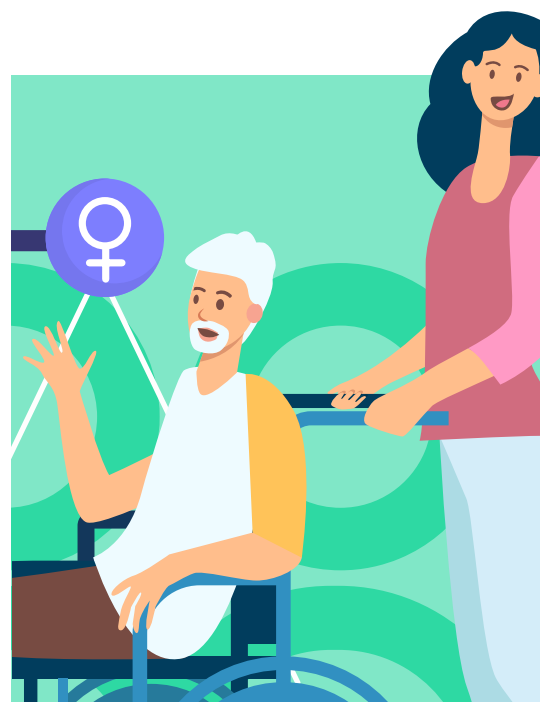
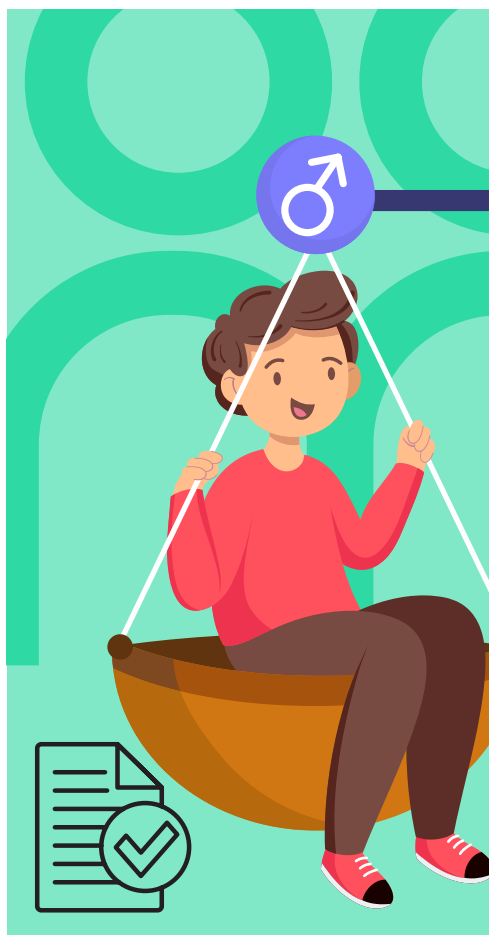


EN EL CAMINO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO



Análisis de la implementación del nuevo régimen de licencias familiares para el personal de la administración pública.

Más derechos para cuidar en el Gobierno de la Ciudad

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

Jefe de Gobierno

Lic. Horacio Rodríguez Larreta

Jefe de Gabinete de Ministros

Abg. Felipe Miguel

Ministro de Hacienda y Finanzas

Cdor. Martín Mura

Administrador Gubernamental de Ingresos Públicos

Cdor. Andrés Ballotta

Director General de Estadística y Censos

Lic. José María Donati

Subdirectora General de Estadísticas Sociodemográficas

Mg. María Eugenia Lago

Subdirector General de Estadísticas Económicas

Lic. José Carlos Núñez

Subdirector General de Estudios Económicos y Fiscales

Lic. Ignacio Mognoni

Subdirector General de Técnica, Administrativa y Legal

Cdor. José Gutiérrez

Subdirección General de Estadísticas Sociodemográficas

Mg. María Eugenia Lago

Elaboración de contenidos

Delfina Schenone Sienra, Natalia Fidel, María Eugenia Lago, Marisa Miodosky, Natalia Roji, Marcela López, Natalia Gherardi, Delfina Rossi

Departamento Comunicación Institucional

DG. Gustavo Reisberg; DG. Ezequiel Ozán y DG. Jonathan Daniel

Agradecimientos

Julia Domeniconi, ex Subsecretaria de Recursos Humanos por ser pionera en el uso de los datos administrativos abiertos para la toma de decisión. A los y las trabajadoras del GCBA por brindar sus testimonios.

También es posible
acceder a información estadística
sobre la Ciudad de Buenos Aires

Para consultas diríjase al
Departamento Documentación
y Atención al Usuario

Nuestras
redes

Índice

Prólogos	5
Introducción	7
1. Objetivos del informe	7
2. Metodología	7
3. Marco conceptual	8
3.1 Políticas públicas con perspectiva de género	8
3.2 Políticas de cuidado y autonomía económica de las mujeres	8
3.3 Tipos de políticas de cuidado	8
4. El proceso de elaboración de la reforma	9
4.1 El rediseño del régimen de licencias	9
4.1.1 Experiencias internacionales consideradas	9
4.2 La reforma legal	11
4.2.1 Una reforma con perspectiva de género: el lenguaje inclusivo	13
4.3 La búsqueda de consensos legislativos para la aprobación del nuevo régimen de licencias	13
4.3.1 Etapas y componentes del debate	13
4.3.2 Debate en el recinto y sanción de la ley por unanimidad	14
5. Antes y después de la Ley N° 6025	14
5.1 Perfil demográfico del personal de la administración pública del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires	14
5.2 Uso de licencias	15
5.2.1 Beneficio de las nuevas licencias	16
5.2.1 Licencias para cuidar a familiar enfermo	18
5.2.2 Licencias para adopción	20
6. Reflexiones finales	21
7. Referencias bibliográficas	22
8. Anexo	23

Prólogos

La Ciudad de Buenos Aires se destaca por su apuesta constante a la innovación pública para lograr mayor integración y desarrollo. Innovar no es únicamente adoptar de forma temprana una tecnología, sino fundamentalmente adoptar nuevas reglas, nuevas miradas y nuevas prácticas que promueven el cambio y ayudan a resolver problemas cotidianos.

Con el objetivo de ser una administración pública igualitaria desde la perspectiva de género, en 2018 nos propusimos reformar el régimen de licencias para cuidar que rigen para el personal del Gobierno de la Ciudad. Inspirados por las mejores prácticas globales, decidimos innovar y cambiar las reglas del juego para que la responsabilidad de cuidar no recaiga desproporcionadamente sobre las mujeres. A nivel global, existe una gran cantidad de evidencia que indica que la maternidad y la crianza, cuando recaen únicamente sobre la mujer, afectan negativamente su autonomía económica y sus oportunidades de progreso.

A través de un nuevo esquema de licencias de embarazo, nacimiento, adopción y cuidado de terceros, en la Ciudad queremos revertir eso. Queremos garantizar más derechos para promover mayor igualdad de género y un mejor desarrollo de la niñez.

El nuevo esquema de licencias compartidas puso a la Ciudad a la vanguardia de la Argentina y se posicionó como un modelo tanto para el sector público como para el sector privado. Provincias como Neuquén y empresas de consumos masivos y servicios se inspiraron en nuestra reforma y comenzaron a promover esquemas de cuidados compartidos con perspectiva de género.

El documento que aquí presentamos cuenta el proceso de diseño y la implementación del nuevo esquema de licencias. Esperamos que sirva para seguir inspirando nuevas innovaciones públicas y privadas que permitan el desarrollo de sociedades y comunidades más igualitarias.

Horacio Rodríguez Larreta

Jefe de Gobierno

Me complace dar continuidad a esta serie de informes, denominados “En el camino de la equidad de género” con esta entrega, dedicado al nuevo régimen de licencias por su especial temática y por lo que representa en lo que tiene que ver con los derechos en materia laboral.

El informe es el producto del trabajo interdisciplinario entre distintas áreas del Gobierno de la Ciudad, en conjunto con organismos externos especializados, y combina para el análisis metodología cuantitativa y cualitativa.

Los datos cuantitativos utilizados provienen de los registros de la Subsecretaría de Recursos Humanos del GCBA. Como organismo productor de datos celebramos poder hacer estadísticas sostenibles en el tiempo utilizando datos pensados originalmente para temas administrativos. Esto maximiza todos los recursos humanos y económicos invertidos en la gestión también para la producción de estadísticas. En tal sentido, el informe da cuenta de la potencialidad y posibilidad de aprovechamiento de los datos existentes mostrando que no siempre es necesario recurrir a onerosas encuestas para hacer estadísticas oficiales.

El abordaje metodológico cualitativo de los datos se trabajó en conjunto con el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, que es un organismo de la sociedad civil que agrega valor a nuestros productos por su vasta experiencia en temas de género y, que hacen significativos los datos a partir de recoger el testimonio de quienes cotidianamente son protagonistas de cada decisión que se toma en la gestión pública.

En palabras simples, los datos son la manifestación de la vida de las personas, sus necesidades, deseos y decisiones. Este aspecto cualitativo, en el que se viene trabajando en varias publicaciones, enriquece el análisis y facilita la comprensión de los objetos de estudio.

Finalmente, quisiera agradecer a la Legislatura porteña por su constante compromiso por contar con datos de calidad y por usarlos para mejorar la calidad de vida de quienes vivimos, trabajamos y transitamos esta hermosa Ciudad.

José María Donati

Director General de Estadística y Censos del GCBA

Introducción

Durante 2018, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA), haciéndose eco de las demandas locales e internacionales de la agenda feminista, aceleró y dio prioridad a una serie de políticas que buscan hacer de Buenos Aires una ciudad igualitaria. En concreto, el GCBA diseñó y llevó adelante una Estrategia para la Igualdad de género. La misma tuvo como objetivo que las mujeres transiten y disfruten el espacio público seguras y sin violencia, sean protagonistas estratégicas del desarrollo económico, tengan voz y ocupen puestos de decisión en los sectores público y privado (GCBA, 2020)¹.

