



El tiempo de cuidado en primera persona:

Un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA

Créditos

El tiempo de cuidado en primera persona:
Un análisis cualitativo del esquema
de licencias del GCBA

1a ed . - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Equipo
Latinoamericano de Justicia y Género - ELA.

Libro digital, PDF Archivo

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), 2021

Pte. Perón 1628 - Piso 5 Oficina B - (C1037ACF)

Ciudad de Buenos Aires

ela@ela.org.ar | www.ela.org.ar



Primera edición:

Julio de 2022, Buenos Aires, Argentina

Cómo citar este libro:

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2022). El tiempo de cuidado en primera persona: un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA. Buenos Aires.

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.

Este informe fue elaborado por Delfina Schenone Sienra y Agustina Rossi de ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género y contó con la revisión general de Natalia Gherardi y de sugerencias y aportes de Ximena Cardoso Ramírez. Se agradece la lectura y comentarios realizados por el Mtro. Martín Oliva (CONICET - CIS / IDES). Diseño editorial: Julieta Jiménez.

Índice

Introducción	4
1. Un cambio de modelo. Breves apuntes sobre las implicancias en el cambio del régimen de licencias del GCBA	8
2. Apuntes metodológicos	12
3. El tiempo como posibilidad de vinculación: las experiencias de las licencias de cuidado familiar	14
4. La ingeniería de los cuidados: estrategias del antes y el después para responder a las tareas de cuidado	33
5. Claves para una hoja de ruta de mejoras	40

 **Clic** para acceder a cada ítem

Introducción

Hablar de tareas de cuidado es hacer mención a las diversas actividades cotidianas mediante las cuales se proporciona el bienestar físico, psíquico y emocional de todas las personas. Esto involucra desde actividades vinculadas con la atención directa de personas como dar de comer, atender la salud, asegurar la higiene personal y el descanso, pasando por tareas de limpieza y mantenimiento de los hogares hasta actividades que hacen al bienestar emocional de las personas, y a la gestión de los cuidados como planificar turnos médicos, coordinar el transporte a las escuelas, entre tantas otras. Independientemente de que estas actividades estén o no remuneradas, se las considera trabajo en tanto insumen tiempo, dinero y esfuerzo físico, mental y emocional de las personas cuidadoras¹.

Gracias al trabajo que vienen realizando hace años académicas, organizaciones de la sociedad civil, activistas del movimiento de mujeres y feminista y diferentes organismos internacionales el tema ha ingresado en la agenda pública y se ha podido visibilizar y reconocer que el trabajo

de cuidado es central para asegurar la sostenibilidad de la vida y el bienestar social. Además, que se trata de una responsabilidad compartida entre las familias, el Estado, el mercado y la comunidad². La conceptualización del cuidado como un derecho universal, que incluye el derecho a cuidar, a cuidarse y al autocuidado permite identificar las obligaciones del Estado para garantizar su implementación efectiva a través de las políticas públicas³.

“Sin embargo, a pesar de representar un bien social, en nuestras sociedades se sigue esperando que los cuidados se resuelvan al interior de los hogares y que dentro de ellos sean las mujeres quienes se dediquen y responsabilicen por estas tareas. Este escenario, supone una situación de desigualdad en cuanto a las oportunidades, actividades, logros y reconocimientos de unos y otras”⁴.

En términos de las políticas públicas, acciones y programas que se pueden diseñar e implementar para atender a las necesidades de cuidado de la población, se encuentran

- ¹ 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; Rodríguez Enríquez, 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.
- ² Rodríguez Enríquez, 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.
- ³ Pautassi, L. (2007). El cuidado como cuestión social: una aproximación desde el enfoque de derechos. (Serie Mujer y Desarrollo N° 87). Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de <http://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/4/32494/serie87.pdf>
- ⁴ Esquivel V.; Faur, E. y Jelin, E. (2012). *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el estado y el mercado*. Buenos Aires, IDES-UNICEF-UNFPA.

Tipos de políticas:



tiempos



dinero



servicios e infraestructura de cuidados

tres tipos de políticas: **tiempos, dinero y servicios e infraestructura para el cuidado**. Estas políticas pueden tener o no un carácter transformador, es decir que pueden o bien reproducir un *statu quo* inequitativo o bien colaborar para reconocer, reducir y redistribuir de una manera más equitativa las responsabilidades de cuidado en términos de género, desnaturalizando y desafiando la fuerte asociación que existe entre los cuidados con lo femenino, pero también colaborando para que exista mayor responsabilidad entre los distintos actores sociales⁵.

Las políticas de cuidado de la región, con sus distintas particularidades, suelen estar ubicadas en el primer grupo dado que tienen mayormente un carácter “familista”, y una impronta marcadamente maternalista, donde se concibe al cuidado como una tarea natural e innata de las mujeres⁶. De esta manera el mensaje que transmiten estas políticas

y regulaciones como, por ejemplo, los esquemas de licencia de cuidados, es que el sujeto de conciliación es femenino⁷ o bien que no le corresponde a los varones asumir la responsabilidad que implica el cuidado en todas sus dimensiones (cuidado directo, indirecto y gestión del cuidado). En este sentido, toda diferenciación respecto al modelo de familia nuclear patriarcal supone un esfuerzo de reacomodamiento para responder a un sistema pensado para varón proveedor - mujer ama de casa cuidadora y a un mercado de trabajo que sigue privilegiando un modelo de trabajadores sin responsabilidades familiares⁸.

Para poder avanzar en una respuesta efectiva sensible al género y la diversidad se debe contemplar que la organización de las tareas de cuidado está determinada por condiciones materiales y económicas, así como por las características sociodemográficas de la unidad familiar. En las

- ⁵ Esquivel, V. (2014) “What is a transformative approach to care, and why do we need it?” *Gender & Development*, 22:3, 423-439.
- ⁶ Batthyány, K.; Genta, N. y Perrotta, V. (2015). *Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados. Análisis de las licencias parentales en el Uruguay*. CEPAL, Serie Asuntos de Género, Santiago de Chile.
- ⁷ Faur, E. (2006), “Género y conciliación familia-trabajo. Legislación laboral y subjetividades masculinas en América latina”, en Mora, Luis y Moreno, María José (coord.), *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género, México*, UNFPA-GTZ.
- ⁸ Faur, E. y Tizziani A. (2017) *Mujeres y varones. Entre el mercado laboral y el cuidado familiar*. En Faur, E. (comp.). *Mujeres y varones en la Argentina de hoy. Géneros en movimiento*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno. Editores/ Fundación OSDE.



¿Qué son las tareas de cuidado?

Dar de comer, atender la salud, asegurar la higiene personal, el descanso, tareas de limpieza, mantenimiento de hogares, bienestar emocional, turnos médicos, transporte a la escuela.

Se las considera trabajo en tanto insumen tiempo, dinero y esfuerzo físico, mental y emocional.

Las políticas públicas pueden colaborar en reconocer, reducir y redistribuir de una manera más equitativa las responsabilidades de cuidado o reproducir el status quo inequitativo.

últimas décadas, por nombrar solo algunos cambios, podemos mencionar que las transformaciones de los vínculos familiares, el crecimiento sostenido de las mujeres en el mercado laboral, el reconocimiento de derechos del colectivo LGTBIQ+, los avances científicos para métodos de procreación alternativos a la relación sexual, la prolongación de la esperanza de vida y los problemas asociados al sistema previsional son todos factores que impactan en las responsabilidades de cuidado y en la necesidad de ser cuidados.

Es por eso que retomando la propuesta de Valeria Esquivel que nos permite analizar en qué medida las políticas de cuidado tienen o no un carácter transformador, se puede afirmar que la reforma que realiza el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires a su esquema de licencias de cuidado en 2018 (Ley 6025) presenta un *carácter transformador* en tanto busca reconocer y mejorar el acceso al derecho al cuidado de todas las personas independientemente de su identidad de género, orientación sexual, o tipo de conformación familiar, y que tiene como uno de sus

El tiempo de cuidado en primera persona: Un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA

objetivos principales promover una distribución equitativa de las responsabilidades del cuidado entre los géneros. Las modificaciones que introdujo dicha ley se enfocan en uno de los componentes de las políticas de cuidado como es el **tiempo para cuidar** y representaron un avance en materia del derecho a cuidar y ser cuidados⁹.

A más de dos años de su implementación, este estudio propone dar a conocer el impacto que el nuevo régimen de licencias tuvo en la conciliación del trabajo y la vida personal y familiar de las y los empleados del GCBA. A este fin, se entrevistaron 18 trabajadores/as de distintas áreas del GCBA. La muestra busca recuperar una diversidad de realidades: contempla personas de distinto género, edades, orientación sexual, escalafones y sectores que accedieron a licencias de cuidado antes y después de la reforma. A través de entrevistas semiestructuradas sostenidas vía ZOOM¹⁰, se indaga en las experiencias que tuvieron las y los trabajadores en el uso de las distintas licencias y se analizan comparativamente las estrategias utilizadas antes y después de la sanción de la Ley N 6025.

Cómo se asigna el tiempo de cuidado es clave para la igualdad de género.

⁹ Jelin, E. (2017). Familia. Un modelo para armar. En Faur, Eleonor (comp.). *Mujeres y varones en la Argentina de hoy. Géneros en movimiento*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores/Fundación OSDE.

¹⁰ Las entrevistas fueron realizadas mediante una plataforma virtual debido a las restricciones sanitarias y medidas de distanciamiento social dictadas por el gobierno nacional y el gobierno de la Ciudad de Buenos Aires a partir de la pandemia por la Covid-19.



1. Un cambio de modelo:

breves apuntes sobre las implicancias en el cambio del régimen de licencias del GCBA

Un cambio de modelo. Breves apuntes sobre las implicancias en el cambio del régimen de licencias del GCBA.

El cambio de régimen que realizó el GCBA en 2018 consistió principalmente en la ampliación de días de licencia por nacimiento, nacimientos pre término y múltiples para progenitores no gestantes, la extensión de días en casos especiales como embarazos de riesgo, la ampliación de días por adopciones y la incorporación de días de trámite por adopciones, la ampliación de días por adaptación escolar y la incorporación de días para actos escolares y la extensión de licencia por familiar enfermo en casos de gravedad (ver cuadro 1).

