



newsletter del observatorio n°62

2 de enero de 2013

El cuidado compartido en la legislación laboral: Aportes para un debate en Argentina sobre la base de la experiencia reciente del postnatal parental en Chile

Por Carina Lupica

En la Argentina, el 98,1% de los hombres de 14 a 49 años de edad que conviven con hijos participa del mercado de trabajo. Pero a diferencia de lo que ocurría unas décadas atrás, también el 59,9% de las madres de ese grupo etario lo hacen y con sus ingresos aportan a la par de sus cónyuges al sostenimiento económico de sus hogares (Observatorio de la Maternidad, sobre la base de la EPH 4º trimestre 2010).

Eso es así porque mientras las mujeres tienen mayores niveles educativos y desean y valoran su desarrollo laboral y autonomía económica, la capacidad de proveer del varón ha disminuido y, en muchos casos, es insuficiente para mantener a su núcleo familiar al precarizarse su trabajo en los montos de remuneración y en la estabilidad de los empleos.

Entonces, ¿quién cuida a los hijos e hijas mientras ambos cónyuges trabajan de manera remunerada fuera de sus casas?; ¿qué derechos tienen garantizados en la legislación laboral las trabajadoras y los trabajadores para hacer frente a sus responsabilidades familiares?

Para responder tales interrogantes es necesario analizar la normativa sobre protección a la maternidad y apoyo a trabajadores/as con responsabilidades familiares, cuyo objetivo es prevenir la discriminación y garantizar el derecho a trabajar de manera remunerada sin tener que renunciar al cuidado de los miembros de la familia que así lo requieran (OIT, 2006).

Dentro de ese marco jurídico, se diferencian dos grupos de normas: un primer conjunto compuesto por aquellas que comprenden la protección del empleo de la madre y su prohibición de despido, la licencia por maternidad y el tiempo de lactancia. El segundo, constituido por las licencias por paternidad, para el cuidado del hijo enfermo, licencias parentales y servicios de cuidado en el lugar del trabajo¹.

¹ Para más información, Lupica C. (2010).

El cuidado en la legislación laboral argentina²

En este país, los marcos legales de protección de la maternidad y ayuda a los trabajadores/as con responsabilidades familiares presentan algunas limitaciones que afectan las posibilidades de las personas para desarrollarse plenamente en el ámbito laboral y familiar.

En primer lugar, la normativa rige solo en el caso de los asalariados formales, lo que genera grandes exclusiones e inequidades con relación a las personas que se desempeñan en el sector informal, en pequeñas empresas o en el servicio doméstico³. Basta consignar que el 54% de las madres y el 41,9% de los hombres de 14 a 49 años que conviven con hijos/as no están amparados por la ley de protección de la maternidad y trabajadores con responsabilidades familiares, porque se encuentran en el sector informal⁴ de la economía o se desempeñan en el trabajo doméstico (Observatorio de la Maternidad, sobre la base de la EPH 4º trimestre 2010).

En segundo lugar, las normas laborales tienden a centrarse en demandas de tiempo para las tareas del hogar y de cuidado muy específicas y relacionadas con el embarazo y la maternidad. Esto acarrea una doble dificultad: por un lado, no son solo los niños/as pequeños/as los que requieren de cuidado sino también los hijos/as de más edad, e incluso otros miembros de la familia directa, como los adultos mayores o las personas con capacidades diferenciales.

La tercera limitación es que el marco normativo actual fortalece la concepción tradicional de que las mujeres son las principales responsables de los cuidados y los varones son "trabajadores ideales", sin obligaciones y/o deseos de involucrarse en las tareas familiares y del hogar. Tres claros ejemplos de esta inequidad:

- i) Los hombres no tienen derecho al "fuero paternal", lo que indica que pueden ser despedidos durante la gestación de su hijo/a e incluso después del momento del parto, durante su licencia por paternidad.
- ii) Mientras que en el nivel nacional la licencia por maternidad es de 90 o 100 días para las trabajadoras del sector privado y público respectivamente, la licencia por paternidad es de apenas 2 días en el caso de los asalariados registrados del sector privado y de 5 para los empleados en el sector público. Además, los varones no tienen el derecho opcional de excedencia o una licencia más prolongada (de 6 meses) en el caso de hijos/as con síndrome de Down, como en el caso de las madres.
- iii) De igual manera, entre los asalariados registrados del sector privado el derecho de acceder a servicios de cuidado en el lugar de trabajo está diseñado y restringido a las mujeres. Por una parte, es obligatorio para aquellos empleadores que tengan 50 empleadas o más sin importar la cantidad de trabajadores varones. Por otra, es un beneficio al que acceden solamente ellas, por lo que el derecho de los hombres a reclamar la prestación de dicho servicio está restringido, incluso en el caso de aquellos varones que se desempeñan en empresas en las cuales existen salas cunas o jardines maternos.