Además, el gobierno porteño puso en marcha una serie de reformas en el interior de la administración pública que procuraron hacer del GCBA una organización más justa desde la perspectiva de género, y modelo para otras organizaciones, tanto públicas como privadas. En ese marco, la Subsecretaría de Recursos Humanos del Gobierno de la Ciudad, en alianza con la Secretaría General y la Dirección General de la Mujer, impulsó un nuevo régimen de licencias para cuidar que buscó, entre otros objetivos, achicar la brecha de género en los tiempos dedicados al cuidado de terceros. Dicho proyecto se basó en iniciativas legislativas que ya tenían estado parlamentario en la Legislatura porteña, donde el proyecto final fue aprobado por unanimidad.

A tres años de la sanción del nuevo régimen de licencias familiares, este documento se propone evaluar la implementación de dicha reforma y concluir sobre el progreso logrado en pos de la igualdad de género dentro de la administración pública porteña. Para ello, el presente documento utiliza evidencia cuantitativa proveniente de los registros administrativos del Gobierno de la Ciudad y datos cualitativos recogidos en entrevistas, realizadas por investigadoras externas al gobierno, a trabajadores y trabajadoras que hicieron uso de las licencias.

En primer lugar, se hace una presentación del marco conceptual con el que se pensó la reforma legal; seguidamente se describen las principales modificaciones introducidas; luego se analizan las características demográficas del universo de empleados y empleadas del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires a quienes alcanzó la reforma; finalmente se profundiza en la evaluación que hacen sobre los nuevos derechos quienes hicieron uso de ellos.

En la última sección, se realizan las conclusiones y recomendaciones para mejorar el nuevo régimen de licencias de cuidado del Gobierno de la Ciudad.

1. Objetivos del informe

Este trabajo se propone dar cuenta del proceso de cambios introducidos por la Ciudad de Buenos Aires en el régimen de licencias y analizar tanto su impacto estructural como el que produce en la vida cotidiana de los empleados y empleadas del GCBA a los efectos de evidenciar sus beneficios y sus potenciales mejoras.

2. Metodología

El presente trabajo combina metodologías cuantitativas y cualitativas. Los datos cuantitativos provienen de los registros administrativos del Sistema Integral de Administración y Liquidación (SIAL) gestionado por la Subsecretaría de Recursos Humanos. En dicho sistema se encuentran todos los datos personales de empleados y empleadas, la información sobre sus licencias (médicas y administrativas), la información laboral (jornada laboral, unidad organizativa, repartición, etc.). Asimismo, a través de este sistema se realiza la liquidación de los haberes. Toda la información para este informe fue procesada por el equipo de Recursos Humanos, resguardando la confidencialidad de los datos. Sobre la base de esta información, la Dirección General de Estadística y Censos elaboró indicadores para el análisis estructural del fenómeno.

Por su parte, el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) relevó los aspectos cualitativos a partir de entrevistas semiestructuradas a 18 empleados y empleadas (informantes clave) de distintas áreas del GCBA. Para la selección de los y las informantes clave, se realizó una tabla de combinación de atributos para el armado de tipologías que permitieran recoger experiencias de personas de distinto género, edades, orientación sexual, escalafones y sectores que accedieron a licencias de cuidado antes y después de la reforma. La población entrevistada se detalla en la tabla que se presenta en el Anexo. Las entrevistas se realizaron vía Zoom², indagando en las experiencias vividas antes y después de la sanción de la Ley N° 6025 en relación con la organización del hogar, los vínculos, los sentimientos asociados al cuidado y sus necesidades en las distintas etapas de la vida.

² Las entrevistas fueron realizadas entre enero y abril de 2021 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 COVID-19.

¹ Estrategia Integral para la Igualdad de Género 2018-2019, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

3. Marco conceptual

3.1 Políticas públicas con perspectiva de género

La dimensión de género permite comprender fenómenos sociales como resultado de las desigualdades entre varones y mujeres. Intenta entender sus causas, los mecanismos contextuales que adoptan y sus efectos³.

Los roles que, a lo largo de la historia, desempeñaron varones y mujeres en la sociedad, en el mercado de trabajo, en las familias y en la política, están basados en construcciones sociales y creencias culturales acerca de lo que ellos y ellas son capaces de hacer y sobre mandatos de lo que deben o no hacer. Dichos roles están basados en estereotipos que tradicionalmente relegan a las mujeres a tareas que son menos valoradas socialmente, tales como las tareas del cuidado. Esto hace que las mujeres participen más en el ámbito doméstico y se hagan cargo de las tareas del hogar y del cuidado de terceros y tengan menos intervención en los ámbitos públicos.

El enfoque de género busca visibilizar estas construcciones culturales y procura desnaturalizarlas. Diseñar políticas públicas con perspectiva de género implica, primero, identificar cuándo y cómo las diferencias entre varones y mujeres se convierten en desigualdades sociales y, segundo, buscar la manera de revertir las inequidades a partir de decisiones que modifiquen la relación de poder entre los géneros y procuren la igualdad de derechos y oportunidades.

3.2 Políticas de cuidado y autonomía económica de las mujeres

Los cuidados son las actividades o tareas que buscan la satisfacción de necesidades básicas para la reproducción de la vida cotidiana de las personas, mediante la provisión de elementos físicos –es decir, actividades concretas vinculadas a la atención del cuerpo de las personas y sus necesidades fisiológicas– y simbólicos –vinculados al componente afectivo y emocional– que permiten la vida en sociedad, y que involucran a proveedores y receptores de cuidados (ELA, 2014, 2012, s.f.). Los cuidados permiten el desarrollo individual y la prosperidad de las sociedades, países y ciudades.

Todas las personas necesitan cuidados, sin embargo, algunas personas los requieren en mayor cantidad o precisan asistencias específicas: bebés, niñas y niños, personas mayores, personas con discapacidades.

Los cuidados son intrínsecos a la vida, inseparables de la cotidianeidad. En ese sentido, el entorno local es el único en el que la provisión pública y privada de cuidados puede tener una respuesta realista. La conceptualización del cuidado como un derecho universal, que incluye el derecho a cuidar y

a cuidarse, permite identificar las obligaciones del Estado para garantizar su implementación efectiva mediante las políticas públicas (Pautassi, 2007). Desde este punto de vista, la prioridad que se les da a los cuidados en la agenda está directamente relacionada con la calidad de vida y el tipo de sociedad que los gobiernos promueven (Rico y Segovia, 2018).

En el mundo, la mayor parte de los cuidados no son remunerados y caen bajo la responsabilidad principal de las mujeres. Es decir, se realizan sin que haya una valoración o retribución económica por ellos. La desigualdad de género en la distribución de las tareas de cuidados no remuneradas representa una limitación significativa en las autonomías de las mujeres (OECD, 2019; OIT, 2018; ONU Mujeres, 2018).

La tensión que introduce el cuidado en las trayectorias educativas, laborales y en la autonomía económica de las mujeres deriva fundamentalmente de su injusta distribución en el interior de los hogares como tarea no remunerada. Las políticas públicas con perspectiva de género son instrumentos valiosos para impulsar un cambio cultural, revisar el lugar que ocupa la trama del cuidado en la construcción de los géneros y promover una mayor corresponsabilidad frente a las tareas que requiere.

3.3 Tipos de políticas de cuidado

Las políticas de cuidados pueden focalizarse en 3 pilares principales: a) proveer servicios e infraestructura, b) proveer ingresos o recursos para cuidar, c) otorgar tiempo para cuidar (OIT, 2018).

Estas políticas pueden tener o no un carácter transformador, es decir que pueden reproducir un *statu quo* inequitativo o por el contrario, 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 y lo maternal y, al mismo tiempo, colaborando para que exista mayor corresponsabilidad entre los distintos actores sociales (Esquivel, 2014).

Los servicios públicos de cuidado materializados en escuelas, centros de educación y crianza, los centros de recuperación y los geriátricos entre otros, atienden principalmente a las poblaciones específicas que requieren cuidados: niños, niñas y adolescentes, las personas con discapacidades y personas mayores. La Ciudad de Buenos Aires sobresale en la Argentina por ser la jurisdicción con mayor cobertura pública de servicios de primera infancia con un impacto positivo en las trayectorias laborales de los y las progenitoras de los niños y las niñas que asisten a ellos (CIPPEC, 2019)⁴.

⁴ La Ciudad cuenta con una red amplia de geriátricos, centros de tercera edad, un servicio de acompañantes gerontológico y un conjunto de instituciones distribuidas en toda la Ciudad, que integran a personas con diferentes discapacidades. En <https://www.buenosaires.gob.ar/igualdaddegenero/cuidados> se puede consultar la distribución geográfica y características de estos servicios. Ver [Mapa del Cuidado de la Ciudad](#)

³ Curso de transversalización del enfoque de género en territorio Lección 1.2 “La importancia de la dimensión de género en la planificación”, CEPAL (2020).

Las políticas de ingreso, por su parte, pueden estar o no asociadas a las condiciones de trabajo de las madres y padres. Entre ellas, se destacan las transferencias monetarias a los hogares; estas buscan garantizar un piso mínimo de ingresos para mitigar distintos riesgos y vulnerabilidades que afectan a niños y niñas; por ello, exigen cumplir con las condicionalidades de salud y educación que promueven los cuidados.

Algunos ejemplos son las asignaciones familiares, las jubilaciones y pensiones, la Asignación Universal por Hijo y por Embarazo, las pensiones asistenciales por vejez, invalidez y para las madres con más de siete hijos, la tarjeta Alimentar, o en el caso de la Ciudad el programa Ciudadanía Porteña.

