado y fragmentado.

¹⁴ Esping-Andersen & Palier (2011).

¹⁵ En muchos casos, los/as niños/as quedan con "cuidado inadecuado", es decir solos o a cargo de otro/a niño/a menor de 10 años (UNICEF, 2016).

2. Mayor cuidado es mayor bienestar

A diferencia de lo que comúnmente se puede creer, otorgar mayores derechos a los integrantes de las familias para cuidar significa promover beneficios antes que generar meros costos para la economía. Que más mujeres puedan insertarse en el mercado laboral en empleos de calidad permite un crecimiento de la economía (mayor PBI); otorgar mejores condiciones de conciliación para aquellos/as que se encuentran en empleos remunerados reduce la rotación y los costos de reemplazo, el ausentismo, el estrés, mejora la productividad, el clima y satisfacción laboral¹⁶.

Invertir en políticas de cuidado es clave para reducir la desigualdad entre varones y mujeres pero también entre las propias mujeres y contribuir a romper el ciclo intergeneracional de la pobreza¹⁷. Para esto es necesario mejorar, expandir y articular especialmente las políticas de cuidado para la infancia, dado que es una etapa con alta demanda de cuidados (que muchas veces se suma al cuidado que se brinda a otras personas de las familias) y donde la falta o deficiencia en la provisión de políticas no sólo afecta los derechos básicos de la niñez, su bienestar y pleno desarrollo sino que reproduce la desigualdad.

Aquellos países que han logrado minimizar la pobreza infantil en el largo plazo lo han hecho

principalmente a través de asegurar que las mujeres con hijas/os cuenten con una inserción estable en el mercado laboral¹⁸. Y, entre otras estrategias, han avanzado a través de la ampliación de las licencias y asegurando servicios de cuidado de calidad, sin que ello haya implicado desbalances en los sistemas de seguridad social ni pérdidas de productividad.

Para trabajar en torno a políticas públicas que disminuyan estas desigualdades y que permitan una mayor calidad de vida para todas las personas, se debe trabajar en los tres componentes principales del cuidado: la disponibilidad de **tiempo, dinero y servicios** para cuidar¹⁹.

Este documento se enfoca en el primer componente: el tiempo para cuidar. Si bien éste refiere a políticas que incluyen a las distintas conformaciones familiares y en especial, a distintos grupos con mayores necesidades de cuidado (niñas y niños, personas mayores y con discapacidad que necesiten apoyos²⁰ brindados por su grupo familiar ante la ausencia de otros sistemas de apoyo y, en general, para las situaciones de dependencia que podemos atravesar todas las personas a lo largo de nuestras vidas) el foco en este caso estará centrado en aquellas licencias por responsabilidades familiares que desde el Estado se pueden y deben regular para garantizar el derecho al cuidado de niñas y niños.

El Estado, las empresas (ámbitos laborales en general) y los sindicatos son actores fundamentales en lo que respecta a producir y poner en acción mejoras en términos de disponibilidad de tiempo de cuidado. Esto permitirá, por un lado, asegurar que niñas y niños, personas mayores y todas aquellas con algún grado de necesidad de cuidado o asistencia para realizar las actividades de la

¹⁶ Banco Mundial (2019); OIT (2019). Para ver estudios sobre impactos de las medidas de corresponsabilidad de los cuidados en la vida de los/as trabajadores/as en Uruguay ver: Salvador y Alles, 2018 cit en ONU Mujeres, 2019.

¹⁷ Esping-Andersen & Palier (2011).

¹⁸ Esping-Andersen (2004).

¹⁹ Ellingstaeter, A. L. (1999).

²⁰ Estos apoyos los suele brindar el grupo familiar aunte la ausencia de políticas públicas que implementen un sistema robusto de apoyo para la vida independiente, tal como establece el artículo 19 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

vida diaria²¹ reciban un cuidado de calidad, sin importar el lugar donde nazcan y las condiciones sociolaborales que tengan o tenga su cuidador/a. Por otro lado, resulta clave para reducir las disparidades de género en la provisión de cuidados, con su consecuente impacto en la inserción laboral de las mujeres, es decir, para desfeminizar el cuidado.

Tanto los instrumentos internacionales como las leyes nacionales reconocen el derecho de las familias a contar con tiempo para cuidar²². Las condiciones para el ejercicio concreto de este derecho dependen, en gran medida, de las oportunidades que brindan las políticas públicas²³. Es por eso que el Estado, las empresas y los sindicatos deben tomar acciones concretas para que un mayor tiempo de cuidado no implique desventajas en el mercado de trabajo.



3. ¿De qué tiempo disponemos hoy para cuidar en Argentina?

El acceso al derecho al cuidado en Argentina se encuentra fragmentado y conforma un mosaico regulatorio que reproduce desigualdades socio-económicas y de género. El acceso a este derecho, su extensión y alcance, en especial si consideramos la posibilidad de una niña o niño de recibir un cuidado de calidad, se encuentra determinado por el tipo de inserción laboral (rama/sector, régimen), la composición familiar y el lugar de residencia, entre otras variables.