Cuadro 1. Principales cambios en el esquema de licencias del GCBA a partir de la Ley 6025.

	Pre cambio de régimen	Post cambio de régimen
Gestante pre parto	45 días con opción de reducción a 30 días	45 días con opción de reducción a 15 días
Gestante post parto nacimiento múltiple	-	15 días adicionales por cada hijo/a después del primero. Se acumulan las licencias por nacimiento múltiple y familia numerosa
Licencia transferible de gestante a no gestante	-	Últimos 30 días pos parto en caso de que ambos trabajen en GCBA
No gestante por nacimiento	12 días	15 días + posibilidad de tomar 30 días en el primer año de vida + posibilidad de 120 días de excedencia sin goce de sueldo
No gestante parto múltiple	4 días	10 días adicionales por cada hijo
No gestante familia numerosa	10 días	10 más a partir del 3er hijo
No gestante por internación en neonatología	-	15 días + días de internación
Adopción	90 días	Esquema incremental: hasta 3 años de edad: 90 días de 3 a 6 años: 120 días de 6 a 10 años: 150 días de 10 a 18 años: 180 días + posibilidad de excedencia sin goce de sueldo
Trámites por adopción	-	2 a 10 días al año + posibilidad de 5 adicionales
Adaptación escolar	3 hs diarias por 4 días corridos	3 hs diarias por 5 días hábiles
Acto escolar	-	Hasta 12 hs anuales, máx. 3 hs x día
Enfermedad de familiar a cargo	Hasta 15 días	15 días con posibilidad de extensión a 45 en caso de gravedad

* Se incluyeron los principales cambios. No es un cuadro exhaustivo

Ahora bien, ¿por qué podemos afirmar que este nuevo régimen implica una política transformadora en términos de cuidados?

En primer lugar, porque no estamos ante la presencia de una mera extensión de una licencia sino de un cambio de régimen que incluye a nuevos derechos. El esquema de licencias anterior estaba asentado en una mirada biologicista y heteronormativa de la reproducción, por eso apuntaba a la protección de los períodos de gestación, parto y lactancia, cuyo sujeto prioritario es la mujer-madre gestante. Al ser casi inexistentes las licencias relativas al cuidado de niñas/os de edades más avanzadas e insuficientes las que promueven la vinculación de los progenitores varones en estas tareas, el régimen anterior no contribuía al reconocimiento, la reducción y redistribución del trabajo de cuidados no remunerado entre los géneros. Además, vulneraba los derechos de otras identidades y familias como las homoparentales o las adoptantes, negando la igualdad de oportunidades al brindarles menos derechos y estrategias para consolidar sus proyectos familiares.

El tiempo de cuidado en primera persona: Un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA

El esquema anterior tenía todavía la impronta del prototipo de familia nuclear patriarcal y heterosexual que concibe una división sexual del trabajo donde en las parejas hay un proveedor y una cuidadora y donde además se asume que puede existir un apoyo de otras mujeres de la familia como tías, abuelas, hermanas o bien disponer de cuidadoras remuneradas. Si bien este modelo nunca se cumplió de manera total porque siempre hubo diversidad de conformaciones familiares, en las últimas tres décadas se han sucedido cambios culturales, sociales, económicos y políticos que han hecho estallar este modelo¹¹. Sin embargo, a pesar de los cambios que se van dando de manera creciente en la conformación de las familias, en la definición de los roles de género y en los deseos y aspiraciones de mujeres y varones, lo cierto es que las normas vinculadas con la organización del empleo y los tiempos de licencias se mantienen todavía (en general) ajenas a esta evolución¹².

El nuevo régimen aprobado en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en cambio, se enmarca en las legislaciones más modernas que buscan reflejar los cambios sociales: amplía los sujetos destinatarios de las licencias, reconoce la diversidad de las conformaciones

Las normas nos hablan sobre cómo el Estado percibe el orden social y familiar.

¹¹ Jelin, E. (2017). *Familia. Un modelo para armar. En Faur, Eleonor (comp.). Mujeres y varones en la Argentina de hoy. Géneros en movimiento*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores/Fundación OSDE, 2017.

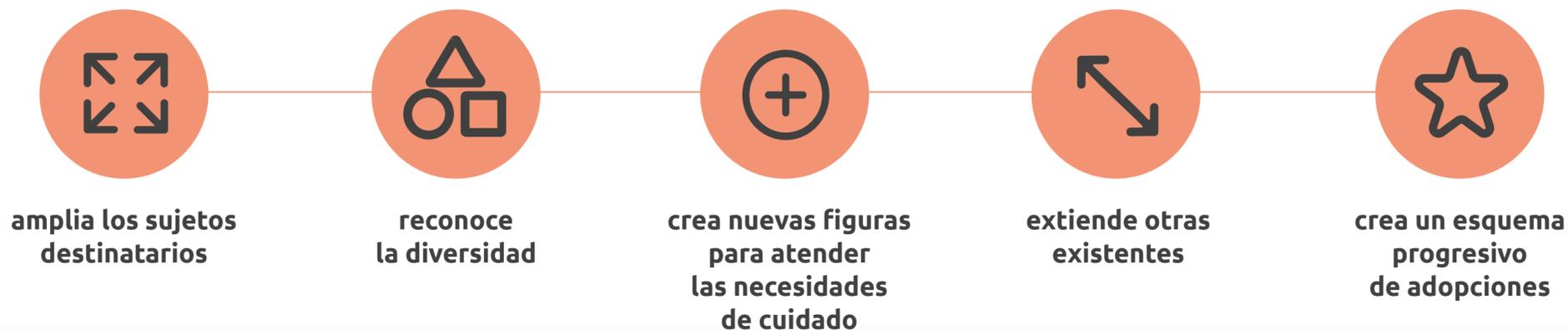
¹² ELA (2020). *Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en Argentina*.

familiares, amplía las responsabilidades y derechos para las personas no gestantes y crea nuevas figuras que permiten atender las necesidades de cuidado de niños y niñas más grandes (como la figura de los actos escolares) y extiende otras existentes con el objetivo de mejorar los periodos de vinculación como la adaptación escolar o la asistencia de hijos, hijas y otros familiares enfermos, con el objetivo de reconocer que el cuidado va más allá de los primeros momentos de vida. Asimismo, crea un esquema progresivo para las adopciones que considera las complejidades asociadas a las edades de las/os niñas/os que se

adoptan con el objetivo de asegurar mejores procesos de vinculación entre los nuevos integrantes de las familias.

En líneas generales el cambio en las regulaciones de las licencias implicó una equiparación y reconocimiento de derechos para las distintas conformaciones familiares y la apuesta por un modelo corresponsable de los cuidados entre los géneros, superando ampliamente a otros regímenes provinciales, al régimen de la administración pública nacional y al régimen de licencias establecido por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) que rige en el ámbito del empleo privado a nivel nacional.

Principales aportes de la normativa





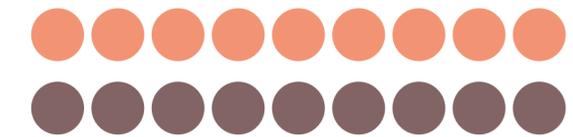
2. Apuntes metodológicos

El estudio tiene un enfoque cualitativo y la estrategia de recolección de información fue a través de la realización de entrevistas semi estructuradas con empleadas y empleados del GCBA. El trabajo de campo se realizó entre el 15 de enero y el 23 de abril de 2021 y comprendió la realización de 18 entrevistas, que tuvieron entre 40 minutos y 1 hora y media de duración.

El estudio no busca ser representativo en términos estadísticos pero sí se propone indagar en las experiencias de empleados y empleadas procurando abarcar la mayor variedad posible de edades, licencias de cuidado tomadas, sector y escalafón de trabajo y conformaciones familiares. El objetivo de este estudio es iluminar la diversidad de

experiencias que existen en torno al ejercicio de los derechos de tiempo para cuidar y comprender los aspectos positivos que han tenido la implementación del nuevo régimen de licencias, así como obtener pistas para pensar en los desafíos que quedan por delante. Se entrevistaron en total a 9 mujeres y a 9 varones¹³.

La identidad de todas las personas entrevistadas, así como de las personas que fueron mencionadas en los testimonios textuales citados, ha sido preservada mediante un cambio de nombres para mantener el anonimato. Asimismo, no se han especificado las características de cada entrevistado/a en los testimonios para evitar la identificación de los casos citados.



**Se entrevistaron
en total a 9 mujeres
y a 9 varones**

¹³ Para ver la distribución de la muestra consultar el anexo I.



3. El tiempo como posibilidad de vinculación:
las experiencias de las licencias
de cuidado familiar

Las palabras que más se repiten al indagar en las experiencias de empleadas y empleados del GCBA en torno a las licencias de cuidado son sintomáticas: *contener, estar, acompañar, tranquilidad, satisfacción, alivio, disfrutar, positivo, presente, necesidad*. Si bien a lo largo de este trabajo se pretende dar cuenta de los matices, los desafíos y las mejoras que las y los empleados sugieren al diseño del esquema de licencias a partir de su experiencia, lo cierto es que los testimonios permiten comprender **las dimensiones del impacto positivo que puede tener una reforma normativa en la vida cotidiana de tantas personas.**

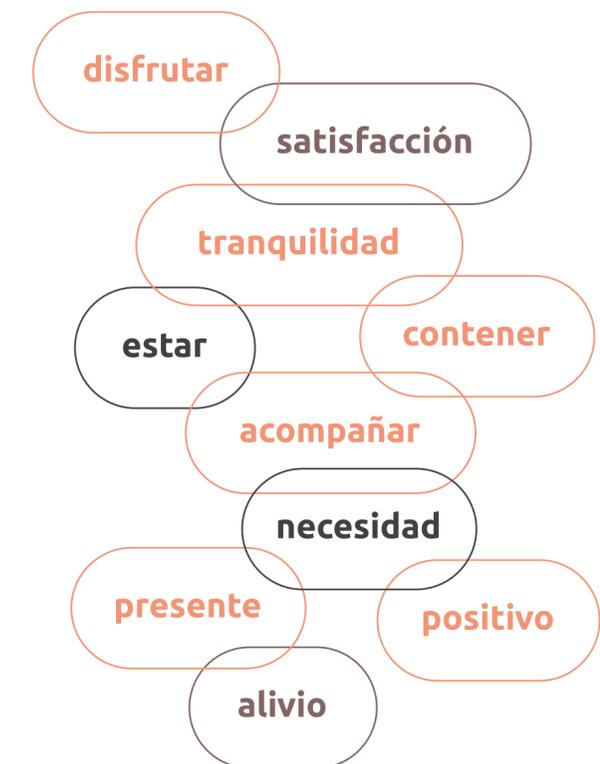
Tener tiempo para cuidar enriquece y habilita nuevas y diversas experiencias, sobre todo para quienes no suelen tener ese tiempo ya sea por el esquema tradicional de división sexual del trabajo y el esquema heteronormativo que aún rige la mayor parte de la normativa y de las prácticas laborales o por la falta de contemplación de la diversidad de conformaciones familiares.