Las políticas de tiempo para cuidar son aquellas que están asociadas a las relaciones laborales. Otorgan días pagos o sin remuneración, pero manteniendo el puesto de trabajo. Se trata de las licencias familiares que, en Argentina y América Latina, con sus distintas particularidades, tienen mayormente un carácter “familista”, y una impronta marcadamente maternalista. Son otorgadas principalmente a las madres, dando a entender que el cuidado es una tarea propia de las mujeres (Batthyány, Genta y Perrotta, 2015). Esto obedece tanto a razones culturales vinculadas con la división sexual del trabajo y los estereotipos de género que de ella se desprenden, así como a la arquitectura de protección social en la región, que ha reforzado esa impronta. De esta manera, el mensaje que transmiten estas políticas y regulaciones es que el sujeto de conciliación es femenino (Faur, 2006) o bien que no les corresponde a los varones asumir la responsabilidad que implica el cuidado en todas sus dimensiones (cuidado directo, indirecto y gestión del cuidado).

El régimen de licencias implementado en la Ciudad de Buenos Aires se encuentra dentro del último tipo mencionado, es decir, aquel que propone una transformación del *statu quo* inequitativo. En adelante se detallarán los avances en la materia específica.

4. El proceso de elaboración de la reforma

4.1 El rediseño del régimen de licencias

La iniciativa presentada por el Ejecutivo se originó en el marco de la Mesa de Género, un espacio interministerial coordinado por la Secretaría General (a cargo de definir las prioridades de gestión) y el Ministerio de Desarrollo Humano. El trabajo técnico de análisis de la normativa, cálculos presupuestarios y viabilidad legal fue responsabilidad de la Subsecretaría de Recursos Humanos. Esta última lideró una serie de reuniones con representantes de los distintos ministerios cuyos trabajadores y trabajadoras pertenecen a los siete escalafones de la carrera de la administración pública. Dicho universo, de aproximadamente ciento sesenta mil empleados, abarca al personal de planta permanente, planta transitoria y régimen gerencial de la Administración Pública del GCBA, inclusive entes jurídicamente descentralizados, sociedades estatales, personal dependiente de las comunas, docentes y profesionales de la salud. Por otro lado, se hicieron consultas

técnicas con organizaciones y centros de estudio especializados que enriquecieron el debate y las propuestas en discusión.

4.1.1 Experiencias internacionales consideradas

Las recomendaciones internacionales en la materia abogan por una extensión de las licencias para cuidar. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) no incluye ningún estándar específico para licencias de paternidad. Sin embargo, la resolución ILO 2009 alienta a los gobiernos a desarrollar, junto con la sociedad, las políticas adecuadas para permitir un mejor balance entre el trabajo y las responsabilidades familiares, de modo tal que se distribuyan entre varones y mujeres de forma más igualitaria. La OIT recomienda que dichas políticas incluyan licencias por paternidad y licencias parentales exclusivas para padres, con incentivos para que ellos hagan uso efectivo (ILO, 2014).

Por su parte, la Organización de Estados para el Desarrollo Económico (OCDE) tampoco incluye directrices respecto a licencias para cuidar⁵. Sin embargo, sus investigaciones, basadas en la evidencia de los países miembro, concluyen que los padres que toman licencia por paternidad o licencia parental son más proclives a desarrollar tareas de alimento y cuidado de los niños y niñas a largo plazo. A su vez, los padres que se involucran más en la crianza de sus hijos o hijas, reportan mayor satisfacción con la vida. De ahí que recomienda a los estados miembro reservar una porción de licencia familiar para los padres, asegurarse de que la licencia esté bien paga y procurar que los arreglos sean flexibles: si hay padres que no pueden detener el trabajo completamente, la recomendación es ofrecer medio tiempo o flexibilidad (OECD, 2016).

La revisión de los esquemas en diferentes países permitió distinguir dos modelos: el de derechos compartidos y el de derechos exclusivos. El primero de ellos establece la disposición, por parte del núcleo familiar, de un período determinado de días de licencia con goce de haberes que puede ser usado por uno o ambos progenitores. Este modelo otorga mayor flexibilidad en la decisión y posibilita, al mismo tiempo, la vuelta al trabajo de la mujer o progenitor gestante como decisión familiar. Sin embargo, los documentos destacan un tímido uso por parte de los no gestantes, siendo prevalente el uso en las mujeres.

En la región de América Latina el ejemplo más reciente de esta corriente es Uruguay. Allí, se llevó adelante una reforma que extendió las licencias por maternidad a 14 semanas, y por paternidad a 13 días. También se creó un subsidio (con un monto valuado en la mitad de las licencias de maternidad o paternidad) para licencia parental con reducción del horario laboral que pueden tomar tanto padres como madres de manera alternada hasta los seis meses del bebé. Sin embargo, solo el 3% de los padres versus el 70% de las madres lo ha utilizado⁶.

⁵ <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>

⁶ <https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2020-03/Apuntes-para-repensar-el-esquema-de-licencias-de-cuidado.pdf>

En el segundo modelo, el de derechos exclusivos, las licencias son de carácter individual para cada progenitor (gestante y no gestante), es decir que, si no son usadas, se pierden ya que no pueden ser transferidas. Este modelo favorece la distribución de la carga en el cuidado de los hijos o hijas, permitiendo que el otro progenitor o progenitora tenga más días y con ello, mayores responsabilidades domésticas y familiares. Este modelo procura igualar las condiciones de contrato de trabajo para varones y mujeres, ya que las mujeres dejan de ser supues-

tamente más “costosas” que los varones. El caso más prototípico de este modelo es el sueco. Luego de ver la baja tasa de licencias compartidas por parte de los varones, Suecia llevó adelante una reforma y pasó a tener un sistema exclusivo que reguló un subsidio familiar pago que, de no ser usado por los varones, se pierde. Suecia estableció un sistema gradual, comenzó en 1995 con un mes, aumentó a dos meses en 2002 y desde 2016 tiene 3 meses para los padres. La tasa de uso de licencia por parte de los padres llega al 90%.

Tabla 1 Licencias consultadas al momento de la reforma del GCBA por país de implementación

País	Días exclusivos progenitor no gestante	Días compartidos	Cobertura del salario	Efectividad de la reforma
Chile	5 días de licencia paga.	Permiso Postnatal Parental (PPP-2011). Agregó 12 semanas más de postparto (total 24) y la opción de traspasar las últimas 6 semanas del postnatal al papá del bebé. Si la madre está haciendo uso de su permiso posnatal parental puede traspasar un máximo de seis semanas al padre a jornada completa ; pero si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de 12 semanas en media jornada.	Completamente pagado con un límite máximo de subvención de 66 UF. Para la licencia con tiempo parcial en ambos casos las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso, y le dan derecho a un subsidio sobre la base de sus remuneraciones con tope de 73,2 unidades fiscales.	Solo un 0,2% de los días para cuidar fueron traspasados al hombre.
Portugal	El padre puede tomar 30 días de manera voluntaria previo al nacimiento y 6 semanas de manera obligatoria luego del nacimiento.	Licencia compartida de 120 días o de 150 consecutivos si los dos padres toman la licencia juntos.	Cuatro meses pagados completos y un quinto adicional con 80% del salario.	Del 100% de los usuarios de licencias, el 45% son varones.
República Checa	Una semana.	Luego de la sexta semana de licencia por maternidad el padre y la madre pueden alternar la licencia sin restricciones hasta que el/la niño/a tenga 4 años.	De la semana exclusiva se le paga el 70% del salario. El subsidio por licencia parental asciende a 220 000 CZK, 330 000 CZK para dos o más hijos. El límite mensual es 40 080 CZK (la mayoría de los padres optan por retirar entre 6000 y 7600 por mes).	Solo un padre se toma la licencia por cada 100 nacidos vivos, versus 250 madres por cada 100 nacidos vivos. Cuando se mira el porcentaje por sexo de los usuarios de licencias el 98% son mujeres.
Reino Unido	El padre tiene permiso por paternidad remunerado de 1 o 2 semanas.	Cuando las madres han finalizado las dos primeras semanas obligatorias de licencia, pueden compartir las 50 semanas restantes con el padre.	De las 50 semanas no obligatorias, 37 son pagas. Todas ellas se pueden compartir con el padre.	Solo el 1% de los padres elegibles tomó el beneficio.
Islandia	Tres meses no transferibles.	Tres meses más a elección de la familia.	80% del salario promedio de los padres, con techo.	Hasta la crisis económica de 2008, el 90 por ciento de todos los padres utilizó su derecho a la licencia por paternidad. En 2016, la proporción de padres que se ausentaron se redujo al 74%. Aun así, del 100% de los usuarios de licencias, el 45% son varones.

Nota: que haya más licencias maternas que niños y niñas implica múltiples pedidos de licencias discontinuados.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la [bibliografía consultada para Tabla 1](#).

Luego de diversos análisis de posibles escenarios, observando las ventajas y desventajas de cada uno de ellos, en la Ciudad de Buenos Aires se optó por un sistema de derechos exclusivos, que incorporó algunos pocos elementos del modelo de derechos compartidos. Las razones de esta selección fueron: (i) el interés en fomentar las responsabilidades de cuidado compartidas, (ii) la promoción de las decisiones de las familias sobre el uso de los derechos para cuidar, (iii) equiparar las condiciones de trabajo entre varones y mujeres, y (iv) marcar un piso de equidad.

Además, se llevó adelante un análisis de factibilidad económica que tuvo en cuenta la población de mujeres y varones que habían solicitado licencia por nacimiento o adopción en los últimos 5 años según agrupamiento y escalafón, a fin de calcular un estimado de la cantidad de recursos humanos que deberían reemplazarse. Con dichos resultados se definió extender a 15 los días de licencia inmediatamente después al nacimiento y/o adopción y agregar 30 días adicionales para ser gozados durante el primer año de vida del bebé/niño/a gestado/adoptado/a para todos los escalafones de la carrera administrativa.