El 47% de las y los trabajadores de Argentina²⁴ no cuenta con derecho a licencias por responsabilidades familiares por no encontrarse en relación laboral de dependencia: son autónomos/as, monotributistas o trabajadores/as informales o de la economía popular. Es fundamental que se produzca un avance en la inclusión de esta población en las prestaciones y permisos para el cuidado y que desde el Estado, en colaboración con otros actores, se garantice el derecho de todas las familias a brindar y recibir cuidados.

Entre quienes forman parte del otro 50% de las personas trabajadoras que cuenta con este derecho, existen grandes diferencias respecto al acceso a licencias, que depende en gran medida del régimen de contratación. La Ley de Contrato de Trabajo (LCT), cuya última reforma se produjo en 1976, regula el trabajo de

²¹ Es necesario considerar que no todas las personas mayores o personas con discapacidad se encuentran en situación de dependencia para realizar actividades de la vida diaria.

²² Pautassi, L. (2007).

²³ UNICEF, ELA, CIPPEC (2016).

²⁴ OIT (2019).

los privados y establece el piso sobre el cual se asientan las negociaciones colectivas por sector o rama de actividad. La LCT establece hoy en día las siguientes licencias:

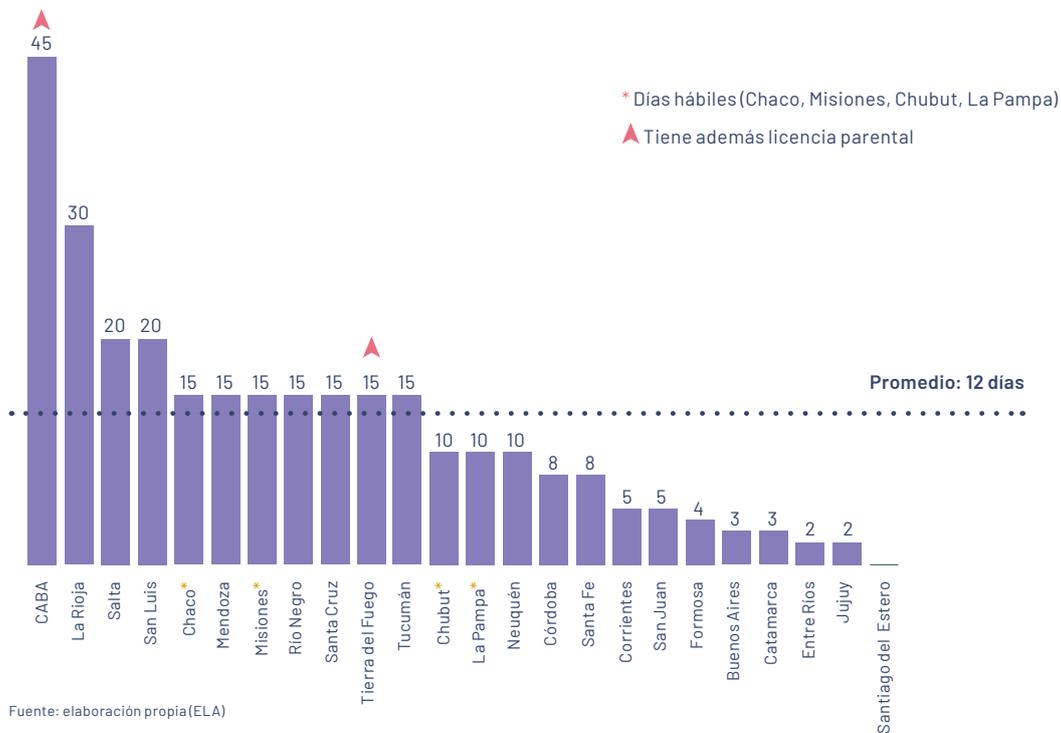
- Licencia de maternidad paga para mujeres gestantes de 90 días, que se encuentra por debajo del Convenio 183 de la OIT que establece un mínimo de 98 días (a cargo del Estado, vía seguridad social). **La LCT no contempla la maternidad por adopción, los nacimientos múltiples, nacimientos pretérmino o nacimiento de hijas/os con discapacidad.**
- Licencia especial de paternidad paga de 2 días de corrido (a cargo del empleador). La LCT no contempla la paternidad por adopción, los nacimientos múltiples, nacimientos pretérmino o nacimiento de hijas/os con discapacidad.

- Permiso por lactancia, dos descansos de media hora por un período máximo de 1 año.
- Posibilidad de solicitar excedencia, de 3 a 6 meses, sólo para madres gestantes (sin goce de sueldo). **No se computa como tiempo de servicio y por lo tanto no suma antigüedad a los efectos de los cálculos indemnizatorios o para el momento de la jubilación.**

Se debe señalar que no todas las empresas del país respetan lo que establece la LCT²⁵. En algunos casos, se incumplen las normas legales restringiendo el acceso a estos derechos mientras que en otros (pocos) casos las empresas privadas han extendido los tiempos de licencias más allá de lo que requiere la ley.