La discriminación o restricción de beneficios para los varones reafirma a las mujeres en el rol de responsables casi únicas del cuidado del hogar, al no facilitar o promover el ejercicio de tareas domésticas y de cuidado por parte de los hombres. Así, la falta de apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares se convierte en un obstáculo para la inserción y desarrollo en el trabajo remunerado de las mujeres, y asimismo para el ejercicio efectivo de una paternidad comprometida con la atención y el sano crecimiento de los hijos e hijas.

² Esta sección se elaboró sobre la base de Lupica C. (2010).

³ En la Argentina, la actividad del servicio doméstico no se rige por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) sino por una reglamentación particular, el Decreto 326 del año 1956. Esta normativa no garantiza la estabilidad laboral en caso de embarazo, carece de normas sobre protección de la maternidad y lactancia, y no prevé ayuda a trabajadores con responsabilidades familiares. Actualmente, en el Congreso de la Nación se discute el "Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares", que garantiza a las empleadas de hogar los derechos de protección del empleo y la licencia por maternidad, entre otros. Sin embargo, el 82,8% de las trabajadoras domésticas no están registradas y, por lo tanto, amparadas por la legislación (EPH-INDEC, cuarto trimestre 2011). Por lo cual resulta conveniente realizar acciones de monitoreo a fin de eliminar progresivamente la masiva informalidad laboral que caracteriza a este grupo de trabajadoras en la Argentina.

⁴ El empleo informal comprende actividades por cuenta propia, o como patrón de pequeños establecimientos privados de no más de cinco ocupados, y asalariados que no reciben aportes jubilatorios sin importar el tamaño del establecimiento. Se toma esta definición tratando de rescatar la envergadura de la actividad y su grado de regulación pública, expresada en el descuento o pago de aportes jubilatorios.

TABLA N° 1: PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL NACIONAL ARGENTINA.

Medidas seleccionadas	Fuero maternal	Licencia de maternidad			Permisos para la lactancia
		Tiempo de licencia	Prestación durante la licencia	Fuente de la prestación	
Argentina	Sector Privado	Prohibición de despido durante el embarazo, licencia por maternidad y hasta 7 meses y medio anteriores o posteriores a la fecha de parto	90 días		Dos descansos de 30 minutos cada uno, hasta los 12 meses del hijo
	Sector Público	Derecho a la estabilidad para planta permanente que no se rija por la LCT	100 días y 110 días a partir del nacimiento o del tercer hijo	100% del salario durante la totalidad del período	Seguridad Social Dos descansos de 1 hora cada uno, hasta los 12 meses del hijo, con opción de ingresar o retirarse del trabajo 2 horas antes/después, respectivamente

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la legislación laboral nacional argentina: Ley N° 20.744 (t. o. 1976) de Contrato de Trabajo (LCT), Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164 del año 1999, y Ley N° 24.185 y Decreto Reglamentario N° 447/93 Convenciones Colectivas de Trabajo para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto Nacional N° 214/2006.

TABLA N° 2: AYUDA A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL NACIONAL ARGENTINA.

Medidas seleccionadas	Licencias de paternidad	Licencias por necesidades familiares	Obligación de proveer servicios de cuidado en el lugar de trabajo	
Argentina	Sector Privado	2 días	Licencia de 3 días por muerte de hijo/cónyuge/padres; derecho exclusivo de la mujer a excedencia por cuidado de hijos; derecho exclusivo de la mujer a 6 meses de licencia por nacimiento de hijo/a con síndrome de Down	Empresas con 50 o más mujeres empleadas. Beneficio exclusivo para las madres
	Sector Público	5 días	30 días de licencia para trabajadores con hijos menores de edad en caso de fallecer la madre, padre o tutor	Ayuda económica para aquellos trabajadores/as que tienen hijos entre 45 días y los 5 años de edad cumplidos antes del 30 de junio de cada año y los envían a jardines maternos o guarderías. Beneficio para madres y padres

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la legislación laboral nacional argentina: Ley N° 20.744 (t. o. 1976) de Contrato de Trabajo (LCT), Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164 del año 1999, y Ley N° 24.185 y Decreto Reglamentario N° 447/93 Convenciones Colectivas de Trabajo para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto Nacional N° 214/2006.