Licencia por nacimiento para progenitores/as no gestantes

Como se mencionó, uno de los cambios más significativos que se incorpora en el nuevo régimen de licencias, es la licencia por nacimiento para progenitores/as no gestantes. La misma implica transformaciones en al menos dos sentidos. En primer lugar, otorga una extensión de tiempo considerable en comparación con la licencia prevista en el régimen anterior. En segundo lugar, implica un reconocimiento de la diversidad familiar rompiendo con el binarismo heteronormativo al habilitar el uso de la licencia para mujeres no gestantes y otras identidades de género por fuera de los varones cis.

La licencia por nacimiento para progenitores/as no gestantes incluye un periodo de 15 días corridos con goce de haberes (que contempla extensiones por nacimiento múltiple, familia numerosa). Ello la posiciona por encima del promedio de los regímenes de licencias de las administraciones públicas provinciales (12 días), del régimen privado

Las palabras que más se repiten al indagar en las experiencias de empleadas y empleados del GCBA en torno a las licencias de cuidado son sintomáticas:



que sólo cuenta con 2 días corridos¹⁴. Asimismo, ofrece un diferencial importante frente a otros regímenes, como el de la Administración Pública Nacional al incorporar la posibilidad de tener 30 días corridos con goce de haberes adicionales que se pueden utilizar en el transcurso del primer año del/a recién nacido/a y que sirven como una estrategia para la organización familiar. Además, se incorporó una licencia para internación en neonatología ante posibles complicaciones del recién nacido/a y existe la posibilidad de usufructuar de una licencia de 120 días corridos sin goce de haberes.

En el caso de las personas no gestantes que fueron entrevistadas, tanto varones como mujeres, se observa una valoración muy positiva por la extensión del tiempo que tienen a disposición. Por un lado, porque les permite disfrutar de más días compartidos con el/la recién nacido/a, vincularse de otra forma y estar más presentes.

“Ser padre era algo que yo quería desde hace mucho tiempo y para mí es todo un acontecimiento esto, poder estar todo el tiempo con él, ver como iba creciendo, como iba cambiando. Eso es más importante que cualquier cosa” (varón).

Se evidencia cómo el estar y poder presenciar la cotidianidad con sus hijos/as durante sus primeros días de vida, a diferencia del esquema donde se trabaja y se regresa al hogar luego de una extensa jornada laboral, aporta una experiencia distinta que se vive con más tranquilidad y disfrute; asimismo las y los entrevistados establecen una asociación entre tener mayor disponibilidad de tiempo con el fortalecimiento del vínculo afectivo.

“Es un momento muy lindo la llegada y el clima que se genera y que a veces cuando tenés que volver al trabajo se interrumpe y si bien cuando volvés al trabajo seguís acompañando, es otra cosa, generás otro clima (...) Está bueno poder compartir un poco más con el recién nacido sin otras actividades, sobre todo lo laboral” (varón)

La extensión de esta licencia, sobre todo en el caso de los varones, no solo aporta a desarmar las estructuras de la división sexual del trabajo, sino que también colaboran en deconstruir modelos de masculinidad hegemónicos¹⁵ que han resultado empobrecedores subjetivamente, impidiendo a los varones pensarse a sí mismos y posicionarse socialmente desde vínculos emocionales y no meramente

¹⁴ ELA (2020). Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en Argentina.

¹⁵ Faur, E. (2009) “Masculinidades”, en Gamba, Susana (ed.) *Diccionario estudios de género y feminismos*. Buenos Aires, Editorial Biblos.

instrumentales. Los relatos de los varones que utilizaron estas licencias extendidas ponen de manifiesto el deseo de fortalecer este tipo de relación familiar.

En este sentido, emergen percepciones sobre el rol paterno y los cuidados que implican una distancia frente al esquema tradicional de padre proveedor ajeno a las responsabilidades de cuidado. En cierta medida la normativa parece acompañar y enmarcar desde un enfoque de derechos a los cambios culturales que se están gestando en torno a paternidades más comprometidas con el cuidado, que se vincula con los cambios y problematizaciones que se vienen sucediendo en torno al modelo de la masculinidad hegemónica¹⁶. Esto implica, en parte, cuestionar la idea de que sólo la figura materna (y gestante) es esencial e importante en los primeros meses de vida, y que en esos momentos el papel del padre es totalmente secundario.

“Siempre se dice que un recién nacido, por unas cuestiones lógicas necesita estar con la madre, obviamente porque es la que lo amamanta, entre otras cosas. Pero me parece que también necesita del padre para diferentes cuestiones...” (varón)

Si bien se cuestiona el lugar de exclusividad de la persona gestante durante los primeros meses de vida del bebé, continúa presente una división de tareas donde la persona gestante se encarga mayormente de la alimentación (la mayoría de los casos habla de lactancia) y de estar de manera más cercana al bebé mientras que las personas no gestantes entrevistadas mencionaron haberse encargado mayormente del trabajo doméstico y asistencia de la pareja:

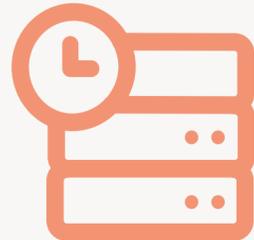
“Las cosas que tenés que hacer, además de acompañar y cumplir las necesidades de ella es limpiar la casa. Me transformé en un amo de casa, hacer las compras y todas esas cosas, después todo lo demás algo normal. Siempre compartíamos las tareas de la casa, pero pasé al cien por cien yo y luego volvió a la normalidad” (varón)

Como sugiere Joan Tronto la crianza, tanto para madres como para padres, es una práctica que debe desarrollarse, cultivarse, y que requiere de aprendizajes, pruebas y errores. En el caso de los varones, se debe habilitar el espacio y el tiempo para que ese aprendizaje suceda¹⁷. El objetivo de este estudio no es señalar en qué casos pasan la prueba de equidad o qué modelos familiares lograron implementar un

**Nadie nace sabiendo cuidar.
A cuidar se aprende y ese
aprendizaje lleva tiempo.**

¹⁶ Connel, R. (1997). “La organización social de la masculinidad”. En Teresa Valdés y José Olavarría (eds.), *Masculinidad/es: poder y crisis*. Santiago de Chile: ISIS – FLACSO – Ediciones de las Mujeres N°24.

¹⁷ Tronto, J. C. (2015) *Who Cares? How to reshape a democratic politics*. Cornell University Press.



La crianza, tanto para madres como para padres, es una práctica que debe desarrollarse, cultivarse, y que requiere de aprendizajes, pruebas y errores.

**En el caso de los varones,
se debe habilitar el espacio y el tiempo
para que ese aprendizaje suceda.**

modelo de crianza basado en la igualdad según se desprende de los testimonios, sino más bien mostrar que existe un terreno fértil para el trabajo en torno a las paternidades que se debe seguir impulsando y para lo cual la disponibilidad de tiempo para el cuidado resulta central.

Pese al involucramiento que dejan entrever los testimonios, se observa que en algunos casos aún hay tareas propias del cuidado que se perciben como parte de las responsabilidades maternas o bien se asume que son actividades que se da con facilidad para las mujeres y que a los varones cuesta más asumir como propias. De todos modos, se observa que aún así los progenitores las asumen lo cual da cuenta del proceso de aprendizaje e involucramiento que el uso de las licencias favorece, como ilustra el siguiente testimonio:

“La verdad es que fue lindo, un momento de cambios, aprendizaje, mucho buscar en Youtube para no joderla a ella que estaba laburando y uno va aprendiendo a medida que se va desarrollando cada día, pero para cambiar los pañales igual me deja todo preparado para que no le

El tiempo de cuidado en primera persona: Un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA

rompa las bolas... Me costaba mucho el tema de vestirla, si bien la ropa de bebé es linda, qué le voy a poner. Si la ocasión es para la casa o la calle, el tema del clima. Así que bueno eso me costó bastante y hoy en día me sigue costando” (varón)

En este sentido, es importante distinguir cierta postura o discurso igualitario de las prácticas concretas y cotidianas que tienen las personas. Este estudio nos permite identificar algunas de esas prácticas y encontrar algunas fisuras de ese discurso. Esto va en línea con lo que sostienen especialistas que marcan que ha habido un mayor avance en la transformación de la división sexual del trabajo en el ámbito público que en el doméstico y que las imágenes y los discursos sobre lo que debe ser esa división de tareas y la maternidad y paternidad han avanzado más que las prácticas efectivas¹⁸. **El desafío se presenta entonces en poder pasar de un esquema en el cual haya más o menos involucramiento por parte de los padres en las tareas de cuidado a uno en el que se asuma una plena corresponsabilidad en lo que respecta al funcionamiento familiar¹⁹.**

¹⁸ Ver Coltrane (2000) en Faur, E. y Tizziani A. (2017)

Mujeres y varones. Entre el mercado laboral y el cuidado familiar. En Faur, E. (comp.). Mujeres y varones en la Argentina de hoy. Géneros en movimiento. Buenos Aires: Siglo Veintiuno. Editores/Fundación OSDE.