Si tomamos el ejemplo de las licencias por paternidad, se observa la heterogeneidad en el

Figura 1. La extensión dispar de la licencia de paternidad en la administración pública provincial



²⁵ Del estudio que realizó UNICEF se concluye que una de cada 10 empresas en Argentina ofrece a sus empleadas licencias de maternidad inferiores a 90 días y que un 32% de las empresas no ofrece a las mujeres trabajadoras que han sido madres la reducción horaria por lactancia prevista por la LCT, por mencionar algunos ejemplos (UNICEF, 2019).

acceso: podemos encontrar empresas que ni siquiera cumplen con los 2 días de corrido que establece la ley hasta empresas que otorgan 15, 30 o 180 días²⁶. A esto se suman disparidades en el sector público, donde la duración de la licencia por paternidad varía según la provincia (ver figura 1) o distintos regímenes de trabajo, como el agrario (Ley 26.727) que establece una licencia de paternidad de 30 días corridos.

Resulta claro que la normativa actual es insuficiente para asegurar el derecho a cuidar y recibir cuidados. Además, se basa en una división sexual del trabajo que asigna, de manera casi exclusiva, la responsabilidad de cuidado sobre las mujeres.



3. Breves apuntes sobre el estado del debate parlamentario en torno al tiempo para cuidar

El tiempo para cuidar es uno de los tres componentes de las políticas de cuidado. Aunque este documento se enfoca en este punto, es importante considerar las iniciativas sobre reformas en el régimen de licencias en el marco de otros proyectos que existen, que proponen crear sistemas integrales de cuidados desde un enfoque de corresponsabilidad social y equidad de género. Estas iniciativas se encuentran en línea con la discusión que se está dando actualmente desde el Poder Ejecutivo nacional.

En términos de tiempos para cuidar, el debate parlamentario da cuenta de un cierto consenso en torno a la necesidad de introducir cambios en las normativas actuales. En los más de 50 proyectos nacionales con estado parlamentario en 2019 que abordan, desde distintos enfoques y alcances, el derecho al cuidado, se encuentra presente todo el arco político.

Sin embargo, a pesar de que el tema se ha instalado fuertemente en la agenda legislativa²⁷ hace varios años, la falta de aprobación de estas propuestas da cuenta de la dificultad que existe

²⁶ Según un estudio cuantitativo realizado por UNICEF (2019), que es representativo del sector privado en la Argentina, un 5% de las empresas ofrece licencias inferiores a los 2 días, un 47% alcanza los 2 días y un 48% ofrece a sus empleados licencias por paternidad con goce de sueldo por encima de los dos días. Es importante destacar que el hecho de que casi la mitad de las empresas den más de los 2 días previstos por la ley indica que existe aceptación sobre la actualización de la normativa y da cuenta de la necesidad urgente de modificar y actualizar la LCT.

²⁷ Se han realizado análisis detallados de las propuestas legislativas en relevamientos previos. Ver por ejemplo: Rodríguez Enríquez, C., y Pautassi, L. (2014), CIPPEC (2013), ELA & UNICEF (2017).

hasta el momento para realizar una ampliación en el acceso a este derecho.

En un relevamiento anterior²⁸, ELA señaló que el 66% de los 44 proyectos relevados hasta 2017 se focalizaba exclusivamente en la modificación de la LCT. En la revisión actual se encontró que **el 38% de los 69 proyectos relevados propone una modificación exclusivamente de la LCT.**

Las propuestas abarcan desde la equiparación de derechos entre progenitores gestantes y adoptantes; la extensión de derechos a familias homoparentales; la extensión de licencias de maternidad, paternidad, adopción, por partos y/o adopción múltiple; el establecimiento de licencia parental; una licencia para quienes se sometan a técnicas de reproducción asistida; licencias por nacimiento o adopción de hija/o con discapacidad; la extensión de permisos pagos por lactancia o alimentación; la extensión de licencias especiales por fallecimiento de familiar; licencias para el cuidado de familiar con discapacidad y/o enfermo/a y/o que se haya sometido a técnicas de reproducción asistida; licencia por escolaridad de hijas/os; hasta la inclusión de licencia por violencia laboral por razones de género.

Aunque la LCT ya tiene más de 40 años, y pese a los intentos que se han hecho, no se debe perder de vista que las iniciativas que se concentren en su reforma se encuentran lejos de alcanzar una universalización del derecho al cuidado. Como fue mencionado, la Ley 20.744 sólo abarca a las y los trabajadores del sector formal privado, que reúnen aproximadamente a la mitad de la población trabajadora y dejan afuera a las personas que trabajan de manera autónoma o como monotributistas, a cuentapropistas a trabajadores/as del sector informal o la economía popular.