Limitadas garantías para los padres

Como se puede observar en las tablas 1 y 2, en Argentina la legislación privada contempla la licencia por paternidad como única figura de las responsabilidades familiares con respecto a la reproducción, mientras que la legislación de la administración pública es más amplia y considera, por ejemplo, una ayuda económica para aquellos trabajadores y trabajadoras que tienen hijos/as entre los 45 días y los 5 años de edad y los envían a jardines maternos o guarderías.

No hay duda que esas son medidas insuficientes para garantizar el derecho de los padres que trabajan fuera de sus hogares a cuidar a sus hijos/as y otros miembros de la familia. En consecuencia, se vuelve necesaria una reforma institucional que acompañe los cambios acontecidos en la vida social y permita la asunción compartida entre las madres y los padres de las responsabilidades familiares.

En ese sentido, las legislaciones laborales más modernas han comenzado progresivamente a adoptar los permisos o licencias parentales. Estas forman parte de un cambio jurídico importante caracterizado por la titularidad indiferenciada o neutra de los derechos de conciliación: se los reconoce como facultades individuales de los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su sexo. Ello conlleva la asunción de un modelo de familia con una doble fuente de ingresos provenientes del trabajo del hombre y de la mujer, más acorde con la realidad familiar actual (Caamaño E., 2008: 331 y 351).

Mientras que el fin de la licencia de maternidad es el de proteger a las trabajadoras durante la etapa de su embarazo y de recuperación del parto, la licencia parental comprende un tiempo relativamente prolongado del que puede disponer el padre o la madre y que les permite cuidar de un recién nacido o un hijo/a pequeño/a durante un período que habitualmente sigue al de la licencia de maternidad o de paternidad.

El permiso postnatal parental en Chile, una experiencia reciente⁵

En Chile, el 17 de octubre de 2011 se aprobó la Ley N° 20.545 que modificó el Sistema de Protección de la Maternidad e incorporó el permiso postnatal parental. Mediante la sanción de esta ley las trabajadoras tienen derecho a una licencia de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Por su parte, los padres –incluso aquellos que se encuentren en proceso de adopción– tienen derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo/a, que puede utilizar desde el momento del parto en forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento (art. núm. 195).

A su vez, también se establece un nuevo derecho para las trabajadoras: el permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período de licencia de maternidad posparto. Durante este permiso las trabajadoras recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por licencia de maternidad. Adicionalmente, la ley determina que dicho derecho puede ser compartido con el padre: si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ella indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones (art. núm. 197).

Específicamente, cuando ambos padres trabajan de manera remunerada, el permiso parental que introduce la nueva ley establece lo siguiente:

- i) las mujeres pueden elegir si tomar el postnatal a tiempo completo (12 semanas), con un subsidio equivalente al 100% de su remuneración con un tope de 66 UF⁶, o tomarlo a media jornada (18 semanas), con un subsidio equivalente al 50% de su remuneración;
- ii) si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar hasta un máximo de 6 semanas al padre a jornada completa. En el caso que ella decida tomar 18

⁵ Esta sección se elaboró sobre la base de Lupica C. (2012).

⁶ La Unidad de Fomento (UF) es una unidad de cuenta o unidad monetaria utilizada en Chile, que se reajusta de acuerdo a la inflación. El equivalente de 66 UF son 1.490.644,98 pesos chilenos o 3.111,41 dólares estadounidenses (Banco de Chile, Base de Datos Estadísticos, 27 de diciembre de 2012).

semanas a media jornada, puede traspasar al padre hasta un máximo de 12 semanas, en media jornada;

- iii) cuando el padre tome su postnatal parental, el cálculo del subsidio se hará sobre la base de su sueldo y no del de la madre, con un tope mensual de 66 UF;
- iv) el padre tendrá derecho a fuero por el doble del período que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial, contados desde diez días antes de iniciarse el permiso;
- v) el permiso pagado de cinco días para el padre al momento de nacer su hijo sigue vigente.

Así, a partir de su entrada en vigencia, pueden acceder al postnatal parental todas las mujeres que son trabajadoras dependientes o independientes (temporeras, por obra o faena, honorario, cuenta propia como las feriantes, comerciantes, etc) que estén afiliadas, trabajando y tengan un mínimo de cotizaciones en el sistema previsional.