¹⁹ Faur, E. y Tizziani A. (2017) Mujeres y varones. Entre el mercado laboral y el cuidado familiar. En Faur, E. (comp.). Mujeres y varones en la Argentina de hoy. Géneros en movimiento. Buenos Aires: Siglo Veintiuno. Editores/Fundación OSDE.

El tiempo de cuidado en primera persona: Un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA

En términos generales, la valoración predominante entre quienes decidieron tomar la licencia para progenitor/a no gestante de 30 días corridos opcionales es sumamente positiva. Quienes la usaron rescatan haber podido involucrarse de manera más activa y con mayor tranquilidad en las tareas de cuidado, disfrutando este tiempo de crecimiento y socialización del bebé. En este sentido, en reiteradas ocasiones se menciona que el/la recién nacido/a necesita tanto de los cuidados maternos como paternos, y que debería valorarse la importancia de fomentar un vínculo estrecho entre persona no gestante e hijo/a durante el mismo periodo:

“Esas semanas que lo ves al bebé 24/7, ves si necesita algo, de hecho ir al pediatra a los 5 o 6 días, poder estar la primera vez que se bañó, la primera vez de todo y entendés que no te querés perder absolutamente nada de todas esas cosas.” (varón)

A ello se le suma la importancia de poder acompañar a la pareja en un momento de grandes cambios para la organización familiar, sobre todo cuando hay otros/as niños/as en el hogar, donde atraviesa un proceso de recuperación luego de la gestación y necesita de apoyos. Esto también fue

rescatado positivamente por mujeres que dieron cuenta de la necesidad de contar con apoyos luego del parto y durante los primeros momentos de vida del bebé:

“Es cierto que por más voluntad que haya, al principio hay algo de la madre con el bebé que es difícil de romper. Pero, para todo lo otro, que todo lo otro que existe es cocinar, limpiar, comprar y empezar a vincularse desde algún lugar, es súper necesario, es importante, sí, se hace necesario. Además, a mí me pasó, en un momento que la cabeza de uno se vuela, sobre todo con el primer hijo, también la soledad en esos momentos... más allá de las cuestiones prácticas. Por una cuestión de salud mental está bueno estar con otro, que te ayude, te asista y te saque de esos momentos en donde no la ves” (mujer)

Hay un consenso en que tener 2 días de licencia como marca la LCT no alcanza y que la llegada de un/a hijo/a produce una transformación total en lo emocional y en la dinámica familiar –un verdadero “parteaguas”– que requiere de tiempo. En los testimonios de los varones suele mencionarse que aquella idea, propia de épocas anteriores, según la cual la mujer debía hacerse cargo de todo lo vinculado al

Un bebe trae grandes cambios en la organización cotidiana: se produce una transformación en lo emocional y en la dinámica familiar

cuidado del recién nacido mientras el hombre volvía al trabajo como si nada hubiese pasado, ya no debería ser parte del presente. Si bien los datos estadísticos²⁰ siguen mostrando una marcada diferencia en la distribución de los trabajos de cuidados por género, existen condiciones de posibilidad, al menos en ciertos grupos poblacionales (aquí estamos en presencia de varones urbanos, con cierto nivel educativo, profesionales), para avanzar con políticas y normativas que contribuyan cada vez más a redistribuir de forma equitativa estas tareas.

“Sabía que tenía veintipico de días en los cuales iba a poder estar acompañando la llegada de mi hijo, pero a la vez esa otra responsabilidad de las llegadas al colegio de las niñas. Digamos que con la cuestión doméstica estaba un poco más tranquilo. Yo creo que tener más margen de días para volver al trabajo te permite digamos un marco de mayor tranquilidad” (varón)

La presencia de ambos progenitores por un periodo más extenso promueve una noción del cuidado más positiva. La extensión de las licencias para progenitores/as no gestantes permite a la pareja poder tener tiempo para su desarrollo

El tiempo de cuidado en primera persona: Un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA

profesional, de ocio y recreación más allá de las responsabilidades de cuidado asumidas por el nacimiento. En las entrevistas aparecen relatos comparativos de personas gestantes que vivieron la breve licencia de sus parejas como un hecho que las afectó emocional, psicológica y físicamente, a veces en situaciones de aislamiento y *burn out*.

En términos generales, la dinámica familiar se valora como más organizada y armoniosa entre las partes, celebrándose avances en dirección a la corresponsabilidad en los cuidados. La experiencia de poder distribuir las tareas domésticas y de cuidado de otra manera ayuda a mejorar la dinámica familiar y altera las condiciones de desigualdad que derivan de la división sexual del trabajo. Esto es importante especialmente en aquellos casos donde ya había niños/as en el hogar, porque permite sostener tareas de cuidado que muchas veces son incompatibles entre sí por las edades y necesidades de los menores presentes.

Para el caso específico de las mujeres no gestantes que hicieron uso de estas licencias, la experiencia fue particularmente significativa porque implicó tanto un reconocimiento simbólico como la posibilidad concreta de cuidar más. Previo al

²⁰ Dirección General de Estadística y Censos (2017). Encuesta sobre Uso del Tiempo en la Ciudad de Buenos Aires. UT-CABA 2016; INDEC (2013). Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo, 3er trimestre 2013. Población 18 años y más. Total nacional urbano; INDEC (2020). Estudio sobre el impacto de la COVID-19 en los hogares del Gran Buenos Aires Primer informe de resultados, entre otros.

cambio de normativa, sólo existía la licencia de paternidad con lo cual las mujeres no gestantes se encontraban con el problema de la nomenclatura -en tanto no se reconocen ni son reconocidas como padres- pero también de problemas y trabas burocráticas al momento de querer solicitar la licencia de paternidad que les correspondía en ese esquema binario y heteronormativo antes vigente. El cambio en las normas marcó un hito importante en el reconocimiento de la diversidad de familias y del derecho al cuidado como parte de los derechos laborales de todas las identidades y del reconocimiento de la diversidad en las familias.

Estas licencias le dan herramientas a los núcleos familiares para resolver cuestiones del cuidado que de otra forma tendrían que resolverse externalizando el cuidado vía familia extendida, redes de apoyo o servicios de cuidado, especialmente privados (como por ejemplo cuidadoras remuneradas), a las que muchas veces no es posible acceder. Este es el caso de una entrevistada que utilizó la licencia de progenitora no gestante extendida:

“Quizás el otro sistema está pensado para familias que cuentan con otras compañías, yo que sé abuelos, abuelas,

un sistema familiar ampliado. Pero que muchas veces en esta era contemporánea no existe más eso en que la abuela está cien por ciento disponible. La experiencia fue infinitamente mejor, definitivamente.” (mujer)

Si bien este estudio no es representativo ayuda a iluminar algunas experiencias que permiten entender el impacto potencial de los cambios normativos en las vidas de las personas, en las organizaciones familiares y en la redistribución de los cuidados. Si se considera que una gran parte del trabajo privado sigue contemplando sólo dos días (salvo casos de convenios colectivos que van más allá) y que otras administraciones provinciales tienen menos días disponibles para casos de nacimiento, se torna aún más relevante tomar nota de estas experiencias para comprender la importancia de avanzar con la extensión de licencias para progenitores/as no gestantes y generar pisos mínimos para todos los regímenes laborales.

En las entrevistas se mencionó un caso donde acceder a los 30 días corridos optativos implicó una conversación más tensionada con el/la superior que cuando solicitó otras licencias obligatorias y más establecidas como, por ejemplo, los 15 días corridos obligatorios para

La obligatoriedad de las licencias es un elemento clave para favorecer la corresponsabilidad entre varones y mujeres.

progenitores/as no gestantes. Esto marca la importancia de que los cambios normativos sean acompañados por estrategias específicas para promover un cambio cultural y que se vaya generando una cultura organizacional acorde a ese avance de derechos para que las y los líderes promuevan el uso de licencias y prediquen con el ejemplo ante la configuración de situaciones personales que puedan dar lugar al uso de licencias. Los diversos organismos públicos pueden promover también los cambios culturales necesarios para facilitar el uso de las licencias, por ejemplo, mediante campañas de difusión, talleres de sensibilización, entre otras medidas.:

“No fue igual de fácil, no fue igual de automático que la primera [Licencia de 15 días obligatoria] [...] Me miraron con una cara como diciendo ya otro mes...” (varón)

Licencias de adopción

En los casos relevados por licencias de adopción encontramos que la valoración también es positiva, en primer lugar, por el reconocimiento que esta licencia otorga a las familias que no tienen un lazo sanguíneo y por la equiparación de

El tiempo de cuidado en primera persona: Un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA

derechos con otros vínculos filiatorios. El régimen anterior se experimentaba por las/os entrevistados/as como una desventaja frente a las licencias a las que accedían progenitores gestantes donde primaba una lógica biologicista como señaló una de las entrevistadas. Con la nueva ley, se otorga un mínimo de 90 días y un máximo de 180 días de corrido con goce de haberes una vez que se otorga la guarda adoptiva, donde la cantidad de días varía en función de la edad de las y los niños adoptados, teniendo presente que los periodos de vinculación son distintos a medida que aumenta la edad de las y los niños.