Entre los proyectos relevados que buscan modificar otras leyes, se proponen cambios principalmente en la Ley de Trabajo Agrario N 26.727, en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el personal de Casas Particulares N 26.844, en las Licencias especiales para trabajadoras madres de niños/as con Síndrome de Down N 24.716 o en la Ley de Administración Pública Nacional N 24.185, entre otras.

Con tantos proyectos presentados, ¿qué propuestas resultan novedosas?

- Computar un año adicional de servicios con aportes por cada hijo/anacido/a vivo/a o adoptado legalmente a las mujeres o uno/a de los/as dos progenitores/as en familias homoparentales. Reconoce el trabajo de cuidados y evita que repercuta de manera negativa para los aportes previsionales²⁹.
- Establecer licencia por paternidad o por nacimiento para progenitor no gestante como prohibición al trabajo en lugar de que sea una licencia especial, lo cual implica un traslado del costo de la licencia desde los privados hacia el Estado vía seguridad social.
- Incluir a las personas que realizan trabajos no remunerados en el hogar a la seguridad social -obra social y jubilación- vía monotributo social.



²⁸ ELA & UNICEF (2017).

²⁹ Uruguay sancionó en 2008 la Ley 18.395 que permite computar un año por cada hijo/a nacido/a vivo/a o adoptado/a, hasta un máximo de cinco años de contribuciones para el acceso a la jubilación (ONU Mujeres, 2019). La normativa ha contribuido a compensar y corregir las desigualdades de género que se producen en el mercado laboral a partir de los trabajos de cuidados que implican sobre todo para las mujeres el retiro total o parcial de la actividad durante esos años (Lavalleya y Tenenbaum, 2017 cit en ONU Mujeres, 2019).

- >>
- Incrementar el monto de asignaciones familiares para familias monoparentales (que en su mayoría son monomarentales³⁰). El desafío es diseñar políticas específicas que contemplen la carga total de trabajo que recae en estas mujeres, que suelen estar sobrerrepresentadas en las familias más pobres³¹.
 - Universalizar la licencia de maternidad vía asignaciones familiares para monotributistas, cooperativistas o personas no contribuyentes (economía popular y desempleadas).
 - Crear nuevas asignaciones familiares como, por ejemplo, el otorgamiento de una asignación por guarda con fines de adopción para pretensos/as adoptantes o por tareas de cuidados que incluye una remuneración para quienes cuidan a persona a cargo, cónyuge o conviviente sometido a técnicas de reproducción humanas asistidas, a familiares enfermos/as y/o por adaptación escolar de hijos/as.

otras necesidades de cuidado de niñas y niños (como los periodos de adaptación escolar o las enfermedades) e, incluso, a tareas de cuidado que se realizan a lo largo de la vida, como son, por ejemplo, las licencias para el cuidado de familiares enfermos/as.

4. ¿Hacia dónde ir? Notas para pensar un horizonte de transformación política sobre los tiempos para cuidar

En líneas generales se observa que muchas de las propuestas que amplían el acceso al derecho al cuidado se realizan vía asignaciones familiares, sustituyendo la responsabilidad económica del empleador por la seguridad social y, de esta manera, tenderían a una equiparación entre los distintos tipos de trabajadores/as y reducirían la desigualdad que hoy persiste en el acceso al cuidado.

Asimismo, muchas de las propuestas logran tener una mirada amplia sobre el cuidado, que no sólo se restringe a primera infancia o a los primeros días/meses de vida sino que contemplan

En el debate actual sobre la modificación del esquema de licencias, existen dos caminos en tensión. Uno es el de la modificación de las normativas existentes, que involucra mejoras pero que no cambia el mosaico y la fragmentación que prevalece en nuestro país en cuanto al acceso al cuidado. Este sería el caso del 38% de los proyectos relevados en 2019 que se proponen modificar únicamente la LCT.

El otro camino implica avanzar hacia una transformación integral, que consiste en cambiar la lógica del acceso a licencias y desvincularlo del tipo de inserción laboral, el lugar de residencia o

³⁰ Según la Encuesta Nacional sobre la Estructura Social (ENES) realizada en el marco del Programa de Investigación sobre la Sociedad Argentina Contemporánea (PISAC) (2014-2015), en Argentina hay 11,7% de hogares monoparentales, de los cuales el 84% está a cargo de mujeres conformando hogares monomarentales (Binstock, 2018).

³¹ Binstock, G. (2018); Si consideramos la pobreza monetaria según el tipo de hogar, los hogares nucleares sin hijos/as tienen una incidencia de 6.1% de pobreza, los hogares nucleares con hijos/as 29.1% y los hogares monoparentales 33.4%. Si se toman en cuenta los datos para niños/as, la incidencia de pobreza en hogares monoparentales es la mayor de los distintos tipos de hogares relevados por la Encuesta Permanente de Hogares (datos primer semestre 2018) (UNICEF, 2018). Recientemente se dio a conocer un ejemplo de política específica para este conjunto de la población en Finlandia, donde además de homologarse la licencia por nacimiento/adopción para ambos progenitores, se estableció que las familias monoparentales gozan del doble de días (para tener el mismo tiempo de cuidados que tendría una pareja) (Vila, 2020).

de conformación familiar, que requiere de una discusión más amplia y el trabajo conjunto de los distintos actores sociales. Sea cual sea el camino que se elija, no debe perderse de vista que es el segundo, sin duda, el horizonte deseable.