TABLA N° 3: SISTEMA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD EN CHILE. INDICADORES SELECCIONADOS.

Licencia de maternidad para la madre		Licencia de paternidad para el padre	Permiso Postnatal Parental pueden compartir madre y padre
Licencia prenatal	Licencia postnatal		
6 semanas	12 semanas	5 días después del nacimiento	<p>12 semanas a tiempo completo, de las cuales las últimas 6 semanas puede compartir con el padre</p> <p>18 semanas a media jornada, de las cuales las últimas 12 semanas puede compartir con el padre</p>
<p>18 semanas</p>			

Fuente: elaboración propia, sobre la base de la Ley Nro. 20.545 (2011) que modificó el Sistema de Protección de la Maternidad

Ahora bien, ¿qué sucedió en los primeros meses de la implementación de la nueva ley? De acuerdo a los datos de la Superintendencia de Seguridad Social, desde noviembre de 2011 a mayo de 2012 se iniciaron un total de 59.724 subsidios por permiso postnatal parental, de los cuales 57.483 (96,2%) se solicitaron a jornada completa y 2.241 (3,8%) a jornada parcial. Asimismo, fueron las mujeres quienes lo utilizaron (98%), mientras que muy pocos hombres (solo 132) tomaron parte de algunas semanas que las madres trabajadoras pueden traspasarles según la nueva ley

Estos primeros indicadores pueden ser interpretados sobre la base de los resultados de la implementación de las licencias parentales en los países europeos y nórdicos, que llevan más tiempo en su implementación. De acuerdo a las experiencias prácticas en esos países, se pueden extraer tres conclusiones principales: en primer lugar, la utilización de los permisos parentales por parte de los hombres no es inmediata, sino que es un proceso gradual que se concreta en el mediano y largo plazo.

Segundo, la tasa de uso de los permisos parentales por parte de los trabajadores masculinos se correlaciona positivamente con la implementación de estímulos para la promoción de su utilización. En este sentido, es clave el compromiso gubernamental con la instalación del cuidado como una responsabilidad social, la incorporación de los hombres desde las etapas iniciales de la identificación del problema y el diseño de las políticas de conciliación y corresponsabilidad, y la consideración del papel de los medios de comunicación y la educación en el proceso de socialización de los roles de género.

Por ejemplo, uno de los factores clave para la implementación y utilización de los permisos parentales en Suecia ha sido la participación de los hombres en los debates sobre la igualdad de género desde los años 60, como formadores de opinión y defensores de dichas políticas.

También, el desarrollo una política activa de reeducación y socialización para animar a los hombres a ser padres comprometidos con los cuidados. A finales de los años 60 y principios de los años 70, se encargó a un grupo de expertos en comunicación la tarea de promover la identidad de los hombres como padres cuidadores. Desde esa época se realizan campañas públicas en los medios de difusión y prensa: mientras el énfasis en los años 70 eran las imágenes de padres tiernos y cuidadores, en los 90 se urgió a los hombres -en especial a los padres que trabajaban en oficinas- a desempeñar un papel más activo en el cuidado de sus hijos e hijas, con la utilización del eslogan "papá, ven a casa" (Hobson B., 2008).

En tercer lugar, una de las características que contribuye a que la tasa de uso de los permisos parentales sea más igualitaria entre hombres y mujeres es el criterio de intransferibilidad, ya que los varones por lo general toman el tiempo de uso exclusivo dentro de la licencia parental.

De esta forma, es loable concluir que con la creación del permiso postnatal parental en Chile se logró establecer un instrumento legal que posibilita el mayor involucramiento de los hombres en el cuidado de sus hijos/as, lo que se constituye en un paso fundamental para el cambio cultural necesario a favor del cuidado compartido de los niños y niñas. A partir de ello, es recomendable fortalecer las acciones de difusión de la nueva ley y la promoción de la adopción del postnatal parental por parte de los padres.

Aportes para promover el cuidado compartido en Argentina

A partir de los cambios acontecidos en las dinámicas y estructuras familiares en este país, se vuelve necesaria una reforma institucional laboral que acompañe la nueva realidad y promueva la asunción compartida de las responsabilidades de cuidado entre las trabajadoras y los trabajadores.