Los tiempos estipulados se consideran adecuados por las distintas personas entrevistadas y se valora positivamente que las licencias sean más extensas a mayor edad la de los/as chicos/as que se incorporan a la familia como consecuencia de la adopción, ya que todos los casos acuerdan que en esas situaciones se requiere más tiempo para lograr la integración familiar. En este sentido, se hace énfasis en los beneficios que tiene la disponibilidad amplia de tiempo sobre el bienestar de niños, niñas y adolescentes y algunas personas entrevistadas lo consideran una forma de restitución de derechos el hecho de contar con disponibilidad para facilitar el paso de

Más allá del cambio normativo es necesario promover un cambio en la cultura organizacional y que los líderes promuevan el uso de licencias



un hogar transitorio a un hogar definitivo:

“La verdad es que estaba bueno, porque podés conectar desde otro lugar. Podés acompañar más el momento a momento, eso de que ni ellos te conocen a vos, ni vos los conocés bien a ellos. El hecho de que pases más horas en tu casa y puedas llevarlas al médico, acompañarlos al inicio de clases, eso está buenísimo. Te da una tranquilidad que de otra forma hubiera sido complicado.” (mujer)

Asimismo, en todos los casos se valoró el tiempo otorgado dado que se reconoce que las adopciones requieren de un proceso de vinculación y de conocimiento mutuo que tiene diferencias marcadas frente a un nacimiento. En general, las y los niños y/o adolescentes adoptados, sobre todo a mayor edad, suelen tener experiencias previas ya sea familiares y/o institucionales, arraigos con los lugares y amistades forjadas en los lugares de residencia previo a la adopción, conflictos por casos previos de violencia o abuso, entre otras cuestiones que es importante abordar con tiempo y dedicación.

El tiempo de cuidado en primera persona:

Un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA

Las experiencias de quienes han hecho uso de las licencias de adopción presentan algunas particularidades y desafíos frente a las de nacimiento. En todos los casos se mencionó la falta de previsibilidad que tiene el momento de una adopción frente a un nacimiento que permite otro tipo de planificación y organización previa. En el caso de una adopción, una vez que se hace el registro y se manifiesta la voluntad de adoptar, pueden pasar meses o años hasta que se inicie el proceso de vinculación y una vez que inicia ese proceso, la notificación es de un día para otro, con lo cual se requiere de mucha flexibilidad y comprensión en el espacio de trabajo.

En consecuencia, **las experiencias con esta licencia varían fundamentalmente según cómo haya sido el proceso de vinculación y qué tanto haya demorado el otorgamiento de la guarda adoptiva**, dado que la licencia se otorga una vez que se hace efectiva esa guarda. En los casos donde la guarda llegó pronto, la experiencia de la licencia fue positiva:

“Nos dio la posibilidad de poder destinar el tiempo y la energía a lo que sucedía en esta familia. Entiendo que si no hubiese podido usufructuar esta licencia la energía

Los cambios normativos tienen la potencialidad de transformar la vida cotidiana de las personas.

hubiera sido repartida entre lo laboral, el transporte hacia la oficina, todo lo que conlleva una dinámica laboral y tal vez no hubiese podido vincularme con Camilo, en mi caso” (varón)

Sin embargo, aquí el inconveniente es que, en algunos casos, como sucedió con una de las entrevistadas, la guarda puede demorar meses o años en ser efectivamente otorgada y mientras tanto tener a uno o más niños a cargo hasta que eso suceda. En esos casos, las familias quedan desprotegidas porque deben tanto vincularse con la carga emocional, energética y de tiempo que eso conlleva (sobre todo a medida que los y las niñas adoptadas son más grandes), y una vez que están en sus hogares resolver el cuidado diario sin tener herramientas de conciliación en el ámbito laboral y en algunos casos de niños/as con discapacidad incluso requiere afrontar gastos médicos y terapias que implican dinero y tiempo. Aunque la normativa contempla hasta un máximo de 10 días por año para realizar trámites vinculados a la adopción, lo cierto es que esto puede ser insuficiente cuando los procesos de vinculación se demoran meses u años, que no es algo excepcional. Esto lo expresa uno de los casos donde la guarda

preadoptiva se efectiviza formalmente años después de hacer la adopción y tener a sus hijos en la casa:

“La cuestión es que cuando me llega la guarda preadoptiva y la licencia es como que yo, no es que no la necesitaba, yo nunca tuve la oportunidad. Y estos son los costos de no tener la licencia como una madre o familia biológica. Yo, cuando a mí me los dieron yo hubiera necesitado tiempo para relacionarme con ellos, porque yo tuve que institucionalizarlos de nuevo. A mí me los dieron el viernes y me pedí el lunes con un día personal y tuve que salir a buscarles un jardín de infantes que los pudiera recibir; gracias a Dios tenía una guardería de verano y después arrancaron el jardín doble jornada. Todo muy lindo, pero yo necesitaba conectarme con ellos, hubiera necesitado ese tiempo, el que fuere, un mes, dos meses, para que ellos tuvieran un acompañamiento de un padre que ellos tampoco conocían más que en la vinculación que habíamos hecho. Vivo con mi madre y tampoco podía dejárselo a ella porque ella tampoco los conocía y tenía que vincularse con ellos”. (mujer)

Asimismo, aparece como deseable la posibilidad de que

ambos progenitores puedan tener la misma cantidad de días en caso de ser ambos trabajadores del GCBA:

“La verdad que sí creo que estaría bueno que los dos padres pudieran tomárselas y no esto de que vos tenés que decidir al momento de pedir la licencia quién se la toma y quién no y cuántos días te tomás y cuántos no. No es que sobre la marcha podés elegir algún cambio. Yo entiendo que es una cuestión operativa, pero por ahí el otro padre en cuestión necesita más de 30 días para acomodarse. [...] En cambio si es por nacimiento biológico ambas partes pueden tomarse un determinado tiempo y/o elegir que uno se tome primero una parte y otro después otra parte y con la adopción no es tan así.” (mujer)

Franquicias horarias para acto y adaptación escolar

Ahora bien, el esquema de licencias no sólo cubre los primeros momentos de vida o el periodo post adopción, sino que también existen otras, como las franquicias horarias para acto y adaptación escolar. Estas licencias son importantes porque contemplan al cuidado como un trabajo

El tiempo de cuidado en primera persona: Un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA

continuo a lo largo de la vida y donde el tiempo otorgado se convierte en una herramienta para estar cerca de los/las hijas, de estrechar vínculos, acercar distancias sobre todo entre padres e hijos/as y estar presentes en un espacio que es tan fundamental para las y los niños/as como los ámbitos educativos.

“A ellos les gusta que vayan los papás a la escuela. Les gusta que anden rondando porque ellos pasan muchas horas dentro de la escuela y cada vez que tenemos comentarios es de cómo la pasaste en la escuela. Que los papás sean parte de la escuela acerca la distancia entre padre e hijo, está bueno” (mujer)

Tanto varones como mujeres han hecho uso de estas licencias y han valorado poder asistir a actos y reuniones escolares que sino muchas veces se perdían. Si bien las y los entrevistados mencionaron que previo a la reforma asistían a algunos actos, esta práctica estaba condicionada por la falta de un permiso expresamente contemplado para esto: se iba a pocos actos o se privilegiaba uno al año, se asistía con culpa porque se percibía como una falta hacia el trabajo, muchas veces se recurría a estrategias que no siempre estaban permitidas.



Previo a la reforma se asistía a pocos actos escolares, con culpa. Con el cambio de normativa se legitima y amplía un derecho y esto brinda tranquilidad.

“Está buenísimo lo de los actos. Antes, no importaba si estabas contratada o estabas como planta permanente, vos tenías que pedir un favor, y la verdad que gracias a la licencia terminé yendo a actos que no hubiese ido, quizás uno va al primer día de clases y cuando actúan, pero después hay otros actos en los que quizás canta y uno no va, pero gracias a la licencia dije listo voy y estuve presente y quizás si hubiese que tenido que pedir un favor no hubiese ido... (fue) Re lindo, además la veo a ella re contenta, está buenísimo poder estar” (mujer)

También se observa cómo **la experiencia subjetiva cambia cuando la normativa habilita, legitima y amplía un derecho**. En muchos casos se menciona que previamente se elegían uno o dos actos importantes al año y que al resto no asistían por culpa, por no complicar las cosas en el trabajo, para no sentir que estaban pidiendo demasiados favores, porque no lo veían como un derecho ganado. La sensación que se obtiene a partir del reconocimiento de ese derecho es de alivio, tranquilidad, y a la vez se habilita el disfrute de ese momento. Se mejora también las condiciones de igualdad para el ejercicio de ese derecho: ya no depende de la capacidad de

negociación individual o la posibilidad de encontrar empatía en su superior para lograr el permiso excepcional, sino que se trata de un derecho reconocido en las normas y al que todas las personas pueden acceder en las mismas condiciones.

Respecto a la licencia de adaptación escolar, la experiencia es ambivalente porque, por un lado, se valora que se contemple ese proceso y se disfruta mucho poder estar presente, pero por otro lado, el diseño de la misma resulta poco práctico para varias de las personas entrevistadas. En primer lugar, se señala que otorgar tres horas por día por una semana no es suficiente dado que la mayor parte de las adaptaciones escolares en el nivel inicial duran entre dos o tres semanas o un mes. Asimismo, el esquema de las adaptaciones resulta complejo en sí para quienes deben conciliar responsabilidades familiares con laborales dado que suelen durar una o pocas horas los primeros días con un aumento progresivo con el paso de los días, generando una tensión y una clara incompatibilidad con los horarios laborales. Una vez que se asiste a la hora o par de horas de adaptación queda la incógnita sobre qué deberían hacer esas familias el resto del día con las y los niñas/os.

Adoptar un enfoque de derechos y dejar atrás la lógica del beneficio es central para el derecho al cuidado.

“Ahora salió una licencia por adaptación escolar, pero no nos sirve porque un padre se puede tomar tres horas y después volver a trabajar, pero qué sentido tiene cuando sale de la guardería y en el período de adaptación la tengo que traer al trabajo, es un poco que no sé... no tengo nada contra la gente que arma las licencias, pero deberían contemplar más. No tiene sentido hacer una adaptación y llevarte al trabajo a la nena, que diferencia hay si fueran los días totales” (varón)

En este caso, se evidencia la necesidad de extender la licencia o bien generar las condiciones de flexibilidad para que las y los empleados puedan asistir a la adaptación escolar según la duración que tenga en cada caso, que es variable según la escuela. Una posibilidad que se abre en el contexto actual, que podría evaluarse y que debiera ser consensuada con las y los empleados que tengan trabajos que así lo permitan, es poder realizar teletrabajo el tiempo que dure la adaptación escolar.