Argentina debe alinear su normativa al piso que establece el Convenio 183 de OIT en términos de licencia de maternidad (mínimo de 98 días). Además, aunque este organismo no tiene reglas sobre licencias por paternidad, la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del

trabajo decente, adoptada por la 98.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009 insta a los gobiernos a diseñar políticas adecuadas que puedan equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, incluir licencias de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las utilicen³².

Desde ELA y UNICEF consideramos que existen principios que deberían ser tomados en cuenta a la hora de legislar una reforma del esquema de licencias³³:

Universalidad

El acceso al derecho al cuidado debe ser universal, es decir, no estar sujeto al tipo de inserción laboral, lugar de residencia o composición familiar como sucede actualmente. Es imprescindible poder extender el derecho a quienes trabajan de manera autónoma, son monotributistas o trabajan en la economía popular. Esto se puede realizar creando un único sistema de cobertura o equiparando derechos a partir de instrumentos contributivos (extender a trabajadores/as formales independientes) y no contributivos (como la Asignación Universal por Embarazo y por Hijo)³⁴.

Corresponsabilidad

Se debe avanzar en una distribución más justa de los cuidados en términos de género, que no reproduzca el esquema de varón proveedor y mujer cuidadora. Todas las identidades deben involucrarse en los trabajos de cuidado y por eso es recomendable empezar a utilizar la denominación de licencia para cuidador/a primario/a y licencia para cuidador/a secundario/a. Esto implica un cambio de paradigma hacia la igualdad de género y la corresponsabilidad, ya que estas licencias pueden ser tomadas indistintamente por quienes integran la familia (más allá de su género), de acuerdo a las preferencias y acuerdos de cada grupo familiar, contribuyendo de este modo a derribar el estereotipo según el cual las mujeres son (o deben ser) las principales responsables del cuidado de sus hijas/os.

No es recomendable extender licencias de maternidad sin extender licencias de paternidad, ya que esto no hace más que reproducir estereotipos de género y desigualdades, así como comprometer el desarrollo de la autonomía de las mujeres.

Es necesario aumentar las licencias de paternidad, crear las licencias parentales (disponibles a ambos progenitores más allá del momento del nacimiento o adopción), otorgar modalidades flexibles de reincorporación al trabajo luego de las licencias y ampliar el abanico de posibilidades de las licencias familiares, que contemplen tanto las necesidades de cuidado de la primera infancia que sobrevienen más allá de los primeros días/meses de vida de los/as niños/as (como controles de salud, enfermedad de hijas e hijos, adaptaciones y reuniones escolares, etc) como también permitir el cuidado de otros integrantes de la familia en distintos momentos de la vida. >>

³² Ryder, G. (2014).

³³ UNICEF, ELA, CIPPEC (2016).

³⁴ CIPPEC (2015).

>> Además se deben generar incentivos para incrementar la participación de los varones en estas tareas³⁵. La licencia de paternidad extendida, obligatoria, con goce de haberes al cien por ciento e intransferible sería una clave para alentar a un mayor número de padres a utilizarla y promover así una mayor participación de los padres en el cuidado y una mayor equidad entre varones y mujeres.

Equidad

La normativa debe poder reflejar y contemplar las distintas conformaciones familiares que existen: es necesario equiparar los derechos de las familias gestantes con las adoptivas (además de considerar las necesidades particulares como licencias para los trámites previos y la etapa de vinculación), así como también equiparar derechos para familias que tengan dos madres o dos padres u otras configuraciones no hegemónicas. También deben equipararse los derechos entre las personas con discapacidad, dado que, hasta el momento, existe la Ley 24.716 que otorga una licencia especial de maternidad por hijo con Síndrome de Down, sin que exista una ley semejante para otras discapacidades³⁶.

Interdependencia

Es necesario ampliar la mirada acerca del cuidado y considerar que todas las personas necesitamos cuidados a lo largo de nuestra vida. Como seres humanos la interdependencia es intrínseca e inevitable y, por lo tanto, es un asunto colectivo que requiere de soluciones políticas.

Aunque el cuidado abarca todo el ciclo vital, hay ciertos momentos que requieren mayor atención: la niñez (que excede los primeros días/meses de vida), las personas con discapacidad que requieran apoyos, con enfermedad y personas mayores con algún grado de dependencia para realizar las actividades de la vida diaria. Debe tenerse en cuenta que no todas las personas con discapacidad o adultas mayores requieren apoyos para el desarrollo de su vida cotidiana, sino que en muchos casos son o pueden ser quienes los provean. Es fundamental dejar atrás el estereotipo de que las personas con discapacidad sólo están para ser cuidadas y fortalecer su derecho a cuidar y a recibir apoyos para poder hacerlo³⁷.