4.2 La reforma legal

Los derechos del personal de la administración pública de la Ciudad se rigen por cuatro normas generales. El escalafón general está regulado por la Ley N° 471; el escalafón docente, por la Ordenanza 40593; el escalafón de profesionales de la salud estaba regulado por la Ordenanza 41455 (derogada por la Ley N° 6035), y por último el escalafón del personal de seguridad pública por la Ley N° 5688.

Al momento de la reforma, las normas que regulaban las licencias familiares tenían una antigüedad de 25 años promedio que no acompañaba las transformaciones que habían vivido las composiciones familiares de los trabajadores y trabajadoras del GCBA, ni las nuevas necesidades de cuidado. Como resultado de este desfasaje, surgían múltiples consultas sobre los derechos que concluían en dictámenes basados en interpretaciones diversas de las leyes. En casos extremos, se concluía en medidas cautelares de la justicia. A fin de ordenar este engranaje jurídico se optó por modificar las cuatro leyes previamente mencionadas.

La reforma se concibió bajo cuatro ejes temáticos:

- **Desarrollo de los niños, niñas y adolescentes:** las leyes vigentes solo contemplaban necesidades de cuidado para los/las recién nacidos/as y omitían otros momentos de cuidado que ameritaban la presencia de sus progenitores a cargo durante el ciclo de escolarización. Por esta razón, se ampliaron los días por nacimiento, se extendió la licencia por adaptación escolar y se incorporó la licencia por acto escolar de hijo o hija.

- **Promoción de la igualdad de género en el mercado de trabajo:** los esquemas de licencias otorgaban a las mujeres el 90% del tiempo para cuidar, haciéndolas así responsables primarias del cuidado y obligándolas a ausentarse por más tiempo de sus deberes de trabajo remunerado. La reforma buscó achicar esa brecha de tiempo para cuidar, extendiendo más días a los/las progenitores/as no gestantes y habilitando que las progenitoras gestantes de dentro o fuera del GCBA (en pareja con trabajadores o trabajadoras del GCBA) puedan retornar antes y con el cuidado de sus bebés mejor resuelto. Frente al mito de que contratar una mujer en edad reproductiva puede ser más problemático que tomar a un varón en esa misma edad, la reforma procuró igualar las condiciones de contratación.
- **Promoción de la corresponsabilidad en los cuidados y la autonomía de las familias para organizar el cuidado:** la reforma del esquema de licencias procuró que las familias tuvieran más días para cuidar, con más días exclusivos (pagos y no pagos) para los/las progenitores/as no gestantes destinados a ser utilizados a lo largo del primer año de vida del recién nacido/a. Asimismo, habilitando la posibilidad de transferencia de días de un progenitor a otro –en caso de que ambos trabajen para el GCBA– se buscó que cada familia pudiera organizar el retorno a la actividad laboral según su propia elección.
- **Equiparación de derechos para niños/as gestados/as y adoptados/as por las familias:** la regulación previa a la reforma solo contemplaba licencias por adopciones de menores de hasta doce años, las cuales podían ser gozadas solo por uno de los adoptantes –en caso de que ambos trabajaran para el GCBA–. No preveía licencias sin goce de haberes por adopción. La nueva ley también procuró equiparar los derechos de los niños, niñas y adolescentes adoptados, otorgando un esquema creciente en días de acuerdo con la edad y cantidad de adoptados/as.

Tabla 2 Cambios introducidos con la Ley N° 6025

	Previo (Ley N° 471)	Después (Ley N° 6025)
Gestante preparto	45 días con opción de reducción a 30 días.	45 días con opción de reducción a 15 días.
Gestante postparto 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 posparto en caso de que ambos trabajen en GCBA.
No gestante por nacimiento	12 días	15 días + 30 días en el primer año de vida (pagos al 100%) + posibilidad de 120 días de excedencia sin goce de sueldo.
No gestante parto múltiple	4 días	10 días adicionales por cada hijo/a.
No gestante familia numerosa	10 días	10 más a partir del tercer hijo.
No gestante por internación en neonatología	-	15 días + días de internación.
Adopción	90 días, sin posibilidad de excedencia.	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 Adopción múltiple: 30 días por cada niño, niña o adolescente adoptado/a, después del primero/a. + posibilidad de excedencia sin goce de sueldo Si ambos adoptantes trabajan en el GCBA, se pueden distribuir la licencia por adopción Si uno/a de los/as adoptantes usa la totalidad de los días, el otro tiene 15 + 30, igual que los no gestantes por nacimiento posibilidad de excedencia sin goce de sueldo para cada uno
Trámites por adopción	-	2 a 10 días al año + posibilidad de 5 adicionales.
Adaptación escolar	3 horas diarias por 4 días corridos.	3 horas diarias por 5 días hábiles.
Acto escolar	-	Hasta 12 horas anuales, máximo 3 horas por día.
Enfermedad de familiar a cargo	Hasta 15 días.	15 días con posibilidad de extensión a 45 en caso de gravedad.
Violencia de género	-	20 días hábiles por año.

Fuente: Elaboración propia en base a leyes N° 471 y N° 6025.

4.2.1 Una reforma con perspectiva de género: el lenguaje inclusivo

El lenguaje no es neutral, por ello se consideró necesario reemplazar expresiones asociadas a viejos paradigmas y así dar visibilidad a la diversidad de género en el GCBA. A tal fin, y respetando la jurisprudencia del nuevo código civil, la ley incorporó la perspectiva de género desde un enfoque no binario para titularizar derechos en “personas”, sean estas gestantes o no gestantes o en “progenitores”. Además, se produjo un cambio de paradigma que se orienta hacia una visión de licencias de cuidados compartidos, dejando atrás en la redacción de la norma las denominaciones de las licencias “por maternidad” o “por paternidad”, para hacer referencia ahora a licencias por “embarazo y alumbramiento” y “por nacimiento de hijo/a”, respectivamente.

Los consensos con el Legislativo

La redacción del proyecto del nuevo esquema de licencias implicó un trabajo de actualización y de validación de los nuevos derechos entre las abogadas de la Subsecretaría de Recursos Humanos y los y las representantes legales del gremio de los trabajadores y trabajadoras del GCBA.

Una vez consensuado el proyecto, se lo presentó en la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires. Esto implicó un nuevo debate y la construcción de nuevos consensos. En el Legislativo, ya existían algunos proyectos que procuraban ampliar las licencias.

4.3 La búsqueda de consensos legislativos para la aprobación del nuevo régimen de licencias

4.3.1 Etapas y componentes del debate

El día 18 de julio de 2018 el Poder Ejecutivo presentó el expediente N° 2060-J-2018, que tenía como objeto crear nuevas licencias y proponer reformas y actualizaciones a las ya existentes, que mejoren la calidad de vida de los y las trabajadores estatales de la Ciudad. El proyecto proponía una modificación integral al régimen de licencias de la Ley N° 471 (Régimen aplicable al personal de la administración pública del GCBA), Ordenanza 41 455 (Salud), Ley N° 5688 (Seguridad) y Ordenanza 40953 (Estatuto del Docente). Dicho expediente fue tratado conjuntamente entre las Comisiones de Legislación del Trabajo, Seguridad, Salud y Educación.

Si bien en la Comisión de Salud y en la Comisión de Seguridad no había expedientes a tratar, distinto era el caso en las de Trabajo y de Educación. En lo que respecta a la Comisión de Legislación del Trabajo, se contaba con 12 expedientes con estado parlamentario que fueron tratados en las respectivas reuniones de comisión (ver el detalle en el anexo).

Asimismo, en la Comisión de Educación (Ordenanza 40953) se contaba con 8 expedientes en estado parlamentario que también fueron tratados en las respectivas reuniones de comisión (ver el detalle en el Anexo).

También dentro del debate en comisión se incorporaron dos proyectos⁷ que reforzaron aún más la inclusión de la perspectiva de género como eje central de la norma y sirvieron para incorporar algunos aspectos en el texto final de la ley N° 665, plasmados en los siguientes artículos: Artículo 35 Bis.- Licencia por Violencia de Género – Ley N° 471 (Empleados de la Ciudad); Artículo 41.- Modificación del Inc. y) al Artículo 69 de la Ordenanza 40593 (Estatuto del Docente); y el Artículo 39.- Modificación del inciso q) del Artículo 69 de la Ordenanza 40593 (Estatuto Docente).

Fruto de las reuniones y del debate en las comisiones surgieron varias mejoras y modificaciones al proyecto presentado por el Poder Ejecutivo, que pueden agruparse en los siguientes cuatro puntos consensuados entre los diferentes espacios políticos (Proyecto 2060-2018):

1. Maternidad: se modificó la forma de tomar la licencia y se agregó el concepto de embarazo de riesgo otorgando un permiso pago por el término que requiera la internación.

2. Licencia por fallecimiento (persona no gestante): se definió otorgar la licencia restante con un piso mínimo de 60 días en caso de muerte de la persona gestante, sin computar la licencia por fallecimiento y otorgar una licencia nueva de un período de excedencia de 120 días para la persona no gestante.

3. Adopción: se elevaron los plazos según la edad y la cantidad de las personas adoptadas. En caso de que ambos adoptantes sean trabajadores del GCBA, se permitió compartir o dividir los días entre ellos y elevar los plazos del adoptante que no cuide del/la menor, el tiempo de licencia desde la guarda. En caso de fallecimiento de quien cuida del/la menor se aplica el mismo criterio que en fallecimiento por maternidad.