Con distintas estrategias, lo que se puede observar es que tanto los varones como las mujeres de este estudio mencionan participar de la adaptación, lo cual puede ser otro indicador de que esta tarea no se percibe como una

El tiempo de cuidado en primera persona:
Un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA

responsabilidad exclusiva de un solo género. **A pesar de que aún falta un largo camino por recorrer en términos de corresponsabilidad y crianzas compartidas, es interesante pensar a estos marcos normativos como herramientas que potencialmente habilitan una mayor democratización al interior de los hogares en términos de roles de género y división sexual del trabajo.**

Aunque se considera esta modificación como un avance beneficioso para el equilibrio trabajo-cuidado, en las entrevistas también se menciona que el tiempo no es suficiente para cubrir las actividades escolares cuando se trata de familias numerosas:

“Está buenísimo lo de los actos. Es re lindo, además la veo a ella re contenta, está buenísimo poder estar. Siento que ahora me va a quedar corto, para dos no llegas, te tenés que guardar para los importantes y no llegás.” (mujer).

Y un punto interesante que aparece en los testimonios es la idea de que tener mayores posibilidades de conciliación es beneficioso para el ámbito laboral, como describe el siguiente fragmento. Esto va en línea con lo que se

21 UNICEF (2020). CUADERNOS PARA LA ACCIÓN. *El derecho al cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas*. Buenos Aires, Argentina. Primera edición.

sostiene desde distintos estudios que analizan que introducir políticas de cuidado en las organizaciones mejora la productividad y el rendimiento, disminuye la rotación de talentos, mejora el clima laboral, entre otros aspectos beneficiosos²¹.

“Hay que tener en cuenta qué rendimiento puede tener uno o qué ganas puede tener si estás viendo cómo te organizas con la salud y el cuidado de los hijos, debería ser algo que uno tiene resuelto para poder dedicarse bien a las tareas laborales.” (mujer)

Licencias por enfermedad de familiares a cargo

Por último, en el caso de las licencias por enfermedad de familiares a cargo, se encuentran algunas similitudes con las de adaptación escolar en tanto se evidencia que, en algunos casos, como con internaciones o enfermedades más prolongadas, se requiere hacer uso de estrategias para ganar tiempo de cuidado: utilizar vacaciones para cubrir lo que la licencia no satisface, usar los días disponibles que tienen por año por trámites o bien se termina

El tiempo de cuidado en primera persona: Un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA

recurriendo a la flexibilidad horaria que permite llegadas tardes y/o retirarse más temprano.

“Mi vieja ha estado internada y todo se maneja de favor con el jefe [...] Cuando he tenido problemas con mi vieja que tuvo un problema de salud y todo eso lo charlo. (mujer)

El derecho a cuidar y a ser cuidados implica pensarnos en relaciones de cuidado que atraviesan todas nuestras vidas, aunque en algunos momentos con mayor intensidad que en otros. Desde esta mirada, la noción de cuidado se amplía para reconocer tareas que exceden situaciones de completa dependencia de un otro, e incluye actividades orientadas al bienestar general. En este sentido, las licencias por familiar enfermo deben contemplar actividades de cuidado incluso cuando la persona enferma no esté incapacitada en su autonomía física.

En algunos casos que funcionan bajo un área de gobierno específica que tiene un régimen distinto a otras áreas, las y los entrevistados mencionaron que sólo se hace uso de la licencia por enfermedad en casos de gravedad (por ejemplo, una hija con una enfermedad como



Las licencias por familiar enfermo incluyen actividades orientadas al bienestar general incluso cuando la persona no esté incapacitada en su autonomía física.

mononucleosis), dado que quien dispone de dicha licencia pierde un plus en el ingreso mensual. Independientemente del monto que se pueda perder esto nos lleva a reflexionar sobre una cuestión importante: en primer lugar, que las políticas de cuidado deben contemplar, en lo posible, tanto el dinero como el tiempo para el cuidado, en tanto ambas dimensiones son fundamentales para asegurar el acceso al derecho a cuidar y ser cuidado/a; en segundo lugar, que cuando se dispone a una persona a elegir entre tiempo para cuidar e ingresos, la elección que se haga puede ser engañosa dado que priorizar los ingresos no se vincula con el desinterés por la elección de tiempo sino, en general, a una incapacidad de resignar parte del salario (sin importar muchas veces cuál sea el monto) por el impacto que esto implica en la economía familiar. Esto se observa, por ejemplo, en el caso de las excedencias o extensiones de licencias de nacimiento sin goce de sueldo, que en muchos casos no se toman no por una cuestión de falta de intención o voluntad de disponer de ese tiempo adicional, sino por un criterio meramente económico. Es decir, cuando se formulan políticas o bien se regulan prácticas se debería contemplar que la dimensión económica es central para las estrategias de cuidado

El tiempo de cuidado en primera persona: Un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA

familiares y que no puede suplirse fácilmente con tiempos de cuidado. La sensación que se percibe en quienes no tomaron esta licencia por una cuestión de ingresos es de frustración y disgusto por percibir obstáculos en el acceso a un derecho y tener que recurrir a otras estrategias para resolver situaciones que ameritan mayor intensidad de cuidados.

“En lugar de pensar me puedo tomar una semana en invierno y estar con ella, yo no puedo, nunca me pude tomar dos semanas de vacaciones. Me ayuda mi vieja y mi hermana que es docente y viendo de qué me disfrazo y por ahí me puedo tomar algún día, pero no puedo tomarlas porque las uso para las licencias por enfermedad.” (mujer)

En los casos donde la licencia fue valorada como positiva y se consideró que el tiempo dispuesto fue el suficiente fueron situaciones donde había una incapacidad explícita por parte de la persona enferma de movilizarse autónomamente. En estos casos, se recibieron extensiones al tiempo estipulado inicialmente, tal como habilita la normativa en casos de gravedad. Sin embargo, en casos

donde no se trataba de falta de movilidad total, sino que las tareas de cuidado que necesitaba el familiar enfermo eran otras (motivadas por infartos, enfermedades oncológicas de larga extensión), el tiempo del que se dispuso se consideró insuficiente, y en muchos casos no se consiguieron las extensiones solicitadas. Esto fue valorado negativamente por las personas entrevistadas, señalando un desconocimiento respecto de las distintas formas que asume el cuidado.

Si bien la legislación sobre licencias para cuidado de personas enfermas de las familias es significativamente más amplia que en otras regulaciones laborales, lo cierto es que la intensidad y extensión en el tiempo que demandan las tareas de cuidado en algunas circunstancias requiere de la necesidad de pensar las políticas de cuidados de una manera más integral, incluyendo otros servicios y apoyos para las personas cuidadoras de las familias que además tienen un empleo remunerado.

El cuidado se brinda y se recibe a lo largo de todo el ciclo vital de forma más o menos intensiva.

¿Existen diferencias de oportunidades para varones y mujeres en el ámbito laboral?

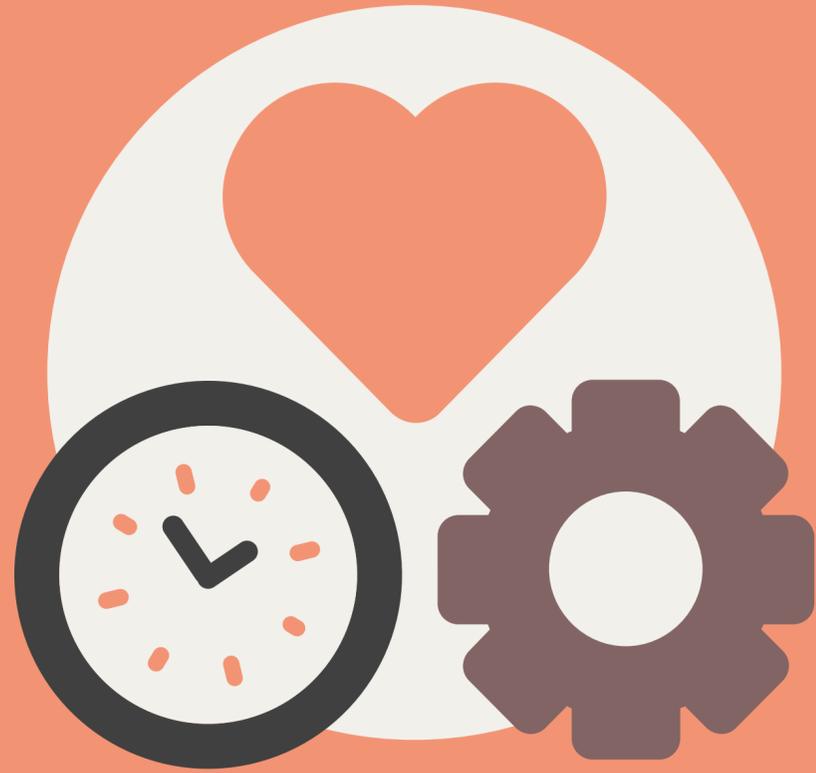
Las mujeres son quienes mayoritariamente asumen las tareas de cuidado y es por eso **que tienen mayores dificultades para acceder, permanecer y progresar en puestos directivos.**

varones



mujeres





4. La ingeniería de los cuidados:
estrategias del antes y el después
para responder a las tareas de cuidado

Para contemplar las necesidades y responsabilidades de cuidado y analizar de qué manera varones y mujeres están posicionados frente a estas, se realizó un análisis comparativo entre las estrategias de conciliación desplegadas antes y después de la nueva reglamentación. El objetivo es poder comprender de qué manera la normativa puede colaborar o no en aliviar las tensiones que se originan al momento de conciliar en el marco de un mercado laboral que presenta cierta rigidez en términos de horarios²² frente a la flexibilidad que requiere atender a las responsabilidades familiares.