Gradualidad

En un contexto de crisis económica y presupuestos limitados, es necesario pensar en esquemas de aplicación gradual, que permitan ir acrecentando los tiempos del cuidado de manera paulatina pero constante. Se pueden observar las experiencias de otros países como Uruguay o Suecia, como ejemplos que han implementado estrategias graduales con éxito.

³⁵ En Chile mediante la Ley N°20.545 (2011) se estableció un nuevo beneficio de protección a la maternidad a partir de la creación de un permiso postnatal parental. Se le permite a la madre optar por utilizar el beneficio jornada completa o parcial, con 12 o 18 semanas respectivamente y se habilita a la madre trabajadora a transferir parte de su permiso al padre trabajador a partir de la séptima semana. Sin embargo, de acuerdo con datos de la Superintendencia de Seguridad Social y la Subsecretaría de Previsión Social de Chile, en los 7 años de vigencia de la ley sólo el 0.23% del total de permisos iniciados correspondió a traspasos a varones (NGO CSW, 2020; Subsecretaría de Previsión Social, 2018). Esto evidencia que las normativas de este tipo deben ir acompañadas de incentivos y políticas concretas que estimulen el involucramiento de los varones en la crianza.

Además de incentivos normativos, se debe trabajar en el cambio cultural a partir de campañas comunicacionales que busquen romper estereotipos y proponer otras construcciones de género. Es interesante lo que ha hecho al respecto Uruguay en el marco del Sistema Nacional de Cuidados con campañas como "Una realidad que cambia realidades", "No se nace, se hace", "Juntos cuidamos mejor" o "Papás por más horas" que buscan promover la corresponsabilidad social de los cuidados, el involucramiento de los varones en estas tareas y el cuidado como un derecho (ONU Mujeres, 2019).

³⁶ Sin embargo, es necesario señalar que según datos de UNICEF (2019 A), sólo el 37% de las empresas en Argentina ofrece la licencia en caso de nacimiento de una hija/o con síndrome de Down, con lo cual hay un problema con el cumplimiento de este derecho que de por sí deja afuera a otras discapacidades.

³⁷ El artículo 23 de la Convención de los Derechos para las Personas con Discapacidad establece que "Los Estados Partes prestarán la asistencia apropiada a las personas con discapacidad para el desempeño de sus responsabilidades en la crianza de los hijos".

El caso de Uruguay: extensión de licencias de maternidad y paternidad e incorporación de licencia parental para cuidados

En 2013 se aprobó la Ley N° 19.161 que regula los subsidios por maternidad, por paternidad y parental para cuidados. La misma otorga mayores beneficios de tiempo para cuidar para trabajadores/as en relación de dependencia del sector privado (incluye a trabajadores/as de casas particulares y del sector rural) y amplía el universo de beneficiarias/os incluyendo a autónomas/os, monotributistas y desempleadas/os que están bajo el subsidio de desempleo. También se equiparan los derechos de las distintas conformaciones familiares (las parejas del mismo sexo tienen derecho a licencias por maternidad y paternidad).

Las licencias de maternidad se extendieron a 14 semanas (acorde a lo que establece la OIT); las licencias de paternidad a 10 días (y, en el caso de los trabajadores dependientes del sector privado, se suman a los 3 días que ya tenían, con un total de 13 días). Además, se creó un subsidio para licencia parental con reducción del horario laboral (se reduce la jornada a la mitad o un máximo de 4 horas), que pueden tomar tanto padres como madres de manera alternada hasta los seis meses del bebé. El monto de ésta es la mitad de lo que corresponde por licencia de maternidad y paternidad³⁸.

El desafío es incentivar la apropiación y ejercicio de este subsidio parental por parte de los varones: hasta el momento sólo el 3% de los padres lo ha solicitado versus 70% de las madres, según datos del Banco de Previsión Social³⁹. Sin embargo, los obstáculos para que esto suceda no son sólo culturales, sino que hay limitaciones propias de la normativa que están siendo revisadas por la Secretaría de Cuidados.

Se aplicó el principio de gradualidad: la licencia de paternidad en el primer año de implementación fue de 7 días corridos y al año siguiente pasó a 10 días corridos. La licencia parental primero se otorgó hasta los 4 meses del bebé, al año siguiente fue hasta los 5 meses y en el tercer año de implementación se completó a 6 meses⁴⁰.

El financiamiento de las licencias se encuentra a cargo del Estado, a través de la seguridad social (Banco de Previsión Social)⁴¹.

Otro dato interesante del caso uruguayo es que incorporaron una cláusula en la ley que establece que no recibirán subsidio de paternidad quienes adeuden cuota alimentaria⁴².