4. Violencia de Género: esta licencia existía en un acta paritaria y se decidió incorporarla al texto de la ley.

⁷ La licencia por paternidad para los docentes de la Ciudad (Exp. 705 D-2018): este proyecto de ley proponía la ampliación de los días de licencia por paternidad o adopción de un hijo/a modificando los 10 días corridos propuestos a 15 días corridos. La licencia del padre estaba pensada en vista al impacto, a su vez, en la deconstrucción de roles asignados a la mujer y al hombre dentro de la familia, como el cuidado de niños, niñas y adolescentes y el trabajo respectivamente, para promover la corresponsabilidad en estas tareas. Licencia por Violencia de Género para Empleadas de la Ciudad (Exp. 704 D-2018): proponía implementar una licencia para víctimas de violencia de género. Inspirada en el protocolo para mujeres de la Fundación AVON, el objetivo era que la víctima de violencia de género pudiera tener días de licencia sin preocuparse por su continuidad laboral para ayudar a resolver la situación, tanto psicológica como legal, en su condición de mujer agredida. La licencia consistía en 10 días corridos prorrogables hasta 2 veces. Contaba además con 5 días hábiles para acreditar su condición de víctima de violencia de género ante el empleador y concretar la intervención de autoridad sanitaria, administrativa, judicial y/o ONG. Las propuestas las realizó la Diputada Natalia Fidel.

4.3.2 Debate en el recinto y sanción de la ley por unanimidad

El Despacho 665, sobre el Proyecto de Ley de modificación de diversos artículos de la Ley N° 471 relativos a licencias para el personal del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, fue aprobado en la Legislatura por unanimidad el 25 de octubre de 2018: con 59 votos a favor, 0 votos en contra y 0 abstenciones.

En el debate⁸ las grandes líneas de consenso versaron sobre cinco ejes principales:

- Que el proyecto representaba un avance y una ampliación en los derechos de los y las trabajadoras de la Ciudad de Buenos Aires.
- La importancia de haber incorporado conceptos hasta el momento ausentes en la legislación tales como corresponsabilidad parental, personas gestantes y no gestantes y diversidad de familias.
- La contribución a eliminar estereotipos de la mujer como cuidadora de la sociedad como un paso hacia la igualdad de género.
- La importancia de la incorporación de la licencia por violencia de género y la incorporación y ampliación de licencias por adopción.
- La relevancia institucional de que todo lo anterior se haya alcanzado mediante un proceso de consensos que incluyó a todos los espacios políticos.
- En tanto, en relación con aspectos complementarios a la norma debatida, algunos diputados plantearon la necesidad de avanzar, en un siguiente paso, hacia mayores niveles de igualdad

sociolaboral en el ámbito privado, a sabiendas de las limitaciones de la Ciudad para ello. También, se argumentó que esta norma sea tomada como precedente para la institucionalización del régimen de licencias familiares en el ámbito nacional.

5. Antes y después de la Ley N° 6025

5.1 Perfil demográfico del personal de la administración pública del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

Los datos de registro que produce la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos del GCBA permiten describir algunas características de la población que trabaja en la administración pública porteña. Del universo de los recursos humanos se excluyen autoridades superiores, residentes y policía porque cuentan con un régimen de licencias distinto que no se modificó por esta normativa.

Como se observa en el Cuadro 1, la población del GCBA no se distribuye de manera uniforme por los escalafones. El mayor peso relativo lo tiene el escalafón docente (43%), le sigue la administración pública (26%), la carrera profesional hospitalaria (11%), la carrera de enfermería y especialidades técnico-profesionales de la salud (CEETPS) (9%) y el 11% se distribuye en el resto de los escalafones.

Respecto de la composición por sexo, en todos los escalafones predominan las mujeres, con excepción de las autoridades superiores y la carrera gerencial. En el escalafón docente se observa que hay cerca de 41 varones cada 100 mujeres, en la administración pública la diferencia se achica, pero las mujeres siguen siendo mayoría (93 varones cada 100 mujeres), en la carrera profesional hospitalaria hay 54 varones cada 100 mujeres y en CEETPS la tendencia se profundiza aún más (37 varones cada 100 mujeres).

⁸ El debate contó con la palabra de los diputados y diputadas Ariel Álvarez Palma, Mariano Recalde, Roy Cortina, Leandro Halperin, Patricio Del Corro, Gabriel Solano, Paola Michielotto, Sergio Abrevaya, Claudio Heredia, Natalia Fidel y Maximiliano Ferraro.

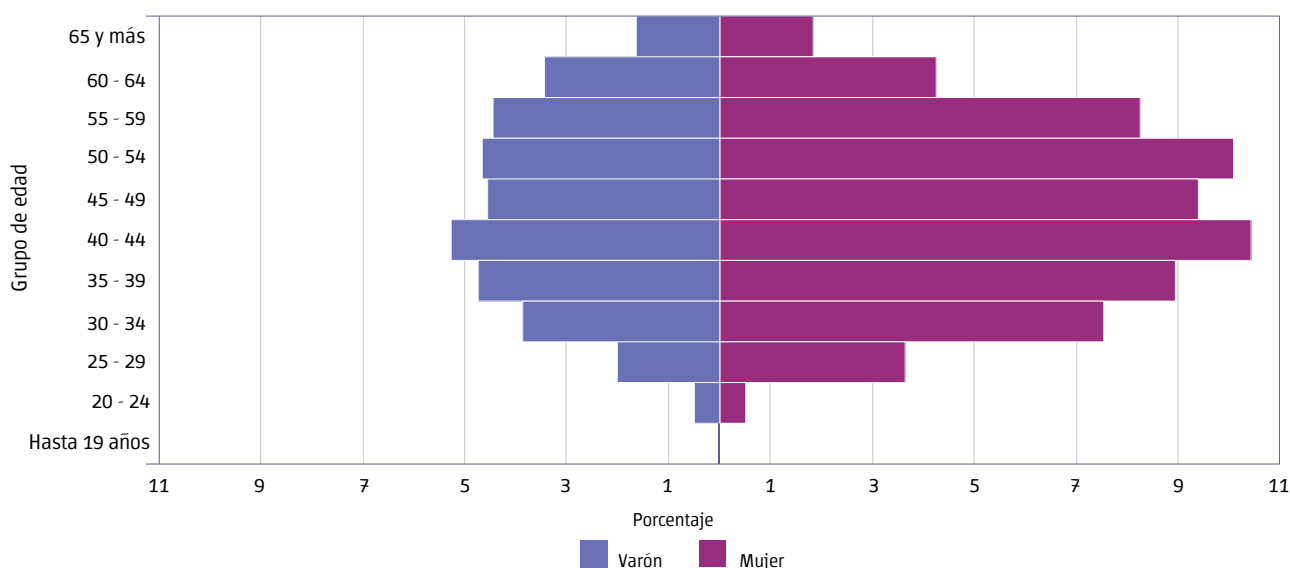
Cuadro 1 Distribución porcentual, e índice de masculinidad de los RRHH del GCBA por escalafón. Ciudad de Buenos Aires. Año 2021

Escalafón	Porcentaje	Índice de masculinidad
Total	100,0	54,1
Docentes	42,6	40,7
Carrera Profesional Hospitalaria	11,2	54,4
Residentes	2,6	34,6
CEETPS	9,4	37,3
Autoridades Superiores	0,5	127,6
Carrera Gerencial	1,2	106,6
Planta Transitoria	6,3	49,9
Carrera de la Administración Pública	26,1	92,9

Nota: CEETPS corresponde a la Carrera de Enfermería y especialidades técnico-profesionales de la Salud creada en 2019.

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos sobre la base de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). Sistema Integral de Administración de Recursos Humanos y Liquidación de Haberes.

Gráfico 1 Distribución porcentual de los RRHH del GCBA por sexo y edad. Ciudad de Buenos Aires. Año 2021



Nota: se incluyen los escalafones listados en el Cuadro 1.

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA) sobre la base de datos de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA).

En el Gráfico 1 se observa la composición que es marcadamente femenina y concentrada entre 34 y 59 años. En tal sentido, es evidente que la Ley beneficia a la mayoría de los recursos humanos del GCBA comprendidos en los escalafones mencionados y dadas sus características demográficas. Es importante tener en cuenta, por un lado, que no todos los trabajadores y trabajadoras del GCBA son residentes habituales de la Ciudad y, por otro lado, que la normativa que regula el empleo público establece un límite de 60 años para las mujeres (con la posibilidad de una extensión de 5 años más) y de 65 para los varones para permanecer en la nómina de trabajadores y trabajadoras.

5.2 Uso de licencias

En este apartado, en primer lugar, se analizarán las series de datos que se inician antes del pleno uso de los cambios introducidos por la Ley N° 6025, en una segunda parte, se examinarán los indicadores correspondientes a los cambios.

Algo más del 2% de las mujeres inició el trámite de las licencias por maternidad (Cuadro 2). Como es de esperar, el porcentaje aumenta entre los 30 y 44 años y disminuye significativamente entre los 45 y 54 años, para todos los períodos analizados. En el caso de los varones, si bien la tendencia por edad es la misma que en las mujeres, el porcentaje es menor (Cuadro 3).

Cuadro 2 Porcentaje de mujeres hasta 54 años que trabajan en el GCBA e iniciaron trámite de licencia por embarazo/alumbramiento Ciudad de Buenos Aires. Período 2017/2021

Grupo de edad (en años)	Período			
	2021/2020	2020/2019	2019/2018	2018/2017
Total	2,2	2,2	2,7	2,7
Hasta 29	2,1	2,4	2,4	0,5
30 - 44	3,7	3,6	4,5	4,9
45 - 54	0,1	0,2	0,4	0,3

Nota: se excluye autoridades superiores, residentes y policía porque cuentan con un régimen de licencias distinto que no varió con la normativa.

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos sobre la base de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos. Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA. Sistema Integral de Administración de Recursos Humanos y Liquidación de Haberes.

Cuadro 3 Porcentaje de varones hasta 64 años que trabajan en el GCBA e iniciaron trámite de licencia por nacimiento de hijo/a. Ciudad de Buenos Aires. Período 2017/2021

Grupo de edad (en años)	Período			
	2021/2020	2020/2019	2019/2018	2018/2017
Total	1,3	1,7	1,6	1,6
Hasta 29	1,1	1,4	1,5	1,5
30 - 49	2,0	2,5	2,6	2,7
50 - 64	0,2	0,2	0,2	0,2

Nota: se excluye autoridades superiores, residentes y policía porque cuentan con un régimen de licencias distinto que no varió con la normativa.