En ese sentido, se torna prioritario **formalizar la condición laboral en la que se encuentran aún hoy el 56% de las trabajadoras y el 41,9% de los trabajadores de 14 a 49 años con responsabilidades familiares**, a fin de que puedan acceder a los mismos derechos que las personas que tienen un trabajo formal. Así, mientras se fortalece la registración del trabajo, se debería ampliar el alcance de las garantías por maternidad y por responsabilidades familiares a los trabajadores/as no asalariados/as e independientes. Ello quiere decir, no restringir los derechos de conciliación a quienes están cubiertos por la seguridad social sino universalizarlos.

También es recomendable **homogeneizar los beneficios de licencias por maternidad y paternidad** en el país. Hoy una mujer puede gozar de 90 o 100 días o hasta 6 meses de licencia por maternidad, según se desempeñe en el sector privado o público, con dependencia de la legislación nacional o provincial. Esto contribuye a legitimar la desigualdad en la vivencia de la maternidad, que depende así de la condición social, especificidad laboral y lugar de residencia de las madres.

Al respecto, se puede resaltar que **la duración de la licencia por maternidad en nuestro país (12 semanas) es inferior a la recomendada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, cuyo Convenio N° 183 sugiere al menos 14 semanas, y en la Recomendación N° 191 se asienta que los países deberían procurar extenderla a por lo menos 18 semanas.

Adicionalmente, importa **garantizar la prestación de servicios de cuidado en el lugar de trabajo para las trabajadoras y trabajadores, con independencia de su sexo**. En tal sentido, se debe incrementar su oferta y cobertura de calidad provista por el sector privado, el Estado y las organizaciones de la sociedad civil.

Finalmente, es esencial **instalar en la agenda social de nuestro país la concepción de las licencias parentales**, ya que implican al menos cuatro avances importantes. En primer lugar, se protege el derecho de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares a acceder al mercado de trabajo y a permanecer en él sin que la situación familiar sea un elemento discriminatorio, así como el derecho de los hijos e hijas a ser cuidados y educados por sus padres.

En segundo término, se asume un modelo de familia con una doble fuente de ingresos provenientes tanto del trabajo del hombre como de la mujer, y se consagra el derecho de ambos progenitores a la suspensión del contrato y a las prestaciones de seguridad social por causa de maternidad y paternidad.

Tercero, se promueve el derecho de los trabajadores varones a vivir más intensamente el cuidado de sus familias, lo que permite conciliar efectivamente sus obligaciones laborales y familiares.

En cuarto lugar, se pone de manifiesto que la conciliación de la vida laboral y familiar no incumbe únicamente a hombres y mujeres sino, por el contrario, a toda la sociedad.

Para que todo ello sea así, es conveniente prestar atención a las lecciones que se desprenden de la implementación de esos permisos en otros países, en especial, que tales permisos contengan una cuota parte intransferible para los varones y las mujeres, sean obligatorios y estén bien remunerados, si se desea facilitar y proteger el derecho de los varones al cuidado de sus hijos/as y su ejercicio.

Los permisos parentales son una herramienta más para avanzar hacia la superación del viejo modelo "hombre proveedor y mujer cuidadora". Pese a lo cual, para que el cuidado sea una responsabilidad compartida entre hombres y mujeres no bastan solo las modificaciones normativas. Las mismas deben ser complementadas con acciones de sensibilización para fomentar una nueva percepción del padre trabajador ante los compromisos familiares.

Desde esta perspectiva, la creación de instrumentos nuevos como el permiso parental es una medida importante –aunque no suficiente por sí misma– que contribuye con el cambio cultural necesario y la efectiva corresponsabilidad social de los cuidados.

Bibliografía

Caamaño Rojo Eduardo (2008): "El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar". *Revista de Derecho* de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXI (Valparaíso, Chile, 2o Semestre de 2008). [pp. 325 - 354].

Hobson Bárbara (2008). "Seguimiento del modelo nórdico a través de los triángulos institucional, doméstico y de política de la parentalidad". En Paloma de Villota (ed.), *Conciliación de la vida profesional y familiar*. Editorial Síntesis S. A., Madrid.

Lupica Carina (2012): "Country case studies: Chile", in Adrienne Cruz (2012): "Good practices and challenges on the Maternity Protection Convention, 2000 (Nº. 183) and the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (Nº. 156): A comparative study". Working Paper 2/2012. Bureau for Gender Equality. International Labour Office (ILO). Geneva, Switzerland.