³⁸ Ver Ley 1961 en https://oig.cepal.org/sites/default/files/2013_ley19161_ury.pdf

³⁹ ONU Mujeres (2019 A).

⁴⁰ Ver <https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/regimen-licencia-maternal-paternal>

⁴¹ Ver página web del Sistema Nacional de cuidados <http://www.sistemadecuidados.gub.uy/55697/licencias-parentales>

⁴² Ver Ley 1961 en https://oig.cepal.org/sites/default/files/2013_ley19161_ury.pdf

¿De qué manera la normativa puede impulsar una distribución del cuidado más justa?

Suecia suele ser actualmente un ejemplo de igualdad de género en el mundo. Uno de sus indicadores es la participación de los varones en la crianza de sus hijas/os. Se podría pensar que la normativa es simplemente un reflejo de prácticas sociales preexistentes. Sin embargo, este es un buen ejemplo de cómo las leyes junto con políticas de incentivos pueden ayudar a modificar prácticas y construir sociedades más igualitarias.

En los años 70 los varones prácticamente no se tomaban licencia de paternidad. En 1974 el gobierno decidió establecer una licencia parental extendida para que la pudieran tomar de manera alternada varones y mujeres, con la opción de que el varón podía trasladar todos sus días a su pareja si así lo decidían. En ese año, sólo el 0.5% de los padres utilizaron la licencia parental. La apuesta política consistió en aumentar esa licencia gradualmente en dos décadas y llegar a 15 meses en 1994. La participación de varones para mediados de los 90 sólo había alcanzado el 6%. El problema eran los incentivos. En Suecia se observaba un patrón que se repite en muchos países: como las mujeres ganan en promedio menos que los varones, las familias heterosexuales con doble ingreso suelen elegir que continúe trabajando quien más salario cobra, es decir, el varón. Esto lo que hace es reproducir los estereotipos de género y afianzar la idea de que los varones deben proveer y las mujeres cuidar.

Con la convicción de que no puede haber igualdad de género si no existe en el hogar, el gobierno decidió en 1995 implementar incentivos para incrementar la participación de los varones en las licencias parentales. El nuevo esquema establecía un mes exclusivo para padres bajo el mecanismo de “se usa o se pierde”. Si el varón se tomaba menos de un mes de licencia, la familia perdía un mes de licencia paga. En 2002, este incentivo aumentó de uno a dos meses y en 2016 a tres meses. Además, incrementaron el porcentaje del subsidio para que fuera más atractivo para quienes tenían mejores salarios. Hoy en día, 9 de cada 10 padres se toman licencia con un promedio de entre 3 y 4 meses (aproximadamente 25% de la licencia parental)⁴³.

⁴³ Guilford, G. (2014).

5. Reflexiones finales

La sociedad argentina ha experimentado importantes transformaciones en las últimas décadas: la normativa sobre licencias y tiempo para cuidar debe poder dar cuenta de esos cambios y las políticas públicas dar respuesta a las problemáticas actuales. El reconocimiento y la redistribución de los trabajos de cuidados, después de muchos años de trabajo por parte del movimiento feminista, la sociedad civil, la academia y el ámbito legislativo, ha logrado entrar en la agenda pública y política de una manera prioritaria.

El esquema de licencias actual, que refleja un acceso fragmentado y estratificado al derecho al cuidado, tiene como normativa principal una ley que está por cumplir 44 años. Es necesario entonces avanzar en una transformación de nuestras leyes que permita dar cuenta de los cambios culturales, sociales, económicos y demográficos que hemos transitado como sociedad en las últimas décadas⁴⁴.

Las modificaciones deben hacerse desde un enfoque de equidad de género, de derechos de la niñez, interseccionalidad y no discriminación. El objetivo es reconocer y otorgar derechos para los distintos tipos de conformaciones familiares que existen –parejas del mismo sexo, adoptantes, familias que recurren a tratamientos de fertilización asistida, hogares monoparentales y otros tipos de configuraciones familiares no hegemónicas– así como contemplar las diversas necesidades de cuidado que tienen las familias

a lo largo del tiempo que exceden los primeros días o meses de vida. Para esto, es importante no sólo considerar las necesidades de las personas que requieren de cuidados sino también las características de aquellas que los brindan, para poder tener en cuenta las distintas necesidades de apoyo para el cuidado que puedan tener.

Para lograr la transformación en los tiempos de cuidado que nuestra sociedad requiere y demanda es necesario que exista consenso no solo entre las diferentes fuerzas políticas sino también entre los distintos actores sociales, que incluye al sector privado, a las familias, a los sindicatos y a las organizaciones comunitarias.

Necesitamos avanzar hacia un esquema de acceso universal al derecho al cuidado y ampliar la mirada sobre quiénes y en qué momento se necesitan estos cuidados. Todas las identidades deben involucrarse en la provisión de cuidado y poder tener acceso al mismo, atendiendo especialmente a la primera infancia, personas mayores, personas con discapacidad y/o con enfermedades que requieran de mayores apoyos para su vida cotidiana.