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos sobre la base de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). Sistema Integral de Administración de Recursos Humanos y Liquidación de Haberes.

Si se observa el universo de mujeres que tomaron licencia y que la extendieron aún sin goce de haberes, emerge que entre 2019 y 2020 creció fundamentalmente entre las mujeres de 45 a 54 años. En el período siguiente, el peso relativo disminuyó. Probablemente el contexto pandémico, en el cual el teletrabajo se extendió ampliamente, haya intervenido en la disminución del peso relativo.

Cuadro 4 Porcentaje de mujeres hasta 54 años que trabajan en el GCBA con licencia por embarazo/alumbramiento que iniciaron trámite de licencia sin goce de haberes. Ciudad de Buenos Aires. Período 2017/2021

Grupo de edad (en años)	Período			
	2021/2020	2020/2019	2019/2018	2018/2017
Total	5,0	21,2	7,5	9,5
Hasta 29	2,1	9,6	3,0	-
30 - 44	4,9	22,1	8,0	9,6
45 - 54	15,0	22,6	5,6	10,8

Nota: se excluyen autoridades superiores, residentes y policía porque cuentan con un régimen de licencias distinto que no varió con la normativa.

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos sobre la base de datos de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). Sistema Integral de Administración de Recursos Humanos y Liquidación de Haberes.

5.2.1 Beneficio de las nuevas licencias

Con el objetivo de promover el uso de los nuevos derechos para cuidar, la Subsecretaría de Recursos Humanos lideró una campaña de comunicación que alcanzó al total de trabajadores y trabajadoras. Los datos del Sistema Integral de Administración y Liquidación (SIAL) permiten ver que ocurrió después de este proceso con los y las progenitores/as no gestantes en relación con las licencias transferibles, los 30 días adicionales y extensión sin goce de haberes.

La reforma se aprobó en octubre de 2018 y el período 2018/2019 va de junio a junio. Un año después, con la reforma plenamente vigente, por cada 100 licencias de nacimiento de hijo/a se tramitaron 84,5 licencias especiales; 2,4 extensiones de licencia sin goce de haberes y 0,9 licencias transferibles. Cabe señalar que las licencias transferibles pueden concretarse entre parejas de trabajadores/as del GCBA dado el alcance de la ley.

Cuadro 5 Relación entre licencias de no gestantes (varones y mujeres) por licencias transferibles, especiales y extensión sin goce de haberes por cada 100 licencias por nacimiento de hijo/a (15 días). Ciudad de Buenos Aires. Período 2018/2021

Período	Licencia transferible	Licencia especial (30 días)	Extensión sin goce haberes (incluye adopción)
2018/2019	0,7	32,9	0,7
2019/2020	0,9	84,9	2,4
2020/2021	1,4	43,2	1,6

Nota: se excluyen autoridades superiores, residentes y policía porque cuentan con un régimen de licencias distinto que no varió con la normativa.

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos sobre la base de datos de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). Sistema Integral de Administración de Recursos Humanos y Liquidación de Haberes.

Como se dijera anteriormente, en el período 2020-2021 se observa una caída de los guarismos probablemente por el contexto de la pandemia y sus efectos en la modalidad de trabajo.

El uso de la licencia por 30 días por escalafón muestra que las bajas más significativas entre 2019 y 2021 se registraron en la carrera profesional hospitalaria (médicos/as) quienes estuvieron más demandados por la emergencia sanitaria. Por otro lado, durante la pandemia y hasta julio de 2021, fecha de corte de los datos, gran parte de los trabajadores y trabajadoras de carrera administrativa, la planta transitoria y los y las docentes estuvieron bajo la modalidad teletrabajo, como ya se mencionó. Esta situación podría explicar la caída en el uso de las licencias durante los primeros 30 días inmediatamente posteriores a la finalización de la licencia por 15 días y a posponer el uso de esa licencia para los meses posteriores, dado que esta se puede hacer efectiva hasta el año.

Cuadro 6 Relación entre licencias especiales (30 días) de no gestantes (varones y mujeres) de los RRHH del GCBA por cada 100 licencias por nacimiento de hijo/a (15 días). Ciudad de Buenos Aires. Período 2018-2021

Escala fón	Período		
	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021
Total	32,9	84,9	43,2
Docentes	25,4	80,6	56,2
Carrera Profesional Hospitalaria	6,4	75,2	22,5
CEETPS	-	92,3	94,6
Carrera Gerencial	5,9	81,8	40,0
Planta Transitoria	66,1	96,3	23,5
Escala fón General	41,1	89,9	42,2

Nota: se excluyen autoridades superiores, residentes y policía porque cuentan con un régimen de licencias distinto que no varió con la normativa. CEETPS corresponde a la Carrera de Enfermería y especialidades técnico-profesionales de la Salud creada en 2019.

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos sobre la base de datos de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). Sistema Integral de Administración de Recursos Humanos y Liquidación de Haberes.

De las entrevistas realizadas por investigadoras del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) para este documento surge que la valoración predominante entre quienes usaron la licencia para progenitor o progenitora no gestante de 30 días corridos opcionales es sumamente positiva. Ellos y ellas 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).

“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 cómo iba creciendo, como iba cambiando. Eso es más importante que cualquier cosa” (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– durante el cual la persona gestante atraviesa un proceso de recuperación luego de la gestación y necesita de apoyos:

“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).

Se evidencia que 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 la mayor disponibilidad de tiempo y 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 volvé al trabajo seguí 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 contribuye a desarmar las estructuras de la división sexual del trabajo, sino que también colabora para deconstruir modelos de masculinidad hegemónicos (Faur, 2009) que han resultado empobrecedores subjetivamente, ya que impiden a los varones pensarse a sí mismos y posicionarse socialmente desde vínculos emocionales y no meramente 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 acompaña y enmarca desde un enfoque de derechos los cambios culturales que se están gestando en torno a paternidades más comprometidas con el cuidado; este fenómeno se asocia con las transformaciones y problematizaciones que se vienen sucediendo en torno al modelo de la masculinidad hegemónica (Connel, 1997). Esto implica, en parte, cuestionar la idea de que solo 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 en función de la cual, la persona gestante se encarga mayormente de la alimentación (en la mayoría de los casos se habla de lactancia) y de permanecer cerca del bebé mientras que las personas no gestantes se encargan mayormente del trabajo doméstico y asistencia de la pareja, según se manifestó en las entrevistas:

“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).

La licencia también implicó nuevos derechos para las mujeres no gestantes. Para las que hicieron uso de la licencia de 30 días, la experiencia fue particularmente significativa porque implicó tanto un reconocimiento simbólico como la posibilidad concreta de cuidar más. Previo al cambio de normativa, solo existía la licencia de paternidad con lo cual las mujeres no gestantes se enfrentaban al problema de la nomenclatura –en tanto no se reconocen ni son reconocidas como padres– pero también problemas y trabas burocráticas al momento de solicitar la licencia de paternidad que les correspondía en ese esquema binario y heteronormativo antes vigente.

Estas licencias les dan herramientas a los núcleos familiares para resolver cuestiones del cuidado que, de otra forma, tendrían que resolverse externalizándolo vía familia extendida, redes de apoyo o servicios de cuidado, especialmente de carácter privado (como por ejemplo cuidadoras remuneradas), a las que muchas veces no les resulta posible acceder.

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

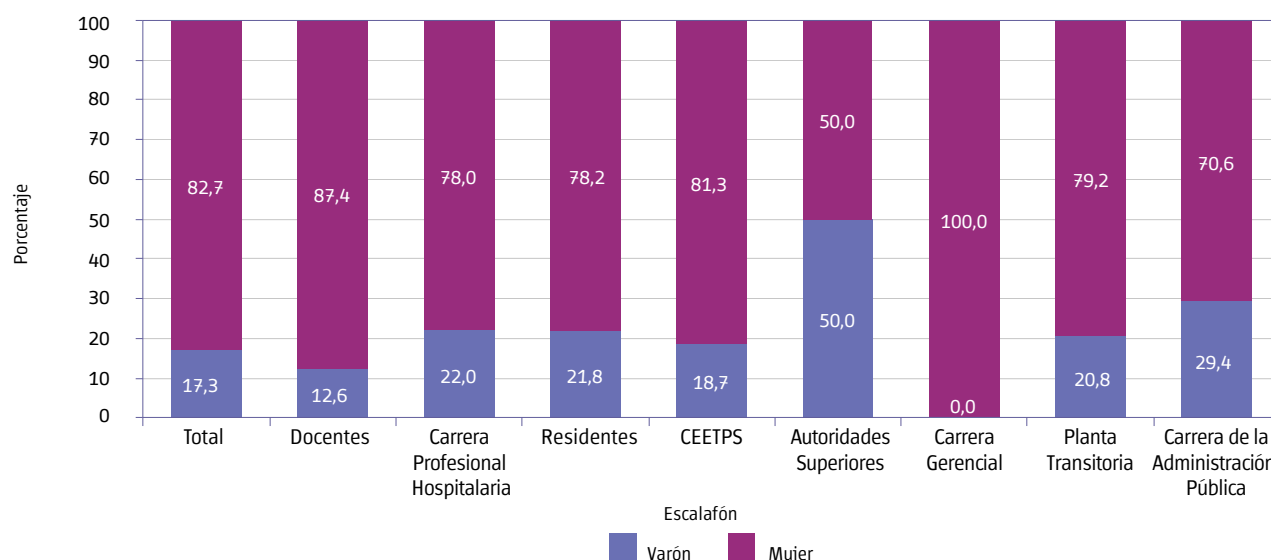
un sistema familiar ampliado. Pero que muchas veces en esta era contemporánea no existe más eso en que la abuela está cien por ciento disponible. La experiencia fue infinitamente mejor, definitivamente” (mujer).