Estrategia 1: El uso de las vacaciones frente la falta de licencias

Las experiencias con las licencias previas a las modificaciones de la Ley N 6025 develan que la licencia por nacimiento para progenitor/a no gestante resultaba insuficiente en todos los casos relevados. Quienes accedieron a esa licencia recuerdan que el regreso al trabajo una vez finalizado ese periodo fue una experiencia dolorosa para todo el conjunto familiar. Dada esta situación, se mencionó como principal estrategia la acumulación de días de vacaciones para utilizar

El tiempo de cuidado en primera persona: Un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA

inmediatamente a continuación de los 10/12 días disponibles y así alargar el tiempo de cuidado:

“Mis hijos nacieron en 2007 y 2011 y [a las licencias] las junté con vacaciones y esa fue mi experiencia, tuve que enganchar con vacaciones y otras cosas como artículos.” (varón)

“Con mi primer hijo tuve unos días y me tuve que reincorporar. [...] fue demasiado rápido que tuve que volver a trabajar, en ese momento me hizo sentir muy mal.” (varón)

Recurrentemente se menciona que antes de la reforma, regresar al trabajo a los 10/12 días generaba malestar emocional, psicológico y aumentaba exponencialmente la carga de trabajo de cuidado sobre las mujeres. **Se hace explícito en las entrevistas el deseo de poder estar disponibles para acudir a las visitas médicas del recién nacido, poder acompañar los momentos de baño y alimentación.**

Esta experiencia pasada se condice con los hallazgos encontrados al analizar la utilización y valoración de la nueva licencia para progenitores/as no gestantes. En efecto, bajo el

¿De qué manera la normativa colabora en aliviar las tensiones para conciliar el trabajo y los cuidados en el marco de un mercado laboral rígido?

²² Faur, E. y Tizziani A. (2017) Mujeres y varones. Entre el mercado laboral y el cuidado familiar. En Faur, E. (comp.). *Mujeres y varones en la Argentina de hoy. Géneros en movimiento*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno. Editores/ Fundación OSDE.

nuevo régimen, los 30 días corridos con goce de haberes que se ofrecen de manera adicional y opcional fueron utilizados por todos los/as progenitores/as no gestantes entrevistados para esta investigación. Este periodo de licencia no se utilizó necesariamente a continuación de los 15 días de licencia obligatoria, sino que se mencionan acuerdos intrafamiliares donde se identificaban momentos más estratégicos, como podría resultar el momento de adaptación al jardín o períodos en que otros/as hijos/as requieren de mayor tiempo de cuidado. Esto demuestra que existen varones que, dadas las condiciones, están dispuestos y desean asumir tareas de cuidado y participar más activamente de los distintos procesos de crecimiento y adaptación de los/as recién nacidos/as.

Estrategia 2: **Flexibilidad para el uso del tiempo de la licencia**

Por otro lado, las modificaciones realizadas sobre las licencias de nacimiento para progenitor/a gestante, que permite acortar el periodo de licencia pre-parto²³, son vistas como positivas ya que les otorga a las personas mayor autonomía para organizar la distribución del tiempo, distribuyendo los días

El tiempo de cuidado en primera persona: Un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA

antes y después del parto con mayor flexibilidad. Algunas mujeres que utilizaron la licencia por nacimiento antes del cambio del régimen mencionan haber utilizado días de vacaciones para estar un poco más tiempo en el post-parto.

Una evaluación similar a las licencias de embarazo y alumbramiento se expresa sobre las modificaciones en las licencias por adopción. Como adelantamos en el apartado anterior, quienes accedieron a estas licencias antes del cambio de normativa manifiestan haber tenido muchas dificultades en atravesar el proceso de adaptación familiar que supone la llegada de un nuevo integrante a la dinámica familiar, proceso que resulta más complejo a mayor edad de la persona adoptada. Incluso con el cambio de normativa, el desafío que se mantiene para quienes adoptan es el vacío normativo que existe en torno al periodo de vinculación que se sucede previo al otorgamiento de la guarda de adopción y que no tiene un periodo ni una modalidad estipulada a priori, con lo cual cada caso que se presenta es diferente. Este periodo es de mucho estrés y ansiedad porque las condiciones que se establecen para esas vinculaciones en términos de horarios, días y frecuencia son incompatibles con un esquema rígido de trabajo y requieren de un despliegue de

El uso de otras licencias y la flexibilidad en los horarios son las principales herramientas para hacerse del tiempo que requieren los cuidados.

²³ La normativa también habilitó la posibilidad de transferir los últimos 30 días al otro progenitor, en caso de que sea trabajador/a del GCBA. Sin embargo, no se pudo conseguir entrevista con este tipo de caso para que sea incluido en este estudio.

estrategias por parte de las y los trabajadores para poder hacer esa vinculación sin una licencia específica. Las estrategias a las que se recurre en estos casos suelen ser tomarse días de vacaciones, de trámite o días personales:

“Antes de un año nadie consigue la guarda preadoptiva y por lo tanto si vos recibís un niño mañana al día siguiente te tenés que presentar en tu trabajo porque no vas a poder presentar nada en el trabajo y no podés tomarte nada salvo que te tomes un mes de vacaciones. [...] y estos sí son los costos de no tener la licencia como una madre o familia biológica...” (mujer)

Estrategia 3: **Acumulación de horas extra**

Otro cambio que se experimentó fue con el establecimiento de la licencia para actos escolares. Previo al nuevo régimen, las/os entrevistadas/os cuentan haber dependido de la discrecionalidad de los/as jefes/as del sector, quienes podían autorizar cierta flexibilidad horaria para que pudieran participar de actos o reuniones escolares. Esto generaba, en ocasiones, situaciones de tensión sobre cómo

El tiempo de cuidado en primera persona: Un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA

balancear la vida privada y el trabajo. Cuando esto sucedía, otras estrategias que aparecen son la de acumular horas extras para disponer de ese tiempo cuando se lo necesitara o la de utilizar días de trámite o de vacaciones:

“Hacemos horas de más y después te las podés tomar como un franco compensatorio, uno se la pasa haciendo horas para eso. No es que me voy de finde largo, uso esas horas si me llaman de la escuela o lo que sea para que no todo sea charlado y pedir favores.” (mujer)

La asistencia a los actos escolares quedaba, de este modo, como un problema individual a ser resuelto por cada persona que tuviera hijos/as sin que hubiera un reconocimiento de estas necesidades de cuidado que se prolongan más allá del nacimiento y que no dejan de existir aunque no haya permisos habilitados. Es por eso, que una y otra vez se evidencia que frente a la falta de un derecho, las y los trabajadores desarrollan diversas estrategias para poder satisfacer igualmente esas demandas de cuidado, sólo que un grado mayor de estrés, sentimiento de culpa y falta hacia el trabajo, generando múltiples tensiones. Esta situación se repite en el caso de las licencias por adaptación escolar que fueron extendidas con el cambio de régimen:



Frente a la falta de un derecho, se desarrollan diversas estrategias para satisfacer igualmente esa demanda de tiempo para el cuidado

“Creo que ahora que se extendió está un poco mejor porque capaz es difícil al principio cuando a mí me pasó esta licencia y era más chico es un mes de adaptación y el primer día se queda media hora y así. Y no era que nos daban libre, siempre uno lo arreglaba más con el jefe.” (mujer)

Con los cambios incorporados, los/as empleados/as sienten mayor autonomía para participar de eventos y reuniones importantes en la socialización educativas de hijos/as. No obstante, las modificaciones para actos escolares no contemplan diferencias según la cantidad de hijos/as en edad escolar, lo que redundaría en que los trabajadores y trabajadoras continúan utilizando estrategias de negociación con el/la jefe/a, y utilizando días de trámites o días de vacaciones, o haciendo horas extras para obtener francos compensatorios y poder satisfacer las necesidades de cuidado familiares.

Estrategia 4: **contar con redes familiares**

Asimismo, una crítica puntual que aparece respecto a las licencias de adaptación es en torno a la cantidad de días

El tiempo de cuidado en primera persona: Un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA

disponibles. La mayoría de las personas entrevistadas expresó que el tiempo que se ofrece no logra cumplir con las condiciones que los jardines públicos y privados exigen para la adaptación. En estos casos, el recurrir a la ayuda de otros integrantes de la familia continúa siendo una práctica habitual y necesaria para cumplir con las responsabilidades laborales y de cuidado. En este sentido, surgen casos donde se relata que han utilizado días de licencia por nacimiento para iniciar la adaptación al jardín de otro hijo/a o bien días de vacaciones o trámites como ya se ha mencionado.

La importancia de la flexibilidad en los horarios y acompañamiento para situaciones especiales

Respecto a las licencias por familiar enfermo a cargo, se observa que tanto antes de la reforma como en la actualidad, muchas personas continúan experimentando obstáculos para poder sostener cuidados que se extienden en un periodo extenso de tiempo. Las dificultades derivan de que el periodo otorgado suele evaluarse como insuficiente en situaciones en las cuales no se obtiene la prórroga por enfermedad grave pero la persona a cargo aún depende de

Acompañar a las familias en sus responsabilidades de cuidado reduce las tensiones y el estrés y mejora la calidad de vida y de trabajo de las personas.

determinados cuidados que se prolongan en el tiempo. En algunos casos, se encuentra la percepción de que sólo se puede pedir la licencia para familiares directos o convivientes, si bien la normativa se refiere a familiares a cargo y se puede incluir a cualquier familiar mediante una declaración a través del sistema interno del GCBA. Aunque esta información se encuentra disponible para quienes quieran hacer uso de la licencia, lo cierto es que permanece esta percepción en varias de las personas entrevistadas con lo cual se podría evaluar un refuerzo comunicacional que clarifique esto para las y los trabajadores.

De este modo, las estrategias previas al cambio de régimen continúan siendo utilizadas hoy bajo la nueva normativa para algunas de estas tareas de cuidado. En situaciones donde hay internaciones que se prolongan en el tiempo o se repiten periódicamente a lo largo de varios años, los días de licencia se agotan y se recurre a los días de vacaciones o se busca flexibilidad en los horarios de ingreso / egreso del trabajo. Por ejemplo, en un caso donde no se aprobó la licencia, el trabajador del GCBA debió organizar durante años las responsabilidades de cuidado en torno a días de vacaciones. En las entrevistas se observa reiteradamente

El tiempo de cuidado en primera persona: Un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA

que cierta flexibilidad en los horarios laborales es de gran ayuda para la organización familiar y permite responder mejor a las responsabilidades de cuidado, sobre todo en aquellas que se encuentran en un periodo de tiempo prolongado, con lo cual aparece como posibilidad profundizar en algunas condiciones de flexibilidad de horarios y no necesariamente generar en todos los casos nuevas licencias.