Mejorar y universalizar tiempos para cuidar es un paso fundamental dentro de una política más amplia que contemple los otros dos componentes del cuidado: servicios e infraestructura para el cuidado y dinero o transferencias monetarias para cuidar. **El horizonte debe ser diseñar e implementar un sistema nacional integral que avance de manera efectiva en la reducción de las desigualdades de género y socioeconómicas que tienen un impacto negativo en la vida de las mujeres, el bienestar de niñas y niños y, también, en el desarrollo del país.**

⁴⁴ Faur, E., & Pereyra, F. (2018).

Bibliografía

- Binstock, G. (2018). Hogares y organización familiar. *La Argentina en el siglo XXI. Cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigual*. Buenos Aires: Editorial Siglo XXI, pp. 421-442.
- CIPPEC (2015). El costo de las políticas prioritarias destinadas a la primera infancia en la Argentina. Período 2016-2019, DOCUMENTO DE TRABAJO N°144.
- CIPPEC (2013). Licencias: protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado, DOCUMENTO DE TRABAJO N°106.
- ELA & UNICEF (2017). El derecho al cuidado en las propuestas de reforma normativa. Estudio de los proyectos de ley presentados ante el Congreso Nacional, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y las provincias de Buenos Aires, Misiones, Salta y Tierra del Fuego.
- Ellingstaeter, A. L. (1999), Dual Breadwinners between State and Market, en *Restructuring gender relations and employment. The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford-New York: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, Gøsta y Palier, Brun (2011). *Los tres grandes retos del Estado de Bienestar*. Madrid: Editorial Ariel.
- Esquivel, V. R. (2015). El cuidado: de concepto analítico a agenda política, *Revista Nueva Sociedad*, No 256, pp. 63-74.
- Faur, E. (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Faur, E., & Pereyra, F. (2018). Gramáticas del cuidado. *La Argentina en el siglo XXI. Cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigual*, 497-534. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Guilford, G. (2014). The economic case for paternity leave, *Quartz*. Disponible en <https://qz.com/266841/economic-case-for-paternity-leave/>
- Lago, M.E., Miodosky, M. (coords.), (2019). *El progreso de las mujeres en la Ciudad de Buenos Aires: derechos y empoderamiento económico*. Buenos Aires, ONU Mujeres-DGEyC- GCBA.
- NGO CSW (2020). A 25 años de la Plataforma de Acción de Beijing. Luces & Sombras. Documento Alternativo de la Sociedad Civil sobre los avances y desafíos en América Latina y el Caribe. Disponible en <http://ngocswlac.org/inicio/beijing-25-luces-y-sombras/>
- OIT (2019). Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Compendio de Prácticas. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_735636.pdf
- ONU Mujeres (2019). El sistema nacional integrado de cuidados en Uruguay: una oportunidad para el empoderamiento económico de las mujeres, Montevideo.

>>

- ONU Mujeres (2017). El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017: transformar las economías para realizar derechos. Disponible en <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/12/el-progreso-de-las-mujeres-america-latina-y-el-caribe-2017>
- Oxfam Internacional (2020). Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad.
- Pautassi, L. (2007). El cuidado como derecho (CEPAL)
- Rodríguez Enriquez, C. M., & Marzonetto, G. L. (2015). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina, Vol. 4 Núm. 8, pp. 103-134. Disponible en <http://revistas.unla.edu.ar/perspectivas/article/view/949/946>
- Rodríguez Enriquez, C., & Pautassi, L. (2014). La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina. Buenos Aires: ADC-CIEPP-ELA.
- Ryder, G. (2014). La maternidad y paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. *Informe de Política OIT*, 7.
- Subsecretaría de Previsión Social (2018). Sólo 0,2% de post natal ha sido traspasado a los hombres en los últimos siete años. Ver <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/solo-02-de-post-natal-ha-sido-traspasado-a-los-hombres-en-los-ultimos-siete-anos/>
- UNICEF (2019). Sector privado y los derechos de niños, niñas y adolescentes en la Argentina. Estudio cuantitativo sobre prácticas y políticas de las empresas en el país, Buenos Aires.
- UNICEF (2018). Pobreza monetaria y privaciones no monetarias en Argentina, Buenos Aires.
- UNICEF, ELA, CIPPEC (2016). Licencias. Tiempos para cuidar. Disponible en <https://www.unicef.org/argentina/informes/licencias>
- Vila, N. (2020). Finlandia iguala los permisos de paternidad y maternidad y elimina la referencia de género, La Vanguardia, Disponible en <https://www.lavanguardia.com/internacional/20200205/473300301123/finlandia-maternidad-paternidad-baja.html>
- Banco Mundial (2019). Why Childcare? Women, Business and the Law.

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA)
ela@ela.org.ar
www.ela.org.ar

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)
buenosaires@unicef.org
www.unicef.org.ar