5.2.1 Licencias para cuidar a familiar enfermo

El derecho a cuidar y a recibir cuidados atraviesa la vida de todas las personas, 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 e incluye actividades orientadas al bienestar general. En este sentido, las licencias por familiar enfermo contemplan actividades de cuidado incluso cuando la persona enferma no esté incapacitada en su autonomía física.

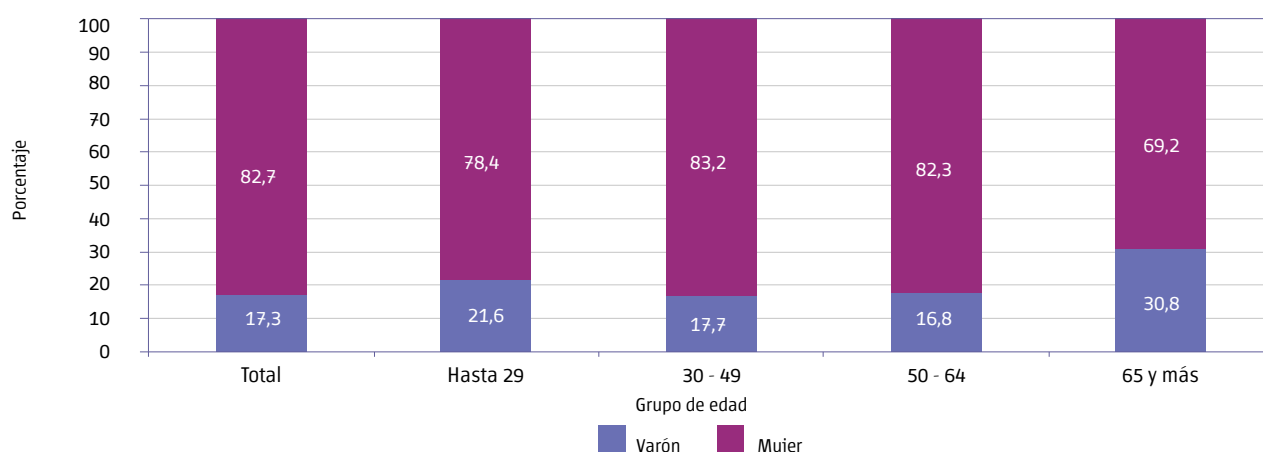
La feminización del cuidado puede observarse en el goce de las licencias por familiar enfermo. En todos los escalafones alrededor del 80% de estas licencias fueron tramitadas por mujeres, a excepción de las autoridades superiores (50%) (Gráfico 2). Las diferencias son más acentuadas en los rangos etarios que van de los 35 a los 49, que coinciden con los períodos de crianza de hijos, así como en los de 50-54 que se asocian con las necesidades de cuidado de personas mayores (Gráfico 3). Como se observa en el Cuadro 7, incluso en el período pandémico, los guarismos se mantienen y las tendencias se confirman.

Gráfico 2 Porcentaje de las licencias por cuidado a familiar enfermo por sexo y escalafón. Período 2020/2021



Nota: se excluyen autoridades superiores y residentes porque cuentan con un régimen de licencias distinto que no varió la normativa, tampoco se incluye la policía.
Fuente: Dirección General de Estadística y Censos sobre la base de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). Sistema Integral de Administración de Recursos Humanos y Liquidación de Haberes.

Gráfico 3 Distribución porcentual de las licencias por cuidado a familiar enfermo por sexo y grupo de edad. Período 2020/2021



Nota: se excluyen autoridades superiores y residentes porque cuentan con un régimen de licencias distinto que no varió la normativa, tampoco se incluye la policía.
Fuente: Dirección General de Estadística y Censos sobre la base de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). Sistema Integral de Administración de Recursos Humanos y Liquidación de Haberes.

Cuadro 7 Porcentaje de licencias por cuidado de familiar enfermo solicitadas por mujeres en el total de licencias solicitadas. Ciudad de Buenos Aires. Período 2017/2021

Grupo de edad	Período			
	2021/2020	2020/2019	2019/2018	2018/2017
Total	82,7	82,6	79,5	83,4
Hasta 29	78,4	79,3	77,2	80,1
30 - 49	83,2	83,9	80,7	84,5
50 - 64	82,3	79,2	76,9	80,8
65 y más	69,2	73,1	65,1	70,9

Nota: se excluyen autoridades superiores, residentes y policía porque cuentan con un régimen de licencias distinto que no varió con la normativa.

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos sobre la base de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos. Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA. Sistema Integral de Administración de Recursos Humanos y Liquidación de Haberes.

Las experiencias de los y las trabajadoras difieren en relación con la satisfacción sobre la duración de las licencias para cuidar. Si bien en todos los casos se respetó la normativa y se otorgaron días destinados a tareas del cuidado, fue más fácil conseguir extensiones en el caso de quienes estaban a cargo de personas que no podían movilizarse autónomamente. La normativa contempla más días para los casos de gravedad. Sin embargo, en algunos casos en los que la necesidad de cuidados derivaba de episodios graves, como infartos o enfermedades oncológicas de larga extensión, no se consiguieron las extensiones requeridas; en tales ocasiones, los y las solicitantes consideraron que el tiempo disponible fue insuficiente.

En 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 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 por año en concepto de trámites, o bien recurrir 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).

En síntesis, en el GCBA la legislación sobre licencias para cuidado de personas enfermas de las familias es significativamente más amplia que en otras regulaciones laborales y, en términos generales, el personal utiliza estos permisos sin mayores problemas. Sin embargo, la intensidad y extensión en el tiempo que demandan las tareas de cuidado en algunas circunstancias requiere 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.

5.2.2 Licencias para adopción

La reforma del esquema de licencias equiparó los derechos de las familias que no tienen un lazo sanguíneo con las que tienen vínculos filiatorios. Este piso de igualdad es muy valorado por los y las trabajadoras del GCBA.

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, y la cantidad de días varía en función de la edad de las y los niños adoptados, teniendo presente que los períodos de vinculación son distintos a medida que aumenta la edad de niños y niñas.

Los datos cuantitativos muestran que las mujeres son las que más hacen uso de esta licencia, pero no es posible concluir que esto se deba a una división sexual de tareas, ya que solo se cuenta con los datos para las y los trabajadores del GCBA y no para sus parejas.

Cuadro 8 Licencias por adopción tomadas por los RRHH del GCBA por sexo. Ciudad de Buenos Aires. Período 2018/2021

Período	Total	Varón	Mujer
2018/2019	19	-	19
2019/2020	25	8	17
2020/2021	19	6	13

Nota: se excluyen autoridades superiores y residentes porque cuentan con un régimen de licencias distinto que no varió la normativa, tampoco se incluye la policía.

Fuente: Dirección General de Estadística y Censos sobre la base de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, (Ministerio de Hacienda y Finanzas GCBA). Sistema Integral de Administración de Recursos Humanos y Liquidación de Haberes.

Las distintas personas entrevistadas consideraron adecuados los tiempos estipulados para estas licencias. También se valora positivamente que sean más extensas conforme la edad de los/as chicos/as que se incorporan a la familia como consecuencia de la adopción, ya que hay acuerdo en que cuando aumenta la edad de niños y niñas 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 consideran una forma de restitución de derechos el hecho de contar con disponibilidad para facilitar el paso de 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 llevarlos 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 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.

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 caracteriza 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 cuánto 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 destinar el tiempo y la energía a lo que sucedía en esta familia. Entiendo que si no hubiese podido usufructuar esta licencia la energía 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, hay otros casos en los que la guarda puede demorar meses o años hasta ser efectivamente otorgada y, mientras tanto, las familias pueden tener a uno o más niños/as a cargo. Esto las enfrenta con más dificultades porque deben vincularse con la carga emocional, energética y de tiempo que la situación conlleva y, una vez que obtienen la guarda y están en sus hogares, resolver el cuidado diario sin tener herramientas de conciliación en el ámbito laboral. Más complicada es la situación de las familias que adoptan niño/as con discapacidad, ya que esto implica afrontar gastos médicos y terapias que exigen tiempo y dinero.

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 o años, que no es algo excepcional. Esto lo expresa una protagonista de un caso donde la guarda preadoptiva se efectiviza formalmente años después de hacer la adopción y de haber recibido a sus hijos en la casa:

“La cuestión es que cuando me llega la guarda preadoptiva y la licencia es como que, 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 dejárselos a ella porque ella tampoco los conocía y tenía que vincularse con ellos” (mujer).

6. Reflexiones finales

Es loable la posibilidad de contar con estadísticas provenientes de datos de registro para monitorear de manera permanente una medida legal y su gestión concreta. La utilización de datos de registro para la producción estadística permitirá seguir la evolución del fenómeno como así también su magnitud.

El seguimiento cuantitativo de cada uno de los cambios se viene realizando desde el inicio de la medida y, como se pudo observar, se comprueba que se contribuyó a equiparar la participación de gestantes y no gestantes en la vida de los/as hijos/as biológicos/as o adoptados/as.

Los datos cualitativos recogidos en este trabajo también revelan que el sistema puede introducir algunas mejoras. Por ejemplo, las licencias por acto escolar cuando las familias tienen más de un/a hijo/a en el colegio o la cantidad de días para vinculación con niño/as en proceso de adopción. También habría que reforzar el conocimiento de la normativa por parte de los/las supervisores/as, a fin de evitar discrecionalidades y garantizar el efectivo goce de los derechos para cuidar.

Todo este proceso presenta un *carácter transformador*. Esto se debe a que la reforma buscó y logró reconocer y mejorar el acceso al derecho del cuidado de todas las personas independientemente de su identidad de género, orientación sexual, o tipo de conformación familiar.