Licencias en cargos de jerarquía

Tanto varones como mujeres no hacen mención a obstáculos explícitos para acceder a las licencias y reconocen que es un derecho que tienen y que está legitimado dentro del ámbito laboral. No obstante, **en cargos de alta jerarquía se vuelve difícil sostener una licencia por tiempo prolongado ya que se espera que las personas respondan a ciertas responsabilidades laborales, y esto entra en tensión por la incompatibilidad para conciliar tareas de cuidado.** Precisamente en puestos jerárquicos es donde más se evidencia el modelo de trabajador ideal que no tiene responsabilidades de cuidado y tiene plena disposición para lo laboral. Esta tensión la encontramos presente en el testimonio de una de las entrevistadas:

“Yo finalmente renuncié a la licencia (de adopción) antes de tiempo, porque lo que te pasa es que no podés. A mí particularmente me pasaba que yo en ese momento era gerente, no podía ausentarme tanto tiempo de mi lugar de trabajo, tenía que firmar cosas. Y la verdad es que en ese sentido me hubiera encantado poder darle la posta a mi marido, que no es empleado del Gobierno de la Ciudad y poder reintegrarme antes porque siento que es así, que estás en determinados lugares de decisión y no podés irte tanto tiempo” (mujer)

Si bien este estudio no nos permite establecer si las exigencias de cuidado generan mayores tensiones para las mujeres que para los varones que ocupan puestos jerárquicos en el GCBA, este testimonio puede ser un punto de alerta para que se pueda profundizar en esta cuestión en futuros estudios. Las mujeres, en líneas generales, tienen mayores dificultades para acceder, permanecer y progresar dentro del ámbito laboral y en buena medida eso se debe a que son quienes mayormente asumen el cuidado de sus familias. Es por eso que se torna necesario entender de qué manera las mujeres que tienen en puestos directivos dentro del GCBA pueden encontrarse tensionadas por la conciliación, cómo se

sienten y lidian con esas tensiones, si encuentran diferencias de oportunidades con sus pares varones y que el propio Gobierno pueda revisar qué atributos se esperan de las y los líderes dentro de ambiente laboral.

Finalmente, algunas de las licencias como las de alumbramiento y nacimiento introducen la opción de extender el tiempo de licencia sin goce de haberes por 120 días corridos para progenitores/as gestantes y no gestantes. Si bien ninguna de las personas entrevistadas la utilizó, en varias entrevistas -tanto de varones como de mujeres- se hizo mención a haberlo considerado y a haber querido prolongar su tiempo de cuidado pero nuevamente es el factor económico el que prima en una decisión de estas características. **Lo que queda en evidencia es que cuando las políticas de cuidado privilegian el componente del tiempo y no están acompañadas por ingresos, las familias terminan decidiendo según sus posibilidades económicas.** De manera indirecta esto reproduce desigualdades socioeconómicas en relación al derecho al cuidado y cristaliza su estratificación donde sólo quienes tienen mejores condiciones socioeconómicas son quienes pueden gozar del derecho.

El factor económico es fundamental en la decisión de tomar una licencia sin goce de haberes. Las familias terminan decidiendo según sus posibilidades.



5. Claves para una hoja de ruta de mejoras

Los cambios en las licencias reportan, según las experiencias de las/os entrevistadas/os, impactos positivos en su bienestar general, en el desarrollo de niños, niñas y adolescentes y en la dinámica familiar dado que la posibilidad de extender el tiempo de conexión desde una edad temprana, así como la oportunidad de acompañar más de cerca los procesos de socialización educativa se mencionan como mejoras en la organización familiar.

Los resultados de la investigación nos muestran que las nuevas licencias son, en su mayoría, valoradas positivamente. Los/as trabajadores reconocen que su situación es significativamente mejor que la de otros regímenes, ya sea del sector privado u de otros estatales. Las apreciaciones demuestran que el cambio efectuado reporta mejoras en la corresponsabilidad a la vez que reconoció derechos sociales y políticos de las personas y sus realidades.

Sin embargo, a partir del relevamiento realizado surgieron recomendaciones que consideramos que son un aporte interesante para comprender cómo las licencias se traducen en cambios y dinámicas que impactan en la práctica cotidiana y qué aspectos presentan actualmente oportunidades de mejora.

El tiempo de cuidado en primera persona:
Un análisis cualitativo del esquema de licencias del GCBA

Las licencias para progenitores/as no gestantes fueron valoradas positivamente. En las entrevistas se hizo mención a que **el derecho a cuidar por parte del progenitor/a gestante debe ser considerado de igual manera para el progenitor/a no gestante** y se traen a colación ejemplos de países donde las licencias son más extensas y similares a las de la persona gestante. Por otro lado, se hizo también mención a un régimen de **mayor flexibilidad en los horarios durante los primeros meses que siguen al nacimiento del hijo/a para facilitar la organización familiar y las tareas de cuidado que continúan siendo arduas con un bebe de 3 meses.**

Sobre las licencias para actos escolares, se menciona la necesidad de contemplar familias numerosas a la hora de calcular las horas de las que se dispone. Quienes tienen 1 o 2 hijos/as en la misma escuela, el tiempo del que se dispone resulta satisfactorio. Se vuelve más restrictiva la posibilidad de asistir a estos eventos, ahora considerados como parte de un derecho de cuidado, cuando se tiene más hijos/as y/o asisten a escuelas distintas.

Para las licencias por adaptación, como se mencionó anteriormente, las recomendaciones giran en torno a

Los cambios en las licencias son positivos tanto para el bienestar general como para la dinámica familiar. Los y las trabajadores reconocen que su situación es mejor.

umentar los tiempos estipulados y/o a ofrecer un régimen de horario más flexible que permita cumplir con el proceso de adaptación que requieren los centros educativos y de cuidado inicial.

Sobre las licencias por adopción se mencionó la **posibilidad de que exista la misma disponibilidad de tiempo para ambos padres y madres adoptantes** en caso de que ambos trabajen en el GCBA y que **se contemple el periodo de vinculación con una licencia específica**, además de flexibilizar las condiciones para acceder a la licencia de adopción para evitar la brecha para nada excepcional entre el otorgamiento formal de la guarda y el momento en que comienzan a vivir en la casa del adoptante.

Las licencias para el cuidado son uno de los componentes que debe incluir una política pública dirigida a promover la corresponsabilidad en el cuidado y una organización social

del cuidado más justa tanto en términos de género como en términos socioeconómicos. El tiempo para cuidar (considerado en las licencias) debe integrarse con el dinero para cuidar (en términos de acceso a recursos económicos, ya sea por transferencias directas o por el acceso a ciertas políticas subsidiadas) y la disponibilidad de infraestructura o servicios para el cuidado. En este documento nos hemos enfocado en el análisis de los cambios en las regulaciones de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en relación con las diversas licencias para el cuidado, y las experiencias de mujeres y varones en el uso de estas licencias. Sin embargo, las licencias solo abordan una de las dimensiones vinculadas con las políticas de cuidados, que deben analizarse de una manera integral con la disponibilidad de recursos e infraestructura para el cuidado, de modo de favorecer un abordaje integral de las demandas y tensiones que implica la articulación de responsabilidades laborales y familiares.

Debemos pensar a las políticas de cuidado en su integralidad: tiempos, dinero y servicios deben ir de la mano.

Anexo I: Distribución y características de la muestra

Tipo de licencia	Cantidad de varones/mujeres	Edad	Tipo de empleo	Detalles
Licencia por nacimiento para progenitores no gestante	1 mujer	40-49 años	Docente	Se tomó los 15 días de corrido por nacimiento + los 30 días corridos no fraccionables e intransferibles que se pueden usufructuar en cualquier momento dentro del año de vida de el/la recién nacido/a.
	4 varones:	2 de 30- 39 años 2 de 40-49 años	Ambos de administración pública.	De ellos, 3 se tomaron los 45 días disponibles por la normativa y 1 se tomó sólo los 15 días de nacimiento. (*No se cuenta en el estudio con casos de progenitores no gestantes que hayan recibido transferencia de días por parte del progenitor gestante, que es una de las posibilidades que ofrece la normativa)
Licencia por embarazo y nacimiento	2 mujeres:	De 40-49 años	1 Administración pública	
			1 Carrera Profesional Hospitalaria	
	4 mujeres:	De 40-49 años	2 Docentes	
			1 Administración Pública 1 Carrera gerencial.	
2 varones:	1 de 50-59 años	Docente		
	1 de 30-39 años	Administración Pública.		
Licencia por enfermedad de familiar o niño, niña o adolescente del cual se ejerza su representación legal o cuidado	3 mujeres:	1 de +60 años	Docente	
		2 de 40-49 años	Administración pública	
	2 varones:	1 de +60 años	Docente	
		1 de 50-59 años	Administración pública	
Licencia por adaptación y acto escolar de hijo/a	4 mujeres:	2 de 30-39 años	Todas de administración pública.	
		2 de 40-49 años		
	1 varón:	De 40-49 años	Administración pública	



Bibliografía sugerida

ELA y UNICEF (2022). [Agenda Legislativa](#)

ELA y UNICEF (2021). [Pymes que cuidan. Políticas y prácticas de cuidado en pequeñas y medianas empresas de Argentina](#)

ELA y UNICEF (2021). [Los cuidados en la agenda sindical](#)

ELA y UNICEF (2021). [El Derecho al Cuidado Conciliación familiar y laboral en las empresas.](#)

ELA y UNICEF (2020). [Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado](#)

 **Clic** para acceder a cada ítem



El tiempo de cuidado en primera persona:

Un análisis cualitativo del esquema
de licencias del GCBA