Lupica Carina (2011): "Los padres que trabajan en la Argentina ¿tienen garantizado su derecho a cuidar? Paternidad y parentalidad en la legislación laboral". Observatorio de la Maternidad. Boletín de la Maternidad. Buenos Aires, junio.

Lupica Carina (2010): "Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina". Organización Internacional del trabajo-OIT. Buenos Aires, Argentina.

Organización Internacional del Trabajo-OIT (2010): "La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional".

Organización Internacional del Trabajo-OIT (2006): "Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres".

novedades

Publicaciones del Observatorio de la Maternidad

"Boletín de la Maternidad Nº 16: Madres principales responsables del cuidado".

Carina Lupica y Gisell Cogliandro.

Octubre de 2012

Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx>

Anuario de la maternidad 2011.

"Madres solas en la Argentina. Dilemas y recursos para hacer frente al trabajo remunerado y al cuidado de los hijos".

Carina Lupica.

Diciembre de 2011.

Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx?Bajada=anuario>

“Cuadernillo estadístico de la maternidad N° 6: Condiciones de vida de las madres en Argentina. Procesamiento de Datos de la Encuesta Permanente de Hogares INDEC. Periodo 2007-2010).

Carina Lupica y Gisell Cogliandro.

Abril de 2012.

Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx>

publicaciones del OM vinculados al cuidado

“Trabajadoras domésticas: ¿cómo cuidamos a quienes proporcionan cuidados?”. Newsletter del Observatorio N°59.

Carina Lupica.

Octubre de 2012.

Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx>

“Compartir los cuidados: Una dimensión fundamental para el desarrollo y la equidad”. Newsletter del Observatorio N°56.

Carina Lupica.

Julio de 2012.

Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx>

“Boletín de la Maternidad N°15: Paternidad, cuidado y trabajo”.

Carina Lupica y Gisell Cogliandro.

Junio de 2012

Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx>

“Boletín de la Maternidad N°7: La corresponsabilidad social del cuidado”.

Carina Lupica y Gisell Cogliandro.

Octubre de 2009.

Disponible en: <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx>

publicaciones de terceros

International Labour Organization 2012.

“Country case studies: Chile”, Carina Lupica, in “Good practices and challenges on the Maternity Protection Convention, 2000 (N°183) and the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (N°156): A comparative study”. Adrienne Cruz.

Disponible en: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_192554/lang--en/index.htm

“Por ser niña. Estado Mundial de las Niñas 2012. Aprender para la Vida”.

Disponible en: <http://www.ungei.org/files/Estado-Mundial-de-las-Ninas-2012-Aprender-Para-La-Vida.pdf>

IPE - UNESCO Sede Regional Buenos Aires. Argentina 2012.

“La escolarización de los adolescentes: desafíos culturales, pedagógicos y de política educativa”.

Emilio Tenti Fanfani (comp.).

Disponible en: <http://www.iipe-buenosaires.org.ar/publicaciones>

CEPAL y UNICEF.

Desafíos. Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. N°14.

“Los derechos de las niñas y los niños indígenas”.

Disponible en: <http://www.cepal.org/dds/noticias/desafios/2/48342/Desafios-14-CEPAL-UNICEF.pdf>

eventos

congresos, cursos y seminarios

Conferencia Magistral "Movilidad económica y el surgimiento de la clase media en América Latina"

Fecha: 11 de enero de 2013.

Organiza: CEPAL

Lugar: CEPAL, Celso Furtado, Av. Dag Hammarskjold 3477, Vitacura, Santiago, Chile.

Más información:

<http://www.cepal.cl/noticias/calendarioactividades/default.asp?mes=1&agno=2013>

A Rights-Based, Gender-Equitable Approach to the Regional Governance of Migration: Elusive or Attainable?

Fecha: 15 de enero de 2013.

Organiza: Friedrich Ebert Stiftung, Graduate Institute

Lugar: Auditorium Jacques-Freymond, Graduate Institute, Rue de Lausanne 132, Geneva

Más información:

<http://www.unrisd.org/80256B3C005BD6AB/%28httpEvents%29/3261850A7254DA76C1257AC900406A1E?OpenDocument>

El presente Newsletter es enviado periódicamente desde el portal del Observatorio de la Maternidad, Buenos Aires, Argentina. Cualquier comentario, noticia, recomendación o sugerencia que quiera remitir puede hacerlo a info@o-maternidad.org.ar

Si desea cancelar su suscripción, por favor envíe un correo electrónico a: info@o-maternidad.org.ar con la frase "cancelar suscripción".

Muchas gracias.