Además, uno de sus objetivos principales es promover una distribución equitativa de las responsabilidades del cuidado entre los géneros. Si bien sigue habiendo márgenes de mejora para lograr responsabilidades paritarias, sobre todo en los cuidados para terceros/as no recién nacidos/as, los datos cuantitativos, así como los cualitativos muestran que cada vez más los varones comparten las responsabilidades con sus parejas.

Las modificaciones que introdujo la Ley N° 2065 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 proveer y recibir cuidados. Esta ley está siendo considerada por otros gobiernos subnacionales como el de la Provincia de Neuquén que también busca promover un esquema más igualitario de cuidados para sus trabajadores públicos.

Si bien la reforma se circunscribió exclusivamente al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, su impacto material y simbólico es el de sentar la base para que otros gobiernos subnacionales, como también el sector privado, adopten medidas en el mismo sentido. Esto cobra aún más fuerza si se considera que el Gobierno de la Ciudad es el principal empleador de la Ciudad y que tiene una estrategia para la igualdad de género con un eje fuerte de articulación público-privada, que plantea el esquema de licencias como una buena práctica factible de replicar y fundamental para lograr la autonomía económica de las mujeres.

7. Referencias bibliográficas

Batthyány, K., Genta, N. y Perrotta, V. (2015), Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados. Análisis de las licencias parentales en el Uruguay, Santiago de Chile, CEPAL, Serie Asuntos de Género.

Chzhen, Y., Gromada, A. y Rees, G. (2019), Are the world's richest countries family-friendly? Policy in the OECD and EU. UNICEF, en <<https://ep00.epimg.net/descargables/2019/06/13/ca53803e56d46d8a80277bf553242754.pdf>> (octubre 2021).

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 nº 24.

Díaz Langou, G. et al. (2019), *El género del trabajo: entre la casa, el sueldo y los derechos*, Buenos Aires, Fundación CIPPEC <en https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/11/el_genero_del_trabajo.pdf>

ELA (s.f.). *El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado. Documentos de Trabajo "Políticas públicas y derecho al cuidado"* 5, ELA, <en <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&codcontenido=2295&plcontampl=43&aplicacion=app187&cnl=87&opc=53>>

ELA (2014), *¿Cómo se cuida en Argentina?: definiciones y experiencias sobre el cuidado de niños y niñas*, <en <http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=14&opc=49&codcontenido=1912&codcampo=20>>

Esquivel, V. (2014). "What is a transformative approach to care, and why do we need it?" en *Gender & Development*, 22:3, pp. 423-439.

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.

Faur, E. (2009) "Masculinidades", en S. Gamba (ed.), *Diccionario estudios de género y feminismos*, Buenos Aires, Biblos.

Kaplan, A. (2019), "Proceso de reforma normativa de las licencias familiares en el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires", documento presentado en el "XXIV Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública".

OIT (2018). *Las políticas de cuidado en Argentina: avances y desafíos*. Edición en español en < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_635285.pdf>

Parejo, J. (2019), "El nuevo modelo de licencias familiares en el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires", documento presentado en el "XXIV Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública".

Pautassi L. (2007), "El cuidado como cuestión social: una aproximación desde el enfoque de derechos, Serie Mujer y Desarrollo Nº 87, Santiago de Chile, CEPAL. Recuperado de <http://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/4/32494/serie87.pdf>

Rico, M.N. y Segovia O. (eds.) (2018), ¿Quién cuida en la Ciudad? Aportes para políticas urbanas de igualdad, CEPAL.

ILO (2014, "Maternity and paternity at work: law and practice across the world International Labour Office", Geneva, en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf>

OECD (2019), "Development Policy Papers February 2019 nº 16, Measuring Women's Economic Empowerment: Time Use Data and Gender Inequality", Gaëlle Ferrant y Annelise Thim <en <https://www.oecd.org/dev/development-gender/MEASURING-WOMENS-ECONOMIC-EMPOWERMENT-Gender-Policy-Paper-No-16.pdf>>

OECD (2016), "Policy Brief Parental leave: Where are the fathers?" en <<https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>>

ONU Mujeres (2018), "El Progreso de las Mujeres en la Ciudad", en <https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2019/08/progreso_mujeres_UNU_2019.pdf>

Bibliografía consultada para Tabla 1

Responsabilidades Familiares en <<https://tusalario.org/chile/derechos-laborales/responsabilidades-familiares>> (octubre, 2021)>

¿Cómo funciona el postnatal compartido en Chile?, en <<https://vaicomedical.com/postnatal-compartido-chile/>>, (octubre, 2021)>

OECD- Family Database en <<https://www.oecd.org/els/family/database.html>>, (octubre 2021)>

8. Anexo

Tabla 1 Distribución y características de la muestra del estudio cualitativo

Licencia por nacimiento para progenitores no gestantes	1 mujer: de 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 y 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 solo los 15 días de nacimiento. (*No se cuenta en el estudio con casos de progenitores/as 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 y 1 carrera profesional hospitalaria.
Licencia por adopción	4 mujeres: de 40-49 años, 2 docentes, 1 administración pública y 1 carrera gerencial. 2 varones: 1 de 50-59 años, docente y 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 y 1 de 50-59 años, administración pública.
Licencia por adaptación y acto escolar de hijo/a	4 mujeres: 2 de 30-39 años, 2 de 40-49 años, todas de administración pública. 1 varón: de 40-49 años, administración pública.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos del SIAL.

Tabla 2 Expedientes con estado parlamentario en la Comisión de Legislación del Trabajo al 2018

Ord.	Expediente	Tipo	Autor	Tema
1	0190-D-2017	LEY	OLIVETO LAGO, PAULA	MODIFICACIÓN DE LA LEY N° 471.-
2	0499-D-2017	LEY	FERRARO, MAXIMILIANO	MODIFÍCASE EL ARTÍCULO 16° DE LA LEY 471.-
3	0551-D-2017	LEY	RAMAL, MARCELO - MARRONE, LAURA ENDA	LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO.-
4	1305-D-2017	LEY	TIESSO, MARÍA MAGDALENA	MODIFÍCASE LA LEY N° 471.-
5	0039-D-2018	LEY	GORBEA, MARÍA INÉS - VISCHI, MARÍA PATRICIA	MODIFICACIÓN DE LA LEY N° 471, INCORPORACIÓN DE LICENCIA POR NACIMIENTO PREMATURO.-
6	0063-D-2018	LEY	CORTINA, ROY	MODIFÍCASE EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY 471 - AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES.-
7	0244-D-2018	LEY	CORTINA, ROY	MODIFÍCASE LA LEY N° 471 - LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO.-
8	0258-D-2018	LEY	TOMADA, CARLOS ALFONSO Y OTROS	ACTUALÍZASE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EL RÉGIMEN DE LICENCIAS COMPRENDIDAS EN LA LEY N° 471.-
9	0535-D-2018	LEY	FERRARO, MAXIMILIANO	MODIFÍCASE LA LEY N° 471 - RÉGIMEN DE LICENCIAS, FRANQUICIAS Y JUSTIFICACIONES.-
10	0704-D-2018	LEY	FIDEL, NATALIA Y OTROS	MODIFÍCASE LA LEY N°417 - LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO.-
11	2060-J-2018	LEY	JEFE DE GOBIERNO	MODIFÍCASE LA LEY N° 471 - RÉGIMEN DE LICENCIAS.-
12	2218-D-2018	LEY	RECALDE, MARIANO Y OTROS	LEY DE IGUALDAD DE GÉNEROS EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA C.A.B.A.-

Fuente: Elaboración propia en base a archivo de Legislatura Porteña.

Tabla 3 Expedientes en estado parlamentario en la Comisión de Educación al 2018

Ord	Expediente	Tipo	Autor	Tema
1	1723-D-2018	LEY	RAMAL, MARCELO; MARRONE, LAURA	MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA N° 40.593, ESTATUTO DOCENTE, LICENCIA PARA TRATAMIENTO DE FERTILIZACIÓN ASISTIDA, PARA TRÁMITES RELACIONADOS A LA ADOPCIÓN DE HIJO/A.-
2	1724-D-2018	LEY	RAMAL, MARCELO; MARRONE, LAURA	MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA 40.593, ESTATUTO DOCENTE, FRANQUICIA SOBRE TRASLADO DE EXCEPCIÓN POR RAZONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO.-
3	2994-D-2017	LEY	FERRARO, MAXIMILIANO	MODIFÍCASE EL ART. 70 DE LA ORDENANZA 40.593.-
4	125-D-2018	LEY	POKOIK GARCÍA, LORENA IRIS; PENACCA, PAULA	INCORPÓRASE LA LICENCIA ESPECIAL PARA CONTROLES DE PREVENCIÓN DEL CÁNCER AL ESTATUTO DOCENTE.-
5	126-D-2018	LEY	POKOIK GARCÍA, LORENA IRIS; PENACCA, PAULA	INCORPÓRASE LA LICENCIA PARA LA REALIZACIÓN DE TRÁMITES PREVIOS A LA ADOPCIÓN AL ESTATUTO DOCENTE.-
6	127-D-2018	LEY	POKOIK GARCÍA, LORENA IRIS; PENACCA, PAULA	MODIFÍCASE LA LICENCIA POR PATERNIDAD EN EL ESTATUTO DOCENTE.-
7	128-D-2018	LEY	POKOIK GARCÍA, LORENA; PENACCA, PAULA; TOMADA, CARLOS	INCORPÓRASE LA LICENCIA ESPECIAL PARA TRATAMIENTO DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA AL ESTATUTO DOCENTE.-
8	1550-D-2018	LEY	FIDEL, NATALIA Y OTROS	MODIFÍCASE LA ORDENANZA N° 40593 - ESTATUTO DOCENTE - AMPLIACIÓN DE LOS DÍAS DESTINADOS A LACTANCIA MATERNA.-

Fuente: Elaboración propia en base a registros de la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